



Second Session  
Fortieth Parliament, 2009

Deuxième session de la  
quarantième législature, 2009

## SENATE OF CANADA

---

## SÉNAT DU CANADA

---

*Proceedings of the Standing  
Senate Committee on*

*Délibérations du Comité  
sénatorial permanent des*

# Human Rights

# Droits de la personne

*Chair:*

The Honourable A. RAYNELL ANDREYCHUK

---

*Présidente :*

L'honorable A. RAYNELL ANDREYCHUK

---

Monday, April 27, 2009

---

Le lundi 27 avril 2009

---

### Issue No. 5

### Fascicule n° 5

#### Third meeting on:

#### Troisième réunion concernant :

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

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

**and**

**et**

#### Third meeting on:

#### Troisième réunion concernant :

Issues relating to human rights and, inter alia, the review of the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations

L'évolution de diverses questions ayant traits aux droits de la personne et l'examen, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne

WITNESSES:  
(See back cover)

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	Lovelace Nicholas
* Cowan	Martin
(or Tardif)	Munson
Goldstein	Nancy Ruth
Jaffer	Poy
* LeBreton, P.C.	
(or Comeau)	

\*Ex officio members

(Quorum 4)

*Changes in membership of the committee:*

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

The Honourable Senator Munson replaced the Honourable Senator Pépin (*April 23, 2009*).

The Honourable Senator Poy replaced the Honourable Senator Munson (*April 23, 2009*).

The Honourable Senator Munson replaced the Honourable Senator Poy (*April 22, 2009*).

The Honourable Senator Pépin replaced the Honourable Senator Peterson (*April 21, 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	Lovelace Nicholas
* Cowan	Martin
(ou Tardif)	Munson
Goldstein	Nancy Ruth
Jaffer	Poy
* LeBreton, C.P.	
(ou Comeau)	

\* Membres d'office

(Quorum 4)

*Modifications 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 Munson a remplacé l'honorable sénateur Pépin (*le 23 avril 2009*).

L'honorable sénateur Poy a remplacé l'honorable sénateur Munson (*le 23 avril 2009*).

L'honorable sénateur Munson a remplacé l'honorable sénateur Poy (*le 22 avril 2009*).

L'honorable sénateur Pépin a remplacé l'honorable sénateur Peterson (*le 21 avril 2009*).

**MINUTES OF PROCEEDINGS**

OTTAWA, Monday, April 27, 2009  
(6)

[*English*]

The Senate Committee on Human Rights met this day at 6:34 p.m., in room 257, East Block, the Honourable A. Raynell Andreychuk, Chair, presiding.

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

*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 continued its examination of the issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and labour market outcomes for minority groups in the private sector. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 2.*)

**WITNESSES:**

*Treasury Board of Canada — Office of the Chief Human Resources Officer:*

Michelle d'Auray, Chief Human Resources Officer;

Marc O'Sullivan, A/Senior Vice-President, Workforce and Workplace Renewal.

Ms. d'Auray made a statement and, with Mr. O'Sullivan, answered questions.

At 8:08 p.m., the committee suspended.

At 8:12 p.m., the committee resumed.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, the committee continued its examination on issues relating to human rights and, inter alia, the review of the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 3.*)

**WITNESSES:**

*Grand Council of the Crees (Eeyou Istchee):*

Romeo Saganash, Director, Quebec Relations and International Affairs;

Paul Joffe, Legal Counsel.

*Native Women's Association of Canada:*

Beverley Jacobs, President.

**PROCÈS-VERBAL**

OTTAWA, le lundi 27 avril 2009  
(6)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 18 h 34, dans la salle 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, Munson, Ruth et Poy (8).

*Également présents :* Julian Walker et Jennifer Bird, analystes, Service 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 poursuit son examen des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, de la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et de l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 2 des délibérations du comité.*)

**TÉMOINS :**

*Conseil du Trésor du Canada — Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines :*

Michelle d'Auray, dirigeante principale des ressources humaines;

Marc O'Sullivan, premier vice-président intérimaire, Renouvellement de la main-d'œuvre et du milieu de travail.

Mme d'Auray fait une déclaration, puis avec l'aide de M. O'Sullivan, répond aux questions.

À 20 h 8, le comité suspend ses travaux.

À 20 h 12, le comité reprend ses travaux.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 4 mars 2009, le comité poursuit son examen de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et, entre autres choses, des mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 3 des délibérations du comité.*)

**TÉMOINS :**

*Grand conseil des Cris (Eeyou Istchee) :*

Romeo Saganash, directeur, Relations avec le Québec et Affaires internationales;

Paul Joffe, conseiller juridique.

*Association des femmes autochtones du Canada :*

Beverley Jacobs, présidente.

*Quebec Native Women:*

Ellen Gabriel, President.

*Canadian Friends Service Committee (Quakers):*

Jennifer Preston, Programme Coordinator, Aboriginal Affairs.

Mr. Saganash, Ms. Jacobs, Ms. Preston and Ms. Gabriel each made an opening statement and, with Mr. Joffe, answered questions.

At 9:42 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

*ATTEST:*

*Femmes autochtones du Québec :*

Ellen Gabriel, présidente.

*Secours Quaker Canadien :*

Jennifer Preston, coordonnatrice de programmes, Affaires autochtones.

M. Saganash et Mmes Jacobs, Preston et Gabriel font chacun une déclaration préliminaire, puis avec l'aide de M. Joffe, répondent aux questions.

À 21 h 42, 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, April 27, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:30 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; to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector; and to monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations (topic: United Nations Human Rights Council - Universal Periodic Review).

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

[*English*]

**The Chair:** Honourable senators, we are here as the Standing Senate Committee on Human Rights turning to our first order of the day, 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.

We have before us this evening, from the Treasury Board of Canada, the Chief Human Resources Officer, Michelle d'Auray, and accompanying her is Mr. Marc O'Sullivan, the Acting Senior Vice-President of Workforce and Workplace Renewal.

The study we have conducted has taken us to the Human Rights Commission and to groups that are interested in the work of the Public Service Commission of Canada. We started with the Public Service Commission, as the majority of employees are within the Public Service Commission, but we have now understood there is a new capacity, which since our last report has taken a number of changes and has ended up in the Treasury Board in the Office of the Chief Human Resources Officer.

Ms. D'Auray, could you give us a little history of how we have gotten to this point, some information about your capacity and which employees you are responsible for, and then any other opening comments? Following that senators will have questions.

I should say to senators that this is the first committee that our principal witness today has testified before, in either the House of Commons or in the Senate, since she has assumed her new position.

Welcome both to your new position and to this committee.

**Michelle d'Auray, Chief Human Resources Officer, Treasury Board of Canada — Office of the Chief Human Resources Officer:** Thank you, Madam Chair.

**TÉMOIGNAGES**

OTTAWA, le lundi 27 avril 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui à 18 h 30 pour examiner la question de la discrimination dans les pratiques de recrutement et de promotion de la fonction publique fédérale, étudier dans quelle mesure les objectifs d'équité en matière d'emploi sont atteints, examiner les résultats du marché du travail pour les groupes minoritaires dans le secteur privé, et suivre l'évolution des questions de droits de la personne, notamment en examinant les mécanismes du gouvernement relatifs aux obligations nationales et internationales du Canada en matière de droits de la personne (Sujet : Examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies).

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

[*Traduction*]

**La présidente :** Honorables sénateurs, la première partie de cette séance du Comité sénatorial permanent des droits de la personne sera consacrée à l'examen des questions de discrimination dans les pratiques de recrutement et de promotion de la fonction publique fédérale, l'étude des succès obtenus par rapport aux objectifs d'équité en matière d'emploi et l'examen des résultats du marché du travail pour les groupes minoritaires dans le secteur privé.

Nous accueillons ce soir, du Conseil du Trésor du Canada, la dirigeante principale des ressources humaines, Michelle d'Auray, qui est accompagnée de Marc O'Sullivan, vice-président intérimaire, Renouvellement de la main-d'œuvre et du milieu de travail.

L'étude que nous avons effectuée nous a menés à la Commission des droits de la personne et aux groupes qui s'intéressent au travail de la Commission de la fonction publique du Canada. Nous avons commencé avec la Commission de la fonction publique étant donné que la majeure partie des fonctionnaires relève de sa compétence, mais nous avons maintenant compris qu'il existe une nouvelle capacité qui, depuis notre dernier rapport, a adopté un certain nombre de changements et a abouti au Conseil du Trésor dans le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

Madame D'Auray, pourriez-vous nous donner un bref historique de la situation, nous expliquer vos responsabilités et les employés qui relèvent de votre compétence, et faire votre déclaration liminaire? Ensuite, les sénateurs auront des questions à vous poser.

Je dois dire que notre comité est le premier comité, de la Chambre des communes ou du Sénat, devant lequel comparait notre témoin principal depuis qu'elle occupe son nouveau poste.

Je vous souhaite la bienvenue dans votre nouveau poste et devant ce comité.

**Michelle d'Auray, dirigeante principale des ressources humaines, Conseil du Trésor du Canada — Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines :** Merci, madame la présidente.

[Translation]

Good evening. I'm pleased to be here and to have the opportunity to appear for the first time before your committee.

[English]

It is indeed an honour to have my first presentation before a parliamentary committee since my appointment to be this one, considering the issues that are before the committee. My brief introductory remarks will address the representation of employment equity groups in the Public Service of Canada, highlighting the progress we have made to date, underlining the key challenge that remains, and giving you a sense of the levers we are using to address that challenge.

Before doing so, as you suggest, I should like to give a quick overview of the roles and responsibilities of my new organization in the management of human resources in the federal public service. I do cover what is known as the core public administration, but we also have responsibility for a number of separate employers and organizations.

[Translation]

In February 2009, the Prime Minister announced changes to streamline and improve the management of human resources in the Public Service of Canada. This involved the creation of the Office of the Chief Human Resources officer, which came into being on March 2. The new Office brings together into one organization the business and policy functions of the former Canada Public Service Agency, and the sectors within the Treasury Board Secretariat responsible for pensions and benefits, as well as labour relations and compensation operations.

This initiative also responds to the February 2008 report of the Prime Minister's Advisory Committee on the Public Service, the Tellier-Mazankowski Committee chaired by those two illustrious individuals.

It also confirms that there should be no ambiguity about deputy ministers having primary responsibility and accountability for managing their employees and to build and maintain a diverse and representative workforce tailored to their business needs. They are best placed to identify the skills and knowledge their business requires, to select those most suitable to meet those needs, to see to their employees' development and to assess and manage performance.

[English]

These changes also recognize that the Office of the Chief Human Resources Officer should only undertake those roles that must be carried out on a corporate- or government-wide basis — for example, define the broad framework for people management, promote excellence in people management, track and assess

[Français]

Bonsoir à tous. J'ai le plaisir d'être ici avec vous et d'avoir l'occasion de faire ma première présentation devant ce comité.

[Traduction]

C'est un honneur pour moi de me présenter devant votre comité pour ma première comparution devant un comité parlementaire étant donné les questions dont il est saisi. Ma brève déclaration liminaire portera sur la représentation des groupes d'équité dans la fonction publique du Canada, mon objectif étant d'indiquer les progrès réalisés jusqu'à présent, les défis que nous avons encore à relever et les méthodes que nous entendons utiliser pour ce faire.

Avant de commencer, comme vous l'avez dit, je vais vous donner un bref aperçu des attributions de mon nouveau Bureau concernant la gestion des ressources humaines de la fonction publique fédérale. Mon bureau s'occupe de ce que j'appelle l'administration publique centrale mais il assume également des responsabilités pour un certain nombre d'employeurs et d'organismes distincts.

[Français]

En février 2009, le premier ministre a annoncé des changements qui visaient à simplifier et à améliorer la gestion des ressources humaines dans la fonction publique du Canada. Ces changements ont mené à la création du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines le 2 mars dernier, et ce nouveau bureau rassemble sous la responsabilité d'une seule organisation, qui se trouve maintenant au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor, les fonctions opérationnelles et stratégiques de l'ancienne Agence de la fonction publique du Canada et les secteurs du Secrétariat du Conseil du Trésor chargés des pensions et des avantages sociaux ainsi que des relations de travail et de la rémunération.

Cette initiative répond aussi au rapport de février 2008 du Comité consultatif sur la fonction publique nommé par le premier ministre, qui s'intitule le Comité Tellier-Mazankowski, coprésidé par ces deux illustres personnes.

Cette initiative confirme sans ambiguïté que les administrateurs généraux ont la responsabilité première de la gestion de leurs employés et en sont imputables. Ce sont eux qui sont les mieux placés pour constituer et maintenir une main-d'œuvre diversifiée et représentative qui répond à leurs besoins opérationnels. Ils sont les mieux placés pour savoir quelles compétences et connaissances leurs opérations requièrent, pour choisir les personnes le plus en mesure de répondre à ces besoins, pour veiller au perfectionnement professionnel de leurs effectifs et pour évaluer et gérer le rendement.

[Traduction]

Ces changements reflètent également le fait que le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines ne doit s'occuper que des fonctions pouvant être exécutées à l'échelle de l'ensemble du gouvernement, comme définir le cadre général de gestion du personnel, promouvoir l'excellence dans la gestion du personnel,

overall performance and the state of the public service, establish common processes and systems, and be responsible for the compensation framework.

In a nutshell, that is the scope and mandate of my organization.

The changes did not affect the Public Service Commission, which continues to be responsible for safeguarding non-partisanship and merit in appointments, and to monitor and audit departmental staffing activities. In some ways, it can be said that the commission is responsible for recruiting Canadians to the public service, while my office's policy and framework responsibilities begin once those employees are hired. Both our organizations are mandated under the Employment Equity Act to build a public service that reflects the diversity of Canadian society.

Legislation and good business practice dictate that the federal public service must reflect the very public it serves. Indeed, employment equity is not only an integral part of public service values, it also makes good business sense. In a knowledge economy, diverse perspectives, backgrounds and approaches contribute to better and more relevant advice and service to Canadians.

Directly on the employment equity front, our latest report for 2007-08 demonstrates that we are making continuous progress. We are by no means at the extent and degree of representativeness that we should be. Even when measuring representation compared with the 2006 Census of Canada figures that became available after our report was completed, women, persons with disabilities and Aboriginal peoples all exceeded estimates of their workforce availability in the core public administration.

As of March 31, 2008, women made up 54.4 per cent of the core public administration, more than their workforce availability of 52.3 per cent.

For Aboriginal peoples, representation was 4.4 per cent, again exceeding workforce availability of 3 per cent. Persons with disabilities were at 5.9 per cent compared with the availability of 4 per cent.

However, the gap between the representation of visible minorities in the public service — as it is reported to us through voluntary self-identification — and their workforce availability continues to persist.

That said, while the representation of visible minority groups at 9.2 per cent is below the workforce availability of 12.4 per cent, it has made some progress; in fact, for the five-year period ending March 31, 2008, the visible minority population in the core public administration increased by 43 per cent. During that same period, the number of visible minority executives increased from 177 to 326. Our performance with respect to overall visible minority representation may actually be better than it is reported by our employees.

sivre et évaluer le rendement global et l'état de la Fonction publique, établir des processus et systèmes communs et gérer le cadre de rémunération du personnel.

Voilà, en quelques mots, le mandat de mon bureau.

Ces changements ne concernent pas la Commission de la fonction publique qui continue de veiller à l'impartialité des nominations et au respect du principe du mérite, et à surveiller les activités de dotation des ministères. À certains égards, je dirais que la commission a pour fonction de recruter le personnel de la fonction publique alors que mon bureau est chargé d'intervenir une fois que les fonctionnaires sont engagés. En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nos deux organismes sont chargés de veiller ensemble à ce que la fonction publique reflète la diversité de la société canadienne.

La loi et le simple bon sens exigent que la fonction publique fédérale reflète la population desservie. De fait, l'équité en matière d'emploi ne fait pas seulement partie intégrante des valeurs de la Fonction publique, c'est aussi un bon principe de gestion. Dans une économie du savoir, la diversité des points de vue, des origines et des méthodes contribue à la prestation de services de meilleure qualité et de plus grande pertinence pour les citoyens.

En ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, notre dernier rapport, pour 2007-2008, démontre que nous faisons des progrès. Certes, nous n'avons pas encore atteint le degré de représentativité qui s'impose, loin de là. Toutefois, même si l'on compare les taux de représentation aux chiffres du recensement national de 2006, qui ont été divulgués après la publication de notre rapport, force est bien de constater que le taux de représentation des femmes, des personnes handicapées et des Autochtones dans l'administration publique centrale dépasse les estimations de leur disponibilité dans la population active.

Le 31 mars 2008, les femmes représentaient 54,4 p. 100 de l'administration publique centrale, alors que leur taux de disponibilité dans la population active était de 52,3 p. 100.

En ce qui concerne les Autochtones, leur taux de représentation était 4,4 p. 100, soit encore une fois plus que leur taux de disponibilité dans la population active, 3 p. 100. Pour ce qui est des personnes handicapées, les chiffres étaient respectivement de 5,9 p. 100 et 4 p. 100.

En revanche, l'écart entre la représentation des minorités visibles dans la fonction publique — telle qu'elle nous est communiquée par l'auto-identification — et leur disponibilité dans la population active continue de persister.

Cela dit, s'il est vrai que la représentation des minorités visibles, à 9,2 p. 100, est encore inférieure à leur disponibilité dans la population active, qui est de 12,4 p. 100, des progrès ont quand même été réalisés. En effet, pour la période de cinq ans terminée le 31 mars 2008, la population des minorités visibles dans l'administration publique centrale a augmenté de 43 p. 100. Durant cette période, le nombre de cadres supérieurs membres des minorités visibles est passé de 177 à 326, et il est fort possible que nos résultats à l'égard de cette population soient en réalité meilleurs que ce que nous indique l'auto-identification de nos employés.

As you heard from Ms. Maria Barrados, the Public Service Commission has found that the recruitment rate for visible minorities through advertised processes was 17.3 per cent for 2007-08. The commission based its findings on the number of persons who self-identified as being in a visible minority group at the time of their application for an advertised process. However, the data collected by my organization consists of the number of persons in a visible minority group who self-identify after being hired.

We are, therefore, working with the commission and a number of departments to better understand what happens between the hiring process and once an applicant becomes an employee.

[*Translation*]

In order to meet our challenge to increase the representation of visible minorities in the Public Service, we will continue to work closely with Employment Equity Councils, Employment Equity Champions, departments and agencies.

We are also using a number of important levers to accelerate progress. These include our responsibilities for policies, our focus on integrated planning — I will come back to this — our responsibility for talent management and leadership, and our role as champion of the HR community.

For example, a success story is our leadership development programs like the Career Assignment Program, the Management Training Program and the Accelerated Executive Development Program. They all have outstanding representation of visible minorities: 34.5 per cent for the Career Assignment Program, 30.6 per cent for the Management Training Program, and 27.5 per cent for the Accelerated Executive Development Program.

[*English*]

I should also mention one of the Public Service Commission's initiatives, which you have heard about: 30 highly qualified, bilingual, visible minority candidates were selected to be part of an EX-1 pool and they are rapidly being hired by departments. This is an excellent example of how staffing flexibilities can be used to build and maintain a diverse and representative workforce.

These flexibilities are embedded in the Public Service Employment Act, which allows deputy heads and their managers to make merit-based appointments while establishing employment equity objectives that can be achieved through the selection process.

Comme vous l'a dit Maria Barrados, la Commission de la fonction publique a enregistré un taux de recrutement des minorités visibles de 17,3 p. 100 en 2007-2008 par le truchement des avis de concours. La Commission a tiré cette conclusion du nombre de personnes qui s'étaient identifiées comme membres d'une minorité visible lorsqu'elles avaient présenté leur candidature à un concours. Toutefois, les données recueillies par mon bureau concernent le nombre de personnes qui s'auto-identifient comme membres d'une minorité visible après avoir été engagées.

Nous travaillons donc avec la commission et avec plusieurs ministères pour essayer de mieux comprendre ce qui se passe entre le moment où une personne présente sa candidature et le moment où elle est engagée.

[*Français*]

Afin de relever le défi d'augmenter la représentation des membres des minorités visibles au sein de la fonction publique, nous continuons de travailler en étroite collaboration avec les conseils sur l'équité en matière d'emploi, les champions de l'équité en matière d'emploi dans les ministères ainsi qu'avec les ministères et les organismes directement.

Nous avons plusieurs moyens d'action que nous voulons utiliser et que nous utilisons pour faire des progrès, entre autres nos responsabilités en matière de formulation de politiques, l'importance que nous accordons à la planification intégrée — et je vais y revenir —, notre responsabilité concernant la gestion des talents et le leadership ainsi que notre rôle de champion de la collectivité de ressources humaines.

Par exemple, en termes de leadership, les programmes de perfectionnement en leadership comme le programme Cours et affectation de perfectionnement, le Programme de stagiaire en gestion et le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs ont connu un très bon succès. Ces programmes affichent un taux exceptionnel de représentation des minorités visibles : 34,5 p. 100 pour le programme Cours et affectation de perfectionnement, 30,6 p. 100 pour le Programme de stagiaire en gestion et 27, 5 p. 100 pour le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs.

[*Traduction*]

Permettez-moi de mentionner aussi une initiative de la Commission de la fonction publique dont vous avez déjà entendu parler : 30 personnes hautement qualifiées, bilingues et membres d'une minorité visible ont été choisies pour faire partie d'un bassin de candidats au niveau EX-1 et elles sont rapidement recrutées par les ministères. Voilà un excellent exemple de la manière dont l'assouplissement des méthodes de dotation permet de constituer et de maintenir un effectif diversifié et représentatif.

Ce genre de flexibilité est inhérent à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui permet aux administrateurs généraux et à leurs gestionnaires de faire des nominations fondées sur le mérite tout en fixant des objectifs d'équité en matière d'emploi qui peuvent être atteints par le processus de sélection.



As part of the Clerk of the Privy Council's public service renewal initiative, deputy heads are also required to update their departments' integrated business and human resources plans to include a strategy for the recruitment, development and advancement of visible minorities, as well as Aboriginal persons and persons with disabilities, setting out how to achieve representation at all levels in ways that reflect workforce availability.

The combination of legislative flexibilities with good planning gives us all the opportunity to improve our workforce representation.

In the wider context of public service renewal, deputy heads had been tasked for 2008-09 to recruit post-secondary graduates from visible minorities in excess of workforce availability, and they were able to report that 550 of the 4,200 hired graduates had self-identified as being from a visible minority group. This is a concrete example of how staffing flexibilities and good planning can be used to build and maintain a diverse and representative workforce.

These are a few examples of how we are acting to ensure progress on employment equity representation in the public service.

We have also, in the clerk's latest report on the state of the public service, reiterated that achieving a fully representative workforce in the public service is a critical goal for us. This commitment to a representative workforce, from the highest level of our public service leadership, is an encouragement and an impetus for all of us to meet that objective. We do have as a core objective to establish and create the public service workforce that is truly representative, at all levels of the diversity of Canada's population.

With that, I will end my formal remarks and I would be happy to answer any questions to the best of my ability at this time. My colleague here has a little more background than I do in this field. If there are answers we cannot provide you tonight, we will be happy to provide them in writing at your convenience.

**The Chair:** Thank you for the overview. I have a few clarifications. Are the statistics you quote on page 3 or 4 your statistics or the Public Service Commission's? You go back and forth between the two and I want to be sure those are your statistics.

**Ms. d'Auray:** The ones that start as of March 31, 2008, are ours. I introduce the Public Service Commission's statistics only in the section that says, "As you heard from Ms. Barrados. . . ."

Dans le cadre de l'initiative de renouvellement de la fonction publique lancée par le greffier du Conseil privé, les administrateurs généraux sont également tenus d'actualiser les plans intégrés d'activité et de ressources humaines de leurs ministères afin d'y inclure une stratégie de recrutement, de perfectionnement et de promotion des membres des minorités visibles ainsi que des Autochtones et des personnes handicapées, en indiquant clairement comment ils entendent assurer à tous les niveaux un taux de représentation reflétant la disponibilité dans la population active.

La conjugaison de la flexibilité législative et d'une bonne planification nous donne à tous la possibilité d'améliorer la représentativité de notre effectif.

Dans le contexte plus large du renouvellement de la Fonction publique, les administrateurs généraux ont reçu l'instruction, pour 2008-2009, de recruter des diplômés d'études supérieures membres des minorités visibles en proportion plus élevée de leur disponibilité dans la population active, ce qui leur a permis de déclarer que 550 des 4 200 diplômés qui ont été recrutés se sont identifiés comme membres d'une minorité visible. Voilà un exemple concret de la manière dont la flexibilité de la dotation, conjuguée à une bonne planification, nous permet de constituer et de maintenir un effectif diversifié et représentatif.

Il s'agit-là de quelques exemples des mesures que nous prenons pour faire avancer l'équité en matière d'emploi dans la Fonction publique.

Nous avons aussi réitéré, dans le dernier rapport du greffier sur l'état de la Fonction publique, que l'un de nos objectifs fondamentaux est toujours d'assurer une représentativité complète du personnel de la Fonction publique. Cet engagement pris à l'échelon le plus élevé de la fonction publique constitue pour chacun un encouragement et un aiguillon à l'égard de cet objectif. L'un de nos objectifs fondamentaux est d'établir et de créer une fonction publique vraiment représentative, à tous les niveaux de la diversité de la population canadienne.

Voilà ce qui met fin à ma déclaration liminaire, madame la présidente, et c'est avec plaisir que je répondrai à vos questions. Permettez-moi d'ajouter aussi que mon collègue a plus d'expérience que moi dans ce domaine et qu'il pourra certainement compléter certaines de mes réponses. S'il y a des questions auxquelles nous ne pouvons pas répondre ce soir, nous vous enverrons bien sûr les réponses un peu plus tard par écrit.

**La présidente :** Merci de cet aperçu de la situation. J'ai besoin de quelques précisions. Les chiffres figurant à la page 3 ou à la page 4 sont-ils les vôtres ou ceux de la Commission de la fonction publique? Vous avez sans cesse parlé des deux organismes et je voudrais m'assurer que ces chiffres sont les vôtres.

**Mme d'Auray :** Ceux qui commencent au 31 mars 2008 sont les nôtres. Les chiffres de la Commission de la fonction publique sont ceux que je mentionne après avoir dit : « Comme vous l'a dit Maria Barrados... »

**The Chair:** You also indicate that your data is collected from the visible minority groups who self-identify after being hired. Ms. Barrados told us how one can apply on the Internet and do the self-identification there.

How does one self-identify after being hired? Is it the same form or is there another process we should know about?

**Ms. d'Auray:** When a department hires a person, the supervisor or the human resource contact — the departments have different people who approach the individuals — provides a form, the contents and descriptive elements of which are the same as those that are on the Public Service Commission's application form. People are asked whether they would fill in the form to self-identify. The person who has been newly hired can choose to fill in the form or not. It is purely a voluntary mechanism.

**The Chair:** It is the same information and the same form.

**Ms. d'Auray:** Yes, it is.

**The Chair:** We are looking not only at those who come into the Public Service Commission and why they come in, but also at promotions, which are important. You say that your statistics focus on what happens after hiring. Where is the responsibility to look at and to ensure that visible minorities and other target groups — although visible minorities is the group that is lagging behind — are achieving within the promotion system as well as the hiring system? Are you, Ms. Barrados' shop or somewhere in the Privy Council Office tracking it?

**Ms. d'Auray:** Using the information included in the self-identification database, we are able to follow an individual's promotion. We can measure promotions, but only based on self-identification.

From that perspective, women had 61.6 per cent of promotions in 2007-08; Aboriginal persons had 4.3 per cent; persons with disabilities had 5.3 per cent; and visible minorities had 10.6 per cent. Again, that is based on data we have from self-identification.

**The Chair:** If I am correct, your role, that of the Public Service Commission and, to a certain extent, the Privy Council are all auditing roles. They are looking at what is happening and what the outcomes are. At least I am hoping they are looking at the outcomes. Therefore, responsibility to ensure that reasonable outcomes exist is in the hands of the deputy ministers or their counterparts. If we are not achieving what a reasonable person thinks we could achieve, we look to the deputy minister to say why not.

**Ms. d'Auray:** That is correct. The other element is reporting. When we produce our annual report, we give fairly in-depth analysis to deputy heads and heads of organizations based on the information we have. We feed that back to them so that they have

**La présidente :** Vous dites aussi que vos données sont recueillies auprès des membres des minorités visibles qui se sont auto-identifiés après avoir été recrutés. Mme Barrados nous a dit qu'une personne peut présenter sa candidature par Internet et s'auto-identifier de cette manière.

Comment peut-on s'auto-identifier après avoir été recruté? S'agit-il du même formulaire ou y a-t-il un autre processus que nous devrions connaître?

**Mme d'Auray :** Quand un ministère engage une personne, le superviseur ou le responsable des ressources humaines — il y a dans les ministères des personnes différentes qui prennent contact avec les candidats retenus — remettent un formulaire dont la teneur et les éléments descriptifs sont les mêmes que ceux du formulaire de candidature de la Commission de la fonction publique. On demande aux personnes de bien vouloir remplir le formulaire si elles veulent s'auto-identifier. Une personne qui vient d'être recrutée peut choisir de remplir le formulaire ou non. C'est purement volontaire.

**La présidente :** Ce sont la même information et le même formulaire?

**Mme d'Auray :** Exactement.

**La présidente :** Nous ne nous intéressons pas seulement aux personnes qui arrivent dans la Commission de la fonction publique mais aussi à celles qui obtiennent des promotions car c'est également un facteur important. Vous nous avez dit que vos statistiques concernent les personnes qui ont été engagées. Qui a la responsabilité de veiller à ce que les membres des minorités visibles et des autres groupes cibles — mais ce sont les minorités visibles qui ont du retard — obtiennent du succès à l'étape des promotions autant qu'à l'étape du recrutement? Est-ce vous, est-ce Mme Barrados ou est-ce quelqu'un du Bureau du Conseil privé?

**Mme d'Auray :** Les informations figurant dans la base de données d'auto-identification nous permettent de suivre la carrière de ces personnes. Nous pouvons suivre les promotions mais seulement sur la base de l'auto-identification.

Dans ce contexte, les femmes ont obtenu 61,6 p. 100 des promotions en 2007-2008, les Autochtones, 4,3 p. 100, les personnes handicapées, 5,3 p. 100, et les membres des minorités visibles, 10,6 p. 100. Ces statistiques sont basées sur les données d'auto-identification que nous avons.

**La présidente :** Si je comprends bien, votre rôle, celui de la Commission de la fonction publique et, dans une certaine mesure, celui du Conseil privé est un rôle de vérification. Il s'agit de voir ce qui se passe et quels sont les résultats. Autrement dit, la responsabilité de veiller à ce qu'on obtienne des résultats raisonnables appartient aux sous-ministres ou à leurs homologues. Si nous n'obtenons pas les résultats que pourrait attendre une personne raisonnable, c'est aux sous-ministres qu'il faut demander des explications.

**Mme d'Auray :** C'est exact. L'autre élément est celui des rapports. Quand nous produisons notre rapport annuel, nous donnons une analyse assez approfondie aux administrateurs généraux et aux dirigeants des organismes sur la base des

a sense of the performance, if I can put it this way, not only of their own organization, but of other organizations as well. Therefore, some benchmarking also takes place.

**The Chair:** Your role, that of the Public Service Commission's and anyone else is enabling and facilitating to ensure they have the right tools, they understand the concepts and they are hiring and promoting in ways that will achieve these targets to the best of known knowledge in the fields.

