



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, June 8, 2009

Le lundi 8 juin 2009

Issue No. 8

Fascicule n° 8

Fourth meeting on:

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

Quatrième réunion concernant :

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

Sixth meeting 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

Sixième réunion concernant :

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

Third (final) meeting on:

The elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009, dealing with equitable compensation (Part 11)

Troisième (dernière) réunion concernant :

Les éléments du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, concernant la rémunération équitable (partie 11)

INCLUDING:

THE SECOND REPORT OF THE COMMITTEE
*(Canada's Universal Periodic Review before the
United Nations Human Rights Council)*
THE THIRD REPORT OF THE COMMITTEE
(The Public Sector Equitable Compensation Act)

Y COMPRIS :

LE DEUXIÈME RAPPORT DU COMITÉ
*(L'examen périodique universel du Canada devant
le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies)*
LE TROISIÈME RAPPORT DU COMITÉ
(La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public)

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	Martin
Campbell	Nancy Ruth
* Cowan	Pépin
(or Tardif)	Poy
* LeBreton, P.C.	Ringuette
(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 Campbell replaced the Honourable Senator Munson (*June 8, 2009*).

The Honourable Senator Ringuette replaced the Honourable Senator Lovelace Nicholas (*June 8, 2009*).

The Honourable Senator Munson replaced the Honourable Senator Ringuette (*June 8, 2009*).

The Honourable Senator Ringuette replaced the Honourable Senator Munson (*June 8, 2009*).

The Honourable Senator Pépin was added to the membership of the committee (*June 8, 2009*).

The Honourable Senator Lovelace Nicholas replaced the Honourable Senator Pépin (*May 26, 2009*).

The Honourable Senator Mitchell was removed from the membership of the committee, substitution pending (*May 26, 2009*).

The Honourable Senator Nancy Ruth replaced the Honourable Senator Stratton (*May 26, 2009*).

The Honourable Senator Martin replaced the Honourable Senator Neufeld (*May 26, 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	Martin
Campbell	Nancy Ruth
* Cowan	Pépin
(ou Tardif)	Poy
* LeBreton, C.P.	Ringuette
(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 Campbell a remplacé l'honorable sénateur Munson (*le 8 juin 2009*).

L'honorable sénateur Ringuette a remplacé l'honorable sénateur Lovelace Nicholas (*le 8 juin 2009*).

L'honorable sénateur Munson a remplacé l'honorable sénateur Ringuette (*le 8 juin 2009*).

L'honorable sénateur Ringuette a remplacé l'honorable sénateur Munson (*le 8 juin 2009*).

L'honorable sénateur Pépin a été ajoutée à la liste des membres du comité (*le 8 juin 2009*).

L'honorable sénateur Lovelace Nicholas a remplacé l'honorable sénateur Pépin (*le 26 mai 2009*).

L'honorable sénateur Mitchell a été retiré de la liste des membres du comité, remplacement à venir (*le 26 mai 2009*).

L'honorable sénateur Nancy Ruth a remplacé l'honorable sénateur Stratton (*le 26 mai 2009*).

L'honorable sénateur Martin a remplacé l'honorable sénateur Neufeld (*le 26 mai 2009*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, June 8, 2009
(9)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:32 p.m., in room 160-S, Centre Block, the chair, the Honourable A. Raynell Andreychuk, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Brazeau, Campbell, Jaffer, Martin, Nancy Ruth, Pépin, Poy and Ringuette (9).

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, 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. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 2.*)

WITNESSES:*Department of Justice Canada:*

John Sims, Deputy Minister of Justice and Deputy Attorney General of Canada;

Donna Miller, Associate Deputy Minister;

Joan Pratt, Acting Director General, Human Resources and Professional Development Directorate.

Public Service Alliance of Canada:

Patty Ducharme, National Vice-President;

Allison Pilon, Human Rights/Employment Equity Officer.

Mr. Sims made an opening statement and, with Ms. Miller and Ms. Pratt, answered questions.

At 7:45 p.m., the committee suspended.

At 7:47 p.m., the committee resumed.

Ms. Ducharme made a presentation and, with Ms. Pilon, answered questions.

At 8:20 p.m., the committee suspended.

At 8:26 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 of issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's

PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le lundi 8 juin 2009
(9)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 18 h 32, dans la pièce 160-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable A. Raynell Andreychuk (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Brazeau, Campbell, Jaffer, Martin, Nancy Ruth, Pépin, Poy et Ringuette (9).

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, étudie la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et examine l'évolution du marché du travail pour les groupes de minorités visibles dans le secteur privé. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 2 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :*Ministère de la Justice Canada :*

John Sims, sous-ministre de la Justice et sous-procureur général du Canada;

Donna Miller, sous-ministre adjointe;

Joan Pratt, directrice générale intérimaire, Direction générale des ressources humaines et du développement professionnel.

Alliance de la Fonction publique du Canada :

Patty Ducharme, vice-présidente nationale;

Allison Pilon, agente d'équité en emploi/droits de la personne.

M. Sims fait une déclaration, puis, avec l'aide de Mme Miller et de Mme Pratt, répond aux questions.

À 19 h 45, le comité suspend ses travaux.

À 19 h 47, le comité reprend ses travaux.

Mme Ducharme fait une déclaration, puis, avec l'aide de Mme Pilon, répond aux questions.

À 20 h 20, le comité suspend ses travaux.

À 20 h 26, 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

international and national human rights obligations. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 3.*)

WITNESSES:

EGALE Canada:

Akim Ade Larcher, Director of Policy and Research.

International Centre for Transitional Justice:

Eduardo Gonzalez, Deputy Director, Americas.

Mr. Larcher and Mr. Gonzalez each made a presentation and, together, answered questions.

At 9:10 p.m., the committee suspended.

At 9:13 p.m., the committee resumed in camera.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, March 12, 2009, the committee continued its examination of the elements contained in Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009, dealing with equitable compensation (Part 11). (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 6.*)

Pursuant to rule 92(2)(f), the committee proceeded to the consideration of a draft report.

It was agreed that Senators' staff be permitted to remain in the room for the in camera session.

It was agreed that the draft report be adopted, and that the Subcommittee on Agenda and Procedure be authorized to make editorial revisions without modifying the content.

At 9:26 p.m., pursuant to rule 92(2)(e), the committee proceeded to the consideration of a draft agenda.

At 9:32 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

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 :

EGALE Canada :

Akim Ade Larcher, directeur, Politique et recherches.

Centre international pour la justice transitionnelle :

Eduardo Gonzalez, directeur adjoint, Amériques.

MM. Larcher et Gonzalez font une déclaration, puis répondent aux questions.

À 21 h 10, le comité suspend ses travaux.

À 21 h 13, le comité reprend ses travaux à huis clos.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 12 mars 2009, le comité poursuit son examen des éléments du projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, concernant la rémunération équitable (partie 11). (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 6 des délibérations du comité.*)

Conformément à l'article 92(2)f) du Règlement, le comité examine un projet de rapport.

Il est convenu de permettre au personnel de rester dans la salle pendant le huis clos.

Il est convenu d'adopter le projet de rapport et d'autoriser le Sous-comité du programme et de la procédure à y apporter des modifications sans en changer le contenu.

À 21 h 26, conformément à l'article 92(2)e) du Règlement, le comité examine un projet d'ordre du jour.

À 21 h 32, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

Le greffier du comité,

Adam Thompson

Clerk of the Committee

REPORTS OF THE COMMITTEE

Thursday, May 28, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights has the honour to table its

SECOND REPORT

Your committee, which was authorized by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, to examine and 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, now tables an interim report concerning *Canada's Universal Periodic Review before the United Nations Human Rights Council*.

Respectfully submitted,

Thursday, June 11, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights has the honour to table its

THIRD REPORT

Your committee, which was authorized by the Senate on Thursday, March 12, 2009, to examine and report on those elements of Bill C-10, the Budget Implementation Act, 2009, dealing with equitable compensation (Part 11), now tables its final report entitled: *The Public Sector Equitable Compensation Act*.

Respectfully submitted,

La présidente,

A. RAYNELL ANDREYCHUK

Chair

(Text of the reports appear following the evidence.)

RAPPORTS DU COMITÉ

Le jeudi 28 mai 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a l'honneur de déposer son

DEUXIÈME RAPPORT

Votre comité, qui a été autorisé par le Sénat le mercredi 4 mars 2009 à étudier et surveiller l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et à examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne, dépose maintenant son rapport intérimaire concernant *l'Examen périodique universel du Canada devant le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies*.

Respectueusement soumis,

Le jeudi 11 juin 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a l'honneur de déposer son

TROISIÈME RAPPORT

Votre comité, qui a été autorisé par le Sénat le jeudi 12 mars 2009 à étudier, afin d'en faire rapport, les éléments du Projet de loi C-10, Loi d'exécution du budget de 2009, concernant la rémunération équitable (partie 11), dépose maintenant son rapport final intitulé *La Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.

Respectueusement soumis,

(Le texte des rapports paraît après les témoignages.)

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, June 8, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:32 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, the Standing Senate Committee on Human Rights is here this evening to continue our study on issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the federal public service; to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met; and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector.

We had the Department of Justice appear some months ago. Since that appearance, changes have occurred within the department and elsewhere. A letter was dispatched to my office and the clerk's office, but somewhere in the postal system it did not get into the right hands. I believe you all received a copy of a letter today. If there are questions arising out of that, we may have to call the department back or do it by written submissions.

However, we will see how we get along this evening with the evidence. Mr. Sims knows about the difficulty and has been looking into it. I am sure he will deal with it.

We have from the Department of Justice Canada, Mr. John Sims, Deputy Minister and Deputy Attorney General of Canada; Ms. Donna Miller, Associate Deputy Minister; and Ms. Joan Pratt, Acting Director General, Human Resources and Professional Development Directorate.

I believe Mr. Sims will be making introductory remarks before he takes questions. You might refer to your letter and the attachment, which I think is important. Mr. Sims, the floor is yours.

John Sims, Deputy Minister and Deputy Attorney General of Canada, Department of Justice Canada: You may recall that I last appeared before you on March 31 of this year when we discussed the Universal Periodic Review. I am pleased to have a chance to come back tonight to discuss an important topic that has captured the attention of the senior leadership at the Department of Justice Canada, namely the need to support a diverse and inclusive workplace.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 8 juin 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 18 h 32, pour examiner les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi sont réalisés et l'évolution du marché du travail pour les groupes de minorités visibles dans le secteur privé, ainsi que pour surveiller l'évolution des questions ayant trait aux droits de la personne et examiner, notamment, les mécanismes du gouvernement relatifs aux obligations nationales et internationales du Canada en matière de droits de la personne (Sujet : l'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, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit ce soir pour poursuivre son étude des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, pour examiner la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi sont réalisés, et pour examiner l'évolution du marché du travail pour les groupes de minorités visibles dans le secteur privé.

Des représentants du ministère de la Justice ont comparu il y a quelques mois. Depuis ce temps, des changements se sont produits au sein du ministère et ailleurs. Une lettre a été envoyée à mon bureau et au bureau du greffier, mais elle ne s'est pas retrouvée entre les bonnes mains à cause d'un problème lié au service postal. Je crois que vous avez tous reçu la copie d'une lettre aujourd'hui. Si vous avez des questions à ce sujet, nous devons peut-être rappeler le ministère ou transmettre nos questions par écrit.

Toutefois, nous verrons comment se dérouleront les témoignages ce soir. M. Sims est au courant du problème et se penche sur la question. Je suis certaine qu'il va s'en occuper.

Nous accueillons aujourd'hui trois représentants du ministère de la Justice du Canada : M. John Sims, sous-ministre de la Justice et sous-procureur général du Canada; Mme Donna Miller, sous-ministre déléguée; et Mme Joan Pratt, directrice générale intérimaire, Direction générale des ressources humaines et du développement professionnel.

M. Sims va faire une déclaration préliminaire avant de répondre aux questions. Vous pouvez vous reporter à votre lettre et à la pièce jointe, qui est importante, selon moi. Monsieur Sims, la parole est à vous.

John Sims, sous-ministre et sous-procureur général du Canada, ministère de la Justice Canada : Vous vous souvenez peut-être qu'à ma dernière comparution, le 31 mars 2009, nous avons discuté de l'examen périodique universel. Je suis heureux d'être de nouveau devant vous pour aborder un important sujet, qui a retenu l'attention de la haute direction du ministère de la Justice du Canada, soit la nécessité d'appuyer les milieux de travail diversifiés et inclusifs.

I applaud the committee's efforts in continuing your study of issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the federal public service. Since we last appeared on this issue before your committee in December 2007, the department has made significant strides in continuing to build such a diverse and inclusive workplace.

As the chair indicated, I had written a letter that laid out some of what I would like to cover tonight. I will describe what is in the letter drawing your attention to two pages. We will not have a chance to go through it now. The bottom of page 2 and continuing onto page 3 lays out overall representation figures of the department from the perspective of designated group members. We address promotion statistics for last year in the designated groups on page three. It includes a point I will come back to which is that we have the highest annual promotion rate ever achieved for visible minorities at the LA2B level. That is the first management level in the law stream.

Data is also included on this page for overall representation in the senior cadre of the department. That is the block of numbers in the middle of the page beginning "as of March 31, 2009, there were 763 lawyers." The data that follows lays out the leadership of the department in the law and EX streams followed by figures on recruitment, which I will touch upon briefly in my opening remarks. The rest of the letter addresses a number of activities we undertook qualitatively and quantitatively to give active voice to our commitment to make the Department of Justice Canada a department committed to a diverse and inclusive workplace.

I have also tabled with the committee an opening statement in both official languages. I do not propose to read it all. Instead, I would like to highlight a few salient points and save more time for questioning by the committee.

The chair mentioned my two fellow witnesses tonight, Donna Miller and Joan Pratt. Each of these colleagues has a vital role in the department's comprehensive employment equity governance structure. The governance structure is not some bureaucratic entity. It is vital to how we manage employment equity together with our colleagues in the department. The structure is comprised of dedicated senior level champions for each designated group, active advisory committees, an employment equity steering committee chaired by Ms. Miller and a dedicated employment equity unit. Employment equity coordinators are in each regional office falling under the auspices of the Human Resources Professional Development Directorate.

[Translation]

The department's record with respect to employment equity and diversity has captured the committee's attention a number of times, beginning with the department's appearance in December 2007, and most recently raised by Michelle d'Auray, Chief, Human Resources Directorate of the Treasury Board Secretariat. While some of the references to the department have

Je félicite le comité pour les efforts qu'il déploie à poursuivre son étude des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale. Je suis fier d'annoncer que depuis la dernière comparution du ministère devant le comité à ce sujet, en décembre 2007, d'énormes progrès ont été réalisés dans ce dossier.

Comme la présidente l'a indiqué, j'ai rédigé une lettre qui expose une partie des points dont j'aimerais vous parler ce soir. Je vais vous décrire ce qu'il y a dans la lettre et j'attire votre attention sur deux pages en particulier. Nous ne pourrions pas passer en revue la lettre en entier. Au bas de la page 2 et à la page 3, nous voyons les taux de représentation globale du ministère en ce qui concerne les membres des groupes désignés. À la page 3, nous présentons les statistiques d'avancement de l'année dernière pour les groupes désignés. Il y est question d'un point auquel je vais revenir, à savoir que nous avons le taux d'avancement annuel le plus élevé jamais atteint pour les minorités visibles au niveau LA-2B, le premier niveau de gestion dans le groupe Droit.

Vous trouverez également dans cette page des données sur la représentation globale aux postes supérieurs au sein du ministère. C'est la série de chiffres qui se trouve au milieu de la page, au paragraphe qui commence par : « Au 31 mars 2009, 763 avocats... ». Vous trouverez ensuite les données qui portent sur la direction du ministère dans les groupes Droit (LA) et Direction (EX), ainsi que les chiffres sur le recrutement, dont je vais parler brièvement dans ma déclaration préliminaire. Le reste de la lettre porte sur les initiatives que nous avons prises, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, pour démontrer notre engagement à ce que le ministère de la Justice Canada favorise un milieu de travail diversifié et inclusif.

J'ai également remis au comité mes notes d'allocution, rédigées dans les deux langues officielles. Je ne vais pas les lire au complet; je vais plutôt souligner quelques points saillants afin de laisser aux membres du comité plus de temps pour me poser leurs questions.

La présidente a présenté mes deux collègues, Donna Miller et Joan Pratt. Elles jouent toutes les deux un rôle crucial dans la structure de gouvernance du ministère en équité en matière d'emploi. La structure de gouvernance n'est pas une entité bureaucratique. Elle est essentielle à notre gestion de l'équité en matière d'emploi avec nos collègues du ministère. Cette structure comprend des champions spécialisés, choisis parmi les cadres supérieurs, pour chaque groupe désigné, des comités consultatifs très actifs, un comité directeur de l'équité en matière d'emploi présidé par Mme Miller, ainsi qu'une unité spécialisée de l'équité en matière d'emploi. Il y a des coordonnateurs de l'équité en matière d'emploi dans chacun de nos bureaux régionaux qui relèvent de la Direction générale des ressources humaines et du développement professionnel.

[Français]

Le dossier du ministère en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi et à la diversité à attirer l'attention du comité à plusieurs reprises, d'abord lors de notre comparution en décembre 2007, puis plus récemment, quand Mme d'Auray, dirigeante principale des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor quand elle a soulevé la question. Malgré les critiques formulées à

been critical, and some based on misunderstandings of the organizational structure of the department, I wholeheartedly support the underlying premise with which they were raised — namely that, as a department and a public service, we must fully embrace inclusive and diverse workplaces.

Following the appearance of Justice officials in December 2007, and the appearance of former Justice lawyer Mark Persaud before this committee on February 4, 2008, the Department of Justice embarked on some frank discussions about the state of diversity and equity in our workplace. From those discussions, and the ongoing dialogue with the employment equity advisory committees in the department, I have taken away many lessons.

[English]

First, strong leadership is essential to culture change — a point emphasized by Senator Oliver when he came to speak to us recently in the department. Second, an open and constructive dialogue about employment equity is essential to create a truly inclusive workplace. Third, members of the employment equity groups are a valuable resource that offer a diversity of perspectives and experiences. Fourth, thoughtful employment equity reports and plans are good but taking action is essential to implement them. Fifth, all departmental employees led by senior managers must continue in a robust way to address and prevent racism, and foster inclusiveness. Sixth, the work of the department would be better informed by a senior management group that is more diverse and, as such, as a matter of priority, under-representation of designated groups at senior levels must be addressed.

Building on these lessons learned, I am pleased to report to you today on our progress since our last appearance. Let me start by saying that the department is unique compared with other departments across the public service in that our senior leadership is primarily comprised of approximately 763 lawyers who are in the Law Group. We have relatively few executives, or EXs, numbering 35. The EXs are mainly responsible for the management of corporate functions and some programs. With this in mind, many of our efforts over the past year focused on addressing the under representation of employment equity members in the Law Group.

As you will see from the copy of our Employment Equity progress report, our quantitative results from this past year have been extremely promising. These results are in part attributable to the focused efforts that I asked my direct reports to undertake in the performance management process this year. Recruitment rates during this time frame significantly exceeded workforce availability for visible minorities and Aboriginal peoples and

l'endroit du ministère et le fait que certaines observations qui ont été faites reposent sur une incompréhension de la structure organisationnelle de celle-ci, je suis parfaitement d'accord avec le principe qui se retrouve à leur origine, c'est-à-dire le fait qu'en tant que ministère et services publics, nous nous devons de favoriser sans réserve un milieu de travail inclusif et diversifié.

Après la comparution de représentants du ministère devant le comité en décembre 2007, et celle d'un ancien avocat du ministère, Mark Persaud, le 4 février 2008, le ministère de la Justice du Canada a entrepris des discussions franches sur la situation de la diversité et de l'équité dans son milieu de travail. Ces examens et le dialogue constant que nous entretenons avec les comités consultatifs de l'équité en matière d'emploi du ministère m'ont permis de dégager bon nombre d'enseignements.