**Ms. d'Auray:** That is correct. However, that also gives a level of responsibility to deputy heads and heads of organizations. They know best their business needs and requirements. We can help them and we can help facilitate the discussion among departments and organizations to ensure they can share best practices to understand and learn from each other.

We have policies and regulations that we also apply and legislative obligations upon which we report. There is a mix of tools and prescriptions as well as the sharing of information and good practices. There is a whole range of elements. I do not know whether I have missed any.

**Marc O'Sullivan, A/Senior Vice-President, Workforce and Workplace Renewal, Treasury Board of Canada — Office of the Chief Human Resource Officer:** Those are the main ones.

To elaborate on the notion of more detailed information, self-identification is not only a one-time deal. After individuals are hired, they are asked whether they want to self-identify. Departments and agencies are then supposed to refresh their information periodically, to have self-identification campaigns within their organization and to explain and encourage staff to self-identify. This ensures that the numbers are valid not only upon hiring. We keep ongoing tabs on how the overall public service population is represented.

As Ms. d'Auray mentioned, we pull that information together and provide details in a way particularly relevant to each department and agency so they can see the information breakdown throughout occupational groups and subgroups within their organization.

**Senator Jaffer:** I want clarification on the numbers you gave. For example, you said 10.4 per cent of visible minorities. That is 10.4 per cent of what?

**Ms. d'Auray:** Of promotions in the public service.

**Senator Jaffer:** Is that of all promotions? Is it any kind of promotion from one level to another or is it only going to the EX level?

**Ms. d'Auray:** It is any promotion.

**Senator Jaffer:** Are you saying that of the total number of people who are getting promotions, visible minorities are 10.4 per cent?

informations que nous possédons. Cela leur permet de se faire une bonne idée de la performance, si je puis m'exprimer ainsi, non seulement de leur propre organisme mais aussi des autres. Autrement dit, cela permet d'établir des points de comparaison.

**La présidente :** Votre rôle et celui de la Commission de la fonction publique est de faciliter l'évolution et de veiller à ce que les organismes aient les bons outils, comprennent les concepts et procèdent au recrutement et à la promotion de manière à atteindre ces objectifs en fonction des meilleures connaissances disponibles dans ce domaine.

**Mme d'Auray :** C'est exact. Toutefois, cela confère aussi certaines responsabilités aux administrateurs généraux et aux dirigeants des organismes. Ce sont eux qui connaissent le mieux leurs besoins. Nous pouvons les aider et nous pouvons faciliter la discussion entre les ministères et les organismes pour qu'ils partagent les pratiques exemplaires et tirent des leçons les uns des autres.

Nous avons des politiques et des règlements que nous appliquons aussi, ainsi que l'obligation législative de produire des rapports. Il y a un ensemble d'outils et de prescriptions, en plus du partage des informations et des pratiques exemplaires. Il y a tout un faisceau d'éléments. Je ne sais pas si j'en ai oublié.

**Marc O'Sullivan, vice-président intérimaire, Renouvellement de la main-d'œuvre et du milieu de travail, Conseil du Trésor du Canada — Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines :** Ce sont les principaux.

Pour revenir à la question d'informations plus détaillées, l'auto-identification peut se faire à diverses étapes. Quand une personne est engagée, on lui demande si elle souhaite s'auto-identifier. Les ministères et organismes sont alors censés actualiser leurs renseignements à intervalles périodiques, mener des campagnes d'auto-identification de leur personnel, expliquer de quoi il s'agit et encourager leurs employés à s'auto-identifier. Cela garantit que les chiffres restent valides avec le temps. Nous surveillons continuellement la manière dont la population de la fonction publique est représentative.

Comme l'a dit Mme d'Auray, nous rassemblons ces renseignements et fournissons des détails d'une manière particulièrement pertinente à chaque ministère ou organisme afin qu'il puisse examiner l'information ventilée par groupe et sous-groupe professionnel.

**Le sénateur Jaffer :** Je voudrais des précisions sur les chiffres que vous avez donnés. Par exemple, vous avez parlé de 10,4 p. 100 de minorités visibles. C'est 10,4 p. 100 de quoi?

**Mme d'Auray :** Des promotions dans la Fonction publique.

**Le sénateur Jaffer :** De toutes les promotions? De toutes les promotions d'un niveau à un autre ou seulement au niveau EX?

**Mme d'Auray :** De n'importe quelle promotion.

**Le sénateur Jaffer :** Voulez-vous dire que les minorités visibles représentent 10,4 p. 100 du nombre total de personnes obtenant des promotions?

**Ms. d'Auray:** Yes, but it is 10.6 per cent, not 10.4 per cent.

**Senator Jaffer:** However, it could be any promotion.

**Ms. d'Auray:** In the same way that 61.6 per cent of promotions are women; that is at all levels for any kind of promotion.

**Senator Munson:** Thank you and welcome to our committee. It is great to have this information and to have both of you here.

One of your roles as Chief Human Resources Officer is to help deputy ministers and government departments hire staff efficiently in a way that reflects Canada's population of women, Aboriginal people, people with disabilities and visible minorities. What powers do you have to intervene or take action if deputy ministers are not taking steps to improve hiring practices?

**Ms. d'Auray:** I have a reporting power to give deputy ministers an account of where they are in relation to the objectives they have. That report is also used to feed into performance assessments of deputy ministers. It is not the only one, but it is one of the reporting elements brought forward to assess the performance of a deputy minister.

**Senator Munson:** Is reporting power enough? Do you have any sticks or carrots to ensure that people follow the line?

**Ms. d'Auray:** No. Since they are the ones responsible for managing and addressing their business needs, they are in the best position to be able to do that.

**Mr. O'Sullivan:** As part of the performance assessment of deputy ministers, the Treasury Board Secretariat is asked to look at their overall management track record, called the management accountability framework. They are assessed at financial, risk and human resources management, et cetera. An important part of their performance evaluation on human resource management is to look at their employment equity numbers. That is part of the assessment of the management capacity and performance of that departmental deputy head. That feeds into the assessment of deputy ministers done on an annual basis, which the Clerk of the Privy Council described in detail in his last report.

The focus on overall management responsibilities, in particular within human resources on employment equity, brings more attention and focus to this issue.

**Senator Munson:** Do you have any examples of departments that are stars, departments others should follow in dealing with hiring women, Aboriginal people and people with disabilities? You could say that they are out there and here is what this department is doing.

**Ms. d'Auray:** In terms of women, I would say most departments are doing well because we are above the average on that front. In terms of visible minorities, some departments,

**Mme d'Auray :** Oui, mais c'est 10,6 p. 100, pas 10,4 p. 100.

**Le sénateur Jaffer :** Mais de n'importe quelle promotion.

**Mme d'Auray :** De la même manière que 61,6 p. 100 des promotions sont données à des femmes. Il s'agit de toutes les promotions, à n'importe quel niveau.

**Le sénateur Munson :** Merci et bienvenue devant notre comité. Les informations que vous nous donnez sont extrêmement utiles.

L'une de vos fonctions comme dirigeante principale des ressources humaines consiste à aider les sous-ministres et les ministères à recruter de manière efficiente du personnel reflétant la proportion de femmes, d'Autochtones, de personnes handicapées et de minorités visibles dans la population du Canada. Quels sont vos pouvoirs d'intervention ou d'action si un sous-ministre ne prend pas de mesures pour améliorer les pratiques de recrutement?

**Mme d'Auray :** J'ai le pouvoir d'indiquer aux sous-ministres quelle est la situation de leur ministère par rapport à leurs objectifs. Ce n'est pas le seul mais c'est l'un des éléments de rapport que je peux utiliser pour évaluer le rendement d'un sous-ministre.

**Le sénateur Munson :** Ce pouvoir de rapport est-il suffisant? Pouvez-vous faire usage de la carotte et du bâton pour ramener les gens dans le droit chemin?

**Mme d'Auray :** Non. Comme ce sont eux qui ont la responsabilité de gérer leurs ministères en fonction de leurs besoins, ce sont eux qui sont le mieux à même de prendre les mesures voulues.

**Mr. O'Sullivan :** Dans le cadre de l'évaluation du rendement des sous-ministres, le Secrétariat du Conseil du Trésor est appelé à évaluer leur gestion d'un point de vue global, dans le contexte de ce qu'on appelle le cadre de responsabilité de gestion. Nous évaluons leur rendement du point de vue des finances, du risque, de la gestion des ressources humaines, et cetera. Un élément important de l'évaluation du rendement de la gestion des ressources humaines porte sur l'équité en matière d'emploi. Cela fait partie de l'évaluation de la capacité de gestion et du rendement des administrateurs généraux des ministères. Cette information est prise en compte dans l'évaluation annuelle des sous-ministres que le greffier du Conseil privé a décrit en détail dans son dernier rapport.

L'évaluation est axée sur les responsabilités globales de gestion, notamment sur l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne les ressources humaines, ce qui permet d'attirer l'attention sur cette question.

**Le sénateur Munson :** Avez-vous des exemples de ministères qui sont des vedettes dans ce domaine, de ministères dont les autres devraient s'inspirer en ce qui concerne le recrutement des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées? Je parle de ministères que vous pourriez donner en exemple aux autres.

**Mme d'Auray :** En ce qui concerne les femmes, je dirais que tous les ministères ont de bons résultats puisque nous sommes au-dessus de la moyenne. En ce qui concerne les minorités

such as Health Canada, are doing well. The Department of Justice has had a remarkable turnaround. I would say Indian and Northern Affairs Canada has done well on many fronts. We have seen significant progress in a number of organizations. Perhaps Mr. O'Sullivan has others he would like to highlight.

**Mr. O'Sullivan:** To give examples, we encourage the sharing of information among departments through the various forums — the National Council of Visible Minorities, as well as the group of employment equity champions. We share the information on what they are doing in their departments and share best practices.

Veterans Affairs Canada has a program of developmental assignments — the identified assignments that could help visible minorities move forward in their careers. They have been increasing the number of assignments. This program was launched in 2007-08; they had eight assignments and they ramped up to 12 assignments in the fiscal year that just ended at the end of March. This year, they want at least another 12 assignments. Veterans Affairs Canada has an elaborate mentoring program for visible minorities.

Ms. d'Auray mentioned Health Canada. That department has developed a career counselling service for visible minorities and has been actively promoting career counselling workshops for visible minorities. In fact, the deputy minister for Health Canada, Mr. Rosenberg, is the deputy minister champion for visible minorities within the public service. He has been playing that leadership role across the public service, notably in bringing together the employment equity champions from each department, having them sit together as a forum and share best practices and best examples to give each other ideas and guide each other on how they can improve their performance.

**Senator Munson:** I am trying to get my head around the term "cost recovery." I understand the Public Service Commission should provide recruitment and related services to federal government departments on a full cost-recovery basis with appropriate involvement by the deputy minister in the governance of these services. What does this mean? What kind of cost recovery are we talking about and how does it work?

**Ms. d'Auray:** Departments are able to undertake their own staffing processes. The commission can offer assessment services for the candidates, if they want an assessment of whether they are ready to achieve a certain level. The commission can also run a staffing process for a department, but it will charge them a fee to do so. That is what the cost recovery is. They will charge them depending on the nature or level of the position that the department is trying to fill.

The costs are to be set by the commission in relation to its true cost of doing and offering the service. The service has to be offered inasmuch as it meets the requirements or the needs of deputy ministers. The commission does have an advisory committee of deputy ministers, which helps it set the right fees for the services and identify whether the services being offered are still appropriate and needed. It provides the commission with a

visibles, certains ministères font très bien, notamment Santé Canada. Le ministère de la Justice a eu un taux de roulement remarquable. Je peux dire aussi que le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien a de bons résultats sur de nombreux fronts. Nous avons constaté des progrès notables dans plusieurs organismes. M. O'Sullivan a peut-être d'autres exemples à donner.

**M. O'Sullivan :** Pour vous donner des exemples, nous encourageons le partage d'informations entre les ministères, de plusieurs manières — le Conseil national des minorités visibles, ainsi que le groupe des champions sur l'équité en matière d'emploi. Nous partageons les informations sur ce que font les ministères et nous partageons les pratiques exemplaires.

Le ministère des Anciens combattants a un programme d'affectations de perfectionnement — il s'agit d'affectations pouvant aider les membres des minorités visibles à avancer dans leur carrière. Il a augmenté ce nombre d'affectations. Le programme a été lancé en 2007-2008 avec huit affectations et le chiffre est passé à 12 durant le dernier exercice budgétaire, qui s'est terminé fin mars. Cette année, il veut au moins 12 autres affectations. Ce ministère a un programme de mentorat très développé pour les minorités visibles.

Mme d'Auray a parlé de Santé Canada. Ce ministère a mis au point un service de conseils sur les carrières à l'intention des minorités visibles et fait une promotion active d'ateliers de conseils pour ces personnes. D'ailleurs, le sous-ministre de Santé Canada, M. Rosenberg, est le champion des minorités visibles dans la Fonction publique. Il joue un rôle de leadership dans toute la Fonction publique, notamment en réunissant les champions de l'équité en matière d'emploi de chaque ministère au sein d'un forum pour assurer le partage des pratiques exemplaires et des meilleurs exemples, l'objectif étant de guider les sous-ministres dans l'amélioration de leur rendement.

**Le sénateur Munson :** J'essaie de comprendre ce que veut dire l'expression « recouvrement des coûts ». Je sais que la Commission de la fonction publique s'occupe du recrutement et de services connexes pour tous les ministères fédéraux, sur une base de recouvrement des coûts, avec intervention appropriée du sous-ministre dans la gouvernance de ces services. Que représente le recouvrement des coûts dans ce domaine et comment se fait-il?

**Mme d'Auray :** Les ministères peuvent appliquer leurs propres procédures de dotation. La Commission peut offrir des services d'évaluation aux candidats qui souhaitent savoir s'ils sont prêts à atteindre tel ou tel niveau. La Commission peut également gérer un processus de dotation pour les ministères, service qu'elle fait payer. C'est là qu'intervient le recouvrement des coûts. La somme qu'elle fait payer dépend de la nature ou du niveau du poste que le ministère essaie de doter.

Les frais sont établis par la commission pour refléter les coûts réels de prestation du service. Le service doit être offert dans la mesure où il répond aux exigences ou aux besoins des sous-ministres. La Commission a un comité consultatif de sous-ministres qui l'aide à établir le juste coût des services rendus et à vérifier que ceux-ci continuent d'être rendus de manière adéquate et nécessaire. Ce comité est un forum qui permet à la

forum by which to gauge whether its services are still needed and whether the price point it is charging is related to the actual cost of the service it provides. It is not an obligation; departments therefore can use the service that the commission provides and pay the fee.

**Senator Jaffer:** I am a little confused and need a supplementary for clarification. You said Justice Canada is doing well. Last week, we received something that said that Justice Canada does not have one visible minority in an executive position. How do you say it is doing well?

**Ms. d'Auray:** It has improved.

**Senator Jaffer:** What does that mean?

**Ms. d'Auray:** It has increased the number of people of visible minorities within the department.

**Senator Jaffer:** At entry level.

**Ms. d'Auray:** At many levels. It does not mean it has met all the categories, that it has people at the executive level or in all of the positions of the organization. However, as a general statistic, it has in fact improved overall the representation of visible minorities in the department. Then we go into an assessment.

**Senator Jaffer:** Okay. I am sorry, you are new at this and I do not want to shoot the messenger, so I had better calm down.

I see that your role is to remove policy and legislative barriers to ensuring a diverse, flexible and adaptable workforce. I hear words from you like “a commitment” and “we are looking at it.” Everyone coming from government talks about commitment and says “we are looking at it.”

There is no carrot and no stick. Very clearly, we are told that the deputy ministers decide what they need. For example, at Justice Canada, there is no one in an executive position.

When does it start to change? When do people see the change? For years, we have been looking at this. When do we see the change?

Ms. Barrados spoke about the unadvertised positions, the “best fit” positions, which really upset me. What do you have to say about those unadvertised positions, the best fit where the deputy minister decides? I have all kinds of anecdotal evidence from people saying first they appoint someone they like in the acting position and then they define the job to fit that acting position. It is unadvertised and that person gets the job. I do not know whether that anecdotal evidence is true, but I hear a lot of it. I would like to know how you will make this change.

**Ms. d'Auray:** I think by sticking to it and by continuing —

**Senator Jaffer:** What does that mean? I do not understand.

commission de juger si les services sont toujours nécessaires et si les prix demandés correspondent aux coûts réels. Ce n'est pas une obligation. Les ministères peuvent donc utiliser le service dispensé par la commission en payant les frais établis.

**Le sénateur Jaffer :** J'ai besoin d'une autre précision car ce n'est pas encore clair dans mon esprit. Vous dites que Justice Canada fait bien. La semaine dernière, nous avons reçu un document indiquant que Justice Canada n'a pas un seul membre des minorités visibles parmi ses cadres supérieurs. Comment pouvez-vous donc dire que c'est bien?

**Mme d'Auray :** Ça s'est amélioré.

**Le sénateur Jaffer :** Qu'est-ce que ça veut dire?

**Mme d'Auray :** Le nombre de membres des minorités visibles a augmenté dans le ministère.

**Le sénateur Jaffer :** Au niveau du recrutement.

**Mme d'Auray :** À de nombreux niveaux. Cela ne veut pas dire que les résultats sont atteints dans toutes les catégories, qu'il y a des gens au niveau de la haute direction ou dans tous les postes de l'organisation. Toutefois, comme statistique générale, le ministère a rehaussé la représentation globale des minorités visibles. Ensuite, nous procédons à une évaluation.

**Le sénateur Jaffer :** Très bien. Je regrette, vous êtes nouvelle dans cette fonction et, comme je ne veux pas vous accuser injustement, je ferais mieux de me calmer.

À mon avis, votre rôle consiste à abolir les obstacles, au niveau des politiques ou de la législation, pour assurer un effectif diversifié, flexible et adaptable. Je vous entends parler d'engagement et dire que vous examinez la situation. Tous les gens qui viennent de la fonction publique parlent d'engagement et disent qu'ils examinent la situation.

Il n'y a pas de carotte ni de bâton. On nous a très clairement dit que les sous-ministres décident ce qu'ils veulent. À Justice Canada, par exemple, il n'y a personne dans un poste de cadre supérieur.

Quand la situation va-t-elle commencer à changer? Quand verra-t-on des changements? Nous examinons cette situation depuis des années et rien ne change.

Mme Barrados a parlé de postes non annoncés, de nominations « les mieux adaptées », ce qui me déplaît souverainement. Que voulez-vous dire de ces postes non annoncés et de ces nominations faites par des sous-ministres parce qu'ils les jugent les mieux adaptées? J'ai reçu toutes sortes d'informations de gens disant qu'on commence d'abord par nommer la personne qu'on veut à titre intérimaire et qu'on définit ensuite le poste en fonction de cette personne. Il n'y a pas de concours et la personne obtient le poste. Je ne sais pas si ces informations sont exactes mais je les ai souvent entendues. J'aimerais savoir comment vous allez changer cela.

**Mme d'Auray :** En restant focalisée, je crois, et en continuant...

**Le sénateur Jaffer :** Qu'est-ce que ça veut dire? Je ne comprends pas.

**Ms. d'Auray:** It means by continuing to set targets, by continuing to exert obligations and also by looking at what are the best possible approaches to encourage not just the recruitment, but also the self-identification of people who are in the public service.

There are a number of interesting and useful practices. As Mr. O'Sullivan mentioned, there are many challenges to progression. Can we help coach and support people who want to advance in their careers? Can we create, for example, the critical mass of executives?

The Public Service Commission has created a pool of 30 highly qualified visible minority people who can, in fact, be appointed. The competition was held and they can now be appointed to a number of positions across the public service without having to run another competition. Embedded in the Public Service Employment Act is the flexibility for the deputy minister to create what is known as an area of selection — to limit the candidates the deputy minister wants for this position to people of visible minorities. We can do that.

Also, depending on the selection and the process, even without putting that in, we can include a selection criterion that says, all things being equal, the deputy minister can select a person of visible minority background for that position, even with all other candidates having met the criteria as well. There are some flexibilities we can use, which are important for us to use, to create specific requirements for staffing a position.

**Senator Jaffer:** I can work with you on “targeted.” I understand that. Have you anything available to show the committee to say you have targeted something? How do you target? What do you target? Who will get how many?

It is not that easy to target. You cannot tell Justice Canada it must have three. There are all kinds of things, and I accept that.

What do you mean by target? How will you target? How do you set a target and how do you know you have arrived at that? Can we get a copy of it?

**Ms. d'Auray:** The targets we use are essentially predicated on the availability of the workforce in a certain area and a certain category or type of employment. Therefore, we will tell a department, based on your type of workforce, this is the number or the percentage you should be aiming for. This is the percentage you should be aiming for for executives; this is the percentage you should be aiming for for this particular group, whatever it is.

In my previous department, I had nurses on ships' crews. I had people who were on ships four weeks at a time. I had a target to meet for visible minorities, women, for those particular occupations. That is how we set them and we give them to departments.

**Senator Jaffer:** Is that available to us?

**Mme d'Auray :** Ça veut dire en continuant de fixer des objectifs, en continuant d'exercer les obligations et aussi en cherchant les meilleures approches possibles pour encourager non seulement le recrutement mais aussi l'auto-identification des gens qui sont dans la Fonction publique.

Il y a un certain nombre de pratiques intéressantes et utiles. Comme l'a dit M. O'Sullivan, il y a des obstacles à la progression. Pouvons-nous aider à conseiller et à appuyer les gens qui veulent progresser dans leur carrière? Pouvons-nous créer par exemple la masse critique de cadres supérieurs?

La Commission de la fonction publique a créé un bassin de 30 membres des minorités visibles hautement qualifiés qui peuvent être nommés. Le concours s'est tenu et ces personnes peuvent maintenant être nommées dans un certain nombre de postes de la fonction publique sans avoir à passer d'autre concours. La Loi sur l'emploi dans la fonction publique donne au sous-ministre la souplesse nécessaire pour créer ce qu'on appelle une zone de sélection — pour limiter les candidats que souhaite le sous-ministre pour ce poste aux membres des minorités visibles. Nous pouvons faire ça.

En outre, selon la sélection et le processus, et même en intégrant ça, nous pouvons inclure un critère de sélection disant que, toutes choses étant égales par ailleurs, le sous-ministre peut sélectionner une personne d'une minorité visible pour ce poste, même si tous les autres candidats satisfont également aux critères établis. Il y a une certaine flexibilité que nous pouvons utiliser, qu'il est important que nous utilisions, pour créer des exigences particulières afin de doter un poste.

**Le sénateur Jaffer :** Je vous suis quand vous parlez de cibles. Je comprends ça. Avez-vous quelque chose qui puisse montrer au comité que vous avez ciblé quelque chose? Comment fixez-vous les cibles? Quelles sont les cibles? Qui en aura combien?

Ce n'est pas si facile de fixer des cibles. Vous ne pouvez pas dire à Justice Canada qu'il doit en avoir trois. Il y a toutes sortes de choses, j'en conviens.

Que voulez-vous dire par cibles? Qu'allez-vous cibler? Comment fixez-vous une cible et comment savez-vous que vous l'avez atteinte? Pouvons-nous obtenir une copie de ça?

**Mme d'Auray :** Les cibles que nous utilisons sont essentiellement fondées sur la disponibilité de la population active dans un certain domaine et une certaine catégorie ou certains types d'emplois. Par conséquent, nous dirons à un ministère que, considérant votre type d'effectif, voici le nombre ou le pourcentage vers lequel vous devriez viser. Voici le pourcentage que vous devriez viser pour les cadres supérieurs, voici le pourcentage que vous devriez viser pour tel ou tel groupe.

Dans mon ministère précédent, j'avais des infirmières faisant partie d'équipages d'un navire. J'avais des gens sur des navires quatre semaines d'affilée. J'avais une cible à atteindre pour les minorités visibles, les femmes, pour ces types de professions. C'est de cette manière que nous les fixons et que nous les donnons aux ministères.

**Le sénateur Jaffer :** Pouvons-nous les connaître?

**Ms. d'Auray:** Yes, you do have that. In fact, it is in our report.

**Senator Jaffer:** The challenge for people is to get in, and not enough people have been able to do that to date. Ms. d'Auray, you are looking only at what is in the department. For example, in the Department of Justice, there are 33 executives, and none are visible minorities. In the PCO, there are 81 executives, and none are visible minorities. What targets do they have?

**Ms. d'Auray:** We can give you the specific targets because they exist in the report.

**Senator Jaffer:** While you look that up, I will ask my next question. Your position is Chief Human Resources Officer. I see you as the employer of all of the Public Service Commission?

**Ms. d'Auray:** I am. I represent the employer at a number of levels.

**Senator Jaffer:** When you look at a department, as you said, is that a kind of silo effect? I always understood that in the Public Service Commission you could move around. When you put the departments into silos, such that Justice Canada has a certain number as its target, should you not be looking at the entire Public Service Commission and determining what the targets should be? I think that everyone moves around. Am I wrong?

**Ms. d'Auray:** Not everyone moves around.

**Senator Jaffer:** Some people move, in particular at the executive level. You and Mr. O'Sullivan must have moved around many departments to get where you are today. By looking only at the department, are you not creating silo effects?

**Ms. d'Auray:** We look at both. We look at the public service as a whole. The numbers included in my presentation were the targets and whether we had met them, in some instances for the public service as a whole. We also look at departments and organizations to give them specific targets. When I was the head of an organization, I always gave my directors general and my assistant deputy ministers specific targets.

**Senator Jaffer:** You mentioned a number of figures for visible minorities. The Public Service Commission report has confused me because it says that the Canada Public Service Agency acknowledged that the 2006 census was expected to reveal an even wider gap between workforce availability numbers and hiring rates for visible minorities. It also says that it strongly encouraged departments and agencies to consider this factor as they prepared their employment equity or human resources plans for upcoming years. I did not hear you say that, but I heard you speak to the good things.

**Mme d'Auray:** Oui, vous les avez. C'est dans notre rapport.

**Le sénateur Jaffer :** Le défi pour les gens est d'entrer et il n'y a pas assez de gens qui ont réussi à le faire jusqu'à présent. Madame d'Auray, vous examinez seulement ce qu'il y a dans le ministère. Par exemple, au ministère de la Justice, il y a 33 cadres supérieurs dont aucun n'est membre d'une minorité visible. Au BCP, il y a 81 cadres supérieurs dont aucun n'est membre d'une minorité visible. Quelles sont leurs cibles?

**Mme d'Auray :** Nous pouvons vous donner les cibles précises parce qu'elles existent dans le rapport.

**Le sénateur Jaffer :** Pendant que vous cherchez, je pose ma question suivante. Vous occupez le poste de dirigeante principale des ressources humaines. Je vous considère donc comme l'employeur de toute la Commission de la fonction publique?

**Mme d'Auray :** Oui. Je représente l'employeur à plusieurs niveaux.

**Le sénateur Jaffer :** Quand vous examinez un ministère, comme vous l'avez dit, y a-t-il un effet de cloisonnement? J'ai toujours pensé que l'on pouvait se déplacer dans la Commission de la fonction publique. Quand vous mettez les ministères dans des silos, en disant par exemple que Justice Canada doit avoir un certain chiffre comme cible, ne devriez-vous pas plutôt tenir compte de l'ensemble de la Commission de la fonction publique pour déterminer quelles devraient être les cibles? Je pense que tout le monde bouge. Je me trompe?

**Mme d'Auray :** Tout le monde ne bouge pas.

**Le sénateur Jaffer :** Certaines personnes bougent, notamment au niveau de la haute direction. Vous-même et M. O'Sullivan êtes passés dans plusieurs ministères avant d'arriver où vous êtes. En examinant qu'un seul ministère à la fois, ne craignez-vous pas un effet de cloisonnement?

**Mme d'Auray :** Nous examinons les deux. Nous tenons compte de la fonction publique dans son ensemble. Les chiffres que j'ai cités sont les cibles et les résultats atteints, dans certains cas pour l'ensemble de la Fonction publique. Nous nous penchons également sur les ministères et les organismes pour leur donner des cibles précises. Lorsque j'étais dirigeante d'un organisme, je donnais toujours à mes directeurs généraux et à mes sous-ministres adjoints des cibles précises.

**Le sénateur Jaffer :** Vous avez mentionné plusieurs chiffres pour les minorités visibles. Le rapport de la Commission de la fonction publique était une source de confusion car on y disait que l'Agence de la fonction publique du Canada avait admis que le recensement de 2006 allait probablement révéler un écart encore plus large entre les chiffres de disponibilité dans la population active et les taux de recrutement des minorités visibles. On y disait également qu'on encourageait vivement les ministères et organismes à tenir compte de ce facteur dans leur préparation des plans d'équité en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines pour les années à venir. Je ne vous ai pas entendu dire cela mais je vous ai entendu parler des bonnes choses.



What precisely is in place for the recruitment of minorities and the promotion of visible minorities within departments? Can you clarify your role? I heard you say to my colleagues that you recommend and ask, but if the deputy minister does not follow your recommendation, what happens?

**Ms. d'Auray:** The deputy ministers know what their targets are. They know whether they are meeting them. They also know whether their colleagues are meeting their targets. As we indicated, there is a fairly rigorous performance assessment provided to the Clerk of the Privy Council when he assesses his deputy minister or my colleagues around the table. Deputy ministers have some very specific responsibilities and accountabilities.

**Senator Jaffer:** How are you encouraging recruitment and promotion of visible minorities within departments?

**Ms. d'Auray:** A specific target we set last year to get into the public service will be looked at again this year in respect of the recruitment of post-secondary graduates, from which a specific component would have to be from visible minorities. Last year, of the 4,200 people recruited, 550 were visible minorities.

**Senator Jaffer:** What is that percentage?

**Ms. d'Auray:** It would be about a third.

**Mr. O'Sullivan:** As we know, there is a big demographic shift in the public service. It will be facing an increasing number of retirements in the coming years. That presents an opportunity as well as a challenge and a risk on this matter because of the increased impetus for recruitment. The instructions of the Clerk of the Privy Council to deputy ministers to exceed workforce availability in doing that recruitment of visible minorities shows that we have this opportunity to make significant progress in the coming years.

**Senator Jaffer:** I still do not understand. To do what? Progress by doing what? Exactly what will you do?

**Ms. d'Auray:** I will give a few examples from my previous department.

**Senator Jaffer:** No. Please use your present job. What do you do to ensure that visible minorities are in executive positions, not entry level positions?

**Ms. d'Auray:** I give the target to deputy ministers to meet. The deputy ministers will have to take the steps to ensure that they hire and meet those targets. I am not the one who is hiring; they do the hiring. That is why I said they are the ones who are truly responsible for taking the steps to make it happen. That is why I was going to give you an example. In my previous department, I looked at an issue around recruitment of scientists, after looking at retirement patterns, that we would have to recruit. We made specific outreach activities across the country at different universities to try to bring in biologists, special research

Qu'a-t-on précisément mis en place pour le recrutement des minorités et la promotion des minorités visibles dans les ministères? Pouvez-vous préciser votre rôle? Je vous ai entendu dire à mes collègues ce que vous recommandez et demandez mais, si le sous-ministre ne suit pas votre recommandation, que se passe-t-il?

**Mme d'Auray :** Les sous ministres savent quelles sont leurs cibles. Ils savent s'ils les atteignent. Comme nous l'avons dit, il y a une évaluation du rendement assez rigoureuse qui est communiquée au greffier du Conseil privé lorsqu'il évalue son sous-ministre ou mes collègues autour de la table. Les sous-ministres ont des responsabilités très précises et doivent rendre des comptes.

**Le sénateur Jaffer :** Comment encouragez-vous le recrutement et la promotion de minorités visibles dans les ministères?