[Traduction]

Premièrement, tout changement culturel passe par un leadership solide — le sénateur Oliver l'a souligné quand il est venu nous parler, récemment, au ministère. Deuxièmement, seul un dialogue ouvert et constructif peut mener à la création d'un milieu de travail véritablement inclusif. Troisièmement, les membres des groupes de l'équité en matière d'emploi sont une ressource précieuse offrant une variété de points de vue et d'expériences. Quatrièmement, il est essentiel d'avoir des plans et des rapports réfléchis sur l'équité en matière d'emploi, mais ce qui compte, ce sont les mesures prises pour les concrétiser. Cinquièmement, tous les employés du ministère, les cadres supérieurs en tête, doivent continuer à s'attaquer au racisme avec vigueur et à favoriser l'inclusion. Sixièmement, une haute direction plus diversifiée guiderait mieux le travail du ministère; c'est pourquoi il importe, de façon prioritaire, de prendre des mesures pour corriger la sous-représentation des groupes désignés parmi les cadres supérieurs.

Le ministère a tiré parti de ces enseignements, et je suis heureux de venir vous faire part aujourd'hui des progrès réalisés depuis notre dernière comparution. Sachez d'abord que le ministère se distingue des autres ministères parce que sa haute direction est principalement constituée d'avocats du groupe Droit, ou groupe LA. Il y en a environ 763. Nous comptons un assez petit nombre de membres du groupe Direction, ou groupe EX, soit environ 35, qui sont surtout responsables de la gestion des fonctions ministérielles et de certains programmes. C'est pourquoi bien des efforts déployés au cours de la dernière année visaient à corriger la sous-représentation des membres des groupes de l'équité en matière d'emploi au sein du groupe Droit.

Vous constaterez, à la lecture de la copie du rapport d'étape sur l'équité en matière d'emploi, que les résultats quantitatifs du ministère pour l'an passé sont extrêmement encourageants. Ces résultats sont en partie attribuables aux actions ciblées que j'ai demandé aux gestionnaires relevant directement de moi d'entreprendre cette année dans le cadre du processus de gestion du rendement. Pendant cette période, nos taux de recrutement ont

exceeded for persons with disabilities. In fact, our recruitment rate for visible minorities and Aboriginal peoples in the Law Group was twice as high as the availability rate.

We have made promising inroads on promotions and acting opportunities for designated group members into senior positions of the Law Group. In particular, we achieved the highest annual promotion rate ever for visible minorities at the LA-2B level, which is the first level of management within the LA Group.

In terms of progressing on the other more qualitative lessons learned, in the past year we have done several important things:

[Translation]

Given that we have described those activities in detail in our report, I will remind you of the broad themes only. First, we have launched a department-wide mentoring program. We provide mandatory diversity training for managers. We have broadened the scope of the talent management process and we have approved the launch of the second cohort of the Justice Leaders of Tomorrow program. We have launched a number of new tools.

[English]

At the same time, we worked on acquiring a better understanding of our current workforce representation by conducting employee workforce surveys and launching a self-identification campaign across the department. This past year has presented the leadership of the department with an enormous opportunity to communicate our commitment and recognition of the need for a diverse and inclusive workplace. At every opportunity, senior managers discussed what we were trying to achieve with regard to a diverse workforce. When we embark on a new initiative or project, we ask how it will affect or integrate with our Employment Equity goals, and we consult with our active employment equity advisory committees. These types of discussions are essential if we are to achieve real cultural change.

As a concrete example of this continuing commitment to awareness-raising within the department, you might be interested to know that we were extremely pleased that Senator Donald Oliver agreed to speak to us on diversity at a departmental management meeting in April of this year. His message, stressing the imperative of strong leadership in creating an inclusive and diverse workplace, resonated with the department's senior leaders.

considérablement dépassé la disponibilité des minorités visibles et des Autochtones au sein de la population active et ils ont dépassé aussi celle des personnes handicapées. En fait, notre taux de recrutement des membres des minorités visibles et des Autochtones au sein du groupe Droit a été deux fois plus élevé que la disponibilité de ces groupes.

Nous avons accompli des progrès encourageants au chapitre de l'avancement et des possibilités d'affectations intérimaires offerts aux membres des groupes désignés pour des postes supérieurs au sein du groupe Droit. Plus particulièrement, nous avons le taux d'avancement annuel le plus élevé pour les minorités visibles au niveau LA-2B, soit le premier niveau de gestion dans le groupe Droit.

En ce qui concerne les progrès réalisés sur le plan qualitatif, mentionnons que l'an passé, nous avons . . .

[Français]

Étant donné que nous avons décrit ces activités en détail dans notre rapport, je vais juste vous rappeler les grands thèmes. Premièrement, nous avons lancé un programme de mentorat à l'échelle du ministère. Nous avons offert aux gestionnaires une formation obligatoire sur la diversité. Nous avons élargi la portée du processus de gestion des talents et nous avons approuvé la participation dans la deuxième cohorte de participants au Programme pour les leaders de demain du ministère de la Justice Canada et nous avons lancé un certain nombre de nouveaux outils.

[Traduction]

Parallèlement, nous nous sommes efforcés d'acquérir une meilleure connaissance de la représentation de notre effectif actuel en procédant à des sondages sur la composition de l'effectif et en lançant des campagnes d'auto-identification dans tout le ministère. La dernière année a donné à la direction du ministère une excellente occasion de communiquer sa détermination face à la nécessité d'offrir un milieu de travail diversifié et inclusif et sa reconnaissance d'une telle nécessité. Chaque fois qu'ils en ont eu l'occasion, les membres de la haute direction ont discuté de ce que nous tentions de réaliser au chapitre de la diversification de l'effectif. Au début de toute nouvelle initiative ou nouveau projet, nous demandons si celle-ci ou celui-ci s'intègre dans nos objectifs d'équité en matière d'emploi, s'il aura des répercussions sur ces objectifs et nous consultons nos comités consultatifs sur l'équité en matière d'emploi, qui sont fort actifs et engagés. De telles discussions sont essentielles pour réaliser un véritable changement culturel.

À titre d'exemple concret de notre détermination constante à accroître la sensibilisation au sein du ministère, vous serez sans doute intéressés d'apprendre que nous étions très heureux que le sénateur Donald Oliver ait accepté de prendre la parole lors de la réunion sur la gestion du ministère, en avril dernier, sur le sujet de la diversité. Son message, qui insistait sur la nécessité d'un leadership fort pour créer un milieu de travail diversifié et inclusif, a attiré l'attention de la haute direction du ministère.

Our efforts have resulted in greater awareness of employment equity objectives at all levels in the department; a strengthened commitment to increasing representation at senior levels; and a shared interest in working together to ensure that we create and sustain a departmental culture that values diversity; and encouraging numerical progress. We recognize that true culture change requires continuous learning, persistent efforts and strong leadership from the top. We can assure you that we remain strongly committed to maintaining our momentum toward achieving the ultimate goal of a genuinely inclusive and diverse workplace.

I thank you, senators, for offering us an opportunity to appear before your committee. We will be pleased to answer any questions you may have.

The Chair: Thank you, Mr. Sims. When Mr. Persaud came before this committee, it was on the understanding that he would speak to the general issue of the four target groups to which we referred. In fact, he talked about a person within the department, not necessarily himself, and the discrimination that person encountered. I believe that it led to what you were talking about. Did you change directions after the committee met, which engendered the publicity, or did you intensify what you were already doing with the stresses you pointed out on the senior leadership?

Mr. Sims: Madam Chair, I would say that we intensified the direction, but that was an enormous change. I became involved personally in numerous conversations with individuals from designated groups within the department, as did Ms. Miller and Ms. Pratt.

As I alluded to in my statement, we had frank conversations with the advisory groups. We built on what was already there. If we had not had good relationships with these advisory groups and knowledgeable colleagues in the department, who were prepared to talk to us and provide advice, it would have been a rocky few months. As it was, we had strong conversations and from that we took some of the initiatives that are described in our report, in my letter and in my opening statement. It was a continuation and an intensification, but the degree of senior leadership involvement changed dramatically. That was a large part of the change we witnessed this past year.

The Chair: It would be fair to say that we grabbed your attention.

Mr. Sims: You certainly did, Madam Chair.

The Chair: You have 35EXs. They could come from anywhere within the system. For example, the director of human resources could come from other than the department. Is that correct?

Mr. Sims: Yes.

Les mesures que nous avons prises ont permis d'accroître la sensibilisation aux objectifs d'équité en matière d'emploi à tous les niveaux du ministère, de renforcer notre détermination à augmenter la représentation aux échelons supérieurs, de susciter un intérêt commun dans la collaboration en vue de la création et du maintien d'une culture ministérielle qui valorise la diversité, ainsi que d'encourager les progrès quantitatifs. Nous reconnaissons qu'un véritable changement de culture passe par un apprentissage continu, des efforts incessants et un solide leadership aux plus hauts échelons. Nous pouvons vous assurer que nous restons fermement déterminés à maintenir la cadence pour atteindre le but ultime d'un milieu de travail véritablement inclusif et diversifié.

Je vous remercie, mesdames et messieurs, de nous avoir invités à comparaître devant votre comité. Nous serons heureux de répondre à vos questions.

La présidente : Merci, monsieur Sims. Quand M. Persaud est venu témoigner au comité, il était entendu qu'il parlerait de la question générale des quatre groupes cibles que nous visons. En fait, il a parlé d'une personne, pas nécessairement lui-même, qui avait été victime de discrimination au sein du ministère. Je crois que cela a mené à ce dont vous parliez. Avez-vous changé de cap après la réunion du comité, qui a entraîné cette publicité, ou avez-vous intensifié les efforts que vous faisiez déjà en ce qui concerne la haute direction?

M. Sims : Madame la présidente, je dirais que nous avons amélioré la direction, mais que c'était un énorme changement. J'ai moi-même participé à de nombreuses discussions avec des personnes des groupes désignés au sein du ministère, comme l'ont fait Mme Miller et Mme Pratt.

Comme je vous l'ai dit dans ma déclaration, nous avons eu des discussions franches avec les groupes consultatifs. Nous avons poursuivi ce que nous avions déjà amorcé. Si nous n'avions pas eu de bonnes relations avec ces groupes consultatifs et nos collègues avisés du ministère, qui étaient prêts à discuter avec nous et à nous donner des conseils, nous aurions trouvé ces quelques mois très difficiles. Nous avons établi un dialogue constructif et en avons tiré parti en prenant les initiatives dont j'ai parlé dans notre rapport, dans ma lettre et dans ma déclaration d'ouverture. Il s'agissait d'une continuation et d'une intensification, mais le niveau d'engagement de la haute direction a changé radicalement. C'est en grande partie le changement dont nous avons été témoins au cours de la dernière année.

La présidente : Il serait juste de dire que nous avons attiré votre attention.

M. Sims : En effet, madame la présidente.

La présidente : Votre groupe EX compte 35 membres. Ils peuvent arriver de n'importe où dans le système. Par exemple, le directeur des ressources humaines pourrait venir d'un autre ministère, n'est-ce pas?

M. Sims : Oui.

The Chair: Do the 700-plus lawyers come in and out of the system? Do you normally hire them at an entry level and they work their way up through the department or are you reaching out to get specific skills in the Department of Justice outside of that career path?

We have changed so much in how we operate governments. With all the new fields and technologies, it requires a particular legal expertise, whether it is terrorism, technologies or communications, et cetera. Are you reaching out or is it a progression up through the department?

Mr. Sims: It is both. Many people enter the Department of Justice at a junior level and spend their career in the department. However, many talented justice colleagues leave because they get promoted outside the department to other jobs or just leave for other challenges. We do recruit from the outside, but a relatively small percentage of people come from the outside once we get beyond the entry level.

We are very aware that sometimes we should make a concerted effort to reach out to get special talents or to fill a special need that we may have. We certainly look outside. Ms. Miller is a perfect example of someone we recruited at mid-stage in her career. Thank goodness she accepted the offer to come. She had a very senior position in the Government of Manitoba, but we persuaded her to join us mid-career and we are obviously the better for that. There are notable examples in the department where we do bring people in mid-career and more senior.

The Chair: The 700-plus lawyers do not include lawyers that are in other departments, is that correct?

Mr. Sims: By and large, all legal services to the Government of Canada are provided by the Department of Justice. It is not 100 per cent. Tribunals, for example, have their own separate lawyers. There are separate lawyers connected to the Canadian Forces, the Judge Advocate General.

The Chair: I am thinking of Foreign Affairs and Aboriginal.

Mr. Sims: The lawyers who work for Aboriginal work for Justice.

The Chair: All of them do, okay.

Mr. Sims: On the other example you mentioned, at Foreign Affairs, it is split. Some of the lawyers there are from Foreign Affairs and some are from Justice, but the only major exceptions are Foreign Affairs, JAG and the tribunals. I think that is about it.

Senator Jaffer: I want to commend you for the steps you have taken. I believe you have come a long way. I see you as being in charge of the department, not the minister, when it comes to this issue. We have an independent Department of Justice, I believe.

La présidente : Les 700 avocats et plus à votre service sont-ils pour la plupart des personnes qui ont fait carrière au ministère? Habituellement, les engagez-vous au niveau d'entrée et grimpez-ils les échelons au sein du ministère ou bien cherchez-vous à recruter à l'extérieur des personnes ayant des compétences particulières à offrir au ministère de la Justice?

Notre façon de gérer les gouvernements a tellement changé. Compte tenu des nouvelles sphères d'activités et des technologies, il faut une expertise juridique particulière, que ce soit en matière de terrorisme, de technologies ou de communications. Allez-vous chercher cette expertise ailleurs ou bien y a-t-il une progression au sein du ministère?

M. Sims : Les deux. Bien des gens entrent au ministère de la Justice au niveau subalterne et y passent toute leur carrière. Toutefois, beaucoup de nos collègues talentueux quittent le ministère parce qu'ils obtiennent un poste supérieur à l'extérieur ou simplement parce qu'ils veulent relever de nouveaux défis. Nous recrutons à l'externe, mais au-delà du niveau d'entrée, il y a un pourcentage relativement faible de gens qui viennent de l'extérieur.

Nous sommes très conscients que parfois, nous devrions faire des efforts concertés pour aller chercher certains talents ou répondre à certains de nos besoins. Nous cherchons assurément à l'extérieur du ministère. Mme Miller est l'exemple parfait d'une personne que nous avons recrutée au milieu de sa carrière. Nous sommes heureux qu'elle ait accepté de venir. Elle occupait un poste très important au sein du gouvernement du Manitoba, mais nous l'avons persuadée de se joindre à nous à mi-chemin dans sa carrière, et nous en sommes manifestement sortis gagnants. Il y a d'autres excellents exemples au ministère où nous allons chercher des gens à la mi-carrière, des gens d'expérience.

La présidente : Les avocats des autres ministères ne sont pas inclus dans les 700 et quelques avocats, n'est-ce pas?

M. Sims : Dans l'ensemble, le ministère de la Justice assure tous les services juridiques du gouvernement du Canada, mais ce n'est pas à 100 p. 100. Les tribunaux, par exemple, ont leurs propres avocats. Il y a aussi des avocats rattachés au cabinet du juge-avocat général des Forces canadiennes.

La présidente : Qu'en est-il des Affaires étrangères et des Affaires autochtones?

M. Sims : Les avocats qui travaillent pour les Affaires autochtones sont du ministère de la Justice.

La présidente : Tous, d'accord.

M. Sims : Pour ce qui est des Affaires étrangères, c'est partagé. Certains avocats sont rattachés aux Affaires étrangères et d'autres, au ministère de la Justice, mais les seules grandes exceptions sont les Affaires étrangères, le JAG et les tribunaux. Je crois que c'est tout.

Le sénateur Jaffer : Je tiens à vous féliciter des mesures que vous avez prises. Je crois que vous avez fait beaucoup de chemin. Je considère que c'est vous, et non le ministre, qui êtes responsable de cette question au ministère. Nous avons un ministère de la Justice indépendant, à mon avis.

One of the things that you have written is that you want a fair and welcoming environment in your department. Can you describe what you mean by that?

Mr. Sims: We know that if we have a department that has only the values of white men, it will not be a welcoming environment for others — women, to take a simple example. That is a change that the public service and the workplace generally started to encounter 20 years ago. It will not necessarily be a welcoming place for newcomers to Canada. It will perhaps not be a welcoming place for Aboriginal colleagues and so on.

We need to be sensitive to other values, other perspectives, and to find a way to encourage all people who want to work in the department to bring what they can and contribute to the solution of problems and the bringing of fresh ideas and perspectives. That is what I am trying to get at.

Senator Jaffer: I read what Mr. Persaud had to say. He did say that the department sucked life out of him. When he came here, he spoke to us about that. Have you ever spoken to Mr. Persaud again about his perspective and what he saw happen to him in the department?

Mr. Sims: No, senator; I never did speak to Mr. Persaud. I read what he said, of course. Then there began a conversation with many of my colleagues within the department, but I never spoke directly to Mr. Persaud.

Senator Jaffer: I read in the paper that you had some anti-racism training. One must not accept everything that is in the paper, but you have had anti-racism training and you will have 22 weekend workshops for managers on anti-racism, is that correct?

Mr. Sims: Yes. Indeed, the most senior leaders of the department have already undergone a diversity workshop, led by Carl Taylor, back in December. The diversity training is one of several things we are trying to do to raise awareness. I can elaborate on some of that, but that is an important part of it.

We ran a pilot to test it and now it is starting to roll out across the department, beginning last month. It will take two or three years to cover everyone we want to reach, but we are investing heavily in it. We think it will pay big dividends.

Senator Jaffer: Mr. Sims, you wrote this letter to the *Ottawa Citizen*, which I am sure you know very well, in February, saying that we do not tolerate racism at the Department of Justice. Now you are having all this training. Since this letter, you found out things that had existed in your department and the department has had a growth process in the sense that things have changed. Would I be correct in saying that?

Mr. Sims: Yes.

Senator Jaffer: Are there things in this letter now you think perhaps you should not have written?

Vous avez écrit, notamment, que vous souhaitiez un milieu de travail équitable et accueillant dans votre ministère. Pourriez-vous nous expliquer ce que vous entendez par là?

M. Sims : Nous savons que si les seules valeurs véhiculées au sein de notre ministère sont celles des hommes blancs, cela ne créera pas un environnement accueillant pour les autres — pour les femmes, entre autres. C'est un changement sur lequel la fonction publique et les milieux de travail en général ont commencé à se pencher il y a 20 ans. Ce ne sera pas nécessairement un milieu de travail accueillant pour les nouveaux arrivants au Canada ni pour les Autochtones.

Nous devons nous ouvrir aux autres valeurs, aux autres perspectives, et trouver une façon d'inciter tous les gens qui veulent travailler au ministère à contribuer à leur façon à résoudre les problèmes, ainsi qu'à apporter de nouvelles idées et de nouveaux points de vue. C'est là où je veux en venir.

Le sénateur Jaffer : J'ai pris connaissance des propos de M. Persaud. Il a dit que le ministère lui avait volé sa vitalité. Lorsqu'il est venu témoigner, il nous en a parlé. Avez-vous reparlé à M. Persaud de sa situation et de ce qui lui est arrivé au ministère?

M. Sims : Non, je n'ai jamais parlé à M. Persaud. J'ai lu ce qu'il a dit, bien entendu. J'ai ensuite amorcé une discussion avec bon nombre de mes collègues au sein du ministère, mais je ne lui ai jamais parlé directement.

Le sénateur Jaffer : J'ai lu dans la presse que vous offrez de la formation antiraciste. On ne peut pas toujours se fier à ce qu'on lit dans la presse; mais je crois que vous avez offert de la formation antiraciste et que vous allez organiser 22 ateliers de fin de semaine pour les gestionnaires sur la lutte contre le racisme, n'est-ce pas?

M. Sims : Oui. En fait, les plus hauts dirigeants du ministère ont déjà suivi un atelier sur la diversité, dirigé par Carl Taylor, en décembre dernier. La formation sur la diversité est l'un des nombreux outils que nous utilisons pour sensibiliser notre personnel. Je pourrais vous parler plus en détail de ces outils, mais cette formation est l'un des outils importants.

Nous avons préparé un projet pilote en vue de cette formation et maintenant, nous avons commencé à la donner dans l'ensemble du ministère, depuis le mois dernier. Il faudra deux ou trois ans pour que toutes les personnes que nous voulons toucher l'aient suivie, mais nous nous y investissons à fond. Nous croyons que cela aura beaucoup d'effets positifs.

Le sénateur Jaffer : Monsieur Sims, en février dernier, vous avez écrit une lettre à l'*Ottawa Citizen*, que vous connaissez très bien, j'en suis sûre, dans laquelle vous affirmez que vous ne tolérez aucun racisme au ministère de la Justice. Vous offrez maintenant toutes ces formations. Après avoir envoyé cette lettre, vous avez découvert que des choses s'étaient produites et vous avez procédé à certains changements dans votre ministère. Est-ce exact?

M. Sims : Oui.

Le sénateur Jaffer : Selon vous, y a-t-il des choses dans cette lettre que vous n'auriez pas dû écrire?

Mr. Sims: If I had to do it again, I would not write that letter. It was a growth experience. I am not being a Pollyanna to say, although I did not see it immediately, that great good came from that. I believe quite genuinely today that good came from that.

I met people, I have talked to people, I have heard things and I have learned things. I have said on occasion, for example, if I was outraged that people thought that we supported a culture of racism, so, too, colleagues were outraged to think that I might be so blind as to think that individual incidents of racism might not occur.

The Department of Justice is a microcosm of Canadian society. Things sometimes happen. That does not mean there is a culture of racism, but we must be robust in ensuring that things like that do not happen and perpetuate.

However, the good that has come of it is an amazing conversation, which is ongoing, with people who are dedicated to making the department a diverse and welcoming department. I think we have come a long way built on where we have before. We have taken, in response to the chair's opening statement, big strides this last year.

Senator Jaffer: I agree that there is not a culture of racism that exists in your department. I accept that, but do you think systemic discrimination exists in your department? In Canada, which has changed so much, you do not have minorities in senior positions. For example, South Asians have lived in Canada for over 100 years and you still have no one from that background in a senior position in my province. Do you think there has been systemic discrimination within the department?

Mr. Sims: When we took stock a year ago to decide what we would do to make a change — because we were all committed to making a change but we did not quite know how to do it — one thing we knew was there appeared to be a glass ceiling. We had not enough people making it through into the senior levels.

We had been stalled for some years. We were making promotions, but we could not make more promotions than we had people leaving, so we were stalled. We did not know why then and we do not quite know now. It could be for a number of reasons.

We made a major effort on all these kinds of things I am describing in the letter — diversity training, setting employment equity goals and commitments and accountabilities in the people who report to me, training ourselves with things like staffing. There is a program run by the Public Service Commission called the Objective Eye, which makes you aware of what might be hidden biases you have — everyone has, I guess — and to become sensitive to that. We tried on many fronts and, together, we are

M. Sims : Si c'était à refaire, je n'écrirais pas cette lettre. Cependant, ce fut une expérience enrichissante. Je n'exagère pas en disant que cela a été très utile, même si je ne m'en suis pas aperçu immédiatement. Aujourd'hui, je crois très sincèrement qu'il en est ressorti des éléments réellement positifs.

J'ai rencontré des gens, j'ai parlé avec eux et j'ai entendu et appris des choses. J'ai déjà dit, par exemple, que j'étais outré que des gens puissent penser que nous appuyons le racisme, mais mes collègues, eux, ont été outrés de penser que je puisse être assez aveugle pour croire que des incidents isolés liés au racisme ne pouvaient pas se produire.

Le ministère de la Justice est un microcosme de la société canadienne. Ce genre de chose arrive parfois. Cela ne veut pas dire qu'il y a une culture du racisme, mais nous devons être en mesure d'éviter que ces choses ne se produisent et ne se perpétuent.

Toutefois, l'élément positif qui en ressort est une discussion fructueuse et constante avec des personnes qui sont déterminées à faire du ministère un milieu de travail diversifié et accueillant. Je pense que nous avons beaucoup progressé. Dans votre déclaration préliminaire, madame la présidente, vous avez fait allusion aux changements apportés au sein du ministère; sachez que nous avons réalisé d'énormes progrès au cours de la dernière année.

Le sénateur Jaffer : Je suis d'accord pour dire que votre ministère ne cultive pas un esprit de racisme. J'en conviens, mais croyez-vous qu'une certaine discrimination systémique existe dans votre ministère? Le Canada a beaucoup évolué, mais les membres des minorités n'occupent pas de postes supérieurs. Par exemple, les Sud-Asiatiques vivent au Canada depuis plus de 100 ans, mais dans ma province, aucun d'entre eux n'occupe un poste supérieur. Croyez-vous qu'il y ait de la discrimination systémique au sein du ministère?

M. Sims : Il y a un an, quand nous avons évalué la situation afin de décider quels changements nous allions apporter — parce que nous étions tous déterminés à changer les choses, mais nous ne savions pas trop comment nous y prendre —, nous avons constaté qu'il semblait y avoir un plafond de verre. Il n'y avait pas suffisamment d'employés qui grimpaient aux échelons supérieurs.

Nous étions bloqués depuis un certain nombre d'années, même si nous accordions des promotions, parce que nous ne pouvions pas en accorder autant qu'il y avait de gens qui quittaient leur emploi. Nous ne comprenions pas pourquoi alors, et pas plus maintenant. Cela pourrait s'expliquer par un certain nombre de raisons.

Nous avons fait beaucoup d'efforts pour améliorer toutes les choses dont je parle dans la lettre, c'est-à-dire offrir de la formation sur la diversité, établir des objectifs et des engagements d'équité en matière d'emploi et de responsabilités pour les personnes qui relèvent de moi, et nous former sur le plan de la dotation. La Commission de la fonction publique dirige un programme appelé Regard objectif, qui permet de prendre conscience de certains partis pris — tout le monde en a,

starting to see the breakthrough that we hoped for. We have had very encouraging results this year, the biggest ever promotion beyond that glass ceiling level.

We think we have some of the answers, although we would be the first to say that we do not think for a minute that we have all the answers. We read the deliberations of your committee with great interest because you have a lot of witnesses here who have a lot of good ideas. We are looking for good ideas but we think we are on the path.

Senator Jaffer: I have prepared something. I want to be fair to you and leave this with you. I am a visual person. I need to see things rather than read about them.

Correct me if I am wrong, but your department has around 4,500 people?

Mr. Sims: That is about right.

Senator Jaffer: Of that number, 483 are visible minorities? You can give us this information later. I do not want to be unfair to you.

Mr. Sims: It must be higher than that because the total number of visible minorities in the department is 14 per cent. There are 683, I guess.

Senator Jaffer: Of that amount, 88 per cent are in the lowest two tiers; is that correct?

Mr. Sims: Well, two thirds of everyone is in the lower two tiers.

Senator Jaffer: Seventy-one per cent of the others; 88 per cent of the visible minorities are in the lowest. Those statistics come from figures that we have been provided; these are not my figures.

The Chair: For the record, you asked that a paper be circulated, Senator Jaffer. I am not sure where you got those figures.

Senator Jaffer: I prepared what we had received from the figures that we had — that is, until we were given this other paper — so that I could ask my questions quickly.

The Chair: This is from your own office, then.

Senator Jaffer: Yes; it is from my own office. It is from information that the Library of Parliament gave me which states that 88 per cent of the visible minority group are in the lowest two tiers, while it is 71 per cent of the other group. Is that correct?

Mr. Sims: I do not know.

Senator Jaffer: Can you find out and let us know? As of your testimony today, I think you said there is one EX now out of 35.

Mr. Sims: That is correct.

j'imagine — et d'y être sensibilisés. Nous avons agi sur plusieurs fronts et ensemble, nous commençons à observer les progrès que nous espérons. Nous avons obtenu des résultats fort encourageants cette année, grâce au plus grand nombre de promotions jamais accordées au-dessus de ce plafond de verre.

Nous croyons être sur la bonne voie, même si nous sommes tout à fait conscients de ne pas avoir toutes les réponses. Nous lisons la transcription des délibérations de votre comité avec grand intérêt, parce que beaucoup de vos témoins soumettent d'excellentes idées. Nous cherchons de bonnes idées, mais nous croyons être sur la bonne voie.

Le sénateur Jaffer : J'ai préparé un document. Pour être juste envers vous, je vais vous le laisser. Je suis une personne visuelle. Je dois voir la représentation des choses plutôt que les lire.

Votre ministère emploie environ 4 500 personnes, n'est-ce pas?

M. Sims : Oui, environ.

Le sénateur Jaffer : De ce nombre, il y en a 483 qui appartiennent à des minorités visibles, n'est-ce pas? Vous pouvez nous donner cette information plus tard. Je ne veux pas être inéquitable.

M. Sims : Il doit y en avoir davantage, puisque le pourcentage total de minorités visibles au ministère est de 14 p. 100. Ce doit être 683, à mon avis.

Le sénateur Jaffer : De ce nombre, 88 p. 100 occupent un poste aux deux niveaux inférieurs, n'est-ce pas?

M. Sims : En fait, les deux tiers de tous les employés occupent un poste aux deux niveaux inférieurs.

Le sénateur Jaffer : Pour les autres employés, c'est 71 p. 100; pour les minorités visibles, c'est 88 p. 100. Ces statistiques sont issues des chiffres que l'on nous a fournis, et non des nôtres.

La présidente : Sénateur Jaffer, vous avez demandé qu'un document soit distribué. Je me demande où vous avez pris ces chiffres.

Le sénateur Jaffer : J'ai préparé ce document d'après les chiffres que nous avons — c'est-à-dire, jusqu'à ce que l'on nous remette cet autre document — afin que je puisse poser rapidement mes questions.

La présidente : Alors, cela provient de votre bureau.

Le sénateur Jaffer : Oui, de mon bureau. Ce sont des renseignements que la Bibliothèque du Parlement m'a transmis et qui indiquent que 88 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible occupent un poste aux deux niveaux inférieurs, par rapport à 71 p. 100 pour l'autre groupe. Cette information est-elle exacte?

M. Sims : Je ne sais pas.

Le sénateur Jaffer : Pouvez-vous vérifier et nous fournir cette information? Dans votre déclaration, je crois vous avoir entendu dire qu'il y avait un membre d'une minorité visible sur 35 employés appartenant au groupe EX.

M. Sims : C'est exact.

Senator Jaffer: There are no LA-3Cs out of the 11?

Mr. Sims: That is correct.

Senator Jaffer: Among senior general counsel, there are only two out of 64 visible minorities?

Mr. Sims: I will have to check; I do not know for sure.

Senator Jaffer: For general counsel, there are only seven out of 184?

Mr. Sims: I will have to check; I do not know.

Senator Jaffer: From first-line management, there is only one out of 22?

Mr. Sims: I cannot answer the questions the way that you have broken them down. I have the numbers that I gave you, which roll them up in a different way. In addition, there is the rate of change, which is a significant of factor that we have been trying to talk about.

Senator Jaffer: Can you put it for me like this so that I can understand it better?

The Chair: Senator Jaffer, I will ask Mr. Sims to take the paper that you have and address it in a written form. If you want to add the percentage of change, could you also tell us rate of change from what year or date to what year or date?

Senator Jaffer: In all of this, nothing comes through about the legal agents that you hire. I understand that the Department of Justice hires a lot of legal agents. The last time I asked this question, we were sent this huge thing on employment equity — if I can put my hands on it — where you gave an answer. Within these figures, I would like to know how you apply employment equity to all the legal agents that you hire. What progress are you making with that?

Donna Miller, Associate Deputy Minister, Department of Justice Canada: Perhaps I could answer that question.

The department has had a workplace equity policy for legal agents since 1996. As an interesting aside, the creation of the policy came out of the Bertha Wilson report which you may recall reported on gender equality in the legal profession.

As a result of this policy, every time the Department of Justice contracts with a legal agent, we make it a requirement that that law firm, first, support the workplace equity goals that we have within the department; and, second, that that support within the law firm be communicated to all employees. It is a way in which the department can have some impact on how employment equity rolls out with private law firms. That policy applies to all legal agents that the department retains and has retained since 1996.

Le sénateur Jaffer : Il n'y en a aucun parmi les 11 employés du groupe LA-3C?

M. Sims : Non, aucun.

Le sénateur Jaffer : Parmi les avocats généraux principaux, y a-t-il seulement deux personnes sur 64 qui appartiennent à des minorités visibles?

M. Sims : Je vais devoir vérifier, je n'en suis pas certain.

Le sénateur Jaffer : Et y a-t-il seulement sept avocats généraux sur 184 qui appartiennent à des minorités visibles?

M. Sims : Je vais devoir vérifier, je l'ignore.

Le sénateur Jaffer : Dans la catégorie des gestionnaires de première ligne, il y en a seulement un sur 22?

M. Sims : Je ne peux pas répondre, compte tenu de la façon dont vous avez réparti les chiffres. J'ai les chiffres que je vous ai fournis, mais ils sont analysés autrement. De plus, il y a le taux de roulement, un facteur important dont nous essayons de tenir compte.

Le sénateur Jaffer : Pourriez-vous me l'expliquer afin que je comprenne mieux?

La présidente : Sénateur Jaffer, je vais demander à M. Sims de prendre votre document et de vous répondre par écrit. Si vous voulez ajouter le pourcentage de roulement, pourriez-vous aussi nous indiquer le taux de roulement de telle année à telle année ou de telle date à telle date?

Le sénateur Jaffer : Dans tout cela, on ne mentionne pas les mandataires que vous embauchez. Je crois que le ministère de la Justice en embauche beaucoup. La dernière fois que j'ai posé cette question, vous nous avez envoyé un énorme document sur l'équité en matière d'emploi — je n'arrive pas à le retrouver — dans lequel vous nous donniez une réponse. Parmi ces chiffres, j'aimerais savoir comment vous appliquez les mesures d'équité en matière d'emploi à tous les mandataires que vous embauchez. Quels progrès réalisez-vous à ce chapitre?

Donna Miller, sous-ministre déléguée, ministère de la Justice Canada : Permettez-moi de répondre à cette question.

Le ministère a une politique sur l'équité en milieu de travail applicable aux mandataires depuis 1996. Fait intéressant, la création de cette politique découle du rapport Bertha Wilson, qui portait, vous vous en souviendrez, sur l'égalité des sexes dans la profession juridique.

Grâce à cette politique, chaque fois que le ministère de la Justice recourt aux services d'un mandataire, nous exigeons que le cabinet d'avocats, premièrement, appuie les objectifs d'équité en milieu de travail du ministère, et deuxièmement, que tous les employés du cabinet soient au courant de cet appui. C'est une façon pour le ministère d'avoir une incidence sur l'équité en matière d'emploi dans les cabinets d'avocats privés. Cette politique s'applique à tous les mandataires que le ministère engage et ce, depuis 1996.

Senator Jaffer: How do you know that they do it? Do you have any figures? In your contract, you have three lines as to employment equity requirements, but how do you supervise that? What figures do you collect? How do you know they are doing it? Where is the accountability on that?

Ms. Miller: Frankly, we do not monitor this. However, it is a fundamental term of the contract that we have with each legal agent that they will adhere to this condition as part and parcel of their agreement to act on behalf of the Attorney General. We count on the integrity of the law firms to ensure compliance with this fundamental term. That is the approach that we have taken.

The Chair: How do we, as the Government of Canada, employ these agents? I am about 30 years out of date, I will admit. Perhaps you can give me a written reply to that question.

Senator Jaffer: They gave it to us last time.

The Chair: I would like it in light of what we are talking about. That is why I wanted to pull that out. I would like a statement on exactly how you go about the process today.

Senator Jaffer: When you do that, please do not give us platitudes; give us exact examples.

The Chair: I want the policy first.

Senator Jaffer: It does not say much. It says exactly what she said.

The Chair: That is why I want today's policy statement, if I can get that. Thank you.

Senator Nancy Ruth: It is nice to see the improvement of nearly 2.5 per cent. That is great. I believe it is important that the Department of Justice has a diverse workforce.

I am interested in the Auditor General's recent review of the implementation of gender-based analysis (GBA) in federal departments generally and in your department specifically. It reminds me that the department has a critical federal policy role with respect to equality and human rights. For instance, your department reviews all bills tabled before Parliament to determine whether they comply with the Charter, and particularly with sections 15 and 28. Could you tell me how that review is organized?

Ms. Miller: Women's representation in the Department of Justice is very significant.

Senator Nancy Ruth: I will stop you there. I do not know who it was, but I was in a committee a couple of years ago where they defended not specifically doing GBA by saying, "We have over 50 per cent of women in the department. Therefore, we do not need to do it." This is not an answer that comforts me.

Le sénateur Jaffer : Comment savez-vous que cela est respecté? Avez-vous des chiffres? Dans votre contrat, il y a trois lignes qui portent sur les critères d'équité en matière d'emploi, mais comment pouvez-vous le vérifier? Quelles données recueillez-vous? Comment pouvez-vous savoir que ces critères sont respectés? Où est l'obligation de rendre compte à ce sujet?

Mme Miller : Honnêtement, nous ne faisons pas de surveillance. Toutefois, une clause fondamentale du contrat que nous passons avec chaque mandataire stipule que ce critère fait partie intégrante de leur entente pour agir au nom du procureur général. Nous comptons sur l'intégrité des cabinets d'avocats pour assurer le respect de cette clause fondamentale. C'est l'approche que nous avons adoptée.

La présidente : En tant que gouvernement du Canada, comment procédons-nous à l'embauche de ces mandataires? Je dois vous avouer que je suis en retard d'environ 30 ans. Vous pourrez peut-être me fournir une réponse écrite à cette question.

Le sénateur Jaffer : On nous l'a fournie la dernière fois.

La présidente : J'aimerais que ce soit en fonction de ce dont nous parlons. C'est pourquoi je voulais le demander. J'aimerais que vous me disiez précisément comment vous procédez aujourd'hui.

Le sénateur Jaffer : Dans votre réponse, donnez-nous des exemples précis, et non des lieux communs.

La présidente : J'aimerais d'abord voir la politique.

Le sénateur Jaffer : Elle ne nous apprend pas grand-chose. Elle dit exactement ce que Mme Miller a dit.

La présidente : C'est pourquoi je voudrais consulter l'énoncé actuel de la politique, si possible. Merci.

Le sénateur Nancy Ruth : Je me réjouis de voir une amélioration de presque 2,5 p. 100. C'est excellent. Je crois qu'il est important que le ministère de la Justice ait une main-d'œuvre diversifiée.

Je m'intéresse à l'examen récent de la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes (ACS), effectué par la vérificatrice générale dans les ministères fédéraux en général et dans votre ministère en particulier. Cela me rappelle que le ministère joue un rôle essentiel dans les politiques fédérales en ce qui concerne l'égalité et les droits de la personne. Par exemple, votre ministère examine tous les projets de loi déposés au Parlement afin de déterminer s'ils respectent la Charte, notamment les articles 15 et 28. Pourriez-vous me dire comment est effectué cet examen?

Mme Miller : La représentation des femmes au sein du ministère de la Justice est très importante.

Le sénateur Nancy Ruth : Permettez-moi de vous interrompre. Je siégeais à un comité, il y a quelques années, et nous avons accueilli des témoins, je ne me rappelle plus de qui il s'agissait, qui se défendaient de ne pas effectuer d'ACS en disant : « Nous avons plus de 50 p. 100 de femmes au sein de notre ministère. Par conséquent, nous n'avons pas besoin d'ACS ». Ce n'est pas une réponse qui me satisfait.

I would like you to tell me how you do this review and how it is organized.

Ms. Miller: I can provide you with some of the fundamentals on that. We would be happy to provide a more detailed response.

About 1.5 years ago, I appeared before a standing committee on gender-based analysis. As the senator has pointed out, the Department of Justice does Charter analysis of any government provision or proposal that is before the House of Commons.

We have what is called an integrated approach to gender-based analysis. By that, what we are saying is that it does not belong to any one unit within the Department of Justice Canada to conduct gender-based analysis. In fact, it is the responsibility and accountability of everyone across the department who is involved in the development of policy and the bringing of that policy to legislation or otherwise, who is accountable for ensuring that gender issues are considered in the context of the development of that policy.

Senator Nancy Ruth: If I may, the Auditor General says what you just said and then goes on to say that the department could not provide evidence that the analysis takes place.

Can you help us with this?

Maybe it is easier if I just put my whole deck of cards on the table for you. I come out of early 1980s Charter litigation stuff so it is of particular interest to me. I also have friends who used to do GBA in the Department of Justice until you sacked them, and so on and so forth, but that is neither here nor there.

In your hiring stuff, you have people who have come in after 2004, when you stopped doing the GBA training. How do these new members of your department get this training? How do they even know it is a factor in your department? Your department came out pretty badly in the Auditor General's report. How do diverse views, whether they are disabled or of different races who are women or men, participate in this GBA thing? Do you have particular recruiting objectives around people who are familiar with doing gender-based analysis in other departments when you transfer them in or recruit them from outside? The Auditor General says there has been no training since 2004 on GBA; there is no focal point for gender-based analysis at justice and there is no monitoring of what GBA has done.

How do you ensure that the department can even take into its full value the diversity of the people there are there? How do you apply this to law making?

The Chair: Senator Nancy Ruth, there are many questions there. Perhaps we should have the witnesses attempt to answer those questions.