**Mme d'Auray :** Un objectif précis que nous avons établi l'an dernier pour la fonction publique sera revu cette année en ce qui concerne le recrutement de diplômés d'études supérieures, à partir duquel une composante précise devra provenir des minorités visibles. L'an dernier, sur les 4 200 personnes recrutées, 550 étaient des minorités visibles.

**Le sénateur Jaffer :** Quel est le pourcentage?

**Mme d'Auray :** C'est environ le tiers.

**M. O'Sullivan :** Comme nous le savons, il y a une grosse transformation démographique dans la Fonction publique. Il y aura un nombre croissant de départs à la retraite dans les années à venir. Ce sera une chance à saisir ainsi qu'un défi et un risque de ce point de vue à cause de l'effort accru de recrutement. Les instructions du greffier du Conseil privé aux sous-ministres de dépasser la disponibilité dans la population active pour faire ce recrutement de minorités visibles montrent que nous avons cette occasion de faire des progrès importants dans les années prochaines.

**Le sénateur Jaffer :** Je ne comprends toujours pas. L'occasion de faire quoi? Des progrès en faisant quoi? Qu'allez-vous faire exactement?

**Mme d'Auray :** Je vais vous donner quelques exemples de mon ministère précédent.

**Le sénateur Jaffer :** Non. Parlez de votre emploi actuel. Que faites-vous pour vous assurer qu'il y a des minorités visibles dans des postes de la haute direction, pas dans des postes d'entrée?

**Mme d'Auray :** Je donne la cible que les sous-ministres doivent atteindre. Les sous-ministres devront prendre les mesures nécessaires pour s'assurer qu'ils recrutent et atteignent les cibles. Ce n'est pas moi qui fais le recrutement, c'est eux. Voilà pourquoi je dis que ce sont eux qui ont vraiment la responsabilité de prendre les mesures nécessaires pour que cela se fasse. Voilà pourquoi j'allais vous donner un exemple. Dans mon ministère précédent, j'ai vu un problème de recrutement de scientifiques, après avoir examiné les prévisions de départ à la retraite. Nous avons pris des mesures précises de recherche dans tout le pays,

technicians. We did that through our promotion system so that they could get to the level of senior researchers and managers.

Each department has to look at the requirements of their workforce and at the specific elements that need to be put in place to ensure that their workforce is representative at all levels of the organization.

**The Chair:** We were told a couple of years ago that if a deputy minister does not reach the set target and does not have an acceptable reason then he would be subject to the analysis within his own assessment and might not receive the expected raise or the bonus. We were told that he would have to reach one of the essential targets if he wished to be promoted or to get his bonus. Is that still in place?

**Ms. d'Auray:** Yes, it is still in place.

**The Chair:** That is the stick, not the carrot.

**Ms. d'Auray:** Correct.

**The Chair:** Are you aware of any cases, without naming them to protect their privacy, where deputy ministers have not received their bonuses or pay increases because they did not meet their targets?

**Ms. d'Auray:** I would not be in a position at this time to respond because I do not have enough background.

**The Chair:** Who could respond to that question?

**Ms. d'Auray:** I can look into it and get back to the committee.

**The Chair:** If you could give us a response, I would appreciate it.

**Ms. d'Auray:** I would suspect that it is a factor but not the only factor in the assessment of a deputy minister.

**Senator Nancy Ruth:** How would we find out the weighting?

**Ms. d'Auray:** A number of the elements are provided in the clerk's report. His latest report contains a fairly good analysis of the issues that are considered in the assessment of a deputy minister's performance. Context is a component of that. As well, performance is assessed, as my colleague indicated, against a management accountability framework, which looks at a series of indicators. I do not want to mislead, but can we say that a specific element over all in balance would cause someone to not receive performance pay? It is a compendium and a weighting that is then brought forward.

**The Chair:** Our conundrum is the same as in our previous reports, namely that we still do not have a direct line between the person who has not met the target and those who we believe did not try, in the sense that I understand that you may not meet your targets for some legitimate reasons, but I think those can be sifted out. We almost have to say we need a reverse onus, to say, "You will not get the bonus until you prove," as opposed to, "We will assess you. It seems you had some difficulty and we will give you the benefit of the doubt." I think we are still struggling. Unless someone comes up with another technique, so far all the experts

dans différentes universités, pour essayer d'attirer des biologistes, des techniciens de recherche spéciaux. Nous avons fait cela avec notre système de promotion afin qu'ils puissent obtenir le niveau de chercheur et de gestionnaire de niveau supérieur.

Chaque ministère doit examiner les prévisions de départ à la retraite de ses employés et les éléments particuliers qu'il faudra mettre en place pour s'assurer que son effectif est représentatif à tous les niveaux de l'organisation.

**La présidente :** On nous a dit il y a quelques années qu'un sous-ministre n'atteignant pas la cible et n'ayant pas d'explication acceptable ferait l'objet d'une évaluation et pourrait ne pas recevoir d'augmentation de salaire ou de prime au rendement. On nous a dit qu'il serait obligé d'atteindre l'un des objectifs essentiels s'il souhaitait obtenir une promotion ou recevoir sa prime. Est-ce toujours en vigueur?

**Mme d'Auray :** Oui, c'est toujours en vigueur.

**La présidente :** C'est le bâton, pas la carotte.

**Mme d'Auray :** Exact.

**La présidente :** Sans donner de noms, pour protéger les renseignements personnels, connaissez-vous des sous-ministres qui n'ont pas reçu leur prime ou leur augmentation de salaire parce qu'ils n'avaient pas atteint leurs cibles?

**Mme d'Auray :** Je ne suis pas en mesure de vous répondre car je n'ai pas assez d'informations à ce sujet.

**La présidente :** Qui pourrait répondre à cette question?

**Mme d'Auray :** Je peux me renseigner et vous envoyer la réponse.

**La présidente :** Je vous serais reconnaissante de nous donner une réponse.

**Mme d'Auray :** Je suppose que c'est un facteur mais pas le seul dans l'évaluation d'un sous-ministre.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Quelle est l'importance de ce facteur?

**Mme d'Auray :** Plusieurs éléments sont fournis dans le rapport du greffier. Son dernier rapport contient une très bonne analyse des questions prises en considération pour évaluer le rendement d'un sous-ministre. Le contexte en est un élément. En outre, comme l'a dit mon collègue, le rendement est évalué en fonction du cadre de responsabilité de gestion qui englobe une série d'indicateurs. Je ne voudrais pas vous induire en erreur mais peut-on dire qu'un élément particulier, pris dans le contexte global, pourrait amener quelqu'un à ne pas recevoir sa prime au rendement? C'est un ensemble de facteurs pondérés.

**La présidente :** Notre problème est toujours le même que celui évoqué dans nos rapports précédents, c'est-à-dire que nous n'avons toujours pas d'informations directes sur les personnes qui n'ont pas atteint leurs cibles et celles qui, selon nous, n'ont même pas essayé, dans le sens où je comprends qu'on peut ne pas avoir atteint les cibles pour certaines raisons légitimes, mais je pense que ces cas-là peuvent être identifiés. Nous en sommes presque au point où nous devrions renverser le fardeau de la preuve en disant qu'un sous-ministre n'obtiendra pas sa prime s'il ne peut pas prouver qu'il a atteint les objectifs, au lieu de dire

and non-experts before us have wished that we reached the targets and hoped that we were a diverse society. The only lever is to withhold pay, but it has been kind of soft pedaled.

If you know of any other levers we should be recommending that could encourage the integration of good practices into the psyche of the people we are dealing with, that would be the best.

**Ms. d'Auray:** We have more recently looked into two elements. One is the ability to do an integrated business and human resource plan, where deputy ministers have had to set out clearly not only the targets but also how they intend to meet the targets for their business needs. The biggest incentive over all is to try to have a representative workforce in order to deliver your services and business, because it is critical, as a deputy minister, to be able to meet your mandate. If you do not have a representative workforce, it is very difficult for you to be able to serve the citizens of this country. That is the biggest incentive.

There are also tools with which to demonstrate effort, for example the business plans to show how you will meet the target and to explain why you have not, because that is part of our assessment as well; we do ask that.

**The Chair:** How long have we had the business plan in place?

**Ms. d'Auray:** As specifically as I am stating it now, about two years.

**The Chair:** Our reports predate that. I am sorry to have intervened; we have a long list of questioners.

**Senator Nancy Ruth:** You gave an example of putting people on ships, women and visible minorities. You were talking about targets for them. What target do you relate to something like that? Is it to the merchant marine or to navies in other countries or is it still to the Canadian population? How do you assess a target?

**Ms. d'Auray:** It is to the Canadian population.

**Senator Nancy Ruth:** Only?

**Ms. d'Auray:** Yes, to workforce availability in a comparable occupation.

**Senator Nancy Ruth:** All the target setting is related to the population of Canada?

**Ms. d'Auray:** It is related to the availability in the Canadian workforce, yes. It is not the total population; it is actually the workforce.

**Senator Nancy Ruth:** I was interested in your visible minority numbers because I wondered how I would tell, of that number, how many would be women and how many would be disabled? Do you make that statistical analysis? Are they double counted in the other categories?

qu'on va évaluer son rendement et qu'on lui donnera le bénéfice du doute parce qu'il semble avoir eu certaines difficultés à les atteindre. C'est toujours le même problème. À moins que quelqu'un trouve une autre méthode, les experts et non-experts que nous avons entendus devant le comité ont tous exprimé le souhait d'atteindre les objectifs et l'espoir d'avoir une société diversifiée. Le seul levier est de retenir le salaire mais ça ne semble pas être appliqué.

Si vous connaissez d'autres leviers que nous devrions recommander pour encourager l'intégration de bonnes pratiques dans la psyché des gens avec qui nous traitons, ce serait utile.

**Mme d'Auray :** Nous nous sommes récemment penchés sur deux éléments. Le premier est l'aptitude à dresser un plan intégré d'activité et de gestion des ressources humaines dans lequel les sous-ministres ont dû énoncer clairement leurs cibles mais également la manière dont ils avaient l'intention de les atteindre. Le plus grand incitatif est d'essayer d'avoir un effectif représentatif pour assurer la prestation des services car il est crucial, pour un sous-ministre, d'être capable de réaliser son mandat. Si vous n'avez pas un effectif représentatif, il vous est très difficile de pouvoir desservir les citoyens. C'est le plus gros incitatif.

Il y a également des outils permettant de démontrer un effort, par exemple des plans d'activité indiquant comment vous allez atteindre l'objectif et expliquant pourquoi vous ne l'avez pas atteint, parce que cela fait aussi partie de notre évaluation. Nous demandons ça.

**La présidente :** Depuis combien de temps existe le plan d'activité?

**Mme d'Auray :** Aussi précisément que je l'indique maintenant, environ deux ans.

**La présidente :** Nos rapports sont plus anciens. Je regrette d'être intervenue, j'ai beaucoup de noms sur ma liste.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Vous avez donné un exemple de personnes travaillant sur des navires, des femmes et des minorités visibles. Vous parliez de cibles à ce sujet. De quel genre de cibles peut-il s'agir dans une telle situation? Cela concerne-t-il la marine marchande ou les marines d'autres pays ou est-ce encore par rapport à la population canadienne? Comment fixez-vous les cibles?

**Mme d'Auray :** Par rapport à la population canadienne.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Seulement?

**Mme d'Auray :** Oui, par rapport à la disponibilité de la population active dans une profession comparable.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Toutes les cibles sont établies par rapport à la population du Canada?

**Mme d'Auray :** C'est par rapport à la disponibilité dans la population active canadienne. Ce n'est pas la population totale mais la population active.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Vos chiffres sur les minorités visibles m'intéressent car je me demande comment vous pouvez dire, avec ça, combien sont des femmes et combien sont des personnes handicapées? Faites-vous ce genre d'analyse statistique? N'y a-t-il pas double comptage dans les autres catégories?

**Mr. O'Sullivan:** We do not change our statistics because of someone being double counted. A person can end up being within all three categories. The statistics do take that into account.

**Senator Nancy Ruth:** How many women would be in the visible minority category?

**Mr. O'Sullivan:** I do not know that offhand. We would have to verify that.

**Senator Nancy Ruth:** That would be nice to know, as well as how many are disabled.

If your targets are all set on the workforce availability of Canadians, are there other models in other countries that you look to when you design your strategies, evaluate your strategies, and so on? If so, what countries would those be? I am talking about federal states.

**Ms. d'Auray:** Our legislation requires us to do those assessments and to set those targets against workforce availability. That is embedded in the Employment Equity Act.

**Senator Nancy Ruth:** Nothing else?

**Ms. d'Auray:** No.

**Senator Nancy Ruth:** Do you know of other countries that are doing better than Canada?

**Mr. O'Sullivan:** As Ms. d'Auray said, because it is prescribed in legislation, we have been focusing on that. We have not looked recently at the models from other jurisdictions. We look at initiatives taken and best practices but not at the overall framework under which you establish workforce availability and your employment equity targets and then plans. We follow that because of the Employment Equity Act and the way it prescribes it.

**Senator Nancy Ruth:** Do you think there would be value in that? I am thinking of states that have taken in many refugees and immigrants, and so on, like Canada, and have a mixed population now that were once white, so to speak, like Norway.

**Mr. O'Sullivan:** Undeniably, comparative studies are always a useful tool, yes.

**Senator Nancy Ruth:** Do you even know who those people would be in those government departments in some of the Scandinavian countries?

**Mr. O'Sullivan:** Not offhand in terms of best examples from other jurisdictions.

**Ms. d'Auray:** One interesting source of information we can look to is whether the Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD, has done any comparative analysis. That would give a good cross-section of countries that either have had a stable population or have changed the makeup of their population. We can certainly look into that to see whether different assessments or different methodologies or approaches have been put forward.

**M. O'Sullivan :** Nous ne changeons pas nos statistiques parce que quelqu'un a été compté deux fois. Une personne peut se retrouver dans les trois catégories. Les statistiques prennent cela en compte.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Combien y a-t-il de femmes dans la catégorie des minorités visibles?

**M. O'Sullivan :** Je n'ai pas le chiffre en tête. Nous devons vérifier.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Ce serait bon à savoir, ainsi que pour les personnes handicapées.

Si vos objectifs sont établis par rapport à la disponibilité dans la population active des Canadiens, y a-t-il d'autres modèles, dans d'autres pays, que vous examinez lorsque vous concevez vos stratégies, que vous évaluez vos stratégies, et cetera.? Si oui, quels sont ces pays? Je parle d'États fédéraux.

**Mme d'Auray :** Notre législation nous oblige à faire ces évaluations et à fixer ces objectifs par rapport à la disponibilité dans la population active. C'est indiqué dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Rien d'autre?

**Mme d'Auray :** Non.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Savez-vous s'il y a d'autres pays qui font mieux que le Canada?

**M. O'Sullivan :** Comme l'a dit Mme d'Auray, nous nous sommes concentrés sur ça parce que c'est indiqué dans la législation. Nous n'avons pas examiné récemment de modèles d'autres juridictions. Nous examinons les initiatives prises et les pratiques exemplaires mais pas le cadre global en vertu duquel on établit la disponibilité dans la population active et les objectifs d'équité en matière d'emploi, puis les plans. Nous suivons cela à cause de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de la manière dont elle nous l'impose.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Pensez-vous que ça vaudrait la peine? Je songe à des États qui ont accueilli beaucoup de réfugiés et d'immigrants, comme le Canada, et qui ont aujourd'hui une population mixte alors qu'elle était auparavant blanche, comme la Norvège.

**M. O'Sullivan :** Indéniablement, les études comparées sont toujours un outil utile.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Savez-vous qui sont ces personnes dans ces ministères de certains des pays scandinaves?

**M. O'Sullivan :** Pas immédiatement en termes de meilleurs exemples d'autres juridictions.

**Mme d'Auray :** L'une des sources d'information intéressantes que nous pourrions examiner est l'Organisation de coopération et de développement économique, l'OCDE, qui a peut-être fait des analyses comparées. Cela nous donnerait un bon échantillon de pays qui ont soit une population stable soit une population dont la composition a changé. Nous pouvons certainement nous informer à ce sujet pour voir si des évaluations différentes ou des méthodologies ou approches différentes ont été utilisées.

**Senator Nancy Ruth:** Different sticks to make it happen.

**Ms. d'Auray:** Yes.

**Senator Poy:** The questions I had wanted to ask have been asked. Department heads do not set the target, you do. Am I right?

**Ms. d'Auray:** That is correct.

**Senator Poy:** If they do not meet the target, it was mentioned earlier that then they do not get the performance bonus. Has anyone been demoted for not doing his or her job?

**Ms. d'Auray:** Not to my knowledge. I would prefer, as I said earlier, to indicate that, again to my knowledge, there is no direct link between the performance on employment equity and the performance pay. That is part of an assessment. It is one of many factors, and I would not be able to say specifically that someone has not met a performance target in relation to that for a deputy head; I do not think I would be in a position to establish that direct link.

I think there are opportunities or occasions in departments and agencies where the managers may have been given that as a specific performance element, exclusive of a number of others to say that this is what you should be meeting. In those contexts, you may see a direct link between the performance, the meeting of the target and the performance pay.

**Senator Poy:** But it is voluntary, is it not?

**Ms. d'Auray:** No, the targets are not voluntary; the assessment is not voluntary. It is an independent assessment made of the deputy head and his or her efforts as well. It is calculated. The numbers are provided. There is a fairly rigorous assessment that is done across a range of human resource factors. If a department is not performing well on a whole host of issues related to human resources, then it will affect the performance and the assessment of the performance of that deputy head.

**Senator Poy:** The assessment really does not have a stick; am I right?

**Ms. d'Auray:** The assessment overall in terms of human resources does have a stick. There is not a specific stick, if I can put it that way, for employment equity targets. There is a broader stick, if I can put it that way, in terms of a host of human resource issues, not just the employment equity as a target. It is one of a series of factors that is used to assess the deputy head against good people management practices or specific targets that are given to deputy heads to meet.

**Senator Poy:** In other words, if they do not do their jobs according to the target, they just stay where they are, right? Their jobs are not affected. Is that what you meant?

**Le sénateur Nancy Ruth :** Des bâtons différents pour obtenir des résultats.

**Mme d'Auray :** Oui.

**Le sénateur Poy :** Les questions que je voulais poser l'ont déjà été. Ce ne sont pas les administrateurs généraux des ministères qui fixent les objectifs, n'est-ce pas?

**Mme d'Auray :** C'est exact.

**Le sénateur Poy :** S'ils n'atteignent pas les cibles, comme on l'a dit plus tôt, ils n'obtiennent pas de prime au rendement. Quelqu'un a-t-il déjà été rétrogradé pour ne pas avoir fait son travail?

**Mme d'Auray :** Pas à ma connaissance. Comme je l'ai dit tout à l'heure, je préférerais indiquer, à nouveau selon ce que je sais, qu'il n'y a pas de lien direct entre le rendement sur l'équité en matière d'emploi et la rémunération au rendement. C'est une partie de l'évaluation. C'est l'un des nombreux facteurs et je ne saurais vous dire précisément que quelqu'un n'a pas atteint son objectif de rendement de ce point de vue, pour un administrateur général. Je ne pense pas être en mesure d'établir ce lien direct.

Je pense qu'il y a dans les ministères et organismes des occasions où des gestionnaires ont peut-être reçu cela comme élément spécifique de rendement, à l'exclusion de certains autres, pour dire que c'est ça que vous devez atteindre. Dans ces contextes, vous pourrez peut-être voir un lien direct entre le rendement, l'obtention de l'objectif et la rémunération au rendement.

**Le sénateur Poy :** Mais c'est volontaire, n'est-ce pas?

**Mme d'Auray :** Non, les objectifs ne sont pas volontaires. L'évaluation n'est pas volontaire. C'est une évaluation indépendante de l'administrateur général et de ses efforts. C'est calculé. Les chiffres sont fournis. Il y a une évaluation relativement rigoureuse qui est faite en fonction de toute une gamme de facteurs de ressources humaines. Si un ministère n'obtient pas de bons résultats sur toute une gamme de questions concernant les ressources humaines, cela affectera le rendement et l'évaluation du rendement de l'administrateur général.

**Le sénateur Poy :** L'évaluation n'est assortie d'aucun bâton, n'est-ce pas?

**Mme d'Auray :** L'évaluation globale en termes de ressources humaines est accompagnée d'un bâton. Il n'y a pas de bâton particulier, si je peux m'exprimer ainsi, pour les objectifs d'équité en matière d'emploi. Il y a un bâton plus général, si je peux dire, en termes d'une foule de questions de ressources humaines, pas seulement de l'équité en matière d'emploi comme objectif. C'est une série de facteurs qu'on utilise pour évaluer l'administrateur général du point de vue des bonnes pratiques de gestion du personnel ou d'objectifs précis qui sont donnés aux administrateurs généraux.

**Le sénateur Poy :** Autrement dit, s'ils ne font pas leur travail du point de vue de l'objectif, ils restent là où ils sont, n'est-ce pas? Leur emploi n'est pas touché. C'est ce que vous voulez dire?

**Ms. d'Auray:** That is correct. Their performance is assessed and how they are remunerated as performance pay is assessed. However, I want to be clear that it is not just on the employment equity issues; it is on the whole host of indicators. About 21 objective indicators are part of the management accountability framework and are used to assess the performance of a deputy head.

**Senator Poy:** How long has the target that is set for visible minorities been in effect?

**Mr. O'Sullivan:** Since the Employment Equity Act.

**Senator Poy:** As Senator Jaffer mentioned, certain departments have no visible minorities at the executive level, which means it is not effective. Does it not mean that?

**Ms. d'Auray:** It means that on an overall target, a department can be effective, but it also means that for certain categories of activities we would tell the department or deputy head to focus on these elements. They have an overall target to meet, and they also have a specific set of targets. If they meet the specific targets, they will have deemed to have met the overall target.

**Senator Poy:** The way you count it, if there are 44 per cent women; whether they are disabled or a visible minority, that is all encompassed within that number, right?

**Ms. d'Auray:** That is correct.

**Senator Poy:** The deputy minister has a huge amount of flexibility, but that person does not set the target, you do; is that correct?

**Ms. d'Auray:** That is correct. If I may, the target is also set in relation to workforce availability.

**Senator Poy:** Yes, I understand that.

**Ms. d'Auray:** There is an objective measure that describes the workforce, the availability and our part of that for the public service.

**Senator Poy:** If the deputy minister wants to ignore the target, he or she can do so. Am I right?

**Ms. d'Auray:** No, because that is part and parcel of the requirements to meet performance as a deputy minister; it is part and parcel of the accountability that we directly give to deputy ministers.

**Senator Poy:** Who tells deputy ministers they are not doing a good job?

**Ms. d'Auray:** We tell the deputy ministers, because we provide the information and the reporting to let them know they are not meeting their targets.

**Senator Poy:** The deputy ministers are above you, right?

**Ms. d'Auray:** Yes, the deputy ministers are responsible for the management of their organization.

**Mme d'Auray:** C'est exact. Leur rendement est évalué et la manière dont ils sont rémunérés au rendement est évaluée. Toutefois, je tiens à dire clairement que ce n'est pas seulement sur les questions d'équité en matière d'emploi, c'est sur l'ensemble complet des indicateurs. Environ 21 indicateurs objectifs font partie du cadre de responsabilité de gestion et sont utilisés pour évaluer le rendement d'un administrateur général.

**Le sénateur Poy:** Depuis combien de temps existe cet objectif pour les minorités visibles?

**M. O'Sullivan:** Depuis la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

**Le sénateur Poy:** Comme l'a dit le sénateur Jaffer, certains ministères n'ont pas de minorités visibles au niveau de la haute direction, ce qui veut dire que ce n'est pas efficace. Ce n'est pas ce que ça veut dire?

**Mme d'Auray:** Cela veut dire que, sur un objectif global, un ministère peut être efficace, mais cela veut dire aussi que, pour certaines catégories d'activités, nous dirions au ministère ou à l'administrateur général de se concentrer sur ces éléments. Ils ont un objectif global à atteindre et ils ont aussi une série d'objectifs spécifiques. S'ils atteignent les objectifs spécifiques, on considérera qu'ils ont atteint l'objectif global.

**Le sénateur Poy:** Avec la manière dont vous faites les comptes, s'il y a 44 p. 100 de femmes, et si certaines sont des personnes handicapées ou des membres des minorités visibles, elles sont englobées dans ce chiffre, n'est-ce pas?

**Mme d'Auray:** C'est juste.

**Le sénateur Poy:** Le sous-ministre a énormément de latitude mais ce n'est pas lui qui fixe l'objectif, n'est-ce pas?

**Mme d'Auray:** C'est exact. Si vous me permettez de préciser, l'objectif est également établi par rapport à la disponibilité dans la population active.

**Le sénateur Poy:** Oui, j'ai compris.

**Mme d'Auray:** Il y a une mesure objective qui décrit la population active, la disponibilité et notre part de ça pour la Fonction publique.

**Le sénateur Poy:** Si le sous-ministre veut ne tenir aucun compte de l'objectif, il le peut, n'est-ce pas?

**Mme d'Auray:** Non car cela fait partie des exigences pour atteindre le rendement comme sous-ministre. Cela fait partie intégrante de la reddition de compte que nous donnons directement aux sous-ministres.

**Le sénateur Poy:** Qui peut dire aux sous-ministres qu'ils ne font pas un bon travail?

**Mme d'Auray:** Nous le disons aux sous-ministres car nous fournissons les informations et les rapports pour leur faire savoir qu'ils n'atteignent pas leurs cibles.

**Le sénateur Poy:** Les sous-ministres sont au-dessus de vous, n'est-ce pas?

**Mme d'Auray:** Oui, les sous-ministres assument la responsabilité de la gestion de leur organisation.

**Senator Poy:** Are you under them?

**Ms. d'Auray:** I am kind of parallel to them. I set the direction, I set the targets and I also feed in the report of what they have completed.

**Senator Poy:** Who reads these reports?

**Ms. d'Auray:** The deputy ministers do, as well as the clerk. The public reports of performance are actually included in the reports that our minister tables in Parliament.

**Senator Poy:** You mentioned something about special counselling for visible minorities. In departments where there are no visible minorities at executive levels, who counsels them?

**Mr. O'Sullivan:** As one example, Health Canada has put in measures to encourage the promotion of visible minorities within a department, and a lot of the focus was on career counselling to individuals within the department but also through career counselling fairs in order to help visible minorities within that department move forward and progress within their careers.

**Senator Poy:** These are within departments?

**Mr. O'Sullivan:** Yes. That is an example of an initiative taken by one department, Health Canada.

**Senator Poy:** The counsellors may or may not be visible minorities; is that right? I am just thinking of role models. If they are not, there are no role models.

**Mr. O'Sullivan:** I do not know whether the career counsellors in that department are themselves visible minorities, but the impetus is to help visible minorities in their department to progress in their careers and to move forward.

**Ms. d'Auray:** There are a number of examples where departments have created councils of visible minorities within their own organizations in order to help create the support and the advisory element, as well as to guide and to direct the organization and the managers in how to reach out and how to increase representation in their own workforce.

There is an element, however, which I think Ms. Barrados did indicate, and I want to bring that back: the numbers we have that we are reporting on are all predicated on self-identification. If managers and executives who are visible minorities did not choose to self-identify, we have no way of knowing that they are in the public service.

When our statistics indicate that we have no people of visible minority in these categories, that is based on the data we have; people have not self-identified in those positions. However, there may be some.

**Senator Poy:** Yes, I can understand that.

**Le sénateur Poy :** Vous êtes en dessous d'eux dans la hiérarchie?

**Mme d'Auray :** Je suis en quelque sorte en parallèle. J'établis l'orientation, je fixe les objectifs et je fournis aussi le rapport sur ce qu'ils ont réalisé.

**Le sénateur Poy :** Qui lit ces rapports?

**Mme d'Auray :** Les sous-ministres, ainsi que le greffier. Les rapports publics sur le rendement sont inclus dans les rapports que notre ministre dépose devant le Parlement.

**Le sénateur Poy :** Vous avez parlé de consultation spéciale pour les minorités visibles. Dans les ministères où il n'y a pas de minorités visibles au niveau de la haute direction, qui leur donne des conseils?

**M. O'Sullivan :** Voici un exemple. Santé Canada a pris des mesures pour encourager la promotion de minorités visibles dans un ministère, et beaucoup d'importance a été attribuée à la prestation de conseils sur les carrières aux employés du ministère mais aussi à l'organisation de foires sur les carrières de façon à aider les minorités visibles de ce ministère à avancer et à progresser dans leur carrière.

**Le sénateur Poy :** Dans des ministères?

**M. O'Sullivan :** Oui. C'est un exemple d'initiative prise par un ministère, Santé Canada.

**Le sénateur Poy :** Mais les conseillers ne sont pas nécessairement des membres des minorités visibles, n'est-ce pas? Je songe ici à l'accès à des modèles. S'il n'y a pas de minorités visibles, il ne peut pas y avoir de modèles.

**M. O'Sullivan :** Je ne sais pas si les conseillers en carrières de ce ministère sont eux-mêmes membres de minorités visibles mais l'objectif est d'aider les membres des minorités visibles dans leur ministère à progresser dans leur carrière et à avancer.

**Mme d'Auray :** Il y a des exemples de ministères qui ont créé des conseils des minorités visibles au sein de leur propre organisation de façon à aider à créer le soutien et l'élément de conseil, ainsi qu'à guider et à diriger l'organisation et les gestionnaires sur la manière d'agir pour rehausser la représentation dans leur propre effectif.

Il y a cependant un élément, que Mme Barrados a indiqué, je crois, sur lequel je veux revenir : les chiffres que nous avons et dont nous faisons rapport sont tous fondés sur l'auto-identification. Si des gestionnaires et cadres qui sont membres des minorités visibles ne veulent pas s'auto-identifier, nous n'avons aucun moyen de savoir qu'ils sont dans la Fonction publique.

Quand nos statistiques indiquent qu'il n'y a pas de membres des minorités visibles dans ces catégories, elles reflètent les données dont nous disposons. Elles indiquent qu'aucune personne ne s'est auto-identifiée dans ces catégories mais il pourrait néanmoins y en avoir.

**Le sénateur Poy :** Certes, je comprends.

**Ms. d'Auray:** However, it is not something that we can capture or report on. This is where the information and the findings of the Public Service Commission are actually quite useful. If people self-identify as they are being recruited but not when they are being hired, then we have to try to understand why that self-identification does not carry through.

Given the information the Public Service Commission has found, we could in fact be above the workforce availability for representation of visible minorities in the public service; but our numbers are exclusively predicated on self-identification.

Can we say that that is an accurate portrayal or representation of the workforce? It is, based on self-identification.

**Senator Poy:** I understand. Self-identification is done when people are hired, and then how often thereafter?

**Ms. d'Auray:** Generally speaking, departments renew or launch a bit of a blitz on self-identification generally within a span of 12 to 18 months. That is more or less how they do their renewal of the information.

**Senator Poy:** It is repeated every 12 to 18 months?

**Ms. d'Auray:** Yes, depending on the department. Again, it is always with a view to encouraging self-identification, but since this is a voluntary process, not everyone agrees to do so.

**Senator Jaffer:** I have a supplementary question to that. I am sure you have heard that people do not want to self-identify because they are worried they will not get hired.

I find it interesting that people talk about self-identification, yet you say that the deputy ministers will assess the needs they has. Do the deputy ministers not know? My boss sitting there knows I am a visible minority. Why do the workers need to self-identify?

**Ms. d'Auray:** Yes, they do.

**Senator Jaffer:** I find this is going in a circle. My boss sitting there, Senator Munson, knows I am a visible minority; I do not need to self-identify.