J'aimerais que vous me disiez comment vous effectuez cet examen, et comment il est organisé.

Mme Miller : Je peux vous parler des éléments fondamentaux. Nous serons heureux de vous fournir une réponse plus détaillée par écrit.

Il y a environ un an et demi, j'ai comparu devant un comité permanent sur la question de l'analyse comparative entre les sexes. Comme le sénateur l'a souligné, le ministère de la Justice effectue une analyse fondée sur la Charte de toute disposition ou proposition gouvernementale déposée à la Chambre des communes.

Nous avons ce que l'on appelle une approche intégrée d'analyse comparative entre les sexes, c'est-à-dire que nous estimons qu'il n'incombe à aucune unité en particulier au sein du ministère de la Justice Canada d'effectuer des analyses comparatives entre les sexes. En fait, il est de la responsabilité de toutes les personnes du ministère qui participent à l'élaboration d'une politique et à sa mise en œuvre dans un projet de loi de s'assurer que l'on prend en considération les questions d'égalité des sexes dans l'élaboration de cette politique.

Le sénateur Nancy Ruth : Si je puis me permettre, la vérificatrice générale dit la même chose que vous et que le ministère n'a pas su démontrer que les analyses ont bien lieu.

Pouvez-vous nous expliquer cela?

Ce serait peut-être plus simple si je mettais cartes sur table. J'ai vécu la période des litiges fondés sur la Charte au début des années 1980, alors cette question m'intéresse particulièrement. J'ai aussi des amis qui effectuaient des ACS au ministère de la Justice et que vous avez renvoyés, et ainsi de suite, mais peu importe.

Vous avez embauché des gens après avoir cessé d'offrir la formation sur l'ACS, en 2004. Comment les nouveaux employés de votre ministère obtiennent-ils cette formation? Comment peuvent-ils seulement savoir qu'il s'agit d'un critère au sein du ministère? Votre ministère fait bien mauvaise figure dans le rapport de la vérificatrice générale. Comment faites-vous pour entendre divers points de vue, que ce soit ceux de personnes handicapées, de personnes de nationalités différentes, de femmes ou d'hommes, dans l'ACS? Avez-vous des objectifs de recrutement particuliers en ce qui concerne les compétences en analyse comparative entre les sexes quand vous recrutez dans d'autres ministères, par des mutations, ou à l'extérieur? La vérificatrice générale indique qu'il n'y a eu aucune formation sur l'ACS depuis 2004; il n'y a aucun agent de coordination pour l'analyse comparative entre les sexes au ministère de la Justice ni aucun suivi des résultats de l'ACS.

Comment vous assurez-vous que le ministère prend toute la mesure de la diversité du personnel? Comment appliquez-vous cela au processus législatif?

La présidente : Sénateur Nancy Ruth, cela fait beaucoup de questions. Nous devrions peut-être laisser les témoins nous répondre.

Ms. Miller: Senator, I would start with the point that you raised about how we ensure that new recruits consider gender-based analysis in the context of policy development. On that question I would like the opportunity to provide further detail in a written response. However, on the issue of diversity, be it gender or race or persons with disabilities, is part and parcel of the orientation that the department provides for new employees. That is one point.

Second, as the deputy minister pointed out, there is a strong commitment by senior management to ensure, in the context of new recruits, that those recruits reflect as much as possible the diversity of Canadians.

You raised other issues and I would like, as I mentioned before, the opportunity to reply in writing to the questions that you have framed.

Senator Nancy Ruth: Part of my concern is if you do this in the orientation, what kind of ongoing support, resources, money, people, time, further training, makes that really stick? We do not do GBA in the Senate either so I know it is a tough wiggle to wobble but we have to keep trying.

Ms. Miller: I would add that as you are aware part of our role is to assess in the context of sections 15 and 28 of the Charter. It is part of our role to assess whether those provisions are challenged in the context of developing legal policy within the department on behalf of the Government of Canada. There is certainly a legal component with what I believe you are referencing.

Senator Nancy Ruth: I look forward to your written response.

Senator Ringuette: I have a follow up question to your previous answer in regard to contracting out. Could you provide the committee with a sample of your standard contract for legal counsel?

Ms. Miller: We will look into that and follow up.

Senator Ringuette: I am a little bit surprised that you have chosen the law group to report on primarily with respect to your targeting of minority group representation.

You are reporting on roughly 663 lawyers plus 35 EX employees, which is roughly 700 out of your 4,500. So it is only 18 per cent of your workforce that you have reported on in your presentation.

What is happening with the other 82 per cent in regards to distribution of gender and Aboriginal, disabled, visible minorities? Could you provide the committee with those answers?

Mr. Sims: I would be pleased to. The reason we were focusing on the senior levels was because the department is quite representative of the diverse groups at the lower levels. The sensitivity a year ago and for some time now has been that, although we recruit at much higher rates than workforce availability for all designated groups and the junior levels have

Mme Miller : Je vais commencer par votre question concernant la façon dont nous nous assurons que les nouveaux employés tiennent compte de l'analyse comparative entre les sexes dans l'élaboration des politiques. J'aimerais répondre à cette question par écrit, de façon plus détaillée. Toutefois, en ce qui a trait à la diversité, qu'il s'agisse de personnes de sexe différent, de nationalité différente ou de personnes handicapées, cela fait partie intégrante de l'orientation que le ministère offre aux nouveaux employés. Voilà le premier point.

Deuxièmement, comme le sous-ministre l'a souligné, la haute direction s'est fermement engagée à veiller à ce que les nouveaux employés représentent le plus possible la diversité de la population canadienne.

Quant aux autres questions que vous avez soulevées, j'aimerais, comme je l'ai dit, avoir la possibilité d'y répondre par écrit.

Le sénateur Nancy Ruth : Mes réserves tiennent en partie au fait que si cela fait partie de l'orientation, quel genre d'appui, de ressources, d'argent, de gens, de temps, de formation supplémentaire, peuvent faire en sorte que c'est respecté? Nous ne faisons pas d'ACS au Sénat non plus, alors je sais que c'est une tâche difficile, mais nous devons continuer d'essayer.

Mme Miller : J'ajouterais que comme vous le savez, l'une de nos fonctions consiste à évaluer les politiques, et ce, dans le contexte des articles 15 et 28 de la Charte. Notre rôle consiste en partie à évaluer si l'on va à l'encontre de ces dispositions dans l'élaboration de politiques juridiques au sein du ministère au nom du gouvernement du Canada. Il y a assurément un élément juridique qui se rattache à ce à quoi vous faites allusion, je crois.

Le sénateur Nancy Ruth : Je suis impatiente de recevoir votre réponse écrite.

Le sénateur Ringuette : J'ai une question complémentaire concernant votre réponse précédente sur la sous-traitance. Pourriez-vous fournir au comité un modèle de votre contrat courant pour un conseiller juridique?

Mme Miller : Nous allons examiner la question et vous revenir là-dessus.

Le sénateur Ringuette : Je suis un peu surprise que vous ayez choisi de faire rapport principalement sur le groupe Droit en ce qui concerne la représentation des groupes minoritaires.

Vous faites rapport sur environ 663 avocats et 35 employés de direction, soit environ 700 employés sur 4 500. Vous ne parlez donc que de 18 p. 100 de votre main-d'œuvre dans votre exposé.

Qu'en est-il des autres 82 p. 100? Les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles y sont-ils représentés? Pourriez-vous fournir ces réponses au comité?

M. Sims : Avec plaisir. La raison pour laquelle nous nous sommes concentrés sur les échelons supérieurs, c'est parce que le ministère est assez représentatif des divers groupes aux niveaux subalternes. Depuis quelque temps déjà, même si nous recrutons à un rythme beaucoup plus élevé que la disponibilité des groupes désignés au sein de la population active, et que beaucoup de

many designated group members among them, not enough designated group members seem to be getting promotion to the senior ranks. The question was how come, what can we do about it, this seemed unacceptable. It is unacceptable. We need to get proper accountability at all levels so the focus was on the senior levels where there was underrepresentation. That is why we reported it in that fashion tonight, but the numbers are in our reports and we can get them out for you that we actually are quite representative at the entry levels and at the lower levels.

Senator Ringuette: A month ago Ms. Barrados, from the Public Service Commission, came in front of our Finance Committee and said that in her last annual report there was a major increase in unadvertised hiring. How much unadvertised hiring did you do in the last year?

Joan Pratt, Acting Director General, Human Resources and Professional Development Directorate, Department of Justice Canada: We would have to come back to the committee to report on that specifically. I would add that in terms of our departmental staffing accountabilities overall, which our deputy minister reports to the Public Service Commission on a yearly basis, we have about the same proportion of non-advertised processes as other departments in the public service.

As you know, this is a flexibility that is afforded by the Public Service Employment Act in terms of new delegated accountabilities, but in terms of specific numbers of non-advertised processes we would be pleased to report back on that.

Senator Ringuette: I would like to have the percentage of gender, Aboriginal, disabled, and visible minority.

How many casuals do you have in your department that would not be in the 4,500 numbers. I am referring to people who would be casual for three, four or five months, then laid off and rehired; three, four, five months, laid off, then rehired and so on. Who would these people be?

Ms. Pratt: As you know, casual employment is a mechanism of employment, once again, that the Public Service Employment Act made provision for.

Senator Ringuette: I am not asking for your excuse; I am asking for the numbers.

Ms. Pratt: I wanted to respond to your comment about hired and rehired. There is a limitation on hires and rehires of 90 days in one calendar year. In terms of the specific number of casuals in the Department of Justice, we would be pleased to provide that number the committee.

Senator Ringuette: Again, you will give us the numbers with regard to gender and so forth.

How many people do you employ via an employment agency other than the Public Service Commission?

membres de groupes désignés occupent des postes subalternes, il n'y en a pas suffisamment qui sont promus à des postes supérieurs. C'est une situation inacceptable et nous voulions savoir comment y remédier. Nous avons besoin d'une bonne reddition de comptes à tous les niveaux, et c'est pourquoi nous nous sommes concentrés sur les échelons supérieurs, là où il y avait une sous-représentation. C'est pourquoi nous vous en avons parlé ce soir, mais d'après les données que nous vous transmettrons, les membres des groupes désignés sont bien représentés aux niveaux d'entrée et aux premiers échelons.

Le sénateur Ringuette : Il y a un mois, Mme Barrados, de la Commission de la fonction publique, a témoigné devant le Comité des finances et a indiqué que son dernier rapport annuel faisait état d'une augmentation importante de l'embauche sans concours. Combien y a-t-il eu de nominations sans concours au cours de la dernière année?

Joan Pratt, directrice générale intérimaire, Direction générale des ressources humaines et du développement professionnel, ministère de la Justice Canada : Nous devons vous fournir ces précisions ultérieurement. J'ajouterais qu'en ce qui a trait à nos responsabilités ministérielles en matière de dotation, dont notre sous-ministre fait rapport à la Commission de la fonction publique chaque année, nous avons la même proportion de nominations sans concours que les autres ministères de la fonction publique.

Comme vous le savez, c'est une flexibilité que prévoit la Loi sur l'emploi dans la fonction publique à l'égard des nouvelles responsabilités déléguées, mais pour ce qui est des chiffres précis, nous serons heureux de vous revenir là-dessus.

Le sénateur Ringuette : J'aimerais que vous nous donniez le pourcentage de femmes, d'Autochtones, de personnes handicapées et de minorités visibles.

Combien votre ministère compte-t-il d'employés occasionnels qui ne font pas partie de ces 4 500 personnes? Je parle ici des gens qui occupent un poste occasionnel pour une durée de trois, quatre ou cinq mois, et qui sont licenciés, puis réembauchés, et ainsi de suite.

Mme Pratt : Comme vous le savez, l'emploi occasionnel est un mécanisme prévu par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Le sénateur Ringuette : Je ne vous demande pas votre excuse; je veux simplement des chiffres.

Mme Pratt : Je faisais référence à votre commentaire sur l'embauche et la réembauche. Les périodes d'emploi occasionnel sont limitées à 90 jours civils. Nous serions ravis de pouvoir vous fournir le nombre précis d'emplois occasionnels au ministère de la Justice.

Le sénateur Ringuette : Encore une fois, nous voulons les chiffres concernant tous les groupes désignés.

Combien de personnes engagez-vous par l'intermédiaire d'une agence de placement autre que la Commission de la fonction publique?

Ms. Pratt: Are you asking for the actual number of contract persons hired by a temporary agency?

Senator Ringuette: Yes, and also I want the gender base and the distribution. They would not be in any statistics you would have because they are not “employees” of the department.

Ms. Pratt: You are absolutely correct; they are not employees, and we hire them through our contracting processes.

Senator Ringuette: When do you foresee that you will be able to provide the committee with all that information?

Ms. Pratt: We should be able to provide it in short order. The statistics should be readily available within the department.

Senator Ringuette: Thank you.

Senator Poy: Mr. Sims, you spoke about senior level diversity training and setting goals, and you said that you expect accountability.

How long has that been going on? Just over a year ago, Mr. Persaud appeared before this committee and said there were no proper opportunities for visible minorities to be promoted equitably and fairly. He quoted a friend, who is now a judge, who said, “The Department of Justice is the most racist institution I have ever encountered.”

How long has diversity training been done?

Mr. Sims: We started diversity training a couple of years ago, but have revamped the program in the fashion that I described earlier in my testimony. We got advice from the advisory committees on the way to teach the curriculum content, have piloted it and have now started to roll it out.

This year, our processes have produced the greatest number ever of promotions of LA-2Bs, the first management level, and they are fair and equitable. It is certainly possible for a designated group member to have a good career in the Department of Justice and to rise into the senior ranks.

I cannot comment on the specifics of Mr. Persaud’s testimony, but I can say that I believe the processes we have now and have had for some time are very fair.

Senator Poy: You said that in the last couple of years senior level executives have received diversity training. Is this a very recent phenomenon?

Mr. Sims: The chair asked whether there a sudden shift or whether this was an intensification of processes that were already in place, and I answered that it is an intensification.

Mme Pratt : Voulez-vous savoir le nombre de contrats qui sont attribués par l’entremise d’une agence de placement temporaire?

Le sénateur Ringuette : Oui, et j’aimerais également connaître la répartition entre les sexes et la représentation des divers groupes. Ces personnes ne devraient pas figurer dans vos statistiques étant donné qu’elles ne sont pas considérées comme des « employés » du ministère.

Mme Pratt : Vous avez parfaitement raison; ce ne sont pas des employés, et nous les embauchons dans le cadre de nos processus d’attribution de contrats.

Le sénateur Ringuette : Quand prévoyez-vous être en mesure de fournir cette information au comité?

Mme Pratt : Nous devrions pouvoir vous donner ces renseignements dans les meilleurs délais. Les statistiques devraient être disponibles au sein du ministère.

Le sénateur Ringuette : Merci.

Le sénateur Poy : Monsieur Sims, vous avez parlé de la formation sur la diversité offerte aux cadres supérieurs et de l’établissement des objectifs, et vous avez indiqué que vous vous attendiez à ce qu’on rende des comptes.

Depuis combien de temps? Il y a à peine un an, M. Persaud a comparu devant le comité et a indiqué que les membres des minorités visibles n’avaient pas les mêmes chances d’être promus. Il a cité un de ses amis, maintenant juge, qui considère que le ministère de la Justice est l’institution la plus raciste jamais vue.

Depuis combien de temps offre-t-on la formation sur la diversité?

M. Sims : Nous avons élaboré cette formation il y a quelques années, mais comme je vous l’ai décrit plus tôt, nous avons restructuré le programme. Nous avons suivi les recommandations des comités consultatifs sur la façon d’enseigner son contenu, nous l’avons mis à l’essai, puis nous commençons à le mettre en pratique.

Cette année, nos processus ont donné lieu à un nombre inégalé de promotions au niveau LA-2B, soit le premier niveau de gestion, et ce, en toute équité. Il est donc possible pour un membre d’un groupe désigné de connaître une carrière fructueuse au sein du ministère de la Justice et d’accéder aux échelons supérieurs.

Je ne peux pas me prononcer sur le témoignage de M. Persaud, mais sachez que les processus que nous avons en ce moment et depuis quelque temps sont très équitables.

Le sénateur Poy : Vous avez dit que les cadres supérieurs ont reçu une formation sur la diversité ces dernières années. Est-ce un phénomène très récent?

M. Sims : La présidente a demandé si vous aviez changé de cap soudainement ou si vous aviez intensifié les processus déjà en place, et je lui ai répondu que nous avions opté pour la deuxième solution.

We are devoting enormous energy, focus and senior level leadership to making the Department of Justice diverse, welcoming and equitable, but it did not start just 12 months ago. We are strengthening, reinforcing and trying to drive these values more deeply into the organization.

Senator Poy: How long is the training in the Justice Leaders of Tomorrow Program?

Mr. Sims: Our first program was a two-year pilot. We created this program on the recommendation of the Advisory Committee for Visible Minorities. It is a wonderful idea. By design, half the first cohort were designated group members and half were not.

It is a two-year program that combines classroom learning, stretch assignments and so on. There is mentoring and on-the-ground, hands-on learning in a supportive environment as well as academic training in management, leadership and so on.

We have decided to do a second cohort, which we are just starting to get organized now. We will make some changes to the program, but the basic structure worked well the last time and we will repeat it.

Senator Poy: It started a year ago?

Mr. Sims: Two years ago.

Senator Poy: Have any of the visible minority individuals been promoted?

Mr. Sims: Yes.

Senator Poy: Would some of the individuals be afraid to be part of that program in case they do not have a chance to join?

Mr. Sims: I am not sure I understand your question. Most people who are offered a chance to participate jump at it, because it is seen as an amazing opportunity to get noticed, to be trained and to get exposure to all parts of the department. The problem is not that people do not want to join, it is that we can only take a very few people so far. It has been a huge success and is very popular with those who have had a chance to participate.

Senator Poy: How many do you take at a time?

Mr. Sims: We only took 20 the first time.

Have we changed the number?

Ms. Pratt: No. We will again be welcoming 20 new participants as Justice Leaders of Tomorrow, and we have made provision to make a couple of spots available to our colleague department, the Public Prosecution Service of Canada.

Nous consacrons énormément d'énergie, de temps et de leadership pour faire du ministère de la Justice une organisation diversifiée, accueillante et équitable, mais pas seulement depuis un an. Nous renforçons ces valeurs et essayons de les intégrer profondément au sein de l'organisation.

Le sénateur Poy : Combien de temps la formation offerte dans le cadre du Programme pour les leaders de demain du ministère de la Justice dure-t-elle?

M. Sims : Notre premier programme était un projet pilote de deux ans. Nous avons créé ce programme à la suite des recommandations du Comité consultatif sur les minorités visibles. C'est une idée merveilleuse. La moitié de la première cohorte était constituée de membres de groupes désignés et l'autre moitié, non. C'était voulu.

Il s'agit d'un programme étalé sur deux ans qui combine notamment l'apprentissage en classe et les affectations enrichies. On y offre un programme de mentorat et d'apprentissage pratique dans un environnement propice ainsi qu'une formation théorique en matière de gestion, de leadership, et cetera.

Nous avons décidé d'organiser une deuxième cohorte, et nous travaillons là-dessus. Nous apporterons certaines modifications au programme, mais la structure de base s'est révélée très efficace la dernière fois, et nous envisageons de la réutiliser.

Le sénateur Poy : Ce programme a été mis sur pied il y a un an, n'est-ce pas?

M. Sims : Il y a deux ans.

Le sénateur Poy : Des membres des minorités visibles ont-ils été promus?

M. Sims : Absolument.

Le sénateur Poy : Certaines personnes craignent-elles de participer au programme au cas où elles ne seraient pas promues?

M. Sims : Je ne suis pas sûr de bien comprendre votre question. La plupart des gens à qui on offre de participer au programme saisissent l'occasion immédiatement, parce qu'ils perçoivent cela comme une occasion incroyable d'être remarqués, formés et vus partout au sein du ministère. Le problème, ce n'est pas que les gens ne veulent pas prendre part au programme; c'est plutôt le fait que nous ne pouvons accepter qu'un petit nombre de participants. Ce programme remporte un grand succès et est très populaire auprès de ceux qui ont la possibilité d'y participer.

Le sénateur Poy : Combien de participants prenez-vous à la fois?

M. Sims : La dernière fois, nous n'avons accepté que vingt personnes.

Avons-nous changé le nombre?

Mme Pratt : Non. Encore une fois, nous accueillerons vingt nouveaux participants dans le cadre du Programme pour les leaders de demain du ministère de la Justice, et nous avons prévu laisser quelques places disponibles pour nos collègues du Service des poursuites pénales du Canada.

[Translation]

Senator Pépin: I refer to page three of the letter that you sent to Senator Andreychuk, our chair. When you say “to March 31, 2009,” you are clearly talking about the people you have hired, including persons with disabilities. There are 46 persons with disabilities at the moment, which is 6 per cent. I find that number to be low.

But later in your report, you say that the workforce availability of persons with disabilities is rather high. Could you elaborate on that and tell us what the specific problems with this group are?

Mr. Sims: Madam Chair, I am trying to find the appendix to the report, which gives the availability figures.

The number is low, you are right, but it is 6 per cent. We do not often talk about targets, but we do have them. There are workforce availability standards, and the standard for persons with disabilities is 4.5 per cent. Our 6 per cent exceeds that figure.

Senator Pépin: What level are they at currently?

Mr. Sims: That is mentioned in my report, I think.

Senator Pépin: I have looked, but I did not find it.

Mr. Sims: There is one at the EX level; there are 159 at the scientific and professional levels. In administration, there are 69, more or less. There are 22 in technical and none in operations. There are 46 in administrative support. That makes a total of 297 people in the department, or 6 per cent.

Senator Pépin: You also have a mentoring program. Is there a program for persons with disabilities too? Is the program that brought the persons with disabilities into the department national or regional in scope?

Mr. Sims: It is national, with a regional part to it. There are about 700 to 800 of us. The program is open to all, not just to persons with disabilities. We have data on the numbers in each group and we can provide them to the committee. We look for mentors and for people to receive their wisdom. At the moment, it involves about 700 people.

Senator Pépin: What are the specific difficulties that prevent those people from participating? Is it a physical disability that does not allow them to participate? Well, of course, they have a physical disability, but is there something more specific to this group that could be looked at?

Mr. Sims: I would not say that it is a homogeneous group. There is a variety, a range, of conditions, from serious to not at all serious. For some, the important thing is to have machines, specially developed tools that allow them to function. For someone who is blind, for example, there are machines that can read texts and translate them into Braille. There is a whole list of very specific situations.

[Français]

Le sénateur Pépin : Je me réfère à la lettre que vous avez envoyée à notre présidente, sénateur Andreychuk, version française, aux pages 3 et 4. Lorsqu'on dit « jusqu'au 31 mars 2009 », évidemment vous parlez des personnes que vous avez engagées, entre autres des personnes handicapées. Alors, il y a 46 personnes handicapées actuellement et cela représente 6 p. 100. Je trouve que le nombre est petit.

Par contre, quand on lit plus bas dans votre rapport, on dit que le taux de disponibilité pour les personnes handicapées est plutôt élevé. Pourriez-vous élaborer sur ce sujet et nous dire quels sont les problèmes spécifiques particuliers à ce groupe?

M. Sims : Madame le sénateur, j'essaie de trouver l'annexe du rapport qui donne les chiffres de disponibilité.

C'est un petit nombre, vous avez raison, mais c'est six p. 100. Évidemment on ne parle pas très souvent des cibles, mais il y a des cibles, il y a des normes à atteindre en disponibilité de main-d'œuvre sur le marché et cette norme pour les personnes handicapées est de 4,5 p. 100. Donc, ce chiffre est dépassé avec le 6 p. 100.

Le sénateur Pépin : On les retrouve à quel échelon, actuellement?

M. Sims : C'est mentionné dans notre rapport, je pense.

Le sénateur Pépin : J'ai regardé, mais je ne le trouve pas.

M. Sims : Il y en a un au niveau EX. On en compte 159 au niveau scientifique et professionnel. En administration, ils seraient 69, plus ou moins. En techniques, il y en a 22 et aucun au niveau des opérations. Au niveau de l'appui administratif, ils sont 46. Ce qui fait un total de 297 personnes au ministère, soit 6 p. 100.

Le sénateur Pépin : Ensuite, il y a un programme de mentorat. Y a-t-il un programme qui s'adresse également aux handicapés? Ce programme dans lequel les handicapés sont devenus employés est-il à l'échelle nationale ou régionale?

M. Sims : C'est à l'échelle nationale. Une partie vise les régions. Nous sommes environ 700 à 800 personnes. C'est ouvert à tout le monde, pas seulement aux personnes handicapées. Nous avons des données sur le nombre de personnes pour chaque groupe. On pourrait les fournir au comité. Nous cherchons des mentors et des personnes qui reçoivent les sages conseils de ces personnes. C'est environ 700 personnes maintenant.

Le sénateur Pépin : Quelles sont les difficultés très spécifiques qui empêchent ces gens de participer? Est-ce un handicap physique qui ne leur permet pas de participer? Enfin, ils ont sûrement un problème physique, mais y a-t-il quelque chose de plus particulier à ce groupe qui pourrait être étudié?

M. Sims : Je dirais que ce n'est pas un groupe homogène. Il y a un éventail ou une gamme de conditions, de sérieuses à très peu sérieuses. Chez certains, l'essentiel est d'avoir des machines, des outils spécialisés qui leur permettent de fonctionner. Disons qu'une personne est aveugle, il y a des machines qui peuvent lire les textes et les traduire en braille. Il y a toute une série de situations très particulières.

Senator Pépin: Excellent. Thank you.

[English]

Senator Martin: Thank you very much for taking our questions. I will start with one comment, which is something I have not had a chance to share with my colleagues. I had an opportunity to meet with the Public Service Commission regional team in Vancouver in addressing some of the main issues that we have been discussing at this committee. They were having a special strategic planning meeting, and it was nice to put some of the pieces together and see such a committed group of people working very actively to improve their recruitment strategies and are working on the ground to ensure that we do have diversity in all departments.

One of the things that came out of that meeting with them was the idea of sharing some of the best practices. In terms of recruitment strategies for your department, how successful you have been with that. What they mentioned is they felt it was not necessarily a coordinated effort, that there needed to be a bit more dialogue. We had to be creative because nowadays, there are many opportunities for young capable people. In terms of the entry level, recruitment had to be creative.

What sort of sharing have you done necessarily with other departments? What are some of these strategies that have been successful for you?

Mr. Sims: Ms. Miller and I will try to share this answer. She will talk about some work that one of our deputy colleagues has been doing, but I will start by talking about some of the work that the Department of Justice has been doing itself in Vancouver.

The head of the regional office has made a point of going to associations of visible minority law students, for example, as an outreach effort to recruit. He does not wait for them to notice us. He goes there. The team we send is representative of our workforce. He and others who are making the pitch to students are themselves visible minorities and, therefore, there is an affinity. It makes the point rather obviously that this is not an organization that does not welcome and in which you cannot succeed as a member of a designated group.

A number of his practices over the years have encouraged a steady stream of applicants from student groups. The Department of Justice is not always top of mind for kids in law school. They think of the private sector, they think of Bay Street and so on. It is a surprise when they learn of the kind of work we offer and the opportunity to make a difference and so on.

We have had those kinds of outreach activities that have been very successful. We have participated more recently at job fairs organized at different universities across the country. That is more to attract people into the EX group than into the legal stream because it is a different point in the calendar when those people are coming on stream and when the lawyers are coming on stream.

Le sénateur Pépin : Parfait. Merci bien.

[Traduction]

Le sénateur Martin : Merci beaucoup de répondre à nos questions. Je vais commencer par une remarque, que je n'ai pas eu l'occasion de partager avec mes collègues. J'ai eu la possibilité de rencontrer l'équipe régionale de la Commission de la fonction publique à Vancouver pour discuter des principaux problèmes soulevés au sein du comité. L'équipe a tenu une réunion de planification stratégique, et c'était intéressant de pouvoir mettre quelques éléments en place et de voir des gens aussi dévoués et déterminés à améliorer leurs stratégies de recrutement et à travailler sur le terrain pour s'assurer d'avoir une diversité au sein de tous les ministères.

Ce qui est entre autres ressorti de cette réunion, c'était la possibilité de partager des pratiques exemplaires. Dans quelle mesure les stratégies de recrutement de votre ministère se sont-elles révélées fructueuses? On estime qu'il ne s'agissait pas nécessairement d'un effort coordonné, et qu'il fallait intensifier le dialogue. De nos jours, nous devons faire preuve de créativité, car beaucoup de possibilités s'offrent aux jeunes. Au niveau d'entrée, le recrutement doit être créatif.

Qu'avez-vous partagé avec les autres ministères? Quelles sont les stratégies qui ont fonctionné pour vous?

M. Sims : Mme Miller et moi-même essaierons de répondre à votre question. Je vais lui laisser le soin de vous parler du travail d'un de nos collègues, mais je vais d'abord vous décrire les initiatives qu'a entreprises le ministère de la Justice à Vancouver.

Le chef du bureau régional s'est fait un devoir de rencontrer les associations d'étudiants en droit membres de minorités visibles, par exemple, pour accroître les possibilités de recrutement. Il prend les devants. L'équipe que nous désignons est représentative de notre effectif. Les gens qui font valoir notre organisation auprès des étudiants sont eux-mêmes des membres de minorités visibles et, par conséquent, il existe une affinité entre eux. Cela démontre à quel point notre organisation accueille les membres des groupes désignés et leur permet de mener une carrière fructueuse.

Au fil des années, plusieurs pratiques ont permis de recevoir un flot constant de candidatures de la part d'étudiants. Les étudiants en droit ne pensent pas toujours au ministère de la Justice comme employeur. Ils optent souvent pour le secteur privé, Bay Street, et cetera. Ils sont très surpris lorsqu'ils apprennent ce que nous offrons et qu'il est possible de faire une différence.

Ces activités se sont donc avérées très efficaces. Nous avons récemment participé à des salons de l'emploi organisés dans différentes universités du pays. Cela visait davantage à attirer la relève du groupe EX plutôt que des avocats, étant donné que ces derniers n'entrent pas en fonction en même temps.

Ms. Miller: Just to add a few points. Who we send out to the law schools is a fundamental issue. We want to send colleagues who truly represent the diversity. We make a concerted effort towards that end.

In terms of sharing best practices, a number of us have discussed particularly the recruitment of diversity amongst law students. We discussed it with our counterparts in the private sector. We have had some good conversations. We have had "Justice Days" in a number of law schools across the country where we go out and participate.

As the deputy minister was saying, many of the law students do not have an appreciation for the breadth and scope of the kind of national work we do in the Department of Justice. With the ones I participated in, there has been a concerted effort to ensure we know we represent the department, we know we need to represent the diversity of the department. That is certainly a consideration.

I think one of our colleagues from another department testified to this effect: At our last deputy ministers' retreat, we had a sharing of best practices amongst the deputy ministers' community. Mr. Sims spoke there, as did other deputy ministers, and it was a very effective session. Those are some examples.

Mr. Sims: I have not responded to your point more directly, which is that we probably should take more advantage than perhaps we have of the lessons that could be learned from the kind of group that you describe. I think it is a very good idea, and we should make a point of tracking those people down and asking them for what they have found works better perhaps than what we have already discovered.

Senator Martin: Especially with the diversity training, you were mentioning that something that would be across all departments would be very useful if there is a successful model. You had alluded to this training being successful as you have participated in it within the last few years. I wanted to ask you about some of the specifics. Diversity means that you are bringing a wealth of experiences and different traditions, so it could really improve the climate of any office. In a city like Vancouver, it is just part of the culture. We do not talk about it so much; we just live it.

In your department, with the kind of diversity training you are doing, if it is mandatory, is it done reluctantly? Do you just go through the motions and then it is done? Is it an ongoing training that would happen throughout the year until it becomes part of your office culture?

I know you have touched on a few things. In what ways would you say this diversity training has been effective for your department?

Mr. Sims: This version of it is just starting, but I would say that the senior people who spent a day with Carl Taylor last December all came away touched by that event. You do not just go away with a set of notes. You enter into a conversation with a man like Mr. Taylor, who has decades of experience in the area. He simply continues to challenge values, assumptions and ideas you had in your head that you may not even realize you had in

Mme Miller : J'aimerais ajouter quelques mots à ce sujet. Il est fondamental d'envoyer dans les facultés de droit des collègues qui représentent réellement la diversité. Nous déployons un effort concerté à cette fin.

Pour ce qui est du partage des pratiques exemplaires, certains d'entre nous ont parlé de la possibilité d'accroître la diversité de nos effectifs en droit. Nous en avons d'ailleurs discuté avec nos homologues du secteur privé. Nous avons tenu de bonnes discussions là-dessus. Nous avons organisé des « Journées de la justice » dans plusieurs facultés de droit du pays.

Comme le sous-ministre le disait, nombreux sont les étudiants qui ne connaissent pas l'ampleur ni l'étendue des travaux que mène le ministère de la Justice à l'échelle nationale. Quand nous participons à ces activités, nous nous assurons que les gens savent que nous représentons le ministère, que nous représentons la diversité du ministère. C'est certainement un élément dont il faut tenir compte.

Je pense qu'un collègue d'un autre ministère en a déjà parlé, mais lors de la dernière rencontre des sous-ministres, nous avons échangé des pratiques exemplaires. M. Sims a pris la parole, comme les autres sous-ministres, et ce fut une réunion très instructive. Ce sont d'autres exemples.

M. Sims : Je n'ai pas répondu directement à votre question, mais nous devrions probablement tirer davantage profit de l'expérience du type de groupe dont vous parlez. Je pense que c'est une très bonne idée, et nous devrions trouver ces personnes et leur demander ce qui, à leur avis, fonctionne le mieux.

Le sénateur Martin : En ce qui a trait à la formation sur la diversité, vous avez mentionné qu'il pourrait être utile d'intégrer un modèle efficace au sein de tous les ministères. Vous avez vous-même participé à cette formation au cours des dernières années et vous la considérez comme très fructueuse. J'aimerais avoir plus de détails. La diversité amène un bagage d'expériences et de traditions différentes au sein d'un bureau, ce qui constitue un véritable atout. Dans une ville comme Vancouver, cela fait tout simplement partie de la culture. Nous n'en parlons pas beaucoup; nous le vivons, tout simplement.

Au sein de votre ministère, étant donné que la formation sur la diversité est obligatoire, est-ce qu'on la suit avec réticence? Est-ce qu'on y participe pour la forme, parce qu'on n'a pas le choix? Est-ce une formation qui s'offre tout au long de l'année jusqu'à ce que la diversité fasse partie de la culture de votre bureau?

Je sais que vous avez abordé certains aspects. Selon vous, en quoi la formation sur la diversité a-t-elle été utile au sein de votre ministère?

M. Sims : Nous commençons à peine à offrir la nouvelle version, mais je vous dirais que les cadres supérieurs qui ont passé une journée avec Carl Taylor en décembre dernier sont tous ressortis sensibilisés. On ne repart pas qu'avec une série de notes. On s'engage dans une discussion avec un homme comme M. Taylor, qui cumule des dizaines d'années d'expérience dans le domaine. Il remet constamment en question les valeurs, les

your head until you start to become more open to the fact that what is in your head and heart may not be the only way to look at the world.

It is something we all know. We all know that, of course, but to actually slow down, put away your cell phone and BlackBerry and start that conversation is actually quite profound. It is hard to say, "How am I different?" I think I am; I think I am more aware. We began to have very interesting conversations.

Mr. Taylor said simple things like, you look at me and what do you see? We are all silent. He says you see a Black man, do not you? Yes. Then he rattles off all these other things; I am a father, a sportsman, an Anglican, I am this and that and the other. It was a pretty obvious point. Then we begin to talk about these things. You just get beyond the superficial into a conversation with and about the people you are working with.

I do not think I am doing justice to this conversation, but it was an amazing day. It changes how you look at these things.

Senator Martin: As you say, who you send out is just as important. Who leads and participates in diversity training will be equally important. It is good to know you have such effective facilitators doing this. I would encourage that on an ongoing basis.

The Chair: We have run out of time. Some senators wanted further questions. Senator Nancy Ruth wanted to ask about the resources and training you are now putting into visible minorities and to suggest you should rethink on the gender-based issues.

We will follow up with other questions. The clerk will receive questions from senators based on your written materials, and hopefully we can get a timely response.

Mr. Sims, thank you for coming back to the committee with your colleagues. I can probably assure you that you will be back again at some point. One thing I can say about this committee is that we do not put out one definitive report and point the government in that direction. Our task, as we see it, is to make changes to public policy in the direction that will be to the best benefit of Canadian citizens. That is what the Human Rights Committee is all about.

It was perhaps a bit by coincidence when headlines grabbed your department, but you have responded. We will continue to watch your progress, and I think it is probably appropriate that the Department of Justice lead in this area. We will have you back. You can be assured that we continue to look at ways and means.

We are struggling. We did put in our original report some recommendations touching things like contracts that do not serve the target groups appropriately. We looked at issues of systemic racism and wanted to address those. We did not come up with any

hypothèses et idées préconçues et inconscientes des gens, jusqu'à ce que ceux-ci acceptent que leur façon de voir les choses n'est peut-être pas la seule.

En fait, c'est une chose que nous savons tous. Toutefois, c'est différent lorsqu'on s'arrête vraiment pour réfléchir à la question, en mettant de côté les téléphones cellulaires et les terminaux BlackBerry, et amorcer une discussion profonde là-dessus. Il est difficile de voir nos différences, mais à force d'en discuter, nous en prenons conscience.

M. Taylor disait des choses du genre : « Quand vous me regardez, qu'est-ce que vous voyez? » Nous sommes tous demeurés silencieux. Il a renchéri : « Vous voyez un homme noir, n'est-ce pas? En effet, mais je ne suis pas que ça; je suis également un père, un sportif et un anglican. » C'était assez évident. Nous avons donc entamé la conversation là-dessus. Nous sommes allés au-delà du côté superficiel en discutant avec et à propos de nos collègues.

Je ne crois pas rendre justice à cette conversation, mais ce fut une journée incroyable. Cela change réellement notre façon de voir les choses.

Le sénateur Martin : Comme vous dites, les personnes désignées pour animer les ateliers de formation sur la diversité jouent un rôle important. Il est bon de savoir que vous avez des animateurs aussi efficaces. C'est une initiative que j'encourage de façon permanente.

La présidente : Nous n'avons plus de temps. Certains sénateurs avaient d'autres questions. Le sénateur Nancy Ruth s'intéressait aux ressources et à la formation disponibles en ce qui a trait aux minorités visibles et insinuait que vous devriez revoir les questions touchant le genre.

Nous allons vous soumettre d'autres questions. Le greffier recevra les questions des sénateurs qui s'appuieront sur les documents écrits que vous nous avez fournis, et avec un peu de chance, nous pourrions obtenir des réponses rapidement.

Monsieur Sims, je vous remercie d'être venu témoigner devant ce comité de nouveau en compagnie de vos collègues. Je peux d'ores et déjà vous affirmer que vous recevrez une autre invitation avant longtemps. Il importe de savoir que ce comité ne dépose pas de rapport définitif indiquant au gouvernement quelle direction prendre. Notre mandat, selon nous, est d'apporter des changements aux politiques publiques dans le meilleur intérêt des citoyens canadiens. C'est tout ce qui compte pour le Comité des droits de la personne.

C'est peut-être par hasard que votre ministère s'est retrouvé sous les projecteurs, mais vous avez choisi de réagir. Nous continuerons à suivre vos progrès, et je crois qu'il est probablement approprié que le ministère de la Justice prenne la tête dans ce dossier. Nous allons vous réinviter. Je vous assure que nous continuons à examiner différentes possibilités.

Ce n'est pas évident. Notre rapport original contenait des recommandations visant à résoudre, notamment, les problèmes liés à la conclusion de contrats qui ne conviennent pas aux groupes visés. Nous avons étudié des enjeux comme celui du

magic answer. Perhaps what we are looking for is the continued leadership from the highest positions within our public service to embrace this personally.

You said you have done that, and we thank you for that. We are looking for any ways and means to come to the point where we will not have to be quite as persistent and we can be assured that there will be progress. At the moment, however, you will continue to dialogue with us, and we thank you for coming this evening.

Mr. Sims: Thank you for having us. You say that the Department of Justice should lead. We believe that as well; leaders should be visibly leading. We believe that, too. That is why Ms. Miller and Ms. Pratt and I are here. We also understand we are in for the long haul. It is not a quick fix; it is about continually investing and committing ourselves to achieving a workplace of dignity, respect and inclusiveness. That is what we will achieve. We will be pleased to come back.

The Chair: This session is over. We will have one further panel.