**Senator Munson:** I am an invisible minority.

**Senator Jaffer:** You have said that the deputy minister knows who his workforce is. Surely he knows who the visible minorities are; you cannot hide that.

**Ms. d'Auray:** That is correct. According to the legislative framework that we operate under, we cannot count people who do not self-identify. This is where the findings of the Public Service Commission are indeed of interest to us. If people are willing to identify as they apply, once they are hired, obviously they still remain within that identification.

**Mme d'Auray :** Toutefois, ce n'est pas une chose que nous pouvons saisir et communiquer. Voilà où les informations et constatations de la Commission de la fonction publique sont en fait très utiles. Si les gens s'auto-identifient lorsqu'ils sont recrutés mais pas lorsqu'ils sont engagés, nous devons essayer de comprendre pourquoi cette auto-identification ne s'est pas poursuivie.

Étant donné l'information trouvée par la Commission de la fonction publique, nous pourrions en fait être au-delà de la disponibilité dans la population active pour la représentation des minorités visibles dans la Fonction publique, mais nos chiffres dépendent totalement de l'auto-identification.

Pouvons-nous dire que c'est un portrait exact ou une représentation de la population active? Oui, sur la base de l'auto-identification.

**Le sénateur Poy :** Je comprends. L'auto-identification se fait lorsque les gens sont engagés, et à quelle fréquence ensuite?

**Mme d'Auray :** En règle générale, les ministères renouvellent ou lancent une sorte de campagne d'auto-identification généralement dans un délai de 12 à 18 mois. C'est plus ou moins comme ça qu'ils renouvellent l'information.

**Le sénateur Poy :** C'est répété tous les 12 ou 18 mois?

**Mme d'Auray :** Oui, selon le ministère. C'est toujours dans le but d'encourager l'auto-identification mais, comme il s'agit d'un processus volontaire, tout le monde n'accepte pas nécessairement de le faire.

**Le sénateur Jaffer :** J'ai une question supplémentaire à ce sujet. Je suis sûre que vous avez entendu parler de gens qui ne veulent pas s'auto-identifier parce qu'ils craignent de ne pas être engagés s'ils le font.

Je trouve intéressant que les gens parlent d'auto-identification alors que vous dites que les sous-ministres évalueront leurs besoins. Est-ce qu'ils ne les connaissent pas? Mon patron, assis à côté de moi, sait bien que je suis membre d'une minorité visible. Pourquoi les employés ont-ils besoin de s'auto-identifier?

**Mme d'Auray :** Oui, ils doivent le faire.

**Le sénateur Jaffer :** J'ai l'impression qu'on tourne en rond. Mon patron, assis à côté de moi, le sénateur Munson, sait que je suis membre d'une minorité visible. Je n'ai pas besoin de m'auto-identifier.

**Le sénateur Munson :** Je suis membre d'une minorité invisible.

**Le sénateur Jaffer :** Vous avez dit que le sous-ministre sait qui fait partie de son effectif. Il doit sûrement savoir qui sont les membres des minorités visibles. Ce n'est pas une chose qu'on peut cacher.

**Mme d'Auray :** C'est exact. Selon le cadre législatif en vertu duquel nous travaillons, nous ne pouvons pas compter les gens qui ne s'auto-identifient pas. Voilà pourquoi les informations de la Commission de la fonction publique nous intéressent. Si les gens sont prêts à s'auto-identifier quand ils présentent leur candidature, une fois qu'ils sont recrutés, ils resteront évidemment dans cette identification.



**Senator Jaffer:** You said they can self-identify afterwards.

**Ms. d'Auray:** That is correct, because we ask them once they become employees to identify, if they wish to identify one more time. We do not carry one from the other.

**Senator Jaffer:** The deputy minister cannot identify them?

**Ms. d'Auray:** No. This is why when we say that we have visible minority representation at 9.2 per cent with a workforce availability of 12.4 per cent, and we are under that, a number of colleagues will say that their workforce is actually a lot more representative than the numbers show. However, we cannot say that because our numbers are predicated and based only upon self-identification.

You are correct that a deputy minister, a manager, can look at his or her workforce and say it is very representative, but if those employees do not choose to self-identify, we cannot count them. We can only rely on the numbers that come from self-identification.

**Senator Jaffer:** So the next step is that we have to create an environment where people feel they will not be punished if they self-identify; they will get the job. We need to create that environment.

**Ms. d'Auray:** That is why we want to work with the Public Service Commission to understand what happens between the recruitment process and the time people become employees, what makes them change their mind about self-identification. We know we have a more representative workforce, but we cannot at this point demonstrate it using the measures and the mechanisms we currently have.

**The Chair:** I think I need to cut this discussion off. We did have in our previous reports the information that perhaps some people do not wish to self-identify for negative reasons, but we also found some evidence of why they did not want to self-identify for other reasons. I think we have to be clear on that.

**Senator Goldstein:** I have a relatively brief question. I am worried about the metrics. You identify on a percentage basis the visible minorities, the Aboriginals, the women and the disabled persons, as a percentage of the whole. That may not necessarily be a correct metric.

Would the better metric not be a horizontal one, where you are able to identify for yourselves and for us a percentage of people at various levels of the civil service, rather than as a proportion of the totality within a department or within the civil service? I have to wonder what kind of information we can gather from the vertical metric as opposed to a horizontal metric.

**Ms. d'Auray:** We do have both.

**Senator Goldstein:** I did not see that.

**Le sénateur Jaffer :** Vous avez dit qu'ils peuvent s'auto-identifier plus tard.

**Mme d'Auray :** C'est exact, parce que nous leur demandons de s'identifier une fois qu'ils deviennent des employés, s'ils désirent s'identifier une nouvelle fois. Il n'y a pas report d'un niveau à l'autre.

**Le sénateur Jaffer :** Le sous-ministre ne peut pas les identifier?

**Mme d'Auray :** Non. C'est pourquoi, quand nous disons que nous avons 9,2 p. 100 de représentation des minorités visibles avec une disponibilité de 12,4 p. 100 dans la population active — et nous sommes en dessous de cela —, certains collègues diront que leur effectif est en réalité plus représentatif que ne le montrent les chiffres. Toutefois, nous ne pouvons pas dire cela parce que nos chiffres dépendent de l'auto-identification et reposent uniquement là-dessus.

Vous avez raison de dire qu'un sous-ministre, un gestionnaire, peut examiner son effectif et dire qu'il est très représentatif mais, si ses employés choisissent de ne pas s'auto-identifier, nous ne pouvons pas les compter. Nous ne pouvons nous fier qu'aux chiffres qui viennent de l'auto-identification.

**Le sénateur Jaffer :** Donc, l'étape suivante est que nous devons créer un environnement où les gens auront le sentiment qu'ils ne seront pas punis s'ils s'auto-identifient, qu'ils obtiendront l'emploi. Il nous faut créer cet environnement.

**Mme d'Auray :** Voilà pourquoi nous voulons travailler avec la Commission de la fonction publique pour comprendre ce qui se passe entre le processus de recrutement et le moment où les gens deviennent des employés, et ce qui les fait changer d'avis sur l'auto-identification. Nous savons que nous avons un effectif plus représentatif mais nous ne pouvons pas à l'heure actuelle le démontrer en utilisant les mesures et les mécanismes que nous avons actuellement.

**La présidente :** Je vais devoir interrompre cette discussion. Nous avons dans nos rapports précédents l'information que certaines personnes souhaitent peut-être ne pas s'auto-identifier pour des raisons négatives mais nous avons aussi trouvé certaines indications d'autres raisons pour lesquelles elles ne veulent pas s'auto-identifier. Je pense que nous devons être clairs à ce sujet.

**Le sénateur Goldstein :** J'ai une question relativement brève à vous poser. Je m'interroge sur les chiffres. Vous avez parlé d'un pourcentage de minorités visibles, d'Autochtones, de femmes et de personnes handicapées, par rapport au total. Ce n'est peut-être pas nécessairement la bonne mesure.

Ne serait-il pas préférable d'utiliser une mesure horizontale où vous pourriez identifier pour vous-même et pour nous un pourcentage des gens à différents niveaux de la Fonction publique, plutôt qu'en proportion de la totalité dans un ministère ou dans la Fonction publique? Je me demande quel genre d'information nous pouvons obtenir d'une mesure verticale par rapport à une mesure horizontale.

**Mme d'Auray :** Nous avons les deux.

**Le sénateur Goldstein :** Ce n'est pas ce que j'ai vu.

**Ms. d'Auray:** I did not go into the details, but in the report we tabled before Parliament, the metrics are there, both by occupational group as well as executive. We do have the metrics for workforce availability and where we, as a public service, happen to be for those specific elements.

**Senator Goldstein:** Thank you. I guess I did not see that.

**Ms. d'Auray:** I did not put it in my presentation notes, but it is available in the report that is tabled before Parliament.

**Senator Goldstein:** What would that metric show? Would it show a proportionate penetration of these various minority groups or would it show a concentration of these groups at the lower levels?

**Ms. d'Auray:** If I can use the executives as an example, we would show a number close to the workforce availability for women, but just under the target. For people with disabilities, we would show that we are meeting the target. For Aboriginal persons, we are close to the target. People of visible minorities is where we have the biggest gap. The general numbers are also replicated, with some variation, in the more specific numbers.

**Senator Goldstein:** Is anything special being done to aid or encourage the hiring of Aboriginal people in departments other than those departments that are directly involved with Aboriginal people?

**Ms. d'Auray:** In terms of specific support, we do have, as we do for the other councils, a group that cuts across departments and agencies and that helps develop good practices and approaches in order to create a critical mass and to create the conditions upon which people would like to join that department and stay in that department.

There is the issue of mobility. We have found that people will come into a department, but they will also go from one department to the next. That is one of the challenges for departments — to keep people in their department. We have found that some departments are better at establishing stability, and so we need to work with those departments to understand what conditions they have created, the workplace environment, what makes it more — pardon the Gallicism — convivial to people of different backgrounds to be in that department. Part of our work is to put those people in touch with each other so that they understand what good practices are.

[Translation]

**Senator Brazeau:** I thank you for your presentation and I welcome you before our committee.

Beside your power to produce a report highlighting the performance of deputy ministers or departments, do you have any specific power to ensure accountability of deputy ministers before producing your reports?

**Mme d'Auray :** Je ne suis pas entrée dans les détails mais, dans le rapport que nous avons déposé devant le Parlement, les chiffres sont là, à la fois par groupe professionnel ainsi que pour la haute direction. Nous avons les mesures sur la disponibilité dans la population active et sur la situation où nous en sommes, dans la Fonction publique, pour ces différents éléments.

**Le sénateur Goldstein :** Merci. Je suppose que je ne l'avais pas vu.

**Mme d'Auray :** Je n'en ai pas parlé dans mon exposé mais c'est disponible dans le rapport déposé devant le Parlement.

**Le sénateur Goldstein :** Que révèle cet indicateur? Est-ce qu'il révèle une pénétration proportionnelle de ces divers groupes minoritaires ou une concentration de ces groupes aux niveaux inférieurs?

**Mme d'Auray :** Si je peux prendre les cadres supérieurs comme exemple, nous avons un chiffre proche de la disponibilité dans la population active en ce qui concerne les femmes, mais juste en dessous de la cible. Pour les personnes handicapées, nos chiffres montrent que nous atteignons la cible. Pour les Autochtones, nous sommes proches de la cible. C'est pour les minorités visibles que nous avons le plus grand écart. Les chiffres généraux sont également reproduits, avec certaines variations, dans les chiffres plus spécifiques.

**Senator Goldstein :** Fait-on quelque chose de spécial pour aider ou encourager le recrutement d'Autochtones dans les ministères, en plus des ministères où ils s'occupent directement de questions autochtones?

**Mme d'Auray :** En termes de soutien spécifique, nous avons, comme pour les autres conseils, un groupe qui représente les différents ministères et organismes et qui aide à formuler de bonnes pratiques et approches afin de créer une masse critique et de créer les conditions auxquelles les gens voudraient se joindre à ce ministère et y rester.

Il y a la question de la mobilité. Nous avons constaté que des gens viendront dans un ministère mais qu'ils iront aussi d'un ministère au suivant. C'est l'un des défis pour les ministères : garder les gens dans leur ministère. Nous avons constaté que certains ministères se débrouillent mieux pour établir de la stabilité et nous devons donc travailler avec eux pour comprendre quelles conditions ils ont créées, l'environnement de travail, ce qui le rend plus convivial — si c'est le bon adjectif — pour y attirer des gens. Une partie de notre travail est de mettre ces personnes en contact les unes avec les autres afin qu'elles comprennent ce que sont les bonnes pratiques.

[Français]

**Le sénateur Brazeau :** Je vous remercie de votre présentation et vous souhaite la bienvenue à notre comité.

Outre votre pouvoir de produire un rapport qui souligne la performance d'un sous-ministre et de son ministère, avez-vous un pouvoir spécifique pour vous assurer de l'imputabilité d'un sous-ministre avant de produire votre rapport?

**Ms. d'Auray:** Not as such since the targets are established in the legislation and through the measures we apply. In terms of accountability, deputy ministers are accountable for the management of their staff and therefore for the performance of their initiatives in relation to the objectives established.

That being said, we have the power to report, to provide guidance to deputy ministers and to report not only to deputy ministers but also to the public and to the clerk.

**Senator Brazeau:** So, your report is your stick?

**Ms. d'Auray:** It is our main tool. Setting objectives and reporting on objectives are the two accountability tools we have available, with the report to Parliament. The report mandated by legislation is not only given to the deputy ministers, it is also made public. Those are the tools we have available. They are similar to a number of elements relating to human resources management for the whole of the public service.

**Senator Brazeau:** Looking at the statistics, it is clear that aboriginals are more or less limited to three departments: Indian affairs, the Correctional Service of Canada and Human Resources Canada. I suppose it is because those departments deal with some aspects of Aboriginal issues. Should we conclude that the other departments, which do not necessarily deal with Aboriginal issues, do not make any efforts to ensure employment equity for Aboriginals and to make sure that they retain their aboriginal employees?

**Ms. d'Auray:** It would not be fair to say that departments do not make any efforts because they do. As far as a success is concerned, some are more successful than others. I would say that the issue is the same for individuals who have to self-identify. Some departments are beginning to be more adept at recruiting and at setting up programs not for training but for supporting and integrating new recruits.

We realized that people will feel isolated when there are only one or two members of their group and the issue then is to create a supporting environment for them. Departments are beginning to do that. Those who are not used to have contacts or to work directly with Aboriginal persons are beginning to have this experience and are learning from other departments. Indian Affairs Canada has provided lots of support to other departments in order to improve their hiring practices and it continues to do so.

My previous department, Fisheries and Oceans Canada, has also taken a number of initiatives to work with local aboriginal groups because we realized that programs that are too generic are not effective and that one should work directly with communities.

**Senator Brazeau:** I am pleased to hear you say that because my third question has a more ideological bent. We all want our public service to be representative of Canadian society. What concrete steps are you going to take to make sure that in a not too distant

**Mme d'Auray :** Pas en tant que tel parce que les objectifs sont fixés par la loi et par les mesures que nous établissons, c'est-à-dire le calcul que nous faisons. En termes d'imputabilité, les sous-ministres sont eux-mêmes imputables de leur propre gestion des personnes et donc de leur rendement vis-à-vis de leurs initiatives, vis-à-vis des objectifs fixés.

Cela dit, notre pouvoir demeure celui de faire rapport, de donner des orientations aux sous-ministres et faire rapport non seulement aux sous-ministres, mais publiquement et également au greffier.

**Le sénateur Brazeau :** Alors votre rapport c'est votre bâton?

**Mme d'Auray :** C'est l'outil principal. Fixer les objectifs et faire rapport sur les objectifs sont les deux éléments avec les imputabilités et le rapport parlementaire. Le rapport requis par la loi est non seulement remis aux sous-ministres il est de fait rendu public et publié. Ce sont les mécanismes à notre disposition. Ce sont les mécanismes semblables pour bien des éléments dans la gestion des personnes à l'échelle de la fonction publique.

**Le sénateur Brazeau :** Si on regarde les chiffres, on peut voir que les personnes autochtones sont limitées à plus ou moins trois ministères tels celui des Affaires indiennes, du Service correctionnel du Canada ainsi que des Ressources humaines Canada. D'après moi, c'est parce qu'il y a un aspect autochtone dans ces ministères. Peut-on conclure que les autres ministères, qui ne touchent pas nécessairement les questions autochtones, ne font pas leur travail en termes d'équité d'emploi pour les Autochtones et pour s'assurer que les Autochtones embauchés par ces ministères restent?

**Mme d'Auray :** Il ne serait pas tout à fait juste de dire que les ministères ne font pas d'effort. Ils font des efforts. De là à dire s'ils connaissent des succès, certains en connaissent davantage que d'autres. Je vous dirais que la même question se pose pour les personnes. Les personnes doivent s'autodéclarer dans le même principe. Certains ministères commencent à être plus adeptes à recruter et à trouver des programmes non pas de formation, mais d'appui et d'intégration.

On s'est rendu compte que lorsqu'il s'agit d'une ou deux personnes, elles se sentent assez isolées. Donc, comment créer un environnement pour faire en sorte que ces personnes trouvent un appui? Les ministères commencent à le faire. Ceux qui n'ont pas l'habitude d'avoir des liens ou de travailler directement avec les personnes autochtones commencent à avoir cette expérience et à apprendre des expériences des autres ministères. Le ministère des Affaires indiennes a beaucoup aidé les ministères à améliorer leur façon de recruter et continue de le faire.

Mon ancien ministère, Pêches et Océans Canada, a aussi entrepris plusieurs initiatives pour travailler avec les groupes autochtones de façon locale parce qu'on s'est rendu compte que si on faisait quelque chose de trop générique, cela ne marchait pas, qu'il fallait travailler directement avec les collectivités.

**Le sénateur Brazeau :** Je suis content de vous entendre le dire, parce que ma troisième question est plus idéologique. Je pense qu'on veut tous une fonction publique représentative de la population canadienne. Qu'allez-vous faire de tangible et de

future we have a public service that is really representative of minorities, of women and of Aboriginal people? It all sounds very good but what are you going to do to reach that objective, specifically?

**Ms. d'Auray:** Most initiatives are the direct responsibility of departments and organizations. This may not be the answer you would like but it is up to organizations to find competent people for delivering their programs and initiatives. Each organization is responsible for setting up its own plans, making its own recruitment, implementing best practices and being creative. Even if this was under my control, I would not be able to make such changes for 250,000 people. So, it is literally up to each deputy minister or head of organization.

I can also tell you that things have definitely improved over the years with the experience gained and the knowledge learned. Of course, nothing is ever perfect.

In fact, you are asking me when the work will be finished and I will tell you that it will never be finished because Canadian society is always changing. Therefore, we will always have to set up new targets, we will always aim at being as representative as possible.

**Senator Brazeau:** In conclusion, we have been told that there will be an excellent opportunity over the next few years to hire more members of minorities and of Aboriginal people with the departure of the baby boom generation. I hope that you will continue to work to ensure that minorities, aboriginals, women and so on join the public service as soon as possible.

**Ms. d'Auray:** There will indeed be an excellent opportunity for two reasons. First, the present economic situation means that the labour market is more competitive and a career in the public service is becoming more and more attractive.

Second, as mentioned by my colleague, many public servants are indeed going to retire in the next few years and departments are already setting up many detailed succession plans. This will allow us to improve recruitment practices and to make sure that long-term career planning is being done for new entrants.

[English]

**Senator Munson:** I have a brief supplementary on that. I came up with this unique idea that maybe everyone on the committee could come up with. You talked about the opportunity and challenges as baby boomers depart.

**The Chair:** We could all leave?

spécifique pour nous assurer que dans un futur non déterminé, on pourra être satisfaits des chiffres et de la représentation des minorités, des femmes, des peuples autochtones dans la fonction publique? Cela sonne bien quand on dit qu'on veut une fonction publique représentative, mais qu'allez-vous faire spécifiquement pour y parvenir?

**Mme d'Auray :** La plupart des activités vont relever directement des ministères et des organismes. Ce n'est peut-être pas la réponse que vous voulez entendre, mais ce sont les organismes qui doivent trouver eux-mêmes les personnes compétentes pour pouvoir livrer leurs propres programmes et initiatives. Chacun de ces organismes doit faire sa planification, faire ses activités de recrutement, avoir les meilleures pratiques, faire ses propres éléments d'innovation et ses propres initiatives. Parce que même si j'avais un contrôle direct là-dessus, ce n'est pas moi sur 250 000 personnes qui pourrai effectuer ce changement. C'est littéralement chacun des administrateurs généraux.

Et je vous dirais au fil des ans, des expériences, des connaissances acquises, qu'on est en train d'améliorer tout cela. Est-ce parfait? Non.

Vous me demandez, dans un certain sens, si on aura terminé. Je vous dirais non, parce que la population canadienne sera toujours en train d'évoluer. On sera donc toujours en train de fixer des objectifs, on sera toujours en train de miser sur l'atteinte de la meilleure représentativité possible.

**Le sénateur Brazeau :** Pour terminer, on a mentionné que dans les années qui suivront, on aura une opportunité, surtout avec les minorités et les peuples autochtones, que l'on considère la prochaine génération des baby-boomers. J'espère que votre travail contribuera à s'assurer que les minorités, les Autochtones, les femmes, et cetera, feront le saut dans la fonction publique pour offrir le plus de services possible.

**Mme d'Auray :** C'est une excellente occasion sur deux plans. La première, c'est effectivement la conjoncture économique qui fait en sorte que le marché du travail demeure compétitif, mais une carrière dans la fonction publique devient de plus en plus attrayante.

Le deuxième élément, comme mon collègue l'a mentionné, c'est effectivement la planification des départs à la retraite, tous les plans de succession qui sont en train d'être élaborés, je dirais à grands pas et avec beaucoup de détails. Ce qui nous permet d'augmenter le recrutement et de faire en sorte qu'avec les personnes recrutées, on puisse développer des plans de carrière à plus long terme.

[Traduction]

**Le sénateur Munson :** Une question supplémentaire à ce sujet. Je viens d'avoir une idée exceptionnelle que tous les membres de ce comité auraient sans doute pu avoir. Vous avez parlé des occasions et des défis que pose le départ des baby-boomers.

**La présidente :** Nous pourrions tous partir?

**Senator Munson:** No. I do not see that many advertisements. You have to spend money. Everyone is talking about cutting costs, but you have to spend money. I came up with a slogan: Governments come and go, but the public service is a place to grow. What do you think of that?

**The Chair:** That will be the title of the next report.

**Senator Munson:** I just thought it might work.

**Ms. d'Auray:** We have another slogan we use: One employer, many opportunities.

**The Chair:** I believe Senator Munson still likes his, so please consider it. That is his area of expertise, not mine, so I defer to him.

**Mr. O'Sullivan:** To follow up on Senator Munson's suggestion for recruitment initiatives, as the clerk indicated in his report, the emphasis on university recruitment and the use of job fairs at universities where on-the-spot conditional job offers are made to graduates is an example of an initiative to go after the best and the brightest on university campuses and recruit them for the future. The public service has been a bit too shy in its previous attempts at recruitment. The recruitment fairs at universities are being pursued as a way of trying to be more dynamic and more proactive in active recruitment of top university recruits.

**Senator Martin:** Reports definitely are valuable in that what you publish holds a light to the various departments and the targets are there. Whether they meet them or not, we still have these public records and documents that we can examine together.

Having said that, I can sense the frustration of folks around the table, and I want to echo a few of the sentiments as well. I was listening for some information, and you did touch on it in your comments. I wanted to know the kinds of recruitment strategies you are using, because in British Columbia, where I am from, because it is geographically so far from Ottawa, there is a sense that the federal government is quite a distance away.

To attract people to the public service for federal ministries would require some creative recruitment strategies, because other places are doing that and these are bright young people who have a choice of where they go.

Senator Poy was talking about the importance of role models. I can speak for myself, but if we do not have executives that are visible minorities, or even deputy ministers that are visible minorities, then it is like that glass ceiling. Whether it is new employees coming into the public sector or potential recruits, it could be that sort of psychological barrier as well.

I wanted to ask that question about recruitment strategies. You talked about specific departments that are doing things. However, because of time I will wait for the next opportunity to hear about what strategies are actually being used for recruitment. That is

**Le sénateur Munson :** Non. Je ne vois pas tant de publicités que cela. Il faut dépenser d'argent. Tout le monde parle de réduire les coûts mais il faut dépenser de l'argent. J'ai pensé à un slogan : Les gouvernements passent, la fonction publique reste. Qu'en pensez-vous?

**La présidente :** Ce sera le titre de notre prochain rapport.

**Le sénateur Munson :** J'ai simplement pensé que ça pourrait marcher.

**Mme d'Auray :** Nous en avons un autre que nous utilisons : Un employeur, beaucoup de possibilités.

**La présidente :** Je crois que le sénateur Munson préfère encore le sien. Voyez ce que vous pourriez en faire. C'est sa spécialité, pas la mienne.

**M. O'Sullivan :** Pour revenir sur la suggestion du sénateur Munson en matière de recrutement, comme l'a dit le greffier dans son rapport, le recrutement universitaire et l'organisation de foires sur les carrières dans les universités, où l'on fait sur-le-champ des offres d'emplois conditionnelles aux étudiants, sont des exemples d'initiatives prises pour chercher les meilleurs et les plus brillants sur les campus universitaires afin de les recruter. La fonction publique était un peu trop timide dans le passé en ce qui concerne le recrutement. Les foires de recrutement organisées dans les universités sont une méthode permettant d'être plus dynamique et plus proactif pour recruter activement les meilleures recrues des universités.

**Le sénateur Martin :** Les rapports sont manifestement très utiles pour jeter un éclairage sur les divers ministères et sur leurs objectifs. Qu'ils les atteignent ou non, nous avons toujours ces documents et rapports publics que nous pouvons examiner ensemble.

Cela dit, je comprends le sentiment de frustration de certains sénateurs, sentiment que je partage. Je vous ai écoutée attentivement pour obtenir des informations et vous nous en avez donné certaines. Je voudrais cependant savoir quelles stratégies de recrutement vous utilisez car, en Colombie-Britannique, la province d'où je viens, qui est très éloignée d'Ottawa, on a le sentiment que le gouvernement fédéral est vraiment très loin.

Pour attirer des gens dans la Fonction publique, pour les ministères fédéraux, il faudrait certaines stratégies créatives de recrutement car d'autres employeurs sont très actifs et offrent de nombreux choix aux jeunes les plus brillants.

Le sénateur Poy parlait de l'importance d'avoir des modèles. Je ne sais pas ce qu'en pensent les autres mais, si nous n'avons pas de membres des minorités visibles parmi les cadres supérieurs, ou même de sous-ministres, c'est un peu comme le célèbre plafond de verre. Que cela concerne les nouveaux employés entrant dans la fonction publique ou des recrues potentielles, il pourrait y avoir aussi cette sorte d'obstacle psychologique.

Je voulais poser une question au sujet des stratégies de recrutement. Vous avez parlé de certains ministères qui font certaines choses. Toutefois, étant donné l'heure qu'il est, j'attendrai la prochaine occasion pour obtenir des précisions sur

very important. It is also important to have staff persons who are visible minorities present at these fairs so students can see themselves reflected.

My question then will be about the deputy ministers. We talked about their accountability. What in-service or professional development is done to encourage our deputy ministers to be willing participants? If they have the power to do the hiring, we need to make sure they understand the importance of employment equity, that they understand the targets, even though it is only one measure. What is done with the deputy ministers to help them be more culturally sensitive, to think about the atmosphere they are creating in their hiring practices, and then once they have them to create a working environment that will allow people of all backgrounds to flourish and be members of that particular department? What sort of training is done at that level?

**Ms. d'Auray:** We meet three times a year as deputy ministers, and at least one if not two of those discussions are on people management. We have very specific discussions about best practices and what could we do to improve our results in employment equity. In fact, during the last session we had a whole panel on that, where deputy ministers heard about what good practices could be. They also had an opportunity to find out about best practices outside the public service as well as within.

I would say, though, that my colleagues share a similar level of frustration as you feel. This goes back to a point Senator Jaffer made earlier. If deputy ministers look at their workforce, it is often more representative than the numbers actually reported would indicate. They have a frustration at that level because we do recruit, and we can visibly see the nature of the workforce, but our numbers do not translate. They do not bring forward that reality.

I would tell you quite honestly that my colleagues are very sensitized to this; they are quite committed. They take these same targets and requirements, and they put in performance measures for their own managers. They put percentages for performance. They also have many activities: they recruit, they train, they do outreach, they go talk to organizations, they go on campuses. They go many places in order to improve their ability to recruit, retain and train, but the numbers do not bear out. They, too, have a high degree of frustration because, for some reason, their numbers do not seem to translate the reality of their own workforce as they see it. They share your frustration, though perhaps not at the same level and for the same reasons.

They will demonstrate, they will put forward their plan, they will tell us the efforts they and their organizations make, and this is where the difference exists between the numbers that the Public Service Commission has shown and what we have in terms of self-identification. We are of the opinion that the numbers the

les stratégies de recrutement que vous utilisez. C'est très important. Il est également important d'avoir des employés qui sont membres des minorités visibles dans ces foires dont vous parlez, afin que les étudiants puissent y voir un reflet d'eux-mêmes.

La question portera sur les sous-ministres. Nous avons parlé de leur redevabilité. Quels programmes de perfectionnement en cours d'emploi ou de perfectionnement professionnel existent pour encourager nos sous-ministres à être des participants actifs? S'ils ont le pouvoir de faire le recrutement, nous devons nous assurer qu'ils comprennent l'importance de l'équité en matière d'emploi, qu'ils comprennent les objectifs, même si ce n'est qu'un critère parmi d'autres. Que fait-on avec les sous-ministres pour les aider à être plus sensibles sur le plan culturel, à penser à l'atmosphère qu'ils créent de par leurs pratiques de recrutement et, ensuite, une fois qu'ils les ont, à créer un environnement de travail permettant aux gens de toutes origines de s'épanouir et d'être membres de ce ministère particulier? Quel genre de formation y a-t-il à ce niveau?

**Mme d'Auray :** Nous nous réunissons trois fois par an comme sous-ministres et au moins une ou deux de ces discussions portent sur la gestion du personnel. Nous avons des discussions très précises sur les meilleures pratiques et sur ce que nous pourrions faire pour améliorer nos résultats du point de vue de l'équité en matière d'emploi. En fait, durant la dernière session, nous avons consacré tout un panel à cette question, ce qui a permis aux sous-ministres d'entendre ce que pourraient être les pratiques exemplaires. Ils ont également eu la possibilité d'apprendre quelles sont les meilleures pratiques en dehors de la Fonction publique.

Je dois cependant dire que mes collègues partagent un niveau de frustration similaire au vôtre. Cela revient à ce que disait le sénateur Jaffer il y a quelques instants. Si les sous-ministres examinent leur effectif, il est souvent plus représentatif que ne l'indiquent les chiffres. Ils ont une frustration à ce niveau parce que nous recrutons réellement, et nous pouvons visiblement voir la nature de l'effectif mais sans que les chiffres la reflètent. Ils ne reflètent pas cette réalité.

Je vous dirais très honnêtement que mes collègues sont très sensibilisés sur ces questions. Ils sont déterminés. Ils prennent ces mêmes cibles et exigences et les traduisent en mesures de rendement de leurs propres gestionnaires. Ils mettent des pourcentages pour le rendement. Ils ont aussi beaucoup d'activités : ils recrutent, ils forment, ils font de l'extension, ils vont parler dans les organisations, ils vont sur les campus. Ils vont dans beaucoup d'endroits pour améliorer leur capacité à recruter, à conserver et à former, mais les chiffres ne l'indiquent pas. Eux aussi ont un degré élevé de frustration car, pour certaines raisons, leurs chiffres ne semblent pas refléter la réalité de leur propre effectif tel qu'ils le voient. Ils partagent votre frustration, mais peut-être pas au même niveau et pour les mêmes raisons.

Ils démontrent, ils présentent leurs plans, ils nous parlent des efforts qu'ils font, et c'est là qu'apparaît la différence entre les chiffres qu'a présentés la Commission de la fonction publique et ce que nous avons en termes d'auto-identification. Nous pensons que les chiffres produits par la Commission de la fonction

Public Service Commission is coming up with are probably a truer portrait of the reality that we have in our workforce than the numbers we are dealing with right now from self-identification. That is a great source of frustration.

**The Chair:** Thank you. We are over time. I had on a second round Senators Munson, Jaffer and Nancy Ruth. If you have a question, perhaps you could put the question and then we can get a written response.

In that I would include two issues. First, this whole issue of self-identification is not a new one; it has come around a number of times. Have you done any studies recently? Those of us who have been on this committee a bit longer do have the background as to why people do or do not want to self-identify.

I want to know whether it is tied to the same conundrum that ethnic communities have gone through in the past, which I have studied. You want to self-identify because you want to be part of the whole of Canada. On the other hand, you do not want to keep wearing a label; you want to be a Canadian, not a hyphenated Canadian. We have not resolved that.

Is it that, or is it some fear that when you self-identify negative things happen to you? Do you believe you lose professionally in some way?

I do not know whether you have any studies. I leave that to you. We can get at that. In law, we do not force people to identify, and we certainly would not want to put labels on people that they do not wish to have, and even stronger from history, as we know. I would like your comments on that.

**Senator Jaffer:** I have a long question so I will not read it, but basically it is about the numbers. I may have erred, but I have looked at all the numbers of the different organizations. I am giving you a job. Will we have one method in the future? Every group presents the numbers in different ways, and that is leading to confusion.

**The Chair:** Can you file that with the clerk? We can circulate the question. Thank you, that is helpful.

**Senator Nancy Ruth:** I understand there is an act, but if you were looking for, say, XYZ scientists and the workforce average of women, Aboriginals and disabled was pretty low in this category, how do you set your targets then? That is one question, for those groups within one category.

Do you think that you would have any obligation to increase the target number beyond what the workforce availability is so that you give opportunities to women, Aboriginals and the disabled to graduate and excel in that field? How do you get at the systemic causes of the discrimination against getting into that profession? If that is not so, should we change the act to reflect that, and what other things should we change the act in?

publique sont probablement un reflet plus exact de la réalité que nous avons dans notre effectif que les chiffres que nous avons actuellement par l'auto-identification. C'est une grande source de frustration.

**La présidente :** Merci. Nous avons dépassé l'heure prévue. J'avais les sénateurs Munson, Jaffer et Nancy Ruth pour un deuxième tour. Si vous avez une question, peut-être pourriez-vous la poser et attendre de recevoir une réponse par écrit?

Je voudrais mentionner deux sujets dans ce contexte. Premièrement, toute cette question d'auto-identification n'est pas nouvelle, elle est déjà revenue plusieurs fois sur le tapis. Avez-vous fait des études récemment? Ceux d'entre nous qui faisons partie de ce comité depuis un certain temps connaissent le contexte des raisons pour lesquelles les gens ne veulent pas s'auto-identifier.

Je voudrais savoir si c'est relié au même dilemme qu'ont connu les collectivités ethniques dans le passé et que j'ai étudié. Vous voulez vous identifier parce que vous voulez faire partie de l'ensemble du Canada. En revanche, vous ne voulez pas vous faire apposer une étiquette. Vous voulez être un Canadien à part entière, par un Canada quelque chose. Nous n'avons pas résolu ça.

Est-ce cela ou est-ce une certaine crainte que, si vous vous auto-identifiez, des choses négatives vous arriveront? Perdez-vous quelque chose professionnellement, d'une certaine manière?

Je ne sais pas si vous avez des études. Je vous laisse le soin de répondre plus tard à la question. À vous de voir. En droit, nous ne pourrions pas obliger les gens à s'identifier et nous ne voudrions certainement pas mettre sur les gens des étiquettes qu'ils ne souhaitent pas avoir, surtout dans certains cas reliés à l'histoire, comme nous le savons. J'aimerais avoir vos commentaires à ce sujet.

**Le sénateur Jaffer :** J'ai une longue question et je ne vais donc pas la lire. Elle porte essentiellement sur les chiffres. Je me suis peut-être trompée mais j'ai examiné tous les chiffres des différentes organisations. Je vais vous donner du travail. Aurons-nous une méthode à l'avenir? Chaque groupe présente les chiffres de manière différente, ce qui prête à confusion.

**La présidente :** Pouvez-vous remettre le texte de la question au greffier, qui se chargera de la distribution? Merci, c'est utile.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Je sais qu'il y a une loi mais, si vous cherchiez un certain type de scientifiques, par exemple, et que la moyenne des femmes, des Autochtones et des handicapés dans la population active était très basse dans cette catégorie, comment établiriez-vous vos objectifs? Voilà une question, pour ces groupes dans une catégorie.

Pensez-vous que vous auriez l'obligation d'augmenter le nombre ciblé au-delà de la disponibilité dans la population active de façon à pouvoir offrir des chances aux femmes, aux Autochtones et aux handicapés de progresser et d'exceller dans ce domaine? Comment vous attaqueriez-vous aux causes systémiques de discrimination contre l'entrée dans cette profession? Si ce n'est pas le cas, devrions-nous modifier la loi pour refléter ça, et quelles autres choses changeriez-vous dans la loi?

**The Chair:** I leave you with all of those questions. They will be part of our record, so you can review them. If you are not clear on a question, please contact the clerk and we can then explore it.

I thank you for coming and giving us this information and some directions to think about, and perhaps you will see some of your reflections in our report. You will also see some of our recommendations. I hope we can continue the dialogue.

I hope that your first appearance before a Senate committee or any committee leads you to conclude it is valuable and that you are looking for the next opportunity to come back, because we certainly will be calling you back.

Honourable senators, we are reconvened with our next panel, and we will now carry out our work in regard to monitoring the issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations.

This has been a long-standing order that we have had in place, and we have followed international human rights treaties, legislation and related issues. We have recently been studying the topic of the United Nations Human Rights Council as it evolved in the Commission on Human Rights, and we were looking at how it is evolving and whether it is serving the needs of the people whose rights are being denied. We are also looking at the Universal Periodic Review, UPR, which was put in place with the hope that there would be a more systematic way of looking at countries and their adherence to international human rights standards.

We have already heard from officials and several non-governmental agencies. This evening we will be hearing from Romeo Saganash, Director, Quebec Relations and International Affairs, Grand Council of the Crees (Eeyou Istchee); Ms. Beverley Jacobs, President, Native Women's Association of Canada, who has been before us many times and we welcome back; Ellen Gabriel, President, Quebec Native Women; and Jennifer Preston, Programme Coordinator, Aboriginal Affairs, Canadian Friends Service Committee (Quakers).

We will begin with Mr. Saganash.

**Romeo Saganash, Director, Quebec Relations and International Affairs, Grand Council of the Crees (Eeyou Istchee):** Thank you and good evening, honourable senators, indigenous leaders who are here as well and other colleagues. I will start by commending this standing Senate committee for its ongoing dedication to advancing human rights.

For the past 30 years, the Grand Council of the Crees has been actively involved in the promotion and protection of human rights at the United Nations and other international forums. I am pleased to appear before this committee and to contribute to your examination of Canada's Universal Periodic Review before the United Nations Human Rights Council.

**La présidente :** Nous allons nous laisser sur ces questions. Elles figureront au procès-verbal et vous pourrez les examiner attentivement. Si elles ne sont pas claires, veuillez prendre contact avec le greffier pour obtenir des précisions.

Je vous remercie d'être venue et de nous avoir donné ces informations et certaines précisions qui nous seront utiles pour élaborer notre rapport. Vous verrez aussi certaines de nos recommandations. J'espère que nous pourrions continuer le dialogue.

J'espère que votre première comparution devant un comité du Sénat, ou devant n'importe quel comité d'ailleurs, vous amènera à conclure que c'est utile et que vous reviendrez avec plaisir devant nous car, soyez-en certaine, nous vous convoquerons à nouveau.

Honorables sénateurs, nous poursuivons avec le groupe suivant de témoins afin de poursuivre notre travail concernant la surveillance des questions reliées aux droits de la personne, notamment l'examen des mécanismes du gouvernement portant sur les obligations nationales et internationales du Canada en matière de droits humains.

Il s'agit-là d'une question dont nous sommes saisis depuis longtemps, notre souci étant de suivre les traités internationaux, la législation et toutes les questions touchant aux droits de la personne. Nous avons récemment étudié le Conseil des droits de l'homme, des Nations Unies, organisme qui a succédé à la Commission des droits de l'homme, afin de voir comment il évolue et s'il répond aux besoins des gens dont les droits ne sont pas respectés. Nous examinons également l'Examen périodique universel, processus qui a été mis en place dans l'espoir d'assurer un examen plus systématique de la manière dont les différents pays respectent les normes internationales touchant les droits de la personne.

Nous avons déjà entendu des représentants d'instances gouvernementales et de plusieurs organismes non gouvernementaux. Ce soir, nous accueillons Romeo Saganash, directeur, Relations avec le Québec et Affaires internationales, Grand conseil des Cris (Eeyou Istchee); Beverley Jacobs, présidente, Association des femmes autochtones du Canada, qui a déjà comparu plusieurs fois devant notre comité; Ellen Gabriel, présidente, Femmes autochtones du Québec; et Jennifer Preston, coordonnatrice de programme, Affaires autochtones, Secours quaker canadien.

Nous commençons avec M. Saganash.

**Romeo Saganash, directeur, Relations avec le Québec et affaires internationales, Grand conseil des Cris (Eeyou Istchee) :** Merci et bonsoir, honorables sénateurs, chefs indigènes présents dans cette salle et autres collègues. Permettez-moi de commencer d'abord par féliciter le comité sénatorial permanent de son dévouement à la cause des droits humains.

Depuis 30 ans, le Grand conseil des Cris participe activement à la promotion et à la protection des droits humains aux Nations Unies et devant d'autres tribunes internationales. C'est avec plaisir que je compare aujourd'hui devant votre comité pour contribuer à votre examen de l'Examen périodique universel du Canada devant le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies.



Approximately 70 per cent of the states that participated in Canada's UPR have raised concerns relating to indigenous people. As emphasized by former UN Secretary-General Boutros Boutros-Ghali, human rights constitute the common language of humanity. In this global context, the central focus of my people, the James Bay Cree, and other indigenous peoples is the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. The declaration is the most comprehensive universal international human rights instrument explicitly addressing the rights of indigenous peoples. To illustrate the widespread support for the declaration and its implementation, we have tabled for this committee a document entitled "Supportive Statements Worldwide."

In view of its importance, the declaration was the main subject of our joint submission to the United Nations Human Rights Council in regard to the UPR concerning Canada. Indigenous and human rights organizations from various regions of the world endorsed this joint submission. That is largely because Canada's opposing position on the declaration prejudices indigenous people's rights across the globe and undermines the international human rights system as a whole.

In opposing the declaration since 2006, the Canadian government has repeatedly used the same response: It has no legal effect in Canada, and its provisions do not represent customary international law.

These statements do not reflect Canadian or international law. An in-depth legal analysis of Canada's position by lawyer Paul Joffe has been provided to this committee as well.

In their submission to Canada's UPR, many organizations raised concerns relating to Canada's positions on the UN declaration, yet the Canadian government omitted any mention of this human rights instrument in its December 2008 national report. In the preparation of the government's report, indigenous and civil society organizations were not consulted.

On April 21 and 22, 2009, follow-up meetings on Canada's UPR were convened by the government with indigenous and human rights organizations in Gatineau, Quebec. In reviewing the recommendations from states that were highlighted in the March 2009 report of the working group on the UPR, the government did not include the UN declaration under the heading, "International Instruments." Instead, a separate category of foreign policy was created that included the UN declaration. Ultimately, the government permitted participants to discuss the declaration under international instruments; however, department officials refused to respond as to whether, in the government's view, the declaration was a human rights instrument.

At these meetings, the Canadian government also would not comment on whether it considered the collective rights of indigenous peoples to be human rights. Without clear indication of Canada's understanding of the term "human rights," it was

Près de 70 p. 100 des États ayant participé à l'EPU du Canada ont exprimé des préoccupations concernant les peuples autochtones. Comme le disait l'ex-secrétaire général de l'ONU Boutros Boutros-Ghali, les droits de l'homme sont la langue commune de l'humanité. Dans ce contexte global, le texte fondamental pour mon peuple, les Cris de la baie James, et pour les autres peuples autochtones, est la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Cette déclaration est en effet le texte universel le plus complet sur les droits des peuples autochtones. Afin d'illustrer l'appui général qu'elle a reçu, nous avons déposé devant le comité un document intitulé « Supportive Statements Worldwide ».

Vu son importance, la déclaration fut le principal sujet de notre communication conjointe au Conseil des droits de l'homme dans le cadre de l'EPU du Canada. Des organisations autochtones et des organisations de défense des droits de la personne de diverses régions du monde ont appuyé cette communication conjointe. Cela s'explique en grande mesure parce que l'opposition du Canada à la déclaration cause un préjudice aux droits des peuples autochtones du monde entier et mine le système international des droits humains dans son ensemble.

En s'opposant à la déclaration depuis 2006, le gouvernement canadien avance continuellement la même réponse : elle n'a aucun effet juridique au Canada et ses dispositions ne représentent pas le droit coutumier international.

Ces affirmations ne reflètent pas le droit canadien ni le droit international. Une analyse approfondie de la position du Canada par l'avocat Paul Joffe a également été déposée devant votre comité.

Dans les mémoires qu'ils ont adressés au Conseil pour l'EPU du Canada, bon nombre d'organisations ont exprimé des préoccupations au sujet des positions du Canada sur la déclaration de l'ONU mais le gouvernement canadien a omis toute mention de cet instrument des droits humains dans son rapport national de décembre 2008. Lors de la préparation du rapport du gouvernement, les organisations autochtones et de la société civile n'ont pas été consultées.

Les 21 et 22 avril 2009, le gouvernement a convoqué les organisations autochtones et des organisations de droits humains à Gatineau, au Québec, pour faire le suivi de l'EPU. Dans son examen des recommandations des États qui ont été mises en relief dans le rapport de mars 2009 du groupe de travail sur l'EPU, le gouvernement n'a pas inclus la déclaration de l'ONU au chapitre des « Instruments internationaux ». Le gouvernement a fini par permettre aux participants de discuter de la déclaration dans le contexte des instruments internationaux mais les représentants ministériels ont refusé de dire si, selon le gouvernement, la déclaration est un instrument des droits humains.

Lors de ces réunions, le gouvernement du Canada a également refusé de dire s'il considère les droits collectifs des peuples autochtones comme des droits humains. Sans indication claire de la manière dont le Canada interprète la notion de droits humains,

difficult to comment on the multitude of state recommendations. This refusal to affirm our collective rights as human rights has persisted for the past three years.

For 30 years, the practice has consistently been to address indigenous people's collective rights within international regional human rights systems. In its agenda and framework for the program of work, the UN Human Rights Council has permanently included the rights of peoples under the heading "promotion and protection of all human rights."

The UN declaration is increasingly being used by treaty-monitoring bodies to interpret other international human rights instruments. This serves to ensure that the application of international standards to indigenous people will be relevant and meaningful.

As increasingly emphasized by indigenous representatives, the declaration should also be used to interpret modern and other treaties between indigenous peoples and states. Such a human rights-based approach should help to reverse the systematic failure within the Canadian government to fully implement these treaties according to their spirit, letter and intent.

To address the severe problem, the Grand Council of the Crees and other indigenous signatories to the 21 modern treaties in Canada have formed a land claims agreement coalition and made a joint submission in relation to Canada's UPR. At the April meetings, Canadian officials also refused to comment on the Crown's constitutional duty to consult and accommodate indigenous peoples. Instead, a Department of Justice official indicated that the government was putting aside such constitutional issues in its UPR process and not adopting a "narrow" approach. The Canadian government cannot avoid its constitutional duties to indigenous peoples in situations where it contemplates conduct that might adversely affect our Aboriginal and treaty rights.

A brief summary of such duties has been tabled with this committee. Within the UPR process, every state is encouraged to prepare the information for its national report through a broad consultation process at the national level with all relevant stakeholders.

The Grand Council of the Crees fully appreciates the importance of international cooperation in the field of human rights. As a member of the Human Rights Council, Canada is required to "uphold the highest standards in the promotion and protection of human rights."

In regard to the indigenous peoples' human rights, we respectfully urge the standing Senate committee to fully examine the positions of the Government of Canada. It is these positions that are determining Canada's action within the UPR process and preventing Canada from playing a principal and leadership role.

il était difficile de formuler des commentaires sur la multitude de recommandations des États. Ce refus d'entériner nos droits collectifs comme droits humains persiste depuis trois ans.

Depuis 30 ans, la pratique a toujours consisté à traiter des droits collectifs des peuples autochtones dans le contexte des systèmes internationaux régionaux de droits humains. Dans son programme de travail, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a inclus de manière permanente les droits des peuples au chapitre de « la promotion et la protection de tous les droits humains ».

La déclaration de l'ONU est de plus en plus fréquemment invoquée par les organismes de surveillance des traités pour interpréter d'autres instruments internationaux touchant les droits humains. Elle sert à garantir que l'application des normes internationales aux peuples autochtones sera pertinente et efficace.

Comme l'affirment de plus en plus fréquemment les représentants autochtones, la déclaration devrait aussi servir à interpréter les traités modernes et autres entre les peuples autochtones et les États. Une telle approche fondée sur les droits humains devrait contribuer à redresser l'échec systématique du gouvernement canadien à mettre pleinement en œuvre ces traités dans le respect de leur esprit, de leur lettre et de leur intention.

Pour s'attaquer à ce grave problème, le Grand conseil des Cris et les autres signataires autochtones des 21 traités contemporains au Canada ont formé une coalition sur les revendications territoriales et ont adressé une communication commune au sujet de l'EPU du Canada. Lors des réunions d'avril, les représentants canadiens ont également refusé d'exprimer un avis sur le devoir constitutionnel de l'État canadien de consulter et d'appuyer les peuples autochtones. Au lieu de cela, un représentant du ministère de la Justice a dit que le gouvernement mettait ces questions constitutionnelles de côté dans son processus d'EPU et n'adoptait pas une approche « étroite ». Le gouvernement canadien ne peut faire fi de ses obligations constitutionnelles à l'égard des peuples autochtones dans les situations où il envisage une conduite qui pourrait avoir une incidence négative sur nos droits autochtones et nos droits issus des traités.

Un bref résumé de ces obligations a été déposé devant le comité. Dans le cadre du processus d'EPU, chaque État est encouragé à préparer son rapport national en menant de larges consultations de toutes les parties prenantes au niveau national.

Le Grand conseil des Cris apprécie l'importance d'une coopération internationale en matière de droits humains. En qualité de membre du Conseil des droits de l'homme, le Canada est tenu de « respecter les normes les plus élevées en matière de promotion et de protection des droits de la personne ».

En ce qui concerne les droits humains des peuples autochtones, nous implorons respectueusement le comité sénatorial permanent d'examiner attentivement les positions du gouvernement du Canada. Ce sont ces positions qui minent l'action du Canada dans le processus de l'EPU et l'empêchent de jouer un rôle principal et de leadership.

**Beverley Jacobs, President, Native Women's Association of Canada:** Good evening, honourable senators. I want to introduce myself in my language first.

*[The witness spoke in her native language.]*

I said greetings of peace to all of you. My real name is Gowehgyuseh, which means "she is visiting." I am a Mohawk from Six Nations of the Grand River Territory, Bear Clan, and President of the Native Women's Association of Canada, NWAC. I also want to acknowledge the traditional territory of the Algonquin Nation here in this territory for allowing us to be here on their lands.

The Native Women's Association of Canada is very thankful for the opportunity to provide some recommendations for improving this country's record specific to indigenous peoples that live in Canada. When Canada's record was reviewed recently in Geneva, the majority of the state comments and recommendations did pertain to the situation of indigenous peoples. This also confirms what the Native Women's Association of Canada has been saying for a very long time and what is apparent to many Canadians about the serious nature of human rights concerns facing indigenous peoples, and particularly indigenous women in Canada, that require concrete changes to policies and practices in Canada. We hope that the occasion of this UPR process will be a catalyst to bring about the kind of human rights protections that so many people have been seeking for such a long time.

As an organization, we have ECOSOC status within the United Nations, and we, along with other civil society organizations, other indigenous peoples, nations and organizations, made submissions in September 2008. ECOSOC is the UN Economic and Social Council.

The first main issue I want to address is the process concerns; the second is to highlight the key recommendations of states that we would like to see implemented; and the third is essential follow-up measures required for Canada to improve its tarnished reputation on human rights, particularly in relation to indigenous peoples and indigenous women specifically.

First, there is an issue about process and our concern with respect to engagement with civil society, including indigenous peoples. We feel that it was inadequate right from the beginning. Six national meetings were held in the first three weeks of January leading up to the UPR process in Canada. The UPR was just in February. We felt that these meetings were very poorly organized by Canadian Heritage in terms of timing: insufficient notice was given to participants, and the inclusion of an Aboriginal-specific session was cancelled very late. Therefore, indigenous peoples were forced to attend other meetings, and they had less notice to be able to attend those other meetings.

It is a continued frustration since we participated in good faith with the hope that the federal government would take this process seriously. Instead, the meetings were delayed for months, leading to a situation in which community members were expressing their

**Beverley Jacobs, présidente, Association des femmes autochtones du Canada :** Bonsoir, honorables sénateurs. Je vais d'abord me présenter dans ma propre langue.

*[Le témoin s'exprime en langue autochtone.]*

Je viens de formuler des vœux de paix pour vous tous. Mon vrai nom est Gowehgyuseh, ce qui veut dire « elle nous rend visite ». Je suis une Mohawk des Six Nations du Territoire de la Grande Rivière, du Clan de l'ours, et je suis présidente de l'Association des femmes autochtones du Canada. Je tiens également à mentionner le territoire traditionnel de la nation algonquine qui nous autorise à nous réunir ici sur ses terres.

L'Association des femmes autochtones du Canada est très heureuse d'avoir la possibilité de formuler des recommandations pour améliorer le comportement du pays envers les peuples autochtones. Lors de l'examen du bilan du Canada à Genève, récemment, la plupart des États ont formulé des remarques et des recommandations sur la situation des peuples autochtones. Cela confirme également ce que dit l'Association des femmes autochtones du Canada depuis très longtemps et ce que savent de nombreux Canadiens au sujet de la nature grave des préoccupations des peuples autochtones du Canada, notamment les femmes autochtones, en matière de droits humains, ce qui appelle des changements concrets aux politiques et pratiques en vigueur au Canada. Nous espérons que cet EPU contribuera à l'instauration de la protection des droits humains que tant de gens essaient d'obtenir depuis si longtemps.

À titre d'organisation, nous avons le statut d'ECOSOC aux Nations Unies et, avec d'autres organisations de la société civile, d'autres peuples, nations et organisations autochtones, nous avons adressé des mémoires en septembre 2008. L'ECOSOC est le Conseil économique et social de l'ONU.

La principale question que je veux aborder concerne le processus, après quoi je parlerai des principales recommandations des États dont nous souhaitons l'application, puis des mesures de suivi essentielles qui sont nécessaires si le Canada veut améliorer sa réputation ternie en matière de droits humains, notamment en ce qui concerne les peuples autochtones et, en particulier, les femmes autochtones.

Il y a tout d'abord un problème de processus relié à la participation de la société civile et des peuples autochtones. Nous pensons que cet aspect est inadéquat depuis le début. Six rencontres nationales ont été organisées dans les trois premières semaines de janvier en prévision de l'EPU du Canada. L'EPU s'est tenu en février. Nous pensons que ces réunions avaient été mal organisées par Patrimoine canadien du point de vue du moment, ce qui avait débouché sur un préavis insuffisant pour les participants et sur l'annulation très tardive d'une session spécifique sur les questions autochtones. Par conséquent, les Autochtones ont été forcés d'assister aux deux autres réunions, avec moins de préavis que les autres.

C'est toujours une source de frustration car, chaque fois que nous participons de bonne foi, nous espérons que le gouvernement fédéral fera de même. Au lieu de cela, on constate que les réunions ont été retardées pendant plusieurs

viewpoints when Canada had already submitted its report and literally days before the large delegation arrived in Geneva to prepare for the UPR.

The engagement with civil society and indigenous peoples is supposed to be a central part of the UPR process; however, Canada made a lengthy presentation on the human rights record in Canada with little real acknowledgment of the seriousness of human rights issues in Canada and without making any commitments for change. Many of the states specifically urged Canada to rectify this problem and engage in a genuine consultation process to review and take action on the UPR recommendations. We were assured that this would happen, but this is not how things turned out.

Instead, a two-day session was held in Ottawa on April 21 and 22 with an invitation being issued April 9. Again, it was short notice. Also, it is important to note that the government chose to schedule these meetings during a time period of other international human rights activities, including the Third Indigenous Leaders' Summit of the Americas and the Fifth Summit of the Americas held during the week of April 13 to 19, as well as the Indigenous Peoples' Global Summit on Climate Change held in Alaska from April 20 to 24.

We feel these meetings held on April 21 and 22 did not provide the opportunity to engage with indigenous peoples in a meaningful way about how Canada would respond to the recommendations. The officials in attendance did not give any indication of which recommendations the Government of Canada is in favour of and which ones the government intends to reject. At the same time, it was apparent that the government had already made up its mind and was not prepared to engage in a debate about these unstated priorities.

The recommendations put forth by states at the recent review in February are instructive of what needs to occur to help restore Canada's image as a human rights champion. It calls on Canada to ensure that its engagement with the UPR is demonstrative of an inclusive, transparent and accountable process.

I will turn now to recommendations regarding violence against indigenous women. As you know, many indigenous women across Canada and around the world have had to deal with the issue of violence against indigenous women. Norway recommended that Canada institute a comprehensive reporting and statistical analysis of the scale and character of violence against indigenous women so that a national strategy can be initiated and there will be consultation with indigenous representatives to respond to the severity of the issue.

As well, there was a recommendation by the Czech Republic and Mexico with respect to adequately investigating and sanctioning those responsible for the death and disappearance of indigenous women, to adopt measures to ensure accountability of police for their proper, sensitive and effective conduct in cases of violence against women, as well as better protection of Aboriginal women against all violence, including addressing

mois, ce qui fait que les membres de la communauté ont finalement exprimé leur point de vue à un moment où le Canada avait déjà déposé son rapport et, littéralement, quelques jours à peine avant l'arrivée de la grande délégation à Genève pour se préparer à l'EPU.

L'engagement de la société civile et des peuples autochtones est censé être un élément central du processus de l'EPU mais cela n'a pas empêché le Canada de faire un long exposé sur son bilan en matière de droits humains sans vraiment reconnaître la gravité des préoccupations au Canada et sans prendre d'engagement de changement. Bons nombre d'États ont explicitement imploré le Canada de corriger ce problème et de lancer un processus de consultation honnête pour examiner les recommandations de l'EPU et les mettre en œuvre. On nous a assuré que cela se ferait mais ce n'est pas ce qui s'est passé.

Au lieu de cela, une session de deux jours s'est tenue à Ottawa les 21 et 22 avril, après une invitation lancée le 9 avril. Encore une fois, le préavis était très court. En outre, il importe de souligner que le gouvernement avait choisi de tenir ces réunions dans une période où il y avait d'autres activités internationales touchant les droits humains, notamment le Troisième sommet des chefs autochtones des Amériques et le Cinquième sommet des Amériques, la semaine du 13 au 19 avril, ainsi que le Sommet mondial des peuples autochtones sur le changement climatique, qui s'est tenu en Alaska du 20 au 24 avril.

Nous estimons que ces réunions tenues les 21 et 22 avril n'ont pas permis de discuter sérieusement avec les représentants autochtones de la manière dont le Canada répondrait aux recommandations. Les fonctionnaires en présence n'ont donné aucune indication des recommandations que le gouvernement acceptait ou rejetait. En même temps, il fut évident que le gouvernement avait déjà pris sa décision et n'était pas prêt à participer à un débat sur ces priorités non énoncées.

Les recommandations formulées par les États lors de l'Examen de février montrent ce qu'il faut faire pour rétablir l'image du Canada comme champion des droits humains. Elles invitent le Canada à s'assurer que sa participation à l'EPU procède d'un processus inclusif, transparent et redevable.

Je passe maintenant aux recommandations concernant la violence faite aux femmes autochtones. Comme vous le savez, bon nombre de femmes autochtones du Canada et d'autres pays sont confrontées à des problèmes de violence. La Norvège a recommandé au Canada d'instaurer un processus exhaustif de rapports et d'analyses statistiques sur la portée et la nature de la violence faite aux femmes autochtones, dans le but d'élaborer une stratégie nationale, et de mener des consultations auprès des représentants autochtones pour réagir à la gravité du problème.

En outre, la République tchèque et le Mexique ont formulé une recommandation au sujet d'enquêtes et de sanctions adéquates à l'égard des responsables de la mort et de la disparition de femmes autochtones, l'adoption de mesures pour assurer la redevabilité de la police à l'égard d'un comportement adéquat, sensible et efficace dans les affaires de violence faite aux femmes, ainsi qu'une meilleure protection des femmes autochtones contre toutes les

their socio-economic status and discrimination against them and better accessibility of alternative protective housing for victims of domestic violence.

As an organization, we co-chaired the National Aboriginal Women's Summit for the last two years, which has issued many recommendations. Given the high rates of violence facing indigenous women in all walks of life, including within their own communities, within their own homes, and within the larger society, there is an urgent need for the Government of Canada to work with NWAC and other indigenous women's organizations to devise appropriate responses, which could be best done through a national action plan, including prevention and education.

With respect to police actions, the Aboriginal leadership in British Columbia has already stated that there is a need for a public inquiry into the issues of the missing and murdered Aboriginal women from the Downtown Eastside in Vancouver and why there was such a long delay in the police investigation. Many lives could have been saved.

Bridget Tolley is another woman from Kitigan Zibi. Her mother was killed by the Quebec police, hit by a police car, and she is requesting an internal investigation into the death of her mother.

Many of these recommendations are regarding incarceration and discrimination with respect to the over-incarceration of Aboriginal women. New Zealand recommended that Canada strengthen its efforts to reduce the incarceration rate, and we fully support that recommendation. Again, this is something we have been working on and have been advocating for years.

Many states, including Denmark, Norway and Finland, voiced their disappointment with Canada's position on the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples and called upon Canada to reverse its position and endorse and implement the declaration. We consider the declaration to be a vital instrument for addressing the real and pressing rights and needs of indigenous women in Canada and globally. We strongly believe that Canada should review and reverse its unfounded and unprincipled position to this human rights instrument.

Another recommendation was by India with respect to the continued discrimination in the Indian Act. With the recent Sharon McIvor appeal at the Court of Appeal, this government needs to make some concrete changes to address the continued sexual discrimination in the Indian Act system.

With respect to follow-up, we have many recommendations. We talked about many inadequacies, and Aboriginal women's human rights continue to be violated on a daily basis. In looking at recommendations and constructive solutions, one solution came from Portugal, and that was to create or reinforce a

formes de violence, y compris dans le contexte de leur statut socio-économique et de la discrimination dont elles font l'objet, et un meilleur accès des victimes de violence conjugale à un hébergement de protection.