We are now turning to our second panel, which will continue on the reference we started on issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the federal public service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour-market outcomes for minority groups in the private sector.

Our panel has been patiently waiting, and we thank you for that. We are running behind, and we appreciate your kindness in bearing with us, but we do want to get all the senators in with their questions.

From the Public Service Alliance of Canada, we have Ms. Patty Ducharme, National Vice-President, and Ms. Allison Pilon, Human Rights/Employment Equity Officer.

The floor is yours for an opening statement. The senators have many questions, so we will ask you to be as succinct as you can, and we will respond in kind and perhaps get you on your way in time.

Patty Ducharme, National Vice-President, Public Service Alliance of Canada: Thank you, once again for inviting us to appear before this committee to testify regarding hiring practices and employment equity in the federal public service.

I have provided a copy of a brief to the clerk in both official languages, and my statement this evening will be a summary of that brief.

racisme systémique dans le but d'en arriver à une solution. Nous n'avons toutefois pas trouvé de remède miracle. Peut-être que la clé réside dans le leadership continu des hauts placés de la fonction publique, qui doivent adhérer personnellement à ces principes.

Vous nous dites que c'est ce que vous faites, et nous vous en remercions. Nous tentons de trouver un moyen pour arriver à un point où nous n'aurions plus à faire preuve d'autant d'acharnement pour veiller à ce que la situation s'améliore. Cependant, pour le moment, vous allez devoir continuer de dialoguer avec nous. Nous vous remercions d'ailleurs d'avoir accepté notre invitation ce soir.

M. Sims : Je vous remercie de nous recevoir. Vous avez indiqué que le ministère de la Justice devrait montrer l'exemple. C'est aussi ce que nous croyons; les dirigeants devraient assurer un leadership clair. Nous sommes aussi de cet avis. C'est d'ailleurs pourquoi Mme Miller et Mme Pratt sont ici ce soir. Nous sommes aussi conscients que ce sera un travail de longue haleine. Il n'existe pas de solution facile; pour créer un milieu de travail digne, respectueux et inclusif, il faut être prêt à s'investir à part entière. Nous allons y arriver, et il nous fera plaisir de revenir vous en parler.

La présidente : Cette séance est terminée. Nous avons un dernier groupe à entendre.

Nous cédon maintenant la parole à notre deuxième groupe de témoins, avec lesquels nous poursuivons l'étude du problème de la discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion dans la fonction publique fédérale, afin de déterminer dans quelle mesure les objectifs d'équité en matière d'emploi sont atteints, et d'examiner la situation des groupes minoritaires sur le marché du travail dans le secteur privé.

Nos témoins ont attendu patiemment leur tour, et nous leur en sommes reconnaissants. Nous avons pris un peu de retard, et nous vous remercions d'avoir bien voulu patienter, mais nous tenons à ce que tous les sénateurs aient l'occasion de poser leurs questions.

De l'Alliance de la Fonction publique du Canada, nous recevons Mme Patty Ducharme, vice-présidente nationale, ainsi que Mme Allison Pilon, agente d'équité en emploi/droits de la personne.

Vous pouvez nous faire part de vos observations préliminaires. Les sénateurs auront beaucoup de questions, alors nous vous prions d'intervenir le plus brièvement possible, et nous tâcherons de faire de même. Nous serons peut-être ainsi en mesure de terminer à l'heure.

Patty Ducharme, vice-présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada : Nous tenons à vous remercier encore une fois de nous avoir invitées à témoigner devant le comité au sujet des pratiques d'embauche et de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale.

J'ai remis au greffier une copie de notre mémoire dans les deux langues officielles, et ma présentation de ce soir se veut un résumé de ce mémoire.

Today we would like to provide our views on recent events impacting on employment equity, including some of the information that has recently been provided to the committee by the Public Service Commission regarding hiring rates for the equity groups.

I guess we have to start with the question of why we need self-identification. It is important to remember that many groups that testified before the 1985 Abella Commission on equality in employment, indicated the importance of voluntary self-identification. That is, the importance of having people from marginalized groups identify themselves rather than be identified by an employer.

How is self-identification information normally collected? Since the Employment Equity Act was extended to the federal public service some 14 years ago, the public service has been using figures from voluntary self-identification surveys of employees that are consistent with the Employment Equity Act and regulations. This is the same way other federal employers collect their employment equity data. Recently, however, the Public Service Commission changed its method of determining self-identification figures.

Ms. Barrados, President of the Public Service Commission, stated that the commission's previous numbers on newly-hired employees from the equity groups had been underestimated. She explained that the data was re-examined by looking at numbers of people who self-identify on the commission's website when they apply for a job, and then by tracking that information forward when these individuals are hired.

However, at the time the PSC collected this information and when Ms. Barrados presented her new numbers to this committee, the form on the job application website was not consistent with the Employment Equity Act. No consultations were done with unions or other stakeholders about using the website self-identification information. Only very recently as a result of some of the concerns that have been raised has the PSC made some changes to its website to ensure greater consistency with legislative requirements.

The PSC continues to rely on the numbers that were collected in a way that was, in our view, in violation of their obligations under the Employment Equity Act. We would note that while self-identification is not perfect, it is the only method to collect the information necessary to determine the composition of the workforce and, therefore, to take measures to ensure that the workforce is representative. While many suspect that there may be under-reporting in some cases, there is currently no way of determining the extent to which these are legitimate concerns.

Nous désirons aujourd'hui vous faire part de notre opinion sur les récents événements qui touchent l'équité en matière d'emploi, dont les renseignements communiqués récemment au comité par la Commission de la fonction publique concernant les taux d'embauche des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

J'imagine qu'il faut d'abord se demander pourquoi l'auto-identification est nécessaire. Il est important de se rappeler que plusieurs groupes qui ont témoigné devant la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi de 1985 (la Commission Abella) ont souligné l'importance de l'auto-identification volontaire. Autrement dit, il est important que les personnes membres de groupes sous-employés s'identifient elles-mêmes plutôt que d'être identifiées par un employeur.

Comment l'information sur l'auto-identification est-elle normalement obtenue? Depuis que la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été élargie il y a 14 ans pour inclure la fonction publique, cette dernière utilise les données provenant de sondages sur l'auto-identification volontaire auprès des fonctionnaires, sondages qui sont conformes à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et son règlement. D'autres employeurs fédéraux recueillent d'ailleurs leurs données sur l'équité de la même façon. Pourtant, la Commission de la fonction publique a récemment jugé nécessaire de modifier sa méthode de calcul statistique sur l'auto-identification.

Mme Barrados, présidente de la Commission de la fonction publique, a déclaré que les chiffres cités précédemment par la commission au sujet des nouvelles recrues provenant des groupes visés par l'équité avaient été sous-évalués. Elle a expliqué que les données avaient été réévaluées en examinant le nombre de personnes qui s'auto-identifient lorsqu'elles postulent un emploi sur le site web de la CFP, et en suivant ensuite le fil de ces renseignements lorsque ces personnes ont obtenu un poste.

Toutefois, au moment où la CFP a recueilli ces données et lorsque Mme Barrados a présenté ses nouveaux chiffres au comité, le formulaire affiché sur le site web de recherche d'emploi n'était pas conforme aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ni les syndicats ni les autres intervenants n'ont été consultés à propos de l'utilisation des données affichées sur le site web concernant l'auto-identification. Ce n'est que tout récemment, après que nous lui ayons fait part de nos préoccupations, que la CFP a apporté des changements à son site web de manière à respecter davantage les critères de la loi.

La CFP continue tout de même de s'appuyer sur les données qui ont été recueillies d'une façon qui était, à notre avis, non conforme à ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Toutefois, nous tenons à souligner que la méthode d'auto-identification, quoique imparfaite, est la seule méthode de cueillette de données qui permet de déterminer la composition de la main-d'œuvre, et donc de prendre les mesures nécessaires pour assurer la représentativité de l'effectif. Beaucoup sont d'avis que certains membres des groupes visés ne se déclarent pas comme tels. Or, il n'existe actuellement aucune façon de déterminer avec exactitude si ces observations sont justifiées.

Unfortunately, the PSC has not investigated the underlying causes of this suspected problem of under-reporting. My union, the PSAC, believes that the work that needs to be done is not to change the method of calculating the numbers but rather to investigate and eliminate any barriers that may be preventing self-identification from working the way it is intended.

This brings us to the focus of our presentation, which is the current state of employment equity in the federal public service. The recent report on employment equity in the public service from the office of the Chief Human Resources Officer at the Treasury Board demonstrates that a number of barriers continue to exist in the federal public service for all four equity groups. Although the representation of people with disabilities in the federal public service is above their workforce availability, the report indicates that the recruitment rate of persons with disabilities has not kept pace. As well, the separation rate, either through termination or otherwise, of disabled workers in the public service is almost three times the rate at which they are being hired.

For racialized workers, while there was an increase in their overall representation to 9.2 per cent during 2007-08, the representation rate is still far below the workforce availability. Note that the recently-available workforce figures derive from the 2006 Census show racialized workers at 15.3 per cent of the Canadian labour market. Given these figures and given that Statistics Canada predicts that 20 per cent of Canadians will be racialized by 2017, it is clear the federal public service is moving much too slowly in its efforts to achieve a representative workforce.

Data shows that Aboriginal workers are not represented across the various departments. A large portion of Aboriginal workers work in three departments, and many departments are still not meeting the workforce availability for Aboriginal peoples. The hiring rate for Aboriginal workers declined in 2007-08, and is still significantly lower than the rate of separation. This means that more Aboriginal employees are leaving the public service than are being hired.

Although women are well represented in the public service as a whole, they are still largely clustered in certain jobs and certain departments, as well as over-represented in the temporary employment category. The jobs that women hold are generally lower-paying jobs and ones that are seen as traditionally female jobs: Clerical and administration jobs. While women represent 54 per cent of public service employees, they represent only 41 per cent of the executive cadre.

Furthermore, consider the data from the recently released 2008 Public Service Employee Survey. The figures for racialized workers identify a number of barriers to full participation in the workplace, including a lack of access to language training and a lack of access to developmental assignments: Twenty-seven per cent of respondents who are racialized said that discrimination has had

Ce que la CFP n'a malheureusement pas fait, c'est d'enquêter sur les causes sous-jacentes du présumé problème de sous-déclarations. Mon syndicat, l'AFPC, croit qu'il n'est pas nécessaire de changer la méthode de calcul des données; il faut plutôt éliminer les obstacles qui causent les cas de sous-déclaration en premier lieu.

Ceci nous amène au but de notre exposé, soit l'état actuel de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. Le récent rapport sur l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Conseil du Trésor démontre que de nombreux obstacles aux quatre groupes visés persistent dans la fonction publique fédérale. Même si la représentation dans la fonction publique des personnes ayant un handicap est supérieure au taux de disponibilité de la population active, le rapport indique que le taux de recrutement de personnes handicapées présente un décalage par rapport aux estimations de la disponibilité au sein de la population active. Par ailleurs, le nombre de travailleurs ayant un handicap qui quittent la fonction publique (par renvoi ou autrement) est presque trois fois plus élevé que le nombre d'embauches.

Même si le taux de représentation générale des fonctionnaires provenant de groupes raciaux visibles a grimpé pour s'élever à 9,2 p. 100 (2007-2008), ce taux est encore bien en deçà de la disponibilité de la population active. Il est à noter que les statistiques provenant du recensement de 2006 indiquent que les travailleurs provenant de groupes raciaux visibles représentent 15,5 p. 100 de la main-d'œuvre canadienne. En tenant compte de ces données, et des prévisions de Statistique Canada qui estime que 20 p. 100 de la population canadienne fera partie d'un groupe racial visible d'ici 2017, il est clair que la fonction publique fédérale est trop lente à se doter d'effectifs représentatifs.

Les données sur la représentation des peuples des Premières nations montrent que les travailleurs autochtones sont sous-représentés dans divers ministères. Une grande partie travaille principalement dans trois ministères, et plusieurs autres n'égalent pas la disponibilité de la main-d'œuvre autochtone. De plus, le taux d'embauche des travailleurs autochtones a diminué en 2007-2008, et ce taux est remarquablement plus bas que le taux de cessation d'emploi. Cela signifie que l'on enregistre plus de départs que d'arrivées chez les employés autochtones dans la fonction publique.

Les femmes sont bien représentées dans la fonction publique, mais elles sont très largement cantonnées à certains postes et certains ministères, et même surreprésentées dans la catégorie des postes temporaires. Les postes que détiennent les femmes sont en général moins bien rémunérés et considérés comme traditionnellement féminins (secrétariat et administration). Même si les femmes représentent 54 p. 100 des effectifs de la fonction publique, seules 41 p. 100 d'entre elles occupent des postes-cadres.

Examinons les données suivantes tirées du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2008. Les données concernant les fonctionnaires provenant de groupes raciaux visibles identifient un nombre d'obstacles, comprenant le manque d'accès à la formation dans la seconde langue officielle et le manque d'accès à des affectations de perfectionnement, entre autres. Vingt-sept

an adverse effect on their career progress. Thirty per cent reported being a victim of discrimination in the last two years, and 33 per cent reported being a victim of harassment.

Responses from workers with disabilities indicated barriers with respect to opportunities for and access to promotions, career development and training, and opportunities to advance and apply their skills in the workplace. Thirty-one per cent of respondents who identified as persons with disabilities said discrimination had an adverse effect on their career progress. A whopping 49 per cent reported being a victim of harassment, and 41 per cent reported being a victim of discrimination.

Forty-two per cent of Aboriginal workers reported being a victim of harassment, and 29 per cent reported being a victim of discrimination. Aboriginal workers are also more likely to be dissatisfied with the way in which complaints are addressed, and are less likely to feel that they will not suffer reprisal if they file a complaint.

Although women did not report levels of discrimination as high as other equity groups, 31 per cent of women reported being a victim of harassment. Also, since specific data has not been released for Aboriginal women, racialized women or women with disabilities, we do not know whether these women have reported additional barriers or higher rates of discrimination and harassment.

Why is it that these problems continue to persist in the federal public service? PSAC believes that, while there may be some commitment from the top management of the public service in terms of understanding the benefits of having a diverse workforce, little has changed in the culture of the public service at the workplace level. We need a culture change — a shift towards a truly inclusive workplace where the talents, skills and contributions of all workers are respected and valued, and where there is zero tolerance for harassment, racism and discrimination. Without such a culture change and without real enforcement of the Employment Equity Act, the goals of employment equity will continue to remain elusive.

Finally, we have some apprehension about what recent trends mean for the future of employment equity in the federal public service.

As the members of this committee may be aware, the government recently made a major change to the governance of human resources for the public service. Although we have not yet seen exactly how this new management of human resources will work in practice, two developments relating to employment equity concern us. First, it is not clear where the responsibility for employment equity lies within this new structure. Second, the new structure appears to delegate more responsibilities to departments and away from Treasury Board and central agencies.

pour cent des répondants provenant de ces groupes déclarent que la discrimination freine la progression de leur carrière, 30 p. 100 se sont déclarés victimes de discrimination dans les deux dernières années et 33 p. 100 se sont déclarés victimes de harcèlement.

Les réponses des fonctionnaires ayant un handicap révèlent des obstacles aux possibilités d'obtenir une promotion, au perfectionnement professionnel, à la formation, ainsi qu'aux possibilités d'acquérir et d'appliquer les compétences dont ils ont besoin pour progresser dans leur carrière. Trente et un pour cent des répondants provenant de ce groupe déclarent que la discrimination freine la progression de leur carrière. Chiffres impressionnants : 49 p. 100 se sont déclarés victimes de harcèlement et 41 p. 100 se sont déclarés victimes de discrimination.

Quarante-deux pour cent des fonctionnaires autochtones se sont déclarés victimes de harcèlement et 29 p. 100 se sont déclarés victimes de discrimination. Les fonctionnaires autochtones sont les plus portés à être insatisfaits de la façon dont sont traitées les plaintes, et les moins portés à ne pas craindre de représailles s'ils déposent une plainte.

Même si les femmes ne signalent pas un taux de discrimination aussi élevé que les autres groupes désignés, 31 p. 100 d'entre elles se sont déclarées victimes de harcèlement. Puisque des données propres aux femmes autochtones, provenant de groupes raciaux visibles ou ayant un handicap, ne sont pas disponibles, il n'est pas possible de déterminer si ces femmes ont rapporté être confrontées à des obstacles supplémentaires ou à un degré de discrimination ou de harcèlement plus élevé.

Pourquoi ces problèmes persistent-ils dans la fonction publique fédérale? L'AFPC croit que, malgré un certain engagement de la haute direction à comprendre les avantages d'avoir des effectifs représentatifs, les choses ont bien peu changé dans la culture du milieu de travail de la fonction publique. Nous avons besoin d'un changement de culture, d'une transition vers un milieu de travail réellement inclusif, où les talents, les compétences et la contribution des travailleurs sont respectés et valorisés. Un environnement où aucune forme de discrimination ni de harcèlement n'est tolérée. Sans ce changement de culture, et sans mise en application véritable de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les buts de l'équité en matière d'emploi resteront inaccessibles.

Finalement, nous éprouvons certaines appréhensions face à ce que signifient les tendances récentes pour l'avenir de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Comme les membres du comité savent probablement déjà, le gouvernement a récemment modifié de façon majeure la manière dont sont gérées les ressources humaines de la fonction publique. Nous n'avons pu voir encore à l'œuvre cette nouvelle gestion des ressources humaines, mais deux questions liées à l'équité en emploi nous préoccupent déjà. Premièrement, l'attribution de la responsabilité de l'équité en matière d'emploi n'est pas claire à l'intérieur de la nouvelle structure. Deuxièmement, cette nouvelle structure semble déléguer plus de responsabilités aux ministères et moins au Conseil du Trésor et autres organismes centraux.

In our previous submission to this committee, we outlined the problems with the delegation of staffing to lower levels of management where the Public Service Commission itself has noted there is not the same level of commitment and knowledge of employment equity principles.

The shift in recent years has been away from a central authority and accountability on the issue of employment equity. "Embracing Change" and the one in five hiring rule have been abandoned by the central agencies.

Staffing responsibilities have been delegated downwards, the hiring of casual and temporary workers has increased and non-advertised hiring processes are all too common. With these trends, it is hard to imagine how the federal public service can make any substantial improvements on employment equity in coming years.

In light of the concerns we have outlined, we would like to make a number of additional recommendations.

The government should revive the "Embracing Change" initiative and the one-in-five goal for hiring of racialized people, along with the funding for this initiative. The one-in-five goals should be applied to all departmental employment equity plans and policies.

We invite a discussion on the National Council of Visible Minorities recommendation calling for a commissioner of employment equity. Such a discussion should take place with appropriate representatives from the government, unions and other stakeholders, such as the NCVM, the National Council of Federal Employees with Disabilities and the National Council of Aboriginal Federal Employees.

An examination must be done of why it is that so many people with disabilities are leaving the public service. Are these departures voluntary? An audit should be done of the sick leave, return-to-work and accommodation practices in all departments to determine the extent of the problem.

A similar examination must be done for the high rate of separation for Aboriginal peoples from the public service and to identify any barriers to the participation and inclusion of Aboriginal workers in all departments.

That is our presentation. Of course, we are here to answer any questions.

The Chair: Thank you. We have your written presentation and now we have it in the verbal form. Senators, as you know, we have run overtime, so please be as brief as possible. Senator Pépin will begin our question period.

Dans un précédent mémoire remis au comité, nous avons souligné les problèmes provoqués par la délégation de la dotation aux cadres inférieurs, et la Commission de la fonction publique avait elle-même noté que le degré d'engagement et de compréhension des principes d'équité en matière d'emploi n'était pas le même.

La tendance est à l'éloignement d'une administration centrale et des obligations concernant la question de l'équité en matière d'emploi. Les organismes centraux ont abandonné l'initiative « Faire place au changement » ainsi que l'objectif d'embaucher une personne sur cinq provenant des groupes visés.

Les responsabilités en matière de dotation ont été déléguées à des échelons inférieurs, l'embauche de travailleurs temporaires et occasionnels a augmenté, et les processus de recrutement non annoncés sont devenus monnaie courante. En observant ces tendances, il est difficile d'imaginer comment la fonction publique fédérale pourra améliorer de façon importante l'équité en matière d'emploi dans les années à venir.

En raison des inquiétudes que nous avons soulignées, nous faisons les recommandations suivantes.

Le gouvernement devrait réactiver l'initiative « Faire place au changement » ainsi que l'objectif d'embaucher une personne sur cinq provenant de groupes raciaux visibles, et allouer des fonds pour cette initiative. L'objectif de un sur cinq devrait s'appliquer aux plans et politiques d'équité en matière d'emploi de tous les ministères.