À titre d'organisation, nous avons coprésidé le Sommet national des femmes autochtones pendant les deux dernières années, lequel a produit de nombreuses recommandations. Étant donné la fréquence élevée des cas de violence envers les femmes autochtones dans toutes sortes de contexte, notamment dans leurs propres collectivités, sous leur propre toit et dans la société générale, il est urgent que le gouvernement du Canada collabore avec l'AFAC et avec les autres organisations de femmes autochtones pour formuler des réponses adéquates, la meilleure solution étant de dresser un plan d'action national comportant des éléments de prévention et d'éducation.

En ce qui concerne l'action de la police, les chefs autochtones de la Colombie-Britannique ont déjà déclaré qu'il est nécessaire de tenir une enquête publique sur le problème des femmes autochtones disparues ou assassinées dans les quartiers de l'est de Vancouver et sur les raisons pour lesquelles il a fallu si longtemps pour avoir une enquête policière. Beaucoup de vies auraient pu être sauvées.

Bridget Tolley est une autre femme de Kitigan Zibi. Sa mère a été tuée par la police du Québec lorsqu'elle a été renversée par un véhicule de la police, et elle réclame une enquête interne à ce sujet.

Bon nombre de ces recommandations concernent l'incarcération et la discrimination reliée à l'incarcération excessive de femmes autochtones. La Nouvelle-Zélande a recommandé au Canada d'accroître ses efforts pour réduire le taux d'incarcération et nous appuyons pleinement cette recommandation. Il s'agit-là encore une fois d'une chose que nous recommandons depuis des années.

Bon nombre d'États, dont le Danemark, la Norvège et la Finlande, ont exprimé leur déception à l'égard de la position du Canada sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et l'ont invité à revoir sa position en endossant et en appliquant la déclaration. Nous considérons que la déclaration est un texte crucial pour répondre aux besoins réels et urgents de protection des droits et de satisfaction des besoins des femmes autochtones au Canada et à l'échelle internationale. Nous croyons fermement que le Canada devrait revoir et renverser sa position injustifiée et immorale au sujet de cet instrument de protection des droits humains.

L'Inde a formulé une recommandation au sujet du caractère continuellement discriminatoire de la Loi sur les Indiens. Avec l'appel récent de Sharon McIvor devant la Cour d'appel, le gouvernement se doit de prendre des mesures concrètes pour mettre fin à la discrimination sexuelle issue du système de la Loi sur les Indiens.

En ce qui concerne le suivi, nous avons beaucoup de recommandations. Nous avons évoqué de nombreux problèmes, notamment le fait que les droits des femmes autochtones continuent d'être transgressés quotidiennement. Dans notre examen des recommandations et notre recherche de solutions

transparent, effective and accountable system that includes all levels of government and civil society, as well as looking at the credibility that an accountability mechanism has established. The accountability mechanism has to include the rights of indigenous peoples.

**Jennifer Preston, Programme Coordinator, Aboriginal Affairs, Canadian Friends Service Committee (Quakers):** Thank you for the opportunity to appear this evening. I am very pleased that this committee is following the Human Rights Council and the UPR and particularly Canada's engagement with the council and the UPR. As some of you know, the Quakers have been involved at the UN since the UN was founded, and we operate permanent offices in New York and Geneva. Some of you, when you were in Geneva last year, met with my colleague, Rachel Brett, our full-time human rights representative in Geneva, who works full time at the council and on the UPR.

I work for the Canadian Quakers, and so I have been following Canada's UPR. I also carry for Quakers the international file on indigenous people's human rights, and therefore our engagement on Canada's UPR specifically focused on the human rights of indigenous peoples. As part of the work that I do, in partnership with indigenous peoples and other human rights representatives, I regularly engage with states at the international level in Geneva, in New York and also in Canada, and this includes many meetings with many different states leading up to Canada's UPR.

I want to raise two points this evening. One of them is the process of the engagement with civil society that happened for Canada's UPR, and with civil society and with indigenous people's organizations, and the other is a specific comment on the recommendations that Canada received around the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples.

It is important for everyone to remember that there are approximately 370 million indigenous people in over 70 countries in the world. When we are talking about Canada's behaviour on the declaration, we are not just talking about how it affects indigenous people in Canada. It is also important to remember from a human rights perspective that indigenous peoples are regarded as the most disadvantaged around the world globally, and their overall situation in many countries remains quite urgent.

The process with civil society and indigenous peoples' organizations is quite weak. I have been following this and working on the file for about a year. Last June, a small meeting was called by Foreign Affairs Canada, a very small meeting with only a handful of NGOs present. In fact, when the representative from Canadian Heritage who had the lead on the file on the UPR came, her presentation consisted of, "I have nothing to share." That was the beginning. That meeting did not deal with any substance whatsoever. It dealt only with what the form of UPR looks like.

constructives, nous avons trouvé une solution proposée par le Portugal, consistant à créer ou à renforcer un système transparent, efficace et redevable incluant tous les paliers de gouvernement et la société civile, ainsi que l'établissement d'un mécanisme crédible de reddition de comptes incluant les droits des peuples autochtones.

**Jennifer Preston, coordonnatrice de programmes, Affaires autochtones, Secours Quaker Canadien :** Merci de votre invitation à comparaître ce soir. Je suis très heureuse que votre comité se penche sur le Conseil des droits de l'homme et l'EPU, notamment sur l'action du Canada à cet égard. Comme certains d'entre vous le savez, les Quakers sont actifs à l'ONU depuis sa création et nous avons des bureaux permanents à New York et à Genève. Certains d'entre vous, lors de votre passage à Genève l'an dernier, avez rencontré ma collègue, Rachel Brett, notre représentante à temps plein à Genève sur les droits de la personne qui travaille à temps plein au Secours et sur l'EPU.

Je travaille pour les Quakers du Canada et je suis donc de près l'EPU du Canada. J'assume également la responsabilité pour les quakers du dossier international des droits humains des peuples autochtones et, par conséquent, de notre engagement dans l'EPU de ce point de vue. Dans le cadre de mon travail et en partenariat avec les peuples autochtones et d'autres représentants d'organisations des droits humains, je discute régulièrement avec des États au niveau international à Genève, à New York et aussi au Canada, notamment en ayant participé à de nombreuses réunions avec de nombreux États différents en vue de l'EPU du Canada.

Je voudrais soulever deux questions devant vous. La première est le processus de participation de la société civile au sujet de l'EPU du Canada et la deuxième, les recommandations reçues par le Canada au sujet de la Déclaration de l'ONU sur les droits des peuples autochtones.

Il est important que tout le monde se souvienne qu'il y a environ 370 millions d'Autochtones dans plus de 70 pays. Quand nous parlons du comportement du Canada à l'égard de la déclaration, nous ne parlons pas seulement de son effet sur les peuples autochtones du Canada. Il importe aussi de se souvenir, du point de vue des droits humains, que les peuples autochtones sont considérés comme le groupe le plus défavorisé dans le monde et que leur situation reste généralement extrêmement préoccupante dans de nombreux pays.

Le processus de participation de la société civile et des organisations des peuples autochtones est très faible. Je l'ai suivi de près pendant environ un an. L'an dernier, Affaires étrangères Canada a convoqué une petite rencontre, non, une très petite rencontre avec seulement une poignée d'ONG. En fait, quand la représentante de Patrimoine canadien qui assumait la responsabilité du dossier de l'EPU est arrivée, tout ce qu'elle a pu dire fut : « Je n'ai rien à dire ». Ça a commencé comme ça. La rencontre n'a absolument rien donné. Elle a porté uniquement sur la forme que prendrait l'EPU.

We did not have any further contact with Canadian Heritage until after the national report for Canada had already been submitted to the office of the High Commissioner. That report was submitted late, and later, in January of 2000, some regional meetings were held. In fact, the impetus for those meetings came from a small steering group of NGOs, which included the Native Women's Association, so it was not Canadian Heritage that took the lead to make those meetings happen. In those meetings, half a day was spent engaging with civil society and indigenous peoples, and for the second half of the day the representatives from the government came in.

In the meeting I attended, which was in Toronto, there was no engagement. The civil society representatives that had already spent several hours together reported on the conversations they had been having, and the federal officials took notes, which is not a dialogue and is not an engagement. That was just weeks before the review in Geneva. Then I went to Geneva for the review, and right after the review I actually had a meeting with Deputy Minister Simms who had given Canada's report, and I specifically asked him what the follow-up plans were for engagement with civil society, to which his answer was that they had not really thought about it yet. They did not know what the follow-up would be. Even though we were working on a short time frame and it had been two months before they organized the April meetings, knowing that the report was due in June, two months went by when there was not any engagement happening.

Then we had the meetings last week. The first day was intended to be a meeting with a broader agenda for civil society, and the second day was focusing specifically on rights of indigenous peoples. Four of us attended the two days, and Ms. Gabriel and I were two of the four that attended two days. Those meetings were very frustrating, because again we were in a situation where representatives of indigenous people's organizations and civil society were doing all of the talking. The federal officials were present, and there was no, "This is where we are, and this is where you are, so let us talk about some creative space where we can be closer to each other," because we do not know where they were. The repeated answer was that the report has not been written yet. Surely positions were known, but they certainly were not shared with any of us.

Frankly, I believe that they are really not interested in input from civil society unless it coincides with current positions or policy, and those positions will not be changed or re-examined due to our input unless it is in an area that is a neutral space and they are good with changing it anyway. It is not a dialogue, and it was not a situation where we felt that our views were being respected.

I also have to say the second day was quite interesting because the majority of the representatives were from indigenous peoples organizations. My colleague from Amnesty International and I were there and we were the only two non-Aboriginal

Nous n'avons pas eu d'autres contacts avec Patrimoine canadien avant que le rapport national concernant le Canada soit adressé au bureau du Haut-commissaire. Le rapport a été déposé en retard et, ensuite, en janvier 2000, il y a eu quelques réunions régionales. En fait, ces réunions se sont tenues uniquement parce qu'un petit groupe d'ONG comprenant l'Association des femmes autochtones a exercé des pressions en ce sens et non pas parce que Patrimoine canadien aurait pris l'initiative de les organiser. Lors de ces réunions, une demi-journée a été consacrée à la participation de la société civile et des peuples autochtones, et la deuxième journée, à entendre des représentants du gouvernement.

Lors de la réunion à laquelle j'ai assisté, à Toronto, il n'y a eu aucune participation. Les représentants de la société civile, qui avaient déjà passé plusieurs heures ensemble, ont fait rapport des conversations qu'ils avaient eues et les représentants fédéraux ont pris des notes, ce qui ne saurait constituer un dialogue ou un débat. Et cette réunion s'est tenue quelques semaines à peine avant l'Examen à Genève. Ensuite, je suis allée à Genève pour l'Examen et, immédiatement après, j'ai pu rencontrer le sous-ministre Simms qui avait présenté le rapport du Canada et je lui ai demandé explicitement quel serait le suivi pour assurer la participation de la société civile, ce à quoi il m'a répondu qu'on n'y avait pas encore réfléchi. Personne ne savait encore quel serait le suivi. Bien que notre échéancier ait été très serré et qu'il ait fallu deux mois pour organiser les rencontres d'avril, alors qu'on savait que le rapport était dû en juin, deux mois se sont écoulés sans aucune participation.

Nous avons eu ensuite les réunions de la semaine dernière. La première journée était censée être consacrée généralement à la société civile et la deuxième, aux droits des peuples autochtones. Quatre d'entre nous avons participé aux deux journées, notamment Mme Gabriel et moi-même. Ces réunions furent très frustrantes car, une fois encore, nous nous sommes retrouvées dans une situation où les représentants des organisations autochtones et de la société civile furent les seuls à parler. Il y avait des représentants fédéraux mais il n'y a pas eu de « Voici où nous en sommes, voici où vous en êtes, essayons de parler d'un espace créatif où nous pourrions nous rapprocher », parce que nous ne savions pas où ils en étaient. La réponse qu'ils n'ont cessé de répéter était que le rapport n'avait pas encore été rédigé. On peut supposer qu'ils connaissaient leur position mais ils ne nous l'ont certainement pas communiquée.

Très franchement, je pense qu'ils n'avaient strictement aucune intention d'obtenir la contribution de la société civile si elle ne concordait pas exactement avec leur propre position, et que cette position ne sera pas modifiée ni réexaminée du fait de notre contribution, à moins que ce ne soit dans un espace neutre et qu'ils n'aient déjà l'intention de la modifier. Il n'y a là aucun dialogue et ce n'était pas une situation dans laquelle nous pouvions considérer que nos opinions étaient prises au sérieux.

Je dois dire également que la deuxième journée fut très intéressante car la majeure partie des participants représentait les organisations autochtones. Mon collègue d'Amnistie internationale et moi-même étions les seuls non-autochtones

organizations present. However, there were an extraordinary number of federal officials there, the majority of whom did not speak the entire day.

On March 30, when this committee met with some government officials, Diane Fulford said: "We will be listening attentively to the feedback we get. Input will be duly considered in crafting the response. UPR guidelines specifically state the obligations of the state to have full engagement by civil society."

I think that it is a cause of great concern. I believe that officials actually have talking points to respond to issues, and I do not believe that they are allowed to stray from those talking points. I think the talking points are not always factual.

Also, at that meeting on March 30, the chair asked whether Canada should have a different approach with civil society, and that question was not really answered. However, I would say that yes, Canada does need to have a different approach with civil society. At that meeting, Canadian Heritage shared with you a chart showing how they saw the whole UPR process working. They have never shared that chart with any of us, nor was it at any of the meetings they held.

When Canada spoke in Geneva, when John Sims gave the opening statement, he said, "We view the participation of civil society as an important aspect of the UPR process." I would have to say that, from my experience, I do not actually think that is the case.

One of the recommendations Canada received in the UPR was on the declaration, and about 18 states spoke about this in their statements. As well, I spoke with many states in advance, and the declaration was raised repeatedly. That is because states in every region, including many states that are Canada's partners and allies, are frustrated by Canada's behaviour internationally with the declaration and they do not accept the arguments being presented.

It is important to know that, from a human rights perspective, Canada is saying is, "We voted 'no,' so it does not apply to us." Quite frankly, this is not how the international system works. This is not a treaty or a convention. This is a human rights declaration. When human rights declarations are adapted by the UN General Assembly, they are considered universally applicable.

Canada has never taken such a position before and it is a concern to the human rights community. Canada's taking this position is undermining the human rights system. If every state were to say, "We voted 'no;' it does not apply to us," the international system would fall apart. The international system relies on states like Canada to take a leadership role in the human rights system, and Canada spent several decades building a reputation of a leadership role. By undermining this declaration, Canada is whittling away at that.

présents. Il y avait par contre un nombre extraordinaire de représentants fédéraux dont la majeure partie n'a pas ouvert la bouche de toute la journée.

Le 30 mars, quand votre comité a rencontré des représentants du gouvernement, Diane Fulford a dit : « Nous écouterons attentivement les informations qui nous seront communiquées. Les contributions seront sérieusement prises en compte pour formuler la réponse. En vertu des lignes directrices de l'EPU, les États ont l'obligation explicite d'assurer la pleine participation de la société civile. »

Je pense que cela doit beaucoup nous inquiéter. Je crois que les représentants du gouvernement ont déjà formulé leurs réponses aux questions et je ne crois pas qu'ils soient autorisés à s'en écarter. Je pense que les réponses ne sont pas toujours factuelles.

En outre, lors de cette réunion du 30 mars, la présidente a demandé si le Canada devrait adopter une approche différente à l'égard de la société civile mais cette question n'a pas vraiment fait l'objet d'une réponse. Je dois dire cependant que, oui, le Canada doit adopter une approche différente avec la société civile. Lors de cette réunion, Patrimoine canadien vous a présenté un tableau montrant comment fonctionne tout le processus de l'EPU. Ce tableau ne nous a jamais été présenté et il ne l'a jamais été non plus lors des réunions dont j'ai parlé.

Lorsque le Canada s'est exprimé à Genève, lorsque John Sims a fait sa déclaration liminaire, il a dit ceci : « Nous considérons que la participation de la société civile est un aspect important du processus de l'EPU ». Si j'en crois ce que j'ai vu personnellement, rien n'est plus éloigné de la vérité.

L'une des recommandations reçues par le Canada lors de l'EPU concerne la déclaration, dont 18 États ont tenu à parler. Pour ma part, beaucoup des États avec qui j'avais parlé auparavant avaient fréquemment soulevé cette question. C'est parce que des États de toutes les régions, notamment beaucoup qui sont des partenaires et des alliés du Canada, sont frustrés par le comportement du Canada à ce sujet et n'acceptent pas ses arguments.

Il importe de savoir que, du point de vue des droits humains, le Canada dit : « Nous avons voté non et ça ne s'applique donc pas à nous ». Très franchement, ce n'est pas comme ça que fonctionne le système international. Nous ne parlons pas ici d'un traité ou d'une convention mais d'une déclaration sur les droits humains. Lorsqu'une déclaration sur les droits humains est adoptée par l'Assemblée générale de l'ONU, elle est considérée d'application universelle.

Le Canada n'a jamais adopté une telle position auparavant, ce qui inquiète la communauté des droits humains. La position du Canada mine le système des droits humains. Si chaque État commence à dire que telle ou telle déclaration ne s'applique pas à lui parce qu'il a voté non, c'est tout le système international qui risque de s'effondrer. Ce système a besoin que le Canada assume un rôle de leadership sur la question des droits humains, notamment parce que le Canada a passé plusieurs décennies à jouer un tel rôle et à bâtir sa réputation. En rejetant cette déclaration, le Canada mine sa réputation.



**Ellen Gabriel, President, Quebec Native Women:**

*[The witness spoke in her native language.]*

In my culture, we introduce ourselves in our language. I am Katsi'tsakwás from the Turtle Clan, the People of the Flint, otherwise known as Mohawk. I am from the community of Kanehsatake. I have to acknowledge the Creator for all that he gives us, and that he allows us to live another day on Mother Earth, and all that she gives us, provides for us and nourishes us. She teaches us on a daily basis, because she is our mother.

I would like to state that I participated in the January session and the two sessions from last week. I have to tell you, in all honesty, I was very tired by the time Friday rolled around. Willie Littlechild and I — and we were joined by a member of NWAC for the afternoon — were there for the first day, and our frustration only grew even more the second day.

I say “frustration” because of what was previously mentioned: while we asked and provided a lot of information concerning the recommendations — we gave a lot of good suggestions for the bureaucrats who were there — they could never answer any of our questions. Even on the first day, I asked them to please come the next day with people who can answer our questions.

This was not an engagement session; it was not even a consultation. They were just gathering information. That is all it was. This is what taxpayers' money is paying for and they are calling consultations.

I would like to say for the record that I do not consider those consultations. I went there in good faith, even though, in January, I did not feel that we were listened to. Also, we submitted a report to the clerk last Friday. It is a written report from Quebec Native Women. However, I want to say that, on the whole, there are certain things in there that I think all of us indigenous organizations agreed to look more on the impact and do some research in particular to the suggestion of the Convention on the Rights of the Child.

We were told by the Minister of Indian Affairs and Northern Development — or someone from Indian Affairs or Justice Canada — that Canada had reserved this right according to the requests of Aboriginal organizations way back. We are looking at it now. The reservation was particularly regarding the duty to detain children separately from adults. Since we have more children now in foster care than we did who attended residential school, we do not see that this will really be a good reservation. However, we would like to examine further how this could impact us.

I agree with the previous speakers about certain things in the recommendations, but I am not so entirely enthusiastic about the land claims particular recommendations, specifically because of the criteria for land claims in that the burden of proof is upon us. There are, I think, things that are more to the advantage of the Crown

**Ellen Gabriel, présidente, Femmes autochtones du Québec :**

*[Le témoin s'exprime en langue autochtone.]*

Dans ma culture, nous nous présentons dans notre propre langue. Je suis Katsi'tsakwás du Clan de la tortue, du Peuple du silex, encore appelé le peuple Mohawk. Je rends hommage au Créateur pour tout ce qu'il nous donne, pour le fait qu'il nous permet de vivre encore un jour de plus sur notre terre nourricière, et pour tout ce qu'elle nous donne pour répondre à nos besoins et nous nourrir. Elle nous enseigne chaque jour parce que c'est notre mère.

J'aimerais dire que j'ai participé à la session de janvier et aux deux sessions de la semaine dernière. Très franchement, je dois vous dire que j'étais épuisée lorsque vendredi est arrivé. Willie Littlechild et moi-même — et une représentante de l'AFAC est arrivée l'après-midi — étions là dès le premier jour et notre frustration n'a fait qu'augmenter le deuxième.

Je parle de frustration à cause de ce qu'on a déjà dit : alors que nous demandions et fournissions beaucoup d'informations au sujet des recommandations — nous avons fait beaucoup de bonnes suggestions aux bureaucrates qui étaient présents —, ils n'ont jamais pu répondre à aucune de nos questions. Même le premier jour, je leur ai demandé d'envoyer le lendemain des gens qui pourraient répondre à nos questions.

Ce ne fut pas une session de participation ni même de consultation. Les représentants du gouvernement se sont contentés de recueillir des informations. C'est tout. C'est à ça qu'a servi l'argent des contribuables et c'est ce qu'ils appellent des consultations.

Je dois dire que, pour moi, ce n'étaient pas du tout des consultations. Je suis allée là de bonne foi même si, en janvier, j'avais déjà eu l'impression qu'on ne nous écoutait pas. En outre, nous avons adressé un rapport au greffier vendredi dernier. C'est un rapport rédigé par les Femmes autochtones du Québec. Toutefois, je tiens à dire qu'il y a là, dans l'ensemble, certaines choses sur lesquelles je pense que toutes les organisations autochtones s'entendent, notamment l'idée d'examiner plus attentivement la suggestion concernant la Convention relative aux droits de l'enfant.

Le ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien — ou quelqu'un des Affaires indiennes ou de Justice Canada — nous a dit que le Canada avait formulé cette réserve conformément aux requêtes des organisations autochtones, il y a bien longtemps. Cette réserve concernait en particulier le devoir d'incarcérer les enfants séparément des adultes. Quand nous avons maintenant plus d'enfants en foyer nourricier que nous en avons dans les pensionnats, nous ne pensons pas qu'il s'agira d'une bonne réserve. Toutefois, nous aimerions examiner de plus près quelle incidence cela pourrait avoir pour nous.

Je suis d'accord avec les témoins précédents au sujet de certaines des recommandations mais je ne suis pas particulièrement enthousiaste au sujet de celle qui concerne les revendications territoriales, notamment parce que le critère retenu fait que le fardeau de la preuve nous incombe. Je pense qu'il y a là

rather than the indigenous nations. There is the imposition of band council systems upon our communities, which undermines the traditional government's authority and sovereignty.

I think there needs to be more discussion. In our so-called consultations, we were promised that there would be more dialogue in the next four years since Canada will come up again for another review. Therefore, I am hoping this will be important. It is important to stress — and you have heard this all before but I will say it again — that the impact of colonization and the existence in 2009 of the Indian Act and the fact that the federal government appealed Sharon McIvor's case is proof that our rights are not being respected and that there is no initiative, no process and no mechanism in existence within the Canadian government to undo colonization and its effects. All this is in spite of the June 11 residential school apology by the Prime Minister last year; the status quo remains.

We are still treated as children in the eyes of the law because of the Indian Act. I had suggested to the members, or the functionaries, at these consultations that, if you are looking for a mechanism to replace the Indian Act, here it is: the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. As an indigenous person, and as a person who grew up and knew people who lived in the late 1800s — I am not that old, but I knew elders from that time when I was a little girl — there were debates about whether we should accept electricity and all these things because people thought we would be assimilated more.

However, these are the people who taught me that we are here. This is our land, and we are supposed to look after it. We are supposed to look after it also for the ones who do not have voices, like the animals, the plants and the trees. That is our philosophy as indigenous people. I know I might be veering off topic, but people have not understood what indigenous people here in North America stand for and represent. You only see the colonized version of us; you do not see our true identity as indigenous people.

It is really sad that Canada continues its archaic process in its relationship with indigenous people. I have yet to hear of any true consultations. We talk about the honour of the Crown. Where is the honour of the Crown in this process for our human rights? Where is the honour of the Crown when it comes to the violence that felt by indigenous women? Five hundred and thirteen indigenous women have been murdered and gone missing. What has the Crown done?

Because the Indian Act has devalued and taken away our role in the decision-making process of our people and nations, after 1985 and the passage of Bill C-31, there are communities that are so colonized they will not allow indigenous women and their children even to be buried in their communities. This is how deep the impact of colonization has been.

I agree that we have to look at the root causes. There are recommendations in here. We cannot look superficially at the root causes of what is happening to indigenous women and

des choses qui avantagent plus la Couronne que les nations autochtones, par exemple l'imposition des systèmes de conseil de bande à nos collectivités, ce qui irait à l'encontre du pouvoir et de la souveraineté des gouvernements traditionnels.

Je crois que cela mérite plus de discussion. Lors de nos prétendues consultations, on nous avait promis qu'il y aurait plus de dialogue au cours des quatre prochaines années puisque le Canada devra à nouveau faire l'objet d'un Examen. Par conséquent, j'espère que ce sera sérieux. Il importe de souligner — je sais qu'on vous l'a déjà dit mais je tiens à le répéter — que l'impact de la colonisation, l'existence en 2009 de la Loi sur les Indiens et le fait que le gouvernement fédéral a porté en appel l'arrêt Sharon McIvor prouve que nos droits ne sont pas respectés et qu'il n'y a au gouvernement canadien aucune initiative, aucun processus ni aucun mécanisme pour corriger les effets de la colonisation. Et tout cela malgré les excuses formulées par le premier ministre le 11 juin au sujet des pensionnats. C'est encore le statu quo.

À en juger d'après la Loi sur les Indiens, on continue de nous traiter comme des enfants. J'avais dit aux fonctionnaires participant à ces consultations que s'ils cherchaient quelque chose pour remplacer la Loi sur les Indiens, la solution était toute trouvée : la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. En qualité de personne autochtone, et de personne qui a connu des gens nés à la fin des années 1800 — je ne suis pas si âgée que cela mais, quand j'étais petite fille, j'ai connu des Anciens de cette époque —, je me souviens qu'il y avait eu des débats sur la question de savoir si nous devrions accepter l'électricité, par exemple, parce que certains pensaient que cela renforcerait notre assimilation.

Ce sont toutefois ces gens qui m'ont appris pourquoi nous sommes ici. C'est notre terre et nous sommes censés en prendre soin. Nous sommes censés le faire pour ceux qui n'ont pas de voix, comme les animaux, les plantes et les arbres. Telle est notre philosophie autochtone. Je sais que je m'écarte peut-être un peu du sujet mais bien des gens ne comprennent pas ce que représentent les peuples autochtones en Amérique du Nord. Vous ne voyez que la version colonisée de nos peuples, vous ne voyez pas notre identité réelle de peuples autochtones.

Il est vraiment triste que le Canada en soit encore dans ce processus archaïque dans sa relation avec les peuples autochtones. J'attends encore de vraies consultations. On parle de l'honneur de la Couronne mais que vaut-il dans ce processus qui ne respecte pas nos droits humains? Où est l'honneur de la Couronne en ce qui concerne la violence faite aux femmes autochtones? Il y a 513 femmes autochtones qui ont été assassinées ou qui sont disparues. Qu'a fait la Couronne?

Comme notre rôle dans le processus de décision pour nos peuples et nos nations a été dévalorisé et minimisé par la Loi sur les Indiens, après 1985 et l'adoption du projet de loi C-31, il y a aujourd'hui des collectivités tellement colonisées qu'elles n'autorisent même pas les femmes autochtones et leurs enfants à y être enterrés? Voilà jusqu'où va l'impact de la colonisation.

Je conviens qu'il faut se pencher sur les causes profondes. Il y a des recommandations qui ont été formulées et on ne peut pas se pencher superficiellement sur les causes profondes de ce qui arrive

children. We cannot look superficially at why there is no equality in land claims or at what journalists do. The federal government is just as guilty in creating racism and promoting hate against Aboriginal people. They always use dollars and cents when it comes to telling taxpayers how much Aboriginal people cost. It is time to get them off the dependency relationship that we have.

We were asked by the Department of Justice and Canadian Heritage to front load which international instruments we would prefer to see. At the beginning of the document, we are asked which of the international instruments we prefer as a priority. We were all in agreement that we could not choose. We knew there were members of civil society who are just as marginalized as indigenous people. All kinds of work needs to be done on this process. We are happy that we at least had an opportunity to vent because there was no dialogue.

However, I am hoping this Senate committee will not fall into the so-called consultations by Canadian Heritage where they were only gathering information. I hope are you not only here to gather information and make a report. I hope you are as concerned as we are by the fact that Canada's reputation has been tarnished, that Canada seems to have a certain preference whereby only certain kinds of people can have human rights, and that the Constitution only applies at certain times.

We will not go away regardless of how much legislation is placed against us. We have to go to the international community. Canada used to be one of the supporters of human rights in the world. Is it not a shame on Canada that we have to go to the international community to have our rights recognized? I think it is a shame. Canada is a great country.

I know you are looking at the time so I will stop at that point. I hope we will have a dialogue tonight.

**The Chair:** Thank you.

**Senator Brazeau:** Thank you all for appearing before this committee. I have two questions.

First is the issue of consultation. The word "consultation" means different things to different people. From my experience, there have been situations where I attended meetings in my previous role. As soon as a meeting did not go the way that some people were expecting it to, it was labelled an information-sharing or information-gathering exercise. However, when the meeting was successful, it was then termed consultation. I would like to know from any or all of you what you see as a true consultation process with the Government of Canada.

aux femmes autochtones et aux enfants. On ne peut pas se pencher superficiellement sur la raison pour laquelle il n'y a pas d'égalité dans les revendications territoriales ou sur ce que font les journalistes. Le gouvernement fédéral est tout aussi coupable de causer du racisme et de promouvoir la haine contre les peuples autochtones. Il parle toujours de dollars en répétant continuellement combien coûtent les peuples autochtones aux contribuables. Il est temps de mettre fin à la relation de dépendance dans laquelle nous nous trouvons.

Le ministère de la Justice et Patrimoine canadien nous ont demandé d'indiquer les instruments internationaux que nous préférons avoir. Au début du document, on nous a demandé quels instruments internationaux sont prioritaires à nos yeux. Nous sommes tous convenus que nous ne pouvions pas choisir. Nous savons qu'il y a des membres de la société civile qui sont tout aussi marginalisés que les peuples autochtones. Il y a donc beaucoup de travail à faire sur tout ce processus. Nous sommes en tout cas heureux d'avoir au moins la possibilité d'exprimer notre frustration sur le fait qu'il n'y a pas eu de dialogue.

J'espère que votre comité sénatorial ne tombera pas dans le piège des prétendues consultations de Patrimoine canadien, qui n'ont servi qu'à recueillir des renseignements. J'espère que vous n'êtes pas ici uniquement pour recueillir des renseignements et produire un rapport. J'espère que vous êtes aussi préoccupés que nous par le fait que la réputation du Canada a été ternie, que le Canada semble penser que seulement certaines catégories de personnes peuvent avoir des droits humains, et que la Constitution ne s'applique qu'à certaines périodes.

Quelles que soient les lois qu'on voudra nous imposer, nous ne disparaîtrons pas. Nous irons devant la communauté internationale. Le Canada était autrefois l'un des principaux défenseurs des droits humains dans le monde. N'est-il pas honteux que nous soyons maintenant obligés d'aller devant la collectivité internationale pour essayer de faire reconnaître nos droits? Je pense que c'est honteux. Le Canada est un grand pays.

Je vois que vous regardez l'horloge et je vais donc en rester là. J'espère que nous aurons un dialogue ce soir.

**La présidente :** Merci.

**Le sénateur Brazeau :** Je remercie tous les témoins d'être venus devant le comité. J'ai deux questions à poser.

La première concerne la consultation, chose qui n'a pas le même sens pour tout le monde. D'après mon expérience, il y a eu des situations où j'ai participé à des réunions dans mes fonctions précédentes. Dès qu'une réunion n'avancait pas comme certaines personnes l'avaient prévu, on disait qu'il s'agissait de partage de renseignements ou de collecte de renseignements. Par contre, quand c'était un succès, on disait qu'il y avait eu une consultation. J'aimerais que vous me disiez, chacun d'entre vous, ce que serait un vrai processus de consultation avec le gouvernement du Canada.

Second, I have to disagree respectfully that Canada has a tarnished reputation on human rights. Other witnesses in previous meetings have mentioned that our situation is rather good here in Canada if you compare it to indigenous peoples around the globe.

We have a Constitution and rights recognized in that Constitution. We have a specific claims process. We had the residential school apology last year. We have treaties. Over \$10 billion is spent on Aboriginal peoples in this country per year. I will not ask you whether you agree with that.

When we are talking about human rights, First Nations people in Canada did not have access to the Canadian Human Rights Commission before June 2008 if they felt they had been discriminated against. Many Aboriginal organizations, representatives and leaders in Canada went to the international forum and talked about Canada not honouring human rights internationally in terms of the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. However, I did not see those same leaders and representatives fight to have human rights domestically. I would like comment on that.

**Ms. Jacobs:** Regarding your question on a consultation process, consultation is when indigenous women feel that their voices are heard or when any of our voices are heard that results in not only being heard but also a process that allows those voices to be implemented in action occurs. That has never occurred.

You mentioned specifically the Canadian Human Rights Commission and the change in the repeal of section 67. The consultation process did not occur. That was the issue. There was no consultation process.

For Aboriginal women, human rights violations occur on a daily basis. There was a repeal to allow indigenous women to access the Canadian Human Rights Act. However, the issue we were addressing was access to justice. Women living in poverty do not have access to the act despite changes to legislation. Those were the other issues that needed to be addressed with respect to human rights violations. You cannot simply change the black letter of the law and think that it will make any changes for anyone. Currently, it has not.

You talk about human rights being better for indigenous peoples in Canada, but the situation is not any different. I have spent time in Colombia, Peru and Guatemala. All issues that have impacted indigenous women are not any different than what has happened to indigenous women in Canada. Indigenous leaders are murdered or disappeared. That is not any different than Aboriginal women who are disappearing or found murdered in this country.

Women are being violated on a daily basis. It is not any different in any other country. The issue is the same. Human rights of indigenous peoples and indigenous women are being

Deuxièmement, je ne considère pas, malgré tout le respect que je vous dois, que la réputation du Canada soit ternie en ce qui concerne les droits humains. D'autres témoins, lors d'autres réunions, ont indiqué que la situation est relativement bonne dans notre pays si on la compare à celle des peuples autochtones dans le reste du monde.

Nous avons une Constitution et des droits qui y sont reconnus. Nous avons un processus de revendications particulières. Nous avons eu les excuses de l'an dernier au sujet des pensionnats. Nous avons des traités. On dépense chaque année plus de 10 milliards de dollars pour les peuples autochtones de ce pays. Je ne vous demande pas si vous êtes d'accord avec moi ou non.

Puisque nous parlons des droits humains, les peuples des Premières nations du Canada n'avaient pas accès à la Commission canadienne des droits de la personne avant juin 2008 s'ils estimaient faire l'objet de discrimination. Bon nombre d'organisations autochtones, de représentants et de chefs du Canada sont allés devant le forum international pour dire que le Canada ne respecte pas les droits humains internationaux puisqu'il n'accepte pas la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Toutefois, je n'ai pas vu ces mêmes chefs et représentants se battre au Canada même pour avoir ces droits.

**Mme Jacobs :** En ce qui concerne votre première question, il y a consultation lorsque les femmes autochtones ont le sentiment qu'elles se font entendre et lorsqu'elles considèrent non seulement qu'elles se font entendre mais aussi qu'on les a entendues et qu'elles ont participé à un processus débouchant sur de l'action. Ça n'est encore jamais arrivé.

Vous avez parlé de la Commission canadienne des droits de la personne et de l'abrogation de l'article 67. Il n'y a pas eu de consultation. C'était ça le problème, il n'y avait pas de consultation.

Pour les femmes autochtones, il y a quotidiennement transgression de leurs droits humains. Il y a eu cette abrogation pour permettre aux femmes autochtones d'invoquer la Loi canadienne sur les droits de la personne mais le problème que nous avons soulevé concernait l'accès à la justice. Les femmes vivant dans la pauvreté n'ont pas accès à la loi, malgré la modification. Voilà les autres questions auxquelles il fallait s'attaquer en ce qui concerne la transgression des droits humains. Il ne suffit pas de changer la loi pour s'imaginer que tous les problèmes sont réglés. Actuellement, ce n'est pas le cas.

Vous dites que les droits humains des peuples autochtones sont mieux respectés au Canada qu'ailleurs mais la situation n'est pas différente. J'ai passé du temps en Colombie, au Pérou et au Guatemala. Tous les problèmes que connaissent les femmes autochtones là-bas ne sont pas différents de ceux qu'elles connaissent au Canada. Des dirigeantes autochtones sont assassinées ou disparaissent. Ce n'est pas différent de ce qui se passe au Canada où des femmes autochtones sont assassinées ou disparaissent aussi.

Les droits des femmes sont transgressés quotidiennement. Ce n'est pas différent ailleurs. Le problème est le même. Les droits humains des peuples autochtones et des femmes autochtones sont

violated in the same manner. Only when there are no more missing or murdered Aboriginal women and when an indigenous woman can say that she feels safe in her community, only then will I know that there is a change.

**Senator Brazeau:** I fully agree with you on that. I do not think that is a point of debate. We see eye to eye on that.

However, my question is with respect to the UN declaration. Again, many organizations, leaders and representatives are demanding that the federal government adopt the UN declaration. That raises two questions. What specific outreach have you done to attempt to convince the Government of Canada to change its position on adopting the declaration? Hypothetically, if the Government of Canada were tomorrow to adopt the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, what would that do to change the life of an indigenous person here in Canada?

**Ms. Preston:** I am happy to answer one part of your question, which is about the kind of work we have done with the Government of Canada.

There is an ad hoc coalition of human rights organizations that has worked with indigenous people's organizations over several years. All of you received a copy of the declaration this evening; our organizations are on the back and you know who we are.

We have had several different initiatives and strategies. One was a successful motion in the House of Commons last year, where Parliament felt that Canada should endorse — and by the way, Canada cannot adopt the declaration but can endorse it, the way Australia has just done, by saying we have decided to change our position and we now endorse the declaration. That is the legal issue here now.

We had a vote in Parliament, which was successful. We have worked with many federal officials. You probably are aware that before the vote, many federal departments had given instructions to their ministers that Canada should adopt the declaration. This is on record because of a freedom of information request that Amnesty International filed.

We had done a lot of work with federal officials ahead of the vote. There was nothing we could do to change Canada's position on that, no matter what we did. Since that time, we have worked with all political parties to try to engage the government on the declaration and encourage their support of it.

One problem is that we cannot get a response from the current federal government. There actually has been no engagement, consultation or dialogue with the current government over the declaration, with either human rights organizations or indigenous people's organizations, since it was adopted.

The only other point is about consultation. I am sure you are well aware that the constitutional duty to consult Aboriginal peoples is completely different than a requirement to consult a

transgressés de la même manière. C'est seulement quand il n'y aura plus de femmes autochtones assassinées ou disparues et quand n'importe quelle femme autochtone pourra se sentir en sécurité dans sa collectivité que nous pourrons dire que les choses ont vraiment changé.

**Le sénateur Brazeau :** Je suis parfaitement d'accord avec vous là-dessus. Je ne pense pas qu'il y ait de débat à ce sujet. Nous sommes sur la même longueur d'ondes.

Cela dit, ma question portait sur la Déclaration de l'ONU. Beaucoup d'organisations, de chefs et de représentants autochtones demandent au gouvernement fédéral de l'adopter, ce qui soulève deux questions. Quelles mesures avez-vous prises pour tenter de convaincre le gouvernement du Canada de changer sa position et d'adopter la Déclaration? Théoriquement, si le gouvernement du Canada décidait d'adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, qu'est-ce que cela changerait dans la vie d'un Autochtone ici même, au Canada?

**Mme Preston :** Je peux répondre avec plaisir à la partie de votre question concernant ce que nous avons fait pour convaincre le gouvernement du Canada.

Il existe une coalition spéciale d'organisations des droits humains qui collabore avec les organisations autochtones depuis plusieurs années. Vous avez tous reçu une copie de la Déclaration ce soir et vous pouvez constater que nos organisations sont mentionnées au verso. Vous savez qui nous sommes.

Nous avons lancé plusieurs initiatives et stratégies. Il y a eu l'an dernier une motion couronnée de succès à la Chambre des communes, lorsque que le Parlement a estimé que le Canada devrait endosser... Au fait, le Canada ne peut pas adopter la Déclaration mais simplement l'endosser, comme vient de le faire l'Australie, en disant qu'il a changé de position et qu'il endosse maintenant ce document. C'est un détail juridique que je voulais préciser.

Il y a eu un vote favorable au Parlement. Nous avons travaillé avec de nombreux fonctionnaires fédéraux. Vous savez probablement que de nombreux ministères fédéraux, avant le vote, avaient donné à leur ministre de l'instruction que le Canada devrait adopter la Déclaration. Ce que je dis est connu grâce à une demande d'accès à l'information d'Amnistie internationale.

Nous avons beaucoup travaillé avec les fonctionnaires fédéraux avant le vote. Il n'y avait rien que nous puissions faire pour modifier la position du Canada à ce sujet mais, depuis lors, nous travaillons avec tous les partis politiques pour essayer d'amener le gouvernement à appuyer la Déclaration.

Le problème est que nous ne réussissons pas à obtenir de réponse du gouvernement fédéral actuel. Il n'y a eu aucune participation, aucune consultation ni aucun dialogue, que ce soit avec les organisations de droits humains ou avec les organisations autochtones depuis l'adoption de la motion.

Vous avez aussi parlé de consultation. Je suis sûre que vous savez très bien que le devoir constitutionnel de consulter les peuples autochtones est complètement différent de l'obligation de

civil society organization. They are completely different things. It is good if the state engages with civil society, but the state has a legal obligation to consult with Aboriginal peoples.

**The Chair:** I have a long list. Do you have more questions?

**Senator Brazeau:** There was the question about what exactly and specifically the declaration would do to better the life of an indigenous person in Canada.

**Ms. Gabriel:** Maybe we could all drive Porsche 4-by-4s.

I think it will respect us as peoples. We have lands, we have territories, we have a culture, we have a language, and that has been denied to us since the arrival of Europeans.

It is unfortunate, having been at some of the meetings that you have been at, Senator Brazeau, because all the so-called consultation meetings I have been to have not resulted in anyone being happy. I think consultation is a dialogue; consultation includes informing the other party about what your position is. I did not see that in any of the meetings I attended regarding this issue. No one was able to answer any of our questions; no one told us any kind of position that Canada had. The real issue at hand is why the honour of the Crown is not being represented in this. It is not a matter of debating.

I apologize for sinking to a child-like opening comment, but the frustration is still there. Unless you have visited every single community in Canada, I do not think you have a right to say what you did. You can say it, but I do not think you can back it up. I would prefer to answer questions from other people.

**Senator Brazeau:** I appreciate the free promotion for my dealership.

**The Chair:** I had hoped we would not get into that kind of dialogue. Everyone is free to express their opinions in the Senate, and I think the senators here are expressing their opinion and want to keep an open dialogue. While I am not going to take issue with your comments, I had hoped we could continue freely expressing ourselves from our own perspectives.

Consultation and dialogue would mean that we do not always agree, and we may not even say it the way others want us to say it, but if we start from an honest opinion on behalf of all of us, I think we will get further. I hope we can resume that tone.

I will intervene at this point and ask one question. I was involved in some of the first consultations of any NGO groupings with the Human Rights Commission many years ago. It was never expected of me, as the representative, to be able to put forward the government position. It was always understood by NGOs that I was a representative to try to get all the opinions I could, and then to take them to the government and say this is what the

consulter une organisation de la société civile. Ce sont deux choses complètement différentes. Il est bon que l'État dialogue avec la société civile mais il ne faut pas oublier qu'il a l'obligation légale de consulter les peuples autochtones.

**La présidente :** J'ai beaucoup de noms sur ma liste. Avez-vous d'autres questions?

**Le sénateur Brazeau :** J'avais demandé en quoi exactement la Déclaration améliorerait la vie d'une personne autochtone du Canada.

**Mme Gabriel :** Nous pourrions peut-être tous conduire des VUS Porsche.

Je pense que ce serait un signe de respect envers nos peuples. Nous avons des terres, nous avons des territoires, nous avons une culture, nous avons une langue, et cela nous est nié depuis l'arrivée des Européens.

Ayant participé à certaines des réunions auxquelles vous étiez, sénateur Brazeau, je peux dire qu'il est dommage que toutes ces prétendues réunions de consultation n'aient jamais donné satisfaction à personne. Je pense que la consultation doit être un dialogue. Elle suppose qu'on communique sa position à l'autre partie. Je n'ai pas vu ça aux réunions auxquelles j'ai participé sur cette question. Personne n'a pu répondre à nos questions. Personne ne nous a dit quelle était la position du Canada. Le vrai problème est de savoir pourquoi l'honneur de la Couronne n'est pas représenté ici. Ce n'est pas une question de débat.

Je m'excuse de la remarque infantile que j'ai faite au début. C'est parce que j'ai encore de la frustration. À moins que vous n'ayez visité chaque collectivité du Canada, je ne pense pas que vous ayez le droit de dire ce que vous avez dit. Vous pouvez le dire mais je ne pense pas que vous puissiez le justifier. Je préférerais répondre aux questions d'autres personnes.

**Le sénateur Brazeau :** Je vous remercie de cette publicité gratuite pour ma concession.

**La présidente :** Nous devrions éviter ce genre de dialogue. Tout le monde a le droit d'exprimer son opinion au Sénat et je pense que les sénateurs présents dans cette salle souhaitent simplement exprimer leur opinion et participer à un dialogue. Je n'ai pas l'intention de réagir à vos commentaires mais j'espère que nous pourrions continuer à exprimer librement nos points de vue respectifs.

La consultation et le dialogue signifient que nous ne sommes pas toujours d'accord mais, si nous sommes tous prêts à exprimer honnêtement notre opinion, je pense que nous pourrions avancer. J'espère que nous pourrions continuer dans cet esprit.

J'en profite pour poser une question. J'ai participé à certaines des premières consultations d'ONG avec la Commission des droits de l'homme, il y a bien longtemps. On n'attendait jamais de moi, à titre de représentante, que j'expose la position du gouvernement. Il était toujours entendu par les ONG que j'étais là pour recueillir les opinions des participants afin de pouvoir les communiquer au gouvernement. Il est vrai que nous avons eu

Canadian people are saying on these issues. It is true that we had more sessions and more time to work it out. The government, at some point, would respond and say these are the issues we are going to take up.

Is one of the problems today the fact that we did not know what the Human Rights Council was going to be like and that we did not know what the Universal Periodic Review was going to be? For example, we were told Canada would not come up that quickly. Then we were told Canada was going to come up in November and it came up in February. Are we not all struggling under difficulties of understanding what this process is and how it should be handled?

I respect the fact that you have made other comments. However, is there some need for us — which is something we have been struggling with in the committee — to give some advice for the next one, how to handle four years as opposed to four months?

I would not want to be the government, getting a report from 70 nations and everything and having four months to get it through the maze of the bureaucracy and politics we have in Canada. It is impossible.

Ms. Jacobs, you and I were on consultations on a different issue. It took six months until the report came back, and it was on one issue. It is not enough time. How do we ensure that we do not fall into this trap of time and misunderstanding?

I know that when we were in Geneva, we could not get an answer out of them last year as to what the Universal Periodic Review would look like — what the expectations were. We are struggling with the new one; and rather than get bound by what we did wrong, what can we do that will get us out of the conundrum we are in now? How can we get something more effective, more real, upon which we then can judge any government that is in place to say, look, here were the steps, here was the process, why did you not do it — or you did not do enough of this?

Should our first engagement be on setting a proper process?

**Ms. Jacobs:** First, on your comment about timing, I agree that timing is always an issue with change. However, what we are presenting is the frustration that we felt in this process — that there was no engagement, no dialogue, nothing coming back and forth. That is the issue.

With the time that there was, people are feeling that was not respectful or honourable; that is what the frustration is about. Yes, we learned our lessons from that. If we are learning our lessons about how to make it better, we make it better by learning from mistakes.

If we are learning from mistakes, then we have four years. Right now, let us figure out what that means, if there is an engagement process. It is not just the human rights process either.

plus de sessions et plus de temps. Au bout d'un certain temps, le gouvernement produisait sa réponse en annonçant sa position sur les questions soulevées.

Le problème que nous connaissons aujourd'hui ne vient-il pas du fait que nous ne savions pas à quoi ressembleraient le Conseil des droits de l'homme et l'Examen périodique universel? Par exemple, on nous avait dit que le tour du Canada n'arriverait pas si rapidement. Ensuite, on nous a dit le tour du Canada arriverait en novembre et, en fin de compte, il est arrivé en février. Est-ce que ce ne sont pas ce processus et ces changements qui ont causé beaucoup de problèmes?

Je respecte les autres remarques que vous avez faites mais pensez-vous que nous devrions formuler une recommandation — c'est une question que se pose le comité — sur la procédure à suivre dans les quatre années à venir, au lieu de quatre mois?

Je ne voudrais pas être à la place du gouvernement qui reçoit un rapport de 70 nations et qui n'a que quatre mois pour le faire circuler dans le labyrinthe bureaucratique et politique afin de produire une réponse. C'est impossible.

Madame Jacobs, vous et moi avons participé à des consultations sur une question différente. Il avait fallu six mois pour obtenir le rapport, et il ne portait que sur une question. Il n'y a pas eu assez de temps. Comment pouvons-nous nous assurer de ne pas retomber dans ce piège du temps, qui cause des malentendus?

Je sais que, quand nous étions à Genève, nous ne pouvions pas obtenir de réponse d'eux l'an dernier sur la forme que prendrait l'Examen périodique universel — sur ce qu'on pouvait en attendre. Nous nous débattons maintenant avec le nouveau et, au lieu de nous concentrer sur ce qui n'a pas marché, nous devrions peut-être voir comment sortir du dilemme dans lequel nous nous trouvons. Comment pouvons-nous trouver quelque chose de plus efficace, de plus réel, permettant de porter un jugement valide sur le gouvernement, quel qu'il soit, afin de lui dire voici les étapes, voici processus, pourquoi avez-vous fait ceci ou pourquoi n'avez-vous pas fait cela?

Ne devrions-nous pas nous concentrer d'abord sur l'instauration d'un processus adéquat?

**Mme Jacobs :** Tout d'abord, au sujet des délais, je conviens que c'est toujours un problème quand il y a des changements. Toutefois, ce que nous exprimons ici, c'est la frustration que nous avons ressentie dans ce processus parce qu'il n'y avait pas d'engagement, pas de dialogue, pas de vraie discussion. C'est ça le problème.

Considérant le temps dont on disposait, les gens ont pensé que ce n'était pas respectueux ni honorable. C'est ce qui a causé de la frustration. Certes, nous avons tiré nos leçons de cette situation. Si nous tirons des leçons qui nous permettent de faire mieux, nous aurons au moins tiré quelque chose de ces erreurs.

Si nous apprenons de nos erreurs, nous avons quatre ans devant nous. Essayons donc de voir ce que cela signifie et ce que peut être un vrai processus de participation. Ça ne concerne

It is all other areas within the Canadian government of engagement — with environment, with matrimonial property, with the Indian Act — all of these issues that Canada has to engage around with indigenous peoples in this country. In order to establish that, as Senator Brazeau said, what is the process of consultation?

When the grassroots people have a voice and feel that something will make a change for them, then there will be a positive movement forward. It might mean that we have to talk to every individual in our community; so be it. I would say that about consultation in my community. A process is built internally where everyone has a voice. Everyone should be able to present his or her voice and have a respectful dialogue. It should not continue in only one way. That is the issue.

**The Chair:** That would be helpful.

**Ms. Preston:** Last week, we asked specifically whether civil society indigenous peoples organizations would have the opportunity to see the draft report after Canada had put it together and before it is submitted in June to the council. We were told no. We did not have access to the national report before it was done or any input into it. We will not see the final report before it is submitted in June, although I am sure it will contain a paragraph saying that civil society and Aboriginal peoples were consulted.

That is also a problem. As well, the small meeting held by Foreign Affairs last June, which was more on process, brought in a representative from the U.K. because the U.K. had already been through a UPR. In the first session, she talked about the U.K.'s experience. She gave a fantastic presentation, and I thought, this is great — Canada plans to do all this. It was about their engagement with civil society. It is unfortunate, because although Foreign Affairs arranged that and brought her to Canada to describe their experience, we did none of what the U.K. did. They were up one year before Canada was up, so we cannot say Canada did not have enough time to get it together.

We say that we need to learn from our mistakes, but the review was the first week of February. When you know you have only four months to put your report together, do not wait two and a half months to have your first set of meetings. Meetings should have happened at the end of February, not the end of April. That would have been a key, easy thing to do.

**Senator Poy:** I would follow up with what you just said, Ms. Preston and Ms. Jacobs. I do not believe it is a matter of months or years, because the way in which Aboriginals have been treated in Canada historically has been bad all along. What will change in a few months or a few years? It has to be much more basic. The government has to be involved and realize fully that we have problems and we need to change many things.

d'ailleurs pas que le processus des droits humains. Ça concerne aussi tous les autres domaines qui nous préoccupent à l'égard du gouvernement canadien — l'environnement, les biens matrimoniaux, la Loi sur les Indiens. Je parle de toutes les questions au sujet desquelles le Canada devrait participer à un vrai dialogue avec les peuples autochtones. Pour ce faire, comme l'a dit le sénateur Brazeau, quel est le processus de consultation?

Lorsque les gens ont la possibilité de s'exprimer et qu'ils ont le sentiment que ça produit des changements, ils réagissent positivement. Si cela signifie que nous devons parler à chaque membre de notre communauté, c'est ce que nous ferons. Je peux vous dire ceci au sujet de la consultation dans ma communauté : il y a un processus interne qui permet à chacun d'exprimer son point de vue. Chacun devrait avoir la possibilité de présenter son opinion et de participer à un dialogue respectueux. Ça ne devrait pas aller que dans un sens. C'est ça la question.

**La présidente :** Ce serait utile.

**Mme Preston :** La semaine dernière, nous avons explicitement demandé si les organisations des peuples autochtones de la société civile auraient la possibilité de voir l'ébauche de rapport du gouvernement, avant sa présentation en juin au Conseil. On nous a dit que non. Nous n'avons pas eu accès au rapport national avant qu'il soit présenté et nous n'y avons pas contribué. Nous ne verrons pas le rapport final avant qu'il soit présenté en juin, bien que je sois sûre qu'il contiendra un paragraphe disant que la société civile et les peuples autochtones ont été consultés.

Cela aussi est problématique. De même, lors de la petite réunion organisée par les Affaires étrangères en juin dernier, qui portait plus sur le processus, on avait fait venir une représentante du Royaume-Uni parce que ce pays avait déjà fait l'objet d'un EPU. Lors de la première session, elle a parlé de l'expérience du Royaume-Uni. Elle a fait un exposé fantastique et j'étais ravie parce que je me disais que c'était ce que le Canada allait faire. Elle a beaucoup parlé de l'engagement de la société civile. C'est dommage parce que les Affaires étrangères avaient fait venir cette personne d'Angleterre pour qu'elle décrive son expérience mais nous n'avons rien fait de semblable. Le Royaume-Uni avait fait l'objet d'un Examen un an avant le Canada et on ne peut donc pas dire que nous n'avons pas eu le temps de nous préparer.

Nous disons que nous avons tiré les leçons de nos erreurs mais l'Examen s'est tenu la première semaine de février. Comme on savait que nous n'aurions que quatre mois pour préparer notre rapport, on n'aurait pas dû attendre deux mois et demi pour organiser les premières réunions. On aurait dû les organiser dès la fin du mois de février, pas la fin du mois d'avril. C'est ce qu'il aurait fallu faire et il aurait été facile de le faire.

**Le sénateur Poy :** Je voudrais revenir sur ce que vous venez de dire, Mme Preston et Mme Jacobs. Je ne crois pas que ce soit une question de mois ou d'années car, historiquement, les Autochtones ont toujours été mal traités au Canada. Qu'est-ce qui aurait pu changer en quelques mois ou quelques années? Le problème est beaucoup plus fondamental. Il faudrait que le gouvernement réalise pleinement que nous avons des problèmes et que nous avons beaucoup de choses à changer.



Ms. Gabriel talked about colonization. What do you think would happen if the government were to repeal the Indian Act? Should it be replaced by something else? I would like to hear your point of view.

**Ms. Gabriel:** It is a good question. Indigenous representatives had mentioned that we would like to see the replacement of the Indian Act, but with what? This is where the consultation process comes in to discuss what we would replace it with, what kind of reconciliation we would have with the Crown with regard to all the important issues for us, and how we would have a peaceful coexistence with Canadian society.

It took us over 100 years to get us to where we are today because of the Indian Act and the destruction of our languages. Many communities want to see our languages vibrant again and used by youth and children. We want to see land preserved because it is so much a part of our identity. We turn to the land to find our health and our peace. Decolonization is about more than getting back our identity. We cannot live the way our ancestors lived, because we cannot fish in the streams and hunt, especially those of us close to it. The whole process of decolonization first has to come within the desire and discussions by indigenous people and then in discussions with representatives of the Canadian government. This is what we have always wanted and this is what our elders have taught us. Currently, there are so many policies and programs that I see them as contributing to forced assimilation. While there are many good things, it is destroying our identity and destroying us as indigenous people. I would hate to see only remnants of our identity in museums.

We have talked extensively about this amongst ourselves but not enough with people from government.

**Senator Poy:** Do you think that could solve the problem instead of implementing the suggestions of other governments in the UN as to what Canada should do toward its indigenous people?

**Ms. Gabriel:** I am not too sure that I am clear.

**Senator Poy:** Other governments have made many suggestions in the UN about what Canada should do and the process to improve the treatment of indigenous peoples. Should it begin by repealing the Indian Act?

**Ms. Gabriel:** It is a good place to start, but we have to be careful. What would we replace it with in our reconciliation of our relationship with the Crown? What kind of treaties would we create? How much of the old treaties, in particular the Silver Covenant Chain, could we use? It is still possible to use that. There are some good recommendations with good intentions, but there needs to be more detail in the process and more indigenous peoples' input on how that has changed.

**Senator Poy:** We have been hearing that.

Mme Gabriel a parlé de colonisation. Que se passerait-il, à votre avis, si le gouvernement abrogeait la Loi sur les Indiens? Devrait-t-il la remplacer par quelque chose d'autre? J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

**Mme Gabriel :** C'est une bonne question. Les représentants autochtones disaient qu'il faudrait remplacer la Loi sur les Indiens, mais par quoi? C'est là qu'un processus de consultation serait utile, de façon à déterminer par quoi on pourrait remplacer cette loi, quel genre de réconciliation il pourrait y avoir entre les Autochtones et l'État canadien au sujet de toutes les questions qui nous sont importantes, et comment nous pourrions coexister pacifiquement avec la société canadienne.

Il a fallu 100 ans pour arriver où nous en sommes aujourd'hui à cause de la Loi sur les Indiens et de la destruction de nos langues. Bon nombre de collectivités souhaitent retrouver leur langue et faire en sorte que les jeunes la parlent. Nous voulons que nos terres soient préservées parce qu'elles sont un élément tellement essentiel de notre identité. Nous nous tournons vers la terre pour trouver la santé et la paix. La décolonisation, c'est plus que retrouver notre identité. Nous ne pouvons pas vivre comme vivaient nos ancêtres parce que nous ne pouvons pas pêcher dans les cours d'eau ni chasser. Tout le processus de décolonisation doit d'abord reposer sur de vraies discussions entre les Autochtones eux-mêmes et ensuite de vraies discussions avec des représentants du gouvernement canadien. C'est ce que nous avons toujours souhaité et c'est ce que nos Anciens nous ont appris. Actuellement, il y a tellement de politiques et de programmes qui, selon moi, contribuent à l'assimilation forcée. Bien qu'il y ait de bonnes choses, cela détruit notre identité et nous détruit comme peuples autochtones. Je ne voudrais certainement pas que les seules choses restant de notre identité soient celles qu'on voit dans les musées.

Nous avons beaucoup parlé de cette question entre nous mais pas assez avec des représentants du gouvernement.

**Le sénateur Poy :** Pensez-vous que cela résoudrait le problème, au lieu d'avoir recours aux suggestions d'autres gouvernements à l'ONU sur ce que le Canada devrait faire à l'égard de ses peuples autochtones?

**Mme Gabriel :** Je ne suis pas sûre de bien comprendre.

**Le sénateur Poy :** D'autres gouvernements ont fait de nombreuses suggestions à l'ONU sur ce que le Canada devrait faire pour améliorer la situation des peuples autochtones. Est-ce qu'on devrait commencer par abroger la Loi sur les Indiens?

**Mme Gabriel :** Ce serait un bon point de départ mais il faut faire attention. Par quoi la remplacerait-on pour assurer notre réconciliation avec la Couronne? Y aurait-il de nouveaux traités? Quels éléments des vieux traités, en particulier de la Chaîne du pacte d'argent, pourrions-nous conserver? De bonnes recommandations ont été formulées, avec de bonnes intentions, mais nous avons besoin de plus de détails sur le processus et d'une plus grande contribution des peuples autochtones eux-mêmes sur la formulation du changement.

**Le sénateur Poy :** Nous avons déjà entendu ce message.

**Ms. Jacobs:** The Indian Act has been a blanket process and has treated indigenous nations in the same way. When you make a generalized statement of how to make change, if you repeal the Indian Act, then it will be different in every community. Some communities might rely on the Indian Act while others do not rely on it. Some communities have traditional governments that they rely on and others have customary governments. That must be part of the consultation process, because they are not all the same. We all come from different languages, different cultures and different creation stories. To me, that is part of the difference between all the indigenous nations.

**Senator Poy:** After hearing the four of you speak, I wonder whether you feel very cynical, especially about Canada's image internationally as a human rights champion.

**Ms. Jacobs:** I think you have heard our cynicism.

**The Chair:** I am sorry, we have someone at the table I do not know.

**Paul Joffe, Legal Counsel, Grand Council of the Crees (Eeyou Istchee):** My name is Paul Joffe. I am a lawyer and I am counsel for the Grand Council of the Crees. Romeo Saganash asked me to deal with some of these questions.

**The Chair:** That is a bit unusual, if I may say so, and we are running out of time. I am not sure what part of the questions you would like to answer. Are you going back to everyone's questions or is it the last question? If it is the last question, you can answer if you wish but we must move on because I have other senators.