Nous recommandons d'amorcer une discussion au sujet de la recommandation du Conseil national des minorités visibles (CNMV) de nommer un ou une commissaire à l'équité en matière d'emploi. Une telle discussion devrait avoir lieu avec les représentants appropriés du gouvernement et des syndicats, ainsi qu'avec d'autres intervenants provenant du CNMV, du Conseil national des employés handicapés fédéraux et du Conseil national des employés fédéraux autochtones.

Les raisons qui font en sorte que tant d'employés ayant un handicap quittent la fonction publique doivent être examinées. S'agit-il de départs volontaires? Il faut faire une vérification des pratiques entourant les congés de maladie, les retours au travail et les accommodements de tous les ministères, afin de déterminer l'étendue du problème des délais et des manquements au devoir d'accommodement.

Une vérification similaire doit être faite au sujet du taux élevé de cessation d'emploi des Autochtones dans la fonction publique, afin de déterminer les causes et les obstacles à la participation et à l'inclusion des travailleurs autochtones dans tous les ministères.

Voilà ce qui met fin à notre exposé. Nous sommes bien sûr disposées à répondre à vos questions.

La présidente : Merci. Nous avons reçu votre exposé écrit, et nous l'avons maintenant entendu sous forme orale. Honorables sénateurs, comme vous le savez, nous avons excédé le temps qui nous était alloué. Je vous prierais donc d'intervenir le plus brièvement possible. Le sénateur Pépin entamera notre période de questions.

[Translation]

Senator Pépin: When members of the Public Service Alliance of Canada appeared here in February 2008, it was stated that persons with disabilities were represented in the public service at a level that exceeded availability. But, when we looked a little more closely, we saw that there were actually examples of the aging population: employees who became sick or injured and who declared themselves as persons with disabilities as a result.

Has the situation changed since then? Has the public service hired persons with disabilities at the rate at which they are available? Are federal departments making the effort to hire persons with disabilities at a rate that corresponds to their availability? Are the departments doing that?

[English]

Allison Pilon, Human Rights/Employment Equity Officer, Public Service Alliance of Canada: Thank you for the question. The problem continues. The most recent figures from the Treasury Board Office of the Chief Human Resource Officer show that the hiring rate of people with disabilities in 2007-08 was only 2.5 per cent, which is below workforce availability. The rate of representation is largely due to the fact that many people, as we pointed out in our earlier brief to this committee, become disabled during their career and then identify as a person with a disability.

What is not happening is the hiring at the front end in terms of making the workplace welcome and open to people with disabilities to come into the federal public service.

[Translation]

Senator Pépin: Since you are in a position to compare the two, could you tell us how the situation could be corrected? What is keeping that number down still?

[English]

Ms. Ducharme: As people age, many, throughout their careers, become disabled, not necessarily from a workplace incident. However, I do not know about active recruitment of persons with disabilities by different government departments. I am unaware of a government department that actively seeks out workers with disabilities at this point in time. I know that workers with disabilities are hired, but they are low numbers and below the workforce availability.

Senator Jaffer: Why is there reluctance to self identify? We have heard this so often. You have direct contact with people working in the bureaucracy. What is the reason?

[Français]

Le sénateur Pépin : Lors de la comparution de membres de l'Alliance de la Fonction publique en février 2008, il a été déclaré que les personnes handicapées étaient représentées dans la fonction publique à un taux dépassant les disponibilités. Mais lorsqu'on y a regardé d'un peu plus près, on s'est aperçu qu'il s'agissait plutôt de membres de la population vieillissante, de fonctionnaires qui devenaient malades ou qui se blessaient et qui se déclaraient handicapés.

La situation a-t-elle changé depuis? La fonction publique a-t-elle engagé des personnes handicapées à son taux de disponibilité? Les ministères fédéraux font-ils des efforts pour embaucher les personnes handicapées à un taux correspondant à leur taux de disponibilité? Est-ce que ce sont des ministères qui le font?

[Traduction]

Allison Pilon, agente d'équité en emploi/droits de la personne, Alliance de la Fonction publique du Canada : Merci de me poser la question. La situation ne s'est pas améliorée. Les plus récentes données fournies par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Conseil du Trésor indiquent que le taux d'embauche des personnes handicapées en 2007-2008 n'était que de 2,5 p. 100, ce qui est en deçà de la disponibilité de la main-d'œuvre. Le taux de représentation actuel est largement attribuable au fait que beaucoup de personnes, comme nous l'avions indiqué dans notre mémoire précédent à ce comité, deviennent handicapées au cours de leur carrière et peuvent alors s'identifier comme tel.

Le problème, c'est que les pratiques actuelles ne permettent pas de créer un milieu de travail accueillant et ouvert aux personnes handicapées, et ne favorisent ainsi pas l'embauche de ces dernières dans la fonction publique fédérale.

[Français]

Le sénateur Pépin : Étant donné que vous êtes en mesure de comparer les deux, pourriez-vous nous dire comment la situation pourrait être corrigée? Qu'est-ce qui fait que cela diminue encore?

[Traduction]

Mme Ducharme : Plus ils avancent en âge, plus les employés sont susceptibles de devenir handicapés, une situation qui n'est pas toujours due à un accident de travail. Cependant, je ne crois pas que les différents ministères recrutent activement des personnes handicapées. Si un ministère cherche activement à embaucher des personnes handicapées à l'heure actuelle, je n'en ai pas entendu parler. Je sais qu'on embauche des travailleurs présentant un handicap, mais ils sont peu nombreux et le taux de représentation est inférieur à la disponibilité de ce groupe au sein de la population active.

Le sénateur Jaffer : Pourquoi les gens hésitent-ils à s'auto-identifier? C'est une question qui revient souvent. Vous avez des contacts directs avec des personnes travaillant au sein de la bureaucratie. Avez-vous une explication?

Ms. Ducharme: Senator Jaffer, I actually cannot answer that question. I suppose, for each individual worker, the answer could be very different. Some workers do not want to be labelled a certain way or limited by their equity group designation.

For some, it could be for other reasons. Some people may be in denial about the fact that they have a disability or that they are a racialized person. We all have our internalized sensors. People do not self identify for a whole host of reasons. If we wanted to get a full sense of that, perhaps that is a question that should be put on the next public service employee survey.

Senator Jaffer: You used the word racism a number of times. It is very difficult for me to accept that racism exists within the ranks that you serve. What do you understand? What happens in the department? What do you define as racism?

Ms. Ducharme: As a fair skinned person, what I define as racism is probably quite different from what some of my racialized brothers and sisters define as racism. Racism and xenophobia can be manifested in many ways. I could be talking to a friend who looks like me and a person of colour walks in the room and we stop talking. It could be inappropriate humour. It could be excluding fellow workers in particular dynamics of a job. It could be not extending a hand that I would extend to someone I consider a friend or someone who is like me in the workplace, showing them the ropes, showing them how to manoeuvre through the politics of the office.

Racism in the workplace takes many faces and many manifestations. It is an incredibly difficult, hurtful, complex issue. You could spend an academic lifetime examining it and still would not have a full answer for the members of this committee.

Senator Jaffer: Ms. Ducharme, do you think that exists?

Ms. Ducharme: Absolutely.

Senator Jaffer: I have many questions that I do not think it is fair to the committee or the witness, to ask at this point, so I will hand them to the clerk.

I am sorry to put this additional work on to you, but I really would like answers to these questions.

Senator Brazeau: Thanks to both of you for being here with us this evening.

Listening to your presentation, I noticed that at one point you mentioned that regardless of the data that one uses, it only shows a small picture of what is truly happening. By saying that, are you in fact concluding that there is no progress being made?

Ms. Ducharme: I am just checking to see where I said that.

Senator Brazeau: It is on page 3, the last paragraph.

Mme Ducharme : Sénateur Jaffer, je ne peux malheureusement pas répondre à cette question. J'imagine que la réponse serait différente pour chacun des travailleurs. Certains n'aiment pas qu'on leur colle une étiquette ou craignent que faire partie d'un groupe désigné ne leur nuise.

D'autres pourraient invoquer des raisons différentes. Certaines personnes ne veulent peut-être pas s'admettre qu'elles ont un handicap ou qu'elles font partie d'une minorité visible. Nous avons tous nos propres sensibilités. Les gens peuvent décider de ne pas s'auto-identifier pour une foule de raisons. Si nous voulons mieux nous expliquer ce phénomène, peut-être que nous pourrions poser cette question dans le cadre du prochain sondage auprès des employés de la fonction publique.

Le sénateur Jaffer : Vous avez plusieurs fois parlé de racisme. Il m'est très difficile d'admettre qu'il y a du racisme dans vos rangs. Qu'en savez-vous? Que se passe-t-il dans le ministère? Qu'entendez-vous exactement par racisme?

Mme Ducharme : Comme j'ai la peau claire, ma définition du racisme ne correspond probablement pas, et de loin, à celle de certains confrères et consœurs qui en sont victimes. Le racisme et la xénophobie peuvent prendre diverses formes. Ainsi, je pourrais être en train de parler avec un ami à la peau blanche et nous cesserions de parler à l'arrivée d'une personne de couleur. Cela pourrait aussi prendre la forme d'un humour déplacé. Ou encore, il pourrait s'agir d'exclure des collègues de la dynamique particulière du groupe de travail ou de ne pas tendre la main comme je le ferais à quelqu'un que je considère être un ami ou qui, comme moi, est intégré au milieu de travail, de ne pas expliquer comment tout fonctionne, de ne pas expliquer comment éviter d'être mêlé aux intrigues de bureau.

Le racisme dans le milieu de travail a de nombreux visages et se manifeste de bien des façons. C'est un phénomène extrêmement difficile, blessant et complexe. On pourrait consacrer une vie entière à l'étudier sans pouvoir le cerner vraiment.

Le sénateur Jaffer : Madame Ducharme, croyez-vous que c'est un problème réel?

Mme Ducharme : J'en suis intimement convaincue.

Le sénateur Jaffer : J'ai de nombreuses questions qu'il serait injuste de poser au comité ou aux témoins à ce stade-ci. Je vais donc en remettre le texte au greffier.

Désolé de vous imposer ce surcroît de travail, mais j'aimerais vraiment avoir la réponse à ces questions.

Le sénateur Brazeau : Je vous remercie toutes les deux d'avoir accepté notre invitation ce soir.

Pendant que je vous écoutais, j'ai remarqué qu'à un moment donné, vous avez mentionné que, quelles que soient les données utilisées, elles n'illustrent pas la situation réelle. Êtes-vous en train de dire qu'il n'y a pas eu de progrès?

Mme Ducharme : Je cherche le passage dans le texte.

Le sénateur Brazeau : Vous le trouverez à la troisième ligne de la page 4.

The Chair: The paragraph that reads: “Whichever data one uses, the hiring numbers only show one small part of the picture.”

Ms. Ducharme: What we are saying is there is a lot of work to be done on employment equity. We would suggest that, with regard to the information that had been provided by the Public Service Commission with respect to the significant increase in the hiring numbers, the hiring data are suspect because of the different process that had been used. However, we are recognizing that that is merely one small piece of the picture.

Senator Brazeau: We had previous witnesses who came before this committee and shared with us that progress was being made in different departments but that, at the same time, it does not mean that more work does not need to be done. I think we all agree in this committee that more work needs to be done.

What I see in this presentation, in particular, is a lot of problem definitions. What sustainable and long-term solutions would you have to offer to ensure that these issues are being met satisfactorily? What would enable you to come back in a year or so and to say with certainty that, yes, progress is being made?

Ms. Ducharme: One thing we have done that is concrete organizationally is that we have negotiated with Treasury Board for a joint learning program as part of our Treasury Board negotiations. One of the focuses of that joint learning program is an employment equity program that we teach jointly to managers and to our members. That is a concrete example of work we are doing in the workplace to make changes.

Obviously, we are not the employer, so we do not actually get to do the hiring of the people who work for the public service. However, we make every effort to ensure that the employers' practices are free of barriers and discrimination for those coming into the public service. We have made recommendations tonight with respect to trying to advance the issue of employment equity on an ongoing basis for the core public service. As well, we make employment equity education a priority, organizationally, as the largest public-sector union representing federal government workers in Canada.

Senator Poy: Thank you very much for your presentation.

I want to ask one question regarding the “Embracing Change” initiative and the 1 in 5. I understand that the Embracing Change initiative was really an advisory group and that it ceased to exist quite a few years ago. Can you tell me when it ended?

Ms. Ducharme: It was a funded task force that provided quite a comprehensive report with recommendations. The most significant recommendation was the recommendation for “1 in 5” and ensuring that there was funding to pursue the “1 in 5” objective in the core public service. I am trying to remember what year that report came out. I know it was after 2000, but I cannot remember if it was 2003. I am sorry about that.

La présidente : C'est au début du paragraphe : « Peu importe le type de données utilisé, les chiffres reliés à l'embauche ne constituent qu'une infime partie de la situation ».

Mme Ducharme : Nous entendons par là, en fait, qu'il reste encore beaucoup de travail à faire en équité d'emploi. Selon nous, en ce qui concerne les renseignements fournis par la Commission de la fonction publique qui font état de hausses marquées du nombre de personnes embauchées, nous les jugeons suspects en raison des changements apportés à la méthode. Cependant, nous reconnaissons que ce n'est là qu'une pièce du puzzle.

Le sénateur Brazeau : Des témoins qui vous ont précédées nous ont dit que des progrès avaient été réalisés au sein de différents ministères, mais que cela ne voulait pas forcément dire que le travail était achevé. Je crois que tous les membres du comité reconnaissent qu'il reste encore du travail à faire.

Ce que je remarque plus particulièrement dans cette déclaration, c'est que de nombreuses définitions sont problématiques. Quelles solutions durables auriez-vous à offrir pour faire en sorte que ces problèmes soient réglés de manière satisfaisante? Qu'est-ce qui vous permettrait de revenir dans un an environ et d'affirmer avec certitude que des progrès ont effectivement été réalisés?

Mme Ducharme : Un des gestes concrets qu'a faits notre organisme a été de négocier avec le Conseil du Trésor un programme d'apprentissage mixte dans le cadre de la négociation collective. Le programme met notamment l'accent sur un cours d'équité en matière d'emploi qui est donné conjointement aux gestionnaires et à nos membres. C'est là un exemple concret du travail que nous effectuons dans le milieu de travail en vue d'obtenir des changements.

Manifestement, nous ne sommes pas l'employeur, de sorte que ce n'est pas nous qui embauchons les nouveaux fonctionnaires. Toutefois, nous déployons tous les efforts en vue de nous assurer que les pratiques de l'employeur ne comportent pas de barrières et de mesures discriminatoires à l'égard des nouveaux venus dans la fonction publique. Nous avons ce soir fait des recommandations en vue de faire progresser l'équité en matière d'emploi de manière permanente au sein du noyau de la fonction publique. De plus, en tant que plus important syndicat du secteur public représentant des fonctionnaires fédéraux du Canada, notre organisme accorde la priorité à la formation sur l'équité en matière d'emploi.

Le sénateur Poy : Je vous remercie beaucoup de votre exposé.

J'aurais une question au sujet de l'initiative intitulée « Faire place au changement » et du ratio de un sur cinq. Je crois savoir qu'il s'agissait en fait d'un groupe consultatif qui n'existe plus depuis plusieurs années déjà. Pouvez-vous me préciser quand il a été aboli?

Mme Ducharme : Il s'agissait d'un groupe de travail subventionné qui a produit un rapport fort complet accompagné de recommandations. La plus importante était de se fixer comme objectif d'embaucher une personne sur cinq provenant de groupes raciaux visibles et d'allouer des fonds à cette initiative. J'essaie de

Senator Poy: I know it was quite a few years ago.

To me, it made a lot of sense, because you said in your presentation that in 2017, 20 per cent of Canadians will be, using your term, racialized, which means 1 in 5. Even when the “Embracing Change” initiative was in existence, it did not really have the stick to enforce the goal, and I am not sure whether, if it is revived, it can have any effect in enforcement. Can you comment on that?

Ms. Pilon: You are right; there needs to be more enforcement. We agree that enforcement is important. There was funding attached to the initiative and there were some positive programs. The initiative has been dropped and the funding has been lost, which is a setback. We have not heard any inkling from the Public Service Commission or Treasury Board in terms of any interest in reviving the initiative. If there were, we would certainly have some recommendations with respect to how it could be implemented effectively. It is true that the lack of enforcement with respect to employment equity is a specific problem that we have outlined in our submission. Unfortunately, the Canadian Human Rights Commission does not have the resources that it requires to adequately carry out its enforcement of the Employment Equity Act.

Ms. Ducharme: One thing that we have talked about in the past at various levels of government is with regard to senior managers making the commitment to employment equity and that being part of their accountability in their performance review. There should be a price attached to not fulfilling one’s obligations under the Employment Equity Act legislation for senior managers. I have yet to be made aware of a situation where a senior manager has not received their full performance review pay, regardless of their performance on employment equity.

The Chair: I have one question. You said you want to go back to the target, 1 in 5, for racialized groups. Within your own Public Service Alliance, do you use the same methodology?

Ms. Ducharme: It is very interesting that you ask that. Today and tomorrow, there is a two-day Joint Employment Equity Committee meeting, whereby representatives of the various employment equity groups, as well as gays, lesbians, bisexuals and transgendered workers, who we also recognize as an equity group, are meeting in Ottawa to discuss our staffing and employment equity processes, organizationally.

We staff jobs and we designate certain positions as employment equity imperative, with particular groups, or employment equity desirable. We do that having done some analysis of the workplace representation. A good example would be Vancouver, where we have an incredibly diverse regional office staff because Vancouver is an incredibly diverse city. We have

me rappeler en quelle année le rapport est paru. Je sais que c’était après l’an 2000, mais je n’arrive pas à me rappeler si c’était en 2003. Je suis navrée.

Le sénateur Poy : Je sais que cela remonte à plusieurs années déjà.

Le rapport me semblait très sensé, parce que vous avez dit dans votre déclaration qu’en 2017, 20 p. 100 des Canadiens feront partie, pour reprendre vos propos, d’un groupe racial visible, soit une personne sur cinq. Même pendant qu’elle était en cours, l’initiative « Faire place au changement » n’avait pas vraiment le pouvoir de faire respecter l’objectif, et je ne suis pas sûre que, si elle était ressuscitée, elle aurait une influence à cet égard. Qu’en pensez-vous?

Mme Pilon : Vous avez raison de dire qu’il faut faire respecter davantage l’objectif. Nous reconnaissons que c’est un élément important. L’initiative était assortie de fonds, et il s’en est dégagé quelques bons programmes. Puis, l’initiative a été abolie et les fonds ont été perdus, ce qui représente un recul. La Commission de la fonction publique et le Conseil du Trésor ne nous ont donné aucun indice qu’ils s’intéressent à ressusciter l’initiative. Si c’était le cas, nous aurions certes quelques recommandations à faire quant à la façon dont elle pourrait être exécutée de manière efficace. C’est vrai que le non-respect des exigences d’équité en matière d’emploi est un problème particulier que nous avons fait ressortir dans notre mémoire. Malheureusement, la Commission canadienne des droits de la personne n’a pas les ressources requises pour faire respecter adéquatement la Loi sur l’équité en matière d’emploi.

Mme Ducharme : Dans le passé, nous avons abordé à divers niveaux du gouvernement la question de l’engagement pris par les cadres supérieurs en la matière et du fait qu’on n’en tient pas compte dans l’examen de leur rendement. Il faudrait qu’il y ait un prix à payer pour n’avoir pas assumé ses obligations en vertu de la Loi sur l’équité en matière d’emploi. Je n’ai jamais entendu parler d’un cadre supérieur qui n’a pas reçu sa prime au rendement parce qu’il n’avait pas atteint ses objectifs d’équité en matière d’emploi.

La présidente : J’ai une question. Vous affirmez vouloir revenir à l’objectif du un pour cinq, pour les groupes raciaux visibles. Appliquez-vous la même méthodologie au sein de l’Alliance de la Fonction publique?

Mme Ducharme : Il est très curieux que vous me posiez cette question puisqu’aujourd’hui et demain, le Comité mixte sur l’équité en matière d’emploi se réunit à Ottawa. Les représentants de divers groupes visés par l’équité en matière d’emploi, de même que des travailleurs gais, lesbiens, bisexuels et transgenres que nous reconnaissons également comme groupe visé, discuteront des processus de dotation et d’équité en matière d’emploi de notre organisation.