**Mr. Joffe:** If you want to move on, you can move on.

**The Chair:** I want you to answer the last question if that is what you were invited to answer.

**Senator Poy:** Yes, about the cynicism.

**Mr. Joffe:** I do not think it is a matter of cynicism. I think it is a matter of human rights. Let me give you a concrete example, because we are talking about the UPR. Recommendation 11, from Morocco to Canada, says: "Continue its committed policy, federally, provincially and territorially, to promote and protect all human rights."

Canada would like to know what indigenous peoples or civil society think. Well, we asked the question specifically. When it says "all human rights," does that include the collective rights of indigenous peoples? For example, when Canada answers yes, it will promote and protect "all" human rights, if we do not know whether that includes the collective rights of indigenous peoples, then we are no further ahead. A yes or a no does not tell us very much. That goes to part of the heart of the problem. We do not have a discourse on human rights. Part of the duty to consult, to

**Mme Jacobs :** La Loi sur les Indiens englobait tout et traitait toutes les nations autochtones de la même manière. Quand vous faites une déclaration généralisée sur la manière de changer les choses, si vous abrogez la Loi sur les Indiens, ce sera différent dans chaque collectivité. Certaines s'appuieront peut-être sur la Loi sur les Indiens et d'autres, non. Certaines s'appuieront sur des gouvernements traditionnels alors que d'autres ont des gouvernements coutumiers. Tout cela doit être examiné dans le processus de consultation parce que toutes les nations ne sont pas les mêmes. Nous avons des langues différentes, des cultures différentes et des histoires différentes sur la Création. Pour moi, tout ça fait partie des différences entre toutes les nations autochtones.

**Le sénateur Poy :** Après vous avoir tous écouté, je me demande si vous vous sentez très cyniques, notamment en ce qui concerne l'image internationale du Canada comme champion des droits humains.

**Mme Jacobs :** Je pense que vous avez pu percevoir notre cynisme.

**La présidente :** Veuillez m'excuser, il y a à la table quelqu'un que je ne connais pas.

**Paul Joffe, conseiller juridiques, Grand conseil des Cris (Eeyou Istchee) :** Je m'appelle Paul Joffe et je suis avocat pour le Grand conseil des Cris. Romeo Saganash m'a demandé d'aborder certaines de ces questions.

**La présidente :** C'est un peu inhabituel, je me permets de le dire, et nous allons bientôt manquer de temps. Je ne vois pas bien à quelle question vous aimeriez répondre. Allez-vous revenir sur toutes les questions qui ont été posées ou seulement sur la dernière? Si c'est la dernière, vous pouvez répondre si vous le souhaitez mais nous allons devoir faire vite car d'autres sénateurs souhaitent intervenir.

**Mr. Joffe :** Si vous voulez continuer, vous pouvez continuer.

**La présidente :** Vous pouvez répondre à la dernière question si c'est ce qu'on vous a demandé de faire.

**Le sénateur Poy :** Oui, sur le cynisme.

**M. Joffe :** Je ne pense pas que ce soit une question de cynisme mais plutôt une question de droits humains. Permettez-moi de vous donner un exemple concret, puisque nous parlons de l'EPU. La 11<sup>e</sup> recommandation, adressée par le Maroc au Canada, parle de maintenir la politique annoncée au palier fédéral, provincial et territorial pour la promotion et la protection de tous les droits humains.

Le Canada aimerait savoir ce que pensent les peuples autochtones et la société civile. Nous avons posé explicitement la question. Quand on dit « tous les droits humains », cela englobe-t-il les droits collectifs des peuples autochtones? Par exemple, quand le Canada répond oui et dit qu'il assurera la promotion et la protection de « tous » les droits humains, nous n'avons pas beaucoup avancé si nous ne savons pas si cela comprend les droits collectifs des peuples autochtones. Un oui ou un non ne nous dit pas grand-chose. Cela touche au cœur du

have a meaningful discourse, is to speak, as Mr. Saganash said, “the common language of humanity,” human rights. We have said it over and over.

I will give you one other example that affects not just the UPR. I looked at the last two years of your annual reports from this committee about Canada and the Human Rights Council. You have a section on bloc voting. You have talked about how Canada is isolated and how the Human Rights Council is being abused. That is valid; it is affecting everything, including the UPR. Our experience is that Canada actually also exploited block voting when they could not get support and they saw the African Group coming up with a proposal. It had about 33 amendments to the UN declaration, including to delete the right of self-determination, which Canada accepts and has ratified in the covenants, and to respect only existing treaties, with no more discussion about future treaties. Canada, including the woman sitting back there with Willie Littlechild, very harmoniously, came up with treaty provisions, so it did not conform to Canada. The proposal also said that every country, every state, would determine who is “indigenous” unilaterally. Land and resource rights, “subject to national legislation,” — does not exist? — sorry, no rights. I am just giving you a taste of their proposal.

Canada wrote a letter together with Suriname, which had been found to commit crimes against humanity; the Russian Federation, which you know does not have the best record; New Zealand and Australia, two of the most active obstructionist states in the process; Colombia, which might be the most dangerous place for indigenous people to live because of the killings; and Guyana, which does not have a very good record. They wrote to the president of the UN General Assembly that: “The appointment of a facilitator” — there was supposed to be a facilitator, a positive thing — “and the amended text put forward by the African Group helpfully provide a good basis for discussion.”

I am saying this very respectfully: If you want the Human Rights Council to improve, one cannot have states complaining about other states — yet, when it is in their interest, or how they perceive it, they exploit bloc voting to diminish human rights in a way that goes against their constitutional obligations and their international obligations. That is why Canada got isolated in part, because they lost the trust of indigenous peoples, of civil society, and their allies.

I raise this point because if you want a good UPR process — and that is a small part of it; UPR is looking at the performance of states — there must be honest dialogue on human rights. It cannot be just made up. I will stop here.

problème. Nous n’avons pas un discours sur les droits humains. Le devoir de consulter, d’avoir un discours cohérent, suppose, comme le disait M. Saganash, que nous parlons « un langage commun d’humanité », de droits humains. Cela a constamment été répété.

Je vais vous donner un exemple qui ne concerne pas seulement l’EPU. J’ai lu vos rapports annuels des deux dernières années concernant le Canada et le Conseil des droits de l’homme. J’y ai trouvé quelque chose sur le vote en bloc. Vous avez expliqué comment le Canada est isolé et comment on a abusé le Conseil des droits de l’homme. C’est valide, cela affecte tout, y compris l’EPU. Toutefois, l’expérience a montré que le Canada a lui aussi exploité le vote en bloc quand il ne pouvait pas obtenir d’appui et qu’il a vu le groupe africain arriver avec une proposition. Il avait environ 33 amendements à la déclaration de l’ONU, notamment pour retirer le droit à l’autodétermination, ce que le Canada accepte et a ratifié dans les pactes, et pour respecter seulement les traités existants, sans plus parler de traités futurs. Le Canada, y compris la femme assise là-bas au fond avec Willie Littlechild, très harmonieusement, est arrivé avec des dispositions de traités, ce qui fait que ça ne convenait pas au Canada. La proposition disait aussi que chaque pays, chaque État, déterminerait unilatéralement qui est « autochtone ». Les droits fonciers et les droits touchant les ressources, « sujets à la législation nationale », n’existent pas — désolé, pas de droits. Je vous donne juste un aperçu de leur proposition.

Le Canada a rédigé une lettre avec le Suriname, pays qu’on a trouvé coupable de crimes contre l’humanité, la Fédération russe qui, comme vous le savez, n’est pas un modèle, la Nouvelle-Zélande et l’Australie, deux des États les plus obstructionnistes du processus, la Colombie, qui est peut-être l’endroit le plus dangereux pour les Autochtones à cause des assassinats, et la Guyana, qui n’est pas non plus un modèle. Ils ont écrit au président de l’Assemblée générale de l’ONU que « la nomination d’un facilitateur » — il devait y avoir un facilitateur, chose positive — « et le texte amendé proposé par le groupe africain constituaient une bonne base de discussion. »

Je dis ceci avec le plus grand respect : si vous voulez que le Conseil des droits de l’homme s’améliore, vous ne pouvez pas avoir des États se plaignant d’autres États — cependant, quand c’est dans leur intérêt, ou selon leur perception, qui exploitent le vote en bloc pour porter atteinte aux droits humains d’une manière qui va contre leurs obligations constitutionnelles et leurs obligations internationales. Voilà en partie pourquoi le Canada s’est trouvé isolé, parce qu’il a perdu la confiance des peuples autochtones, de la société civile et de leurs alliés.

Je fais cette remarque parce que, si vous voulez un bon processus d’EPU — et cela n’en est qu’une petite partie; l’EPU porte sur la performance des États — il doit y avoir un dialogue franc sur les droits humains. Ça ne peut pas être autre chose. J’en reste là.

**The Chair:** Thank you. We are virtually running out of time and I still have three senators who I would like to get into the process: Senator Jaffer has been waiting patiently, Senator Goldstein and Senator Munson has added his name. With that qualifier that we have three more to go, please proceed.

**Senator Jaffer:** I am very much aware of the time. When we had our last report, we warned Canadian Heritage that this process would come up and to prepare for this, so they did not have short notice; they did have long notice.

This committee was in Geneva. We heard from many groups about the declaration and the stain that our country has sadly suffered.

When we talk about the missing women from Vancouver, we must never forget that they are from Prince George as well. I go back on Thursday to deal with the issue of trafficking of Aboriginal girls. The abuse continues. Each member here is aware and has heard of your issues.

The time is late, so I have a favour to ask. We cannot look at the past. Obviously, you know that you are not the only ones who have said the process was marred. We accept that. I do not think anything can happen with the report come June; some other groups have also said to us that choice is gone. To move on, what should it look like now? What should our recommendation be? I am not expecting an answer today, because I know other senators have questions, but I would appreciate it if you would give us an idea of what you think should be the process.

**The Chair:** Would you like them to respond now?

**Senator Jaffer:** Quickly now then reflect on it.

**Ms. Preston:** I think this has already been brought to this committee by other people who made presentations. One submission to the UPR that many civil society organizations signed was about the implementation gap. I believe you all have that submission. In that, they identified the solution.

**The Chair:** You are referring to “Promise and Reality”?

**Ms. Preston:** Yes.

**The Chair:** That was brought to our table by Amnesty International. That is for the record.

**Ms. Preston:** That is right. The number one solution is that government secrecy around these issues must give way to openness and transparency. That is the key. There are two other longer points there that you can look at, but one of the problems is that we do not have an effective mechanism to look at international recommendations and we do not have an effective mechanism to try to work together to reach common solutions. We need that mechanism.

**La présidente :** Merci. Nous sommes quasiment arrivés à la fin de la séance et j'ai encore trois sénateurs qui souhaitent participer au processus. Le sénateur Jaffer a attendu avec patience, ainsi que le sénateur Goldstein, et le sénateur Munson vient d'ajouter son nom. Ce seront donc les trois derniers intervenants.

**Le sénateur Jaffer :** Je suis très consciente de l'heure. Lorsque nous avons eu notre dernier rapport, nous avons prévenu Patrimoine canadien que ce processus arrivait et qu'il devait se préparer. Le ministère n'a donc pas été pris par surprise, il a eu un long préavis.

Ce comité était à Genève. Nous avons entendu de nombreux groupes au sujet de la Déclaration et du fait que la réputation de notre pays est entachée.

Quand on parle des femmes disparues à Vancouver, il ne faut jamais oublier qu'il y en avait aussi de Prince George. Je rentre jeudi pour traiter du problème du trafic de jeunes filles autochtones. Les abus continuent. Chaque sénateur est au courant et connaît vos préoccupations.

Comme l'heure est tardive, je vais vous demander une faveur. Nous ne pouvons pas continuellement ressasser le passé. Évidemment, vous savez bien que vous n'êtes pas les seuls à dire que le processus était déficient. Nous le savons. Je ne pense pas qu'on puisse faire quoi que ce soit au sujet du rapport de juin, d'autres groupes ont déjà dit que c'est trop tard. Parlons donc de l'avenir. Que faut-il faire à partir de maintenant? Quelle devrait être notre recommandation? Je n'attends pas votre réponse aujourd'hui, car je sais que d'autres sénateurs ont des questions à poser, mais je vous serais reconnaissante de nous donner une idée de ce que devrait être le processus, selon vous.

**La présidente :** Voulez-vous une réponse maintenant?

**Le sénateur Jaffer :** Une réponse rapide maintenant et plus complète plus tard.

**Mme Preston :** Je pense que cette question a déjà été abordée par d'autres témoins devant le comité. L'un des mémoires de l'EPU, signé par maintes organisations de la société civile, portait sur les carences au niveau de la mise en œuvre. Je pense que vous l'avez tous reçu. On y indique la solution.

**La présidente :** Voulez-vous parler de « Promesse et réalité »?

**Mme Preston :** Oui.

**La présidente :** Il a été déposé devant le comité par Amnesty internationale.

**Mme Preston :** C'est exact. La première solution consiste à remplacer la culture du secret du gouvernement sur ces questions par l'ouverture et la transparence. Voilà la clé. Il y a deux autres propositions un peu plus longues que vous pouvez examiner mais l'un des problèmes est qu'il n'y a pas de mécanisme efficace pour examiner les recommandations internationales et qu'il n'y a pas de mécanisme efficace pour essayer de travailler ensemble à la recherche de solutions communes. Nous avons besoin d'un tel mécanisme.

**Senator Jaffer:** We have that. I did not clarify my question, so I apologize. I meant what we should do differently when it comes to the Aboriginal community, because communities are not cookie cut. Every community should not be dealt with in the same way. After you look at what Amnesty International had suggested, if there is anything specific you think we should look at, please let us know and we will see if we can recommend that.

**The Chair:** Does anyone else wish to comment?

**Mr. Saganash:** I will respond briefly to that. I mentioned in my presentation that this committee should look seriously at the positions of the Government of Canada vis-à-vis the declaration. That is one thing. Also, this committee should seriously consider taking an in-depth look at the treatment of Aboriginal peoples' human rights in this country. That is another suggestion I would like to make.

**The Chair:** In your reflection, we are concentrating on the federal government, but there is a role for provincial governments as well. That has been one of the difficulties as a result of the situation. When you go internationally, you see the face of the federal government, and they certainly get the brunt of the comments, but they are speaking for provinces as well in that process.

We do not know what has happened between the provinces and the federal government to lead to the position that was put forward, now that we know what the report says. Some reflection on the process of the provinces and the federal government on this issue is key. Perhaps you can factor that into any other comments you may want to make to us for our recommendations.

**Senator Goldstein:** I am not asking a question; I just want to encourage you to keep speaking, keep being active, keep forcing or trying to force the government to do what the government should be doing. Please continue to do that.

**Senator Munson:** I wish we had another couple of hours.

**The Chair:** We will have another session. As we pointed out, we are not giving up on our references. We make interim reports as opposed to final reports, because I think someone talked about persistence on these issues.

**Senator Munson:** We are well aware after hearing the testimony tonight that there is a cry to be heard. I would encourage this committee to invite Minister Strahl to appear before us, as well as other ministers, because if we are talking about the process and dealing with the Human Rights Council and the Universal Periodic Review, a human right is a human right. We have been walking around the table with 60 groups here and 30 groups there, but there is one human right, and it applies to all of us. I am making a statement as well.

Briefly, what positive step could the minister take now to address this issue? Your feelings are very strong. You say that all levels of government should collaborate on a national plan of action. You talk about women, families, enforcement of courts,

**Le sénateur Jaffer :** Nous l'avons. Ma question n'était pas assez claire, je m'en excuse. Je voulais savoir ce que nous devrions faire différemment lorsqu'il s'agit de la collectivité autochtone, car toutes les collectivités ne sortent pas du même moule. On ne doit pas les traiter toutes de la même manière. Après avoir examiné la suggestion d'Amnistie internationale, s'il y a une chose particulière que nous devrions envisager, selon vous, veuillez nous le faire savoir et nous verrons si nous pouvons la recommander.

**La présidente :** Quelqu'un veut-il ajouter quelque chose?

**M. Saganash :** Je répondrai brièvement. J'ai dit dans mon exposé que le comité devrait examiner sérieusement les positions du gouvernement du Canada au sujet de la Déclaration. C'est une chose. En outre, le comité devrait envisager sérieusement d'analyser en profondeur le traitement des droits humains des peuples autochtones dans ce pays. C'est une autre suggestion que je souhaite faire.

**La présidente :** Selon vous, nous devons nous concentrer sur le gouvernement fédéral mais il faut dire que les gouvernements provinciaux ont également un rôle à jouer. C'est l'une des difficultés de la situation actuelle. Au niveau international, c'est le gouvernement fédéral qui représente le Canada et c'est certainement lui qui fait l'objet de la majeure partie des commentaires mais il s'exprime aussi au nom des provinces dans ce processus.

Nous ne savons pas ce qui s'est passé entre les provinces et le gouvernement fédéral pour arriver à la position qui a été présentée, maintenant que nous savons ce qu'il y a dans le rapport. Il me semble essentiel de réfléchir également au processus des provinces et du gouvernement fédéral. Peut-être pourriez-vous tenir compte de ce facteur dans toute autre remarque que vous pourriez nous adresser pour nos recommandations.

**Le sénateur Goldstein :** Je ne veux pas poser de question, je veux simplement vous encourager à continuer de vous exprimer, à rester actifs, à continuer de forcer ou d'essayer de forcer le gouvernement à faire ce qu'il devrait faire. Surtout, continuez.

**Le sénateur Munson :** Il est dommage que nous n'ayons pas deux heures de plus.

**La présidente :** Il y aura une autre séance. Comme vous l'avez indiqué, nous ne renonçons pas à nos références. Nous produisons des rapports intérimaires plutôt que des rapports définitifs car je pense que quelqu'un a dit qu'il faut persister sur ces questions.

**Le sénateur Munson :** Nous comprenons tous très bien, après les témoignages de ce soir, qu'un cri vient d'être lancé. Je recommanderais au comité d'inviter le ministre Strahl à comparaître, ainsi que d'autres ministres car, si nous parlons du processus, du Conseil des droits de l'homme et de l'Examen périodique universel, un droit humain est un droit humain. Nous avons parlé de 60 groupes ici et de 30 groupes là mais il n'existe qu'un seul droit humain qui s'applique à chacun d'entre nous. Ce n'est pas non plus une question, c'est une déclaration.

Brièvement, quelles mesures positives le ministre pourrait-il prendre maintenant à ce sujet? Vous avez exprimé vigoureusement votre opinion et avez dit que tous les paliers de gouvernement devraient collaborer à un plan d'action national. Vous avez parlé

band protection and so on. Every day something horrible is happening in this country; and every day, from my perspective, governments are not wilfully turning a blind eye on these issues but not stepping up and doing something about them. We have to do more. That is basically it.

**Ms. Jacobs:** I want to add to that. I think part of the decolonization process is that the way of thinking about the process needs to change with government. Right now, the way it works is within silos. There are departments of Indian affairs, health, justice and public safety, when all of these departments have a responsibility to indigenous peoples in this country.

There should be a whole intergovernmental working group that comes together to address the safety of indigenous women, human rights violations and health and well-being. When we come here, we come here thinking holistically that everything has an impact on who we are as a people. That holistic way of thinking needs to change, because that is part of the difficulty. The difficulty we always have is trying to present our solutions and recommendations in different forums and different processes when we are saying the same thing over and over again. That is a continued frustration.

We need one place where we can present all of these issues and solutions, with something coming out of it. We continue to present positive solutions and changes and things that need to be done, but there is nothing coming back to us. That is part of the problem.

**The Chair:** If you read our report on the Convention on the Rights of the Child, we spoke to that issue, the need to act interdepartmentally. We also stated that it is a broader need; we need the Aboriginal community to come together to address some of the children's issues. The whole point is that you look at the child and the child's needs, and who can best support and help that child. We would be better off doing that than determining who has responsibility and who will do what with it.

You are echoing a theme that has come out of this committee on children, but it applies equally to all other problems.

**Ms. Gabriel:** Those comments made during the meetings not just by indigenous organizations but by members of civil society as well were to the effect that we will play a game of semantics and talk about something being done by the government when the reality might be a little different. There might be some essence of truth to the statement. We were told that the government has only six pages with which to respond, and that limits the truth from really being told.

In the 19 years I have been doing cultural sensitization and public speaking, I have experienced that all kinds of great academic research are being done out there. When I went to the Aboriginal Policy Research Conference, I went to a language workshop. The woman heading the workshop was a former

des femmes, des familles, des tribunaux, de la protection des bandes, et cetera. Il se passe chaque jour des choses horribles dans ce pays et chaque jour, selon moi, les gouvernements, même s'ils ne détournent pas délibérément les yeux, ne prennent pas les mesures nécessaires pour réagir. Nous devons faire plus. C'est essentiellement ce que je voulais dire.

**Mme Jacobs :** Je souhaite ajouter quelque chose. Je pense qu'une partie du processus de décolonisation concerne la manière dont le processus doit changer avec le gouvernement. À l'heure actuelle, tout fonctionne dans des entités cloisonnées. Il y a les Affaires indiennes, la Santé, la Justice et la Sécurité publique, car tous ont une responsabilité à l'égard des peuples autochtones de ce pays.

Il devrait y avoir un groupe de travail intergouvernemental chargé d'examiner la sécurité des femmes autochtones, les violations des droits humains, la santé et le bien-être. Quand nous venons ici, nous venons dans un état d'esprit holistique en tenant compte de tout ce qui a une incidence sur qui nous sommes comme peuples. Ce mode de pensée holistique doit changer car c'est un élément du problème. La difficulté que nous rencontrons toujours est d'essayer de présenter nos solutions et nos recommandations devant des tribunes différentes et dans des processus différents où nous ne cessons de dire la même chose, continuellement. C'est une frustration permanente.

Il faut qu'il y ait un endroit où nous pourrions présenter toutes ces questions et solutions afin d'aboutir à quelque chose. Nous continuons de présenter des solutions positives et des changements qu'il faut mettre en œuvre mais on ne nous répond jamais. C'est une partie du problème.

**La présidente :** Si vous lisez notre rapport sur la Convention relative aux droits de l'enfant, vous verrez que nous y avons abordé cette question, c'est-à-dire la nécessité d'agir interministériellement. Nous avons dit aussi qu'il y a un besoin plus vaste. Il faut que la communauté autochtone s'unisse pour aborder ces questions concernant les enfants. Tout ce que je veux dire, c'est qu'on doit se pencher sur les besoins de l'enfant et voir qui peut le mieux y répondre. Nous ferions mieux de faire cela plutôt que de nous demander qui doit assumer la responsabilité et qui doit faire quoi.

Vous vous faites l'écho d'un thème qui a été traité par ce comité sur les enfants, mais il s'applique également à tous les autres problèmes.

**Mme Gabriel :** Les remarques formulées durant les réunions, pas seulement par les organisations autochtones mais aussi par les membres de la société civile, indiquaient que nous allions jouer un jeu sémantique et parler de quelque chose que doit faire le gouvernement alors que la réalité pourrait être un peu différente. Il pourrait y avoir un fond de vérité dans la Déclaration. On nous a dit que le gouvernement n'a que six pages pour répondre, ce qui limite la possibilité de dire toute la vérité.

Depuis 19 ans que je fais de la sensibilisation culturelle et que je m'exprime en public, j'ai vu toutes sortes de grandes études universitaires sur ces questions. Quand je suis allée à la Conférence sur la recherche en matière de politiques autochtones, j'ai participé à un atelier sur les langues. La

employee of INAC who had retired. I said to her, “You have all these wonderful things that will promote our languages and communities, but it is almost as if the government knows this is what you need for success and they do the exact opposite.”

That is my sentiment on the policies and programs. That is why we need to have something more. Yes, bring Minister Strahl here, but I would like to have a discussion with him. It is not just him making a statement to you, which sounds all nice and flowery. There is the reality of the situation that might apply to certain communities. This pan-Indian approach, if you will excuse the expression, is what is done by the federal government as well as by the provinces.

I agree with the jurisdictional issues. With respect to Jordan’s Principle, I was told recently that INAC has supplementary funding to implement Jordan’s Principle, which was great news; but so much more is lacking. We have talked about a decolonization process and about talking to one another.

I told a woman from the Department of Justice during one of these meetings that we are not doing this just for us; we are doing it for you and your future generations as well. Our indigenous knowledge teaches us how to perpetuate the environment so that future generations can enjoy it.

If I were alive 500 years ago, I would have wanted to assimilate these people and teach them what true democracy is, what true holistic practice and peace is. That would be my wish if I had lived 500 years ago.

**The Chair:** On that point, I should say that our role is not to supplant the government. We are well aware that the consultation is between the Aboriginal people and the Government of Canada or the provinces.

We are looking at the machinery in the international arena and trying to see whether that can work in favour of us all, as you have put it. That is where we are going on this. We want to make sure that the UPR process is not detrimental to anyone in Canada but that it starts forming something more of a positive dialogue, both within our country and internationally.

It is a shame; they talked about a Human Rights Council. It was intended to create a whole new concept that was originally badly marred and scarred by the Human Rights Commission. They did not take time to talk about how it would be implemented. It would simply be a new thing that would wipe out all the ills. We do not want to fall into that process here. We want to make sure we are dealing with those issues that are just as important.

Process is important. That is what you keep telling us. That is why I think the processes within the UPR and the Human Rights Council are as important as the fundamental rights that are

femme qui dirigeait l’atelier était une ancienne employée à la retraite du MAINC. Je lui ai dit : « Vous avez toutes ces choses merveilleuses pour faire la promotion de nos langues et de nos collectivités mais c’est presque comme si le gouvernement savait ce qu’il faut faire pour réussir et faisait exactement le contraire ».

Voilà mon sentiment sur les politiques et les programmes. Voilà pourquoi nous avons besoin d’autre chose. Certes, convoquez le ministre Strahl, mais j’aimerais pouvoir discuter avec lui. Il ne faut pas qu’il se contente de faire une déclaration comportant toutes sortes de choses positives ne reflétant pas la réalité de la situation s’appliquant à certaines communautés. Cette approche panindienne, si je peux m’exprimer ainsi, représente ce que fait le gouvernement fédéral et ce que font les provinces.

Je conviens qu’il y a des problèmes de compétence gouvernementale. En ce qui concerne le Principe de Jordan, on m’a dit récemment que le MAINC a des fonds supplémentaires pour en assurer la mise en œuvre, ce qui est une excellente nouvelle, mais il y a tant d’autres choses à faire en même temps. Nous avons parlé d’un processus de décolonisation et de la nécessité de dialoguer.

J’ai dit à une femme du ministère de la Justice durant l’une de ces réunions que nous ne faisons pas cela uniquement pour nous mais aussi pour vous et pour les générations futures. Notre savoir autochtone nous enseigne comment préserver l’environnement pour que les générations futures puissent en bénéficier.

Si j’avais vécu il y a 500 ans, j’aurais voulu assimiler ces gens et leur apprendre ce qu’est la vraie démocratie, ce qu’est une vraie pratique holistique et ce qu’est la paix. C’est ce que j’aurais souhaité si j’avais vécu il y a 500 ans.

**La présidente :** Sur ces bonnes paroles, je dois dire que notre rôle n’est pas de prendre la place du gouvernement. Nous comprenons fort bien que la consultation doit se faire entre les peuples autochtones et le gouvernement du Canada ou les provinces.

Nous examinons les mécanismes existant au palier international afin de voir s’ils pourraient être efficaces dans notre intérêt à tous, comme vous dites. Voilà ce que nous essayons de faire ici. Nous voulons nous assurer que le processus de l’EPU ne cause de tort à personne au Canada mais contribue plutôt à lancer un dialogue positif, à la fois au sein de notre pays et internationalement.

C’est vraiment dommage. Ils parlaient d’un Conseil des droits de l’homme destiné à créer tout un nouveau concept qui avait été à l’origine vicié et terriblement faussé par la Commission des droits de l’homme. Ils n’ont pas pris le temps de réfléchir à la manière dont il serait mis sur pied. Ce serait simplement une nouvelle chose qui ferait table rase du passé. Nous ne voulons pas tomber dans ce processus ici. Nous voulons nous assurer que nous traitons sérieusement ces questions qui sont tout aussi importantes.

Le processus est important. C’est ce que vous ne cessez de dire. Voilà pourquoi je pense que les processus de l’EPU et du Conseil des droits de l’homme sont tout aussi importants que les droits

stated. If rights are only stated, they go nowhere. They can be a guide, but it is the process that allows for implementation and then some meaning in all of our lives.

It is not a small issue we are talking about and it is not one that we will let go of, because we are seeing it evolve. We will critique it, but we also want to start providing some positive suggestions. We do not want to say the government is doing this wrong and has been doing this wrong for 20 years. It is time to state what can be done and then monitor to see whether it is done.

One of the biggest issues is transparency. If we do not know what is going on, how can we deal with it? That continuing committee, where so much is decided, is still not open to anyone's scrutiny, and I think in a modern, democratic society it should be. I am not stating my position; I am stating this committee's position for about seven years. We will continue to say it. It does resonate from time to time. Incrementally, we hope we have made a difference. Your presence here has been made a difference to our dialogue. Thank you.

(The committee adjourned.)

fondamentaux qui sont énoncés. Si les droits n'existent que sur le papier, ils ne servent à rien. Ils peuvent nous guider mais c'est le processus qui assure leur mise en œuvre et qui donne un certain sens à toutes nos vies.

Nous ne parlons pas ici d'une question d'importance mineure et sachez bien que ce n'est pas un sujet que nous allons abandonner parce que nous voulons qu'il évolue. Nous allons formuler des critiques mais nous voulons aussi commencer à formuler des suggestions positives. Nous ne voulons pas dire que le gouvernement fait mal telle ou telle chose et qu'il la fait mal depuis 20 ans. Il est temps de dire ce qu'on peut faire de bien et de nous assurer ensuite que c'est vraiment fait.

L'une des questions les plus importantes est celle de la transparence. Si nous ne savons pas ce qui se fait, comment pouvons-nous juger? Ce comité permanent, où tant de décisions sont prises, fonctionne toujours à l'abri des regards, ce qui ne devrait pas être le cas, à mon avis, dans une société démocratique moderne. Je n'exprime pas ici ma position personnelle mais la position formulée par ce comité depuis environ sept ans. Nous allons continuer à le dire en espérant être entendus de temps à autre. Petit à petit, nous espérons contribuer à faire changer les choses. Votre présence aujourd'hui a contribué à changer notre dialogue. Merci.

(La séance est levée.)

---





*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

*Treasury Board of Canada — Office of the Chief Human Resources Officer:*

Michelle d'Auray, Chief Human Resources Officer;

Marc O'Sullivan, A/Senior Vice-President, Workforce and Workplace Renewal.

*Grand Council of the Crees (Eeyou Istchee):*

Romeo Saganash, Director, Quebec Relations and International Affairs;

Paul Joffe, Legal Counsel.

*Native Women's Association of Canada:*

Beverley Jacobs, President.

*Quebec Native Women:*

Ellen Gabriel, President.

*Canadian Friends Service Committee (Quakers):*

Jennifer Preston, Programme Coordinator, Aboriginal Affairs

#### TÉMOINS

*Conseil du Trésor du Canada — Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines:*

Michelle d'Auray, dirigeante principale des ressources humaines;

Marc O'Sullivan, vice-président intérimaire, Renouvellement de la main-d'œuvre et du milieu de travail.

*Grand conseil des Cris (Eeyou Istchee):*

Romeo Saganash, directeur, Relations avec le Québec et Affaires internationales;

Paul Joffe, conseiller juridique.

*Association des femmes autochtones du Canada:*

Beverley Jacobs, présidente.

*Femmes Autochtones du Québec:*

Ellen Gabriel, présidente.

*Secours Quaker Canadien:*

Jennifer Preston, coordonnatrice de programmes, Affaires autochtones.