Nous comblons des postes et en désignons certains comme des nominations impératives aux fins de l’équité en matière d’emploi pour des groupes particuliers ou souhaitables aux fins de l’équité en matière d’emploi. Nous le faisons après avoir analysé la représentation dans le milieu de travail. Un bon exemple serait Vancouver, où les effectifs régionaux sont incroyablement variés

areas where we have higher representation from Aboriginal workers because the populations are, by and large, predominantly Aboriginal peoples. We try to make our workforce, despite the fact we are not covered by the Employment Equity Act legislation, representative of our membership who live and work from coast to coast to coast across Canada.

The Chair: Lest our viewers and senators think this was a setup, when did you go to the model of employment equity? Since you are using it within your own organization, do you still believe it is the best model?

Ms. Ducharme: I will be completely honest. The union has had a proactive employment equity hiring practice since before I became an officer of the union in May of 2000. A colleague who lives in Vancouver wrote our original employment equity plan back in the early 1990s, but I cannot with any precision give you a date.

The Chair: We have come to the end of your time. We thank you for your patience in waiting to come before us, and we thank you for your input. No doubt we will be calling on you again at some future date. If you have any other information coming out of your workshop or any other directions that might be helpful within the four target groups, please pass that on to us.

Senators, we will now hear a panel with respect to another order of reference. That is: monitoring issues relating to human rights and, *inter alia*, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations. Specifically, we are looking at the United Nations Human Rights Council and the Universal Periodic Review that Canada participated in recently. The council is new, the procedures are new, and it was Canada's first time to appear. We know that there are issues with the procedure both at the council and with Canada's submission in the eyes of some of the participants, or at least those who wish to consult with the government. We are continuing our reference in order that we can give our best advice on the processes, procedures and policies that Canada should have towards the council and, in particular, the Universal Periodic Review.

We have just filed in the Senate our recommendation that, as Canada responds to the council, it also put in what the process will be for the next four years. As our witnesses know, Canada will be reviewed every four years, as will every other country. In doing so, Canada has to go through a process, part of which is consultation with civil society and with other stakeholders. We have requested that Canada put forward a process well in advance, starting now, looking forward to the next review. We have not said at this point what that process should take into account and look like. We are asking the government to give consideration to announcing its process in the near future.

tout comme la population de la ville. La représentation des travailleurs autochtones est plus forte dans certaines régions parce que les populations y sont grosso modo à prédominance autochtone. Bien que nous ne soyons pas visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous essayons d'avoir une composition d'effectifs à l'image de nos membres qui vivent et travaillent dans tous les coins du Canada.

La présidente : Afin d'éviter que nos spectateurs ou des sénateurs croient que tout cela était orchestré, quand avez-vous adopté le modèle d'équité en matière d'emploi? Et puisque vous l'utilisez au sein même de votre organisme, estimez-vous toujours que c'est le meilleur?

Mme Ducharme : Je vais être tout à fait honnête avec vous. Le syndicat avait une pratique d'embauche proactive relativement à l'équité en matière d'emploi avant même que je devienne dirigeante syndicale en mai 2000. C'est un collègue de Vancouver qui a rédigé notre plan initial d'équité en matière d'emploi vers le début des années 1990, mais je ne pourrais pas vous fournir l'année précise.

La présidente : Nous avons épuisé le temps qui était alloué. Je vous remercie de votre patience et de votre contribution. Nous nous rencontrerons sûrement à nouveau. Si des renseignements nouveaux se dégagent de votre atelier ou si vous avez toute autre suggestion qui pourrait être utile concernant les quatre groupes visés, veuillez nous les transmettre.

Chers collègues, nous allons maintenant entendre un groupe de témoins dans le cadre d'une étude relative à un autre ordre de renvoi. Je parle de la surveillance de l'évolution des diverses questions ayant trait aux droits de la personne et de l'examen, entre autres choses, des mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. L'étude porte plus particulièrement sur le Conseil des droits de l'homme et l'Examen périodique universel auquel le Canada a participé récemment. C'est un nouveau conseil, tout comme la procédure, et c'était la première fois que comparaisait le Canada. Nous savons que la procédure suivie tant au sein du conseil que pour la présentation canadienne pose problème à certains participants ou, du moins, à ceux qui souhaitent avoir des consultations avec le gouvernement. Nous poursuivons nos travaux afin de prodiguer les meilleurs conseils sur les processus, la procédure et les politiques dont devrait se doter le Canada à l'égard du conseil et, plus particulièrement, de l'Examen périodique universel.

Nous venons tout juste de déposer au Sénat notre recommandation voulant que, lorsque le Canada répond au conseil, il décrive également ce que sera le processus pour les quatre années à venir. Comme le savent les témoins, le Canada fera l'objet d'un examen tous les quatre ans, comme tous les autres pays. À cette fin, il doit suivre un processus qui comprend une consultation avec les membres de la société civile et d'autres intéressés. Nous avons demandé que le Canada soumette le processus bien à l'avance du prochain examen, dès maintenant en fait. Nous n'avons pas dit encore de quoi devrait tenir compte le processus ou de quoi il devrait avoir l'air. Nous demandons au gouvernement d'envisager la possibilité de l'annoncer très bientôt.

To continue our full study, which we hope we will report on in the coming months, we have before us this evening from EGALE Canada, Mr. Akim Ade Larcher, Director of Policy and Research, and from the International Center for Transitional Justice, Mr. Eduardo Gonzalez-Cueva, Deputy Director, Americas. Thank you for your patience as we have been running a little late with so many questions.

Welcome. We will take you in the order that you are listed on the agenda. Mr. Larcher, please proceed.

Akim Ade Larcher, Director of Policy and Research, EGALE Canada: Thank you. I will try to be as exciting and interesting as possible at this hour.

I would like to thank the Senate Standing Committee on Human Rights for its invitation to EGALE Canada to participate in this important debate relating to the United Nations Human Rights Council and, specifically, Canada's Universal Periodic Review. EGALE Canada would like to thank you for the standing committee's unwavering leadership and support in this field of foreign affairs and international human rights, especially in its continuing engagement with civil society organizations like ourselves.

EGALE Canada is Canada's national lesbian, gay, bisexual and trans-identified human rights organization advancing equality, diversity, education and justice. EGALE has members in every province and territory. Our board of directors is comprised of an elected male and female representative from each of the six regions of Canada. EGALE has intervened before the Supreme Court of Canada in every gay rights case that has reached the court.

On September 8, 2008, EGALE submitted its report to the United Nations Human Rights Council outlining the status of LGBT rights in Canada. We would like to assure the committee that prior to our submission, we contacted the Department of Foreign Affairs and International Trade and the Department of Canadian Heritage, both of whom seemed unaware who should be taking the lead on the UPR.

In its initial email of August 8, it had taken almost three weeks for Canadian Heritage to advise that consultations with civil society would take place well after our September 8 deadline and before the December deadline of Canada's national report. As we are all aware, these consultations took place in January 2009 after the national report was tabled at the United Nations Human Rights Council.

I would like to remind the committee that according to the Human Rights Council resolution 5/1 of June 18, 2007, paragraph 15(a) states that: "States are encouraged to prepare the information they submit through a broad consultation process at the national level with all relevant stakeholders."

Donc, dans le cadre de cette étude complète, au sujet de laquelle nous espérons pouvoir faire rapport au cours des prochains mois, nous accueillons ce soir M. Akim Ade Larcher, directeur, Politique et recherches, de EGALE Canada et M. Eduardo Gonzalez-Cueva, directeur adjoint, Amériques, du Centre international pour la justice transitionnelle. Messieurs, je vous remercie d'avoir patienté. Le comité a pris du retard étant donné le grand nombre de questions à l'étude.

Quoi qu'il en soit, soyez les bienvenus. Nous allons vous entendre dans l'ordre dans lequel vous êtes nommés dans l'ordre du jour. Monsieur Larcher, si vous voulez bien nous faire votre déclaration, nous vous écoutons.

Akim Ade Larcher, directeur, Politique et recherches, EGALE Canada : Je vous remercie. En dépit de l'heure, je vais essayer de ne pas trop vous assommer.

Je tiens tout d'abord à remercier le Comité sénatorial permanent des droits de la personne d'avoir invité notre organisme à prendre part à cet important débat sur le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et, plus particulièrement, sur l'examen périodique universel du Canada. EGALE Canada vous est reconnaissant de votre leadership et de votre appui indéfectible dans ce domaine, surtout de votre engagement soutenu à l'égard des organismes représentant la société civile comme le nôtre.

EGALE Canada est l'organisme canadien de promotion de l'égalité, de la justice, de la diversité et de l'éducation pour les lesbiennes, les gais, les bisexuels et les transgenres, un groupe mieux connu sous le sigle LGBT. Notre organisme compte des membres dans chaque province et territoire. Notre conseil d'administration est composé d'un homme et d'une femme élus pour représenter chacune des six régions du Canada. EGALE Canada est intervenu devant la Cour suprême du Canada dans tous les dossiers des droits des gais dont elle a été saisie.

Le 8 septembre 2008, EGALE a soumis au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies son rapport dans lequel il décrit l'état des droits de ses membres au Canada. Nous tenons à donner au comité l'assurance qu'avant de rédiger notre mémoire, nous avons communiqué avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et avec le ministère du Patrimoine canadien, qui ont semblé tous deux ignorer qui devrait prendre l'initiative à l'égard de l'Examen périodique universel.

Patrimoine Canada a envoyé le premier courriel à ce sujet le 8 août. Le ministère a donc mis trois semaines presque pour nous aviser que les consultations avec les organismes de la société civile auraient lieu beaucoup plus tard que l'échéance du 8 septembre, mais avant celle de décembre qui était fixée pour le dépôt du rapport national du Canada. Comme nous le savons tous, ces consultations se sont déroulées en janvier 2009, après que le rapport national eut été déposé auprès du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies.

Je tiens à rappeler au comité qu'aux termes du paragraphe 15(a) de la résolution 5/1 adoptée par le Conseil des droits de l'homme le 18 juin 2007, « Les États sont encouragés à procéder à des consultations de grande envergure au niveau national avec toutes les parties prenantes pour rassembler ces renseignements ».

We believe there was ample time to prepare and put in place systems that would have allowed for a transparent and inclusive review of Canada's human rights record with civil society organizations. I am sure the standing committee is aware that several civil society groups were not satisfied with the process. We would like to let the record reflect that EGALE Canada is even more concerned with the follow-up after the UPR and the implementation of the accepted recommendations.

Canada has a reputation and image of being a leader and visionary in our approach to human rights on the international stage. Sadly, we failed to demonstrate that leadership as a government when the ball was dropped in consulting and engaging with grassroots organizations that work on a wide range of issues in Canada.

It is clear at this point that there were serious problems with the way civil society organizations were engaged. Moving forward, we need to ensure in the post-review process that engagement is improved and made more transparent with civil society organizations, not only in consultation meetings, but also in the decision-making process.

The April 21 meetings in Ottawa showed a lack of understanding toward civil society organizations. There were many concerns about the timing of the event, lack of sufficient notice and questions around the representation in the room. EGALE Canada always welcomes the opportunity to engage with government representatives at DFAIT, CIDA and Canadian Heritage. Following the UPR, EGALE has found that Canada does not have a clear vision or position on lesbian, gay, bisexual and trans-identified rights in Canada or internationally.

Canada has progressive laws and we are touted as one of the few countries in the world to recognize same-sex marriages. However, we have no international position on how we share our best practices on LGBT rights. LGBT issues are passed from one department to another like a hot potato. Statistics on economic, social, cultural, civil and political human rights of LGBT people are not available in Canada.

It is ever more important that through this entire process, EGALE is engaged and consulted. This process should ensure transparency, accountability and free information to all rights holders. EGALE would like to recommend that a stronger strategy be put forward for further consultation with civil society and other stakeholders in the decision-making process.

Canada has recently tabled its response to the report of the working group on Canada's UPR. What remains unclear is how the implementation will take place.

Eduardo Gonzalez, Deputy Director, Americas, International Centre for Transitional Justice: Thank you. I am honoured to represent my institution, the International Center for Transitional Justice, before the Standing Senate Committee on Human Rights. The sustained engagement of this committee to study the

À notre avis, on a eu amplement le temps de préparer et de mettre en place des mécanismes qui auraient permis un examen inclusif et transparent du dossier de respect des droits de l'homme au Canada de concert avec les organismes de la société civile. Le comité permanent est sûrement au courant que plusieurs groupes de la société civile sont insatisfaits du processus. Nous tenons à déclarer officiellement qu'EGALE Canada est encore plus préoccupé par le suivi et la mise en œuvre des recommandations acceptées.

Le Canada a la réputation et l'image d'un leader et d'un visionnaire dans son approche aux droits de la personne sur la scène internationale. Malheureusement, le leadership du gouvernement n'a pas été à la hauteur quand est venu le moment de consulter et de faire participer les organismes de la base qui travaillent à toute une gamme de problèmes au Canada.

De toute évidence, il y a actuellement d'importantes lacunes dans la façon dont les organismes de la société civile sont invités à participer. Il faut s'assurer qu'aux fins du processus qui suit l'examen, il y aura une amélioration et de la transparence, non seulement au niveau des consultations, mais également au niveau des décisions.

Les réunions qui ont eu lieu à Ottawa le 21 avril ont illustré le peu de cas que l'on fait des organismes de la société civile. Beaucoup étaient préoccupés par la date de l'événement et le manque de préavis suffisant et ils avaient des questions au sujet de la représentation dans la salle. EGALE Canada fait toujours bon accueil aux possibilités de dialoguer avec des représentants du gouvernement au ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et à Patrimoine Canada. Après l'Examen périodique universel, EGALE a constaté que le Canada n'a ni vision claire ni position précise au sujet des droits des LGBT au Canada ou sur la scène internationale.

Le Canada a des lois progressistes et il est vanté comme un des seuls pays au monde qui reconnaît les mariages entre personnes de même sexe. Toutefois, il n'a pas de position internationale sur la façon de partager ses pratiques exemplaires en la matière. Les ministères s'échangent le dossier des droits des LGBT comme s'il s'agissait d'une patate chaude. Il n'existe pas au Canada de données statistiques sur les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques des LGBT.

Il est plus important que jamais que, tout au long du processus, EGALE soit invité à participer et soit consulté. Le processus est censé assurer la transparence, la reddition de comptes et la libre information de toutes les parties prenantes. EGALE aimerait recommander que soit mise de l'avant une stratégie plus musclée visant à accroître la consultation de la société civile et des autres intéressés du processus de prise de décisions.

Le Canada a récemment déposé sa réponse au rapport du groupe de travail sur l'examen périodique universel du Canada. Toutefois, il n'est pas clair de quelle façon se fera la mise en œuvre.

Eduardo Gonzalez, directeur adjoint, Amériques, Centre international pour la justice transitionnelle : Je vous remercie. C'est pour moi un honneur de représenter mon organisme, le Centre international pour la justice transitionnelle, devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne.

effectiveness of the United Nations Human Rights Council and its instruments, particularly the Universal Periodic Review, is a distinctive contribution to the promotion and protection of human rights both in Canada and abroad.

My organization supports countries examining the legacy of past massive or systemic abuse through transitional justice policies. Transitional justice affirms the rights of individual or collective victims to know the truth about the circumstances of violations, to pursue the prosecution of abusers and to obtain integral reparation.

We have done that by facilitating comparative international information on truth seeking and reparations. Particularly in the case of Canada, we have done that through contributions to the process of redress for the legacy of the forced assimilation system known as the Indian residential schools. We have had an active interaction with stakeholders and with the Truth and Reconciliation Commission.

My contribution this evening will be based on the direct experience of my institution as a civil society observer during the fourth session of the Universal Periodic Review, which took place on the morning of February 3, 2008 for issues concerning Canada. I would also like to call the attention of the committee to the substantive issues raised in our UPR contribution since they figure prominently in the interventions of approximately 40 delegations posing questions and recommendations to the Canadian delegates.

The ICTJ submitted a contribution to Canada's UPR in September 2008. The focus of our document was an analysis of Canada's process of resolution to the abuses committed in the Indian residential schools. We made our document publicly available in advance of the UPR process through our website and to our partners in Canada. This includes mainly civil society groups and members of the Truth and Reconciliation Commission.

Our contribution was used in the summary prepared by the Office of the High Commissioner for Human Rights in advance of the February session where Canada would be examined. I participated personally before the session with numerous colleagues from other organizations in a meeting with members of the Canadian delegation led by Mr. John Sims, Deputy Minister of Justice. I heard the presentation by Mr. Sims and other members of the delegation as well as interactive dialogue with other countries' representatives on February 3.

The review of Canada attracted a great amount of interest from working group and observer delegations. Sixty-eight countries requested to take the floor during the interactive dialogue. Only 45 could intervene due to time constraints. Most of the interventions commended Canada's human rights record and its leadership in the promotion of human rights. However, they also pointed out areas of concern such as the situation of

L'engagement soutenu de votre comité dans l'étude de l'efficacité du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et de ses instruments, particulièrement de l'Examen périodique universel, est une contribution marquée à la promotion et à la protection des droits de la personne tant au Canada qu'à l'étranger.

Mon organisme appuie l'idée que des États examinent l'héritage des violations systémiques ou massives des droits de l'homme commises dans le passé au moyen de politiques de justice transitionnelle. La justice transitionnelle affirme le droit qu'ont les personnes ou les groupes qui en sont victimes de connaître la vérité au sujet des circonstances qui ont entouré les atteintes à leurs droits, de porter des accusations contre ceux qui les ont commis et d'obtenir réparation intégrale.

Nous l'avons fait en facilitant la collecte internationale de données comparatives sur la recherche de la vérité et les réparations. Au Canada plus particulièrement, nous l'avons fait en contribuant au processus de réparation qui a suivi le régime d'assimilation forcée qu'ont représenté les pensionnats indiens. Nous avons activement entretenu des liens avec les intéressés et avec la Commission de vérité et de réconciliation.

Ce soir, je vais vous parler de l'expérience de mon organisme qui a participé en qualité d'observateur de la société civile à la quatrième session de l'examen périodique universel, dont a fait l'objet le Canada le matin du 3 février 2008. J'aimerais également porter à l'attention du comité les questions de fond soulevées lors de notre participation à l'EPU, lesquelles ont dominé les interventions des quelque 40 délégations qui ont posé des questions aux délégués canadiens et leur ont fait des recommandations.

Le centre a soumis un document à l'EPU sur le Canada en septembre 2008. Notre document comportait une analyse du processus de résolution du Canada quant aux sévices infligés dans les pensionnats pour les Autochtones. Notre document a été rendu public avant l'EPU, puisque nous l'avons affiché sur notre site web et l'avons transmis à nos partenaires œuvrant au Canada. Nos partenaires sont essentiellement des groupes de la société civile ainsi que des membres de la Commission de vérité et de réconciliation relative aux pensionnats indiens.

Notre texte a été incorporé au sommaire rédigé par le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme avant la séance d'examen visant le Canada du mois de février. J'ai moi-même assisté à la séance, accompagné de nombreux collègues d'autres organisations, durant laquelle nous avons rencontré des membres de la délégation canadienne menée par M. John Sims, sous-ministre de la Justice. J'ai entendu l'exposé de M. Sims et d'autres membres de la délégation et j'ai pu assister au dialogue entre la délégation canadienne et les représentants d'autres pays qui a eu lieu le 3 février.

L'examen portant sur le Canada a beaucoup intéressé les délégations, à la fois les groupes de travail et les observateurs. Soixante-huit pays ont demandé de prendre la parole pendant le dialogue interactif, mais seulement 45 ont pu le faire en raison du temps limité. La plupart des intervenants ont félicité le Canada de son bilan au chapitre des droits de la personne et de son leadership pour ce qui est de la promotion des droits de la

indigenous peoples, including: the fact that Canada has not supported the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples; violence against women; protection of immigrants; and racial discrimination. Additionally, the discussion included socio-economic rights such as poverty alleviation, economic inequality, education, health and housing.

The national report submitted by the government described the country's human rights policies and institutions in detail. It took pains to explain that the federal structure of the state resulted in shared responsibilities between the federal government and its provincial counterparts. This explained, in the view of the delegation, the extensive and sometimes slow process of consultation before ratifying human rights treaties. Substantively, the report reviewed challenges and remedial policies in areas such as Aboriginal issues, national security, health care, housing, education, women's rights and immigration.

The compilation prepared by the Office of the High Commissioner addressed a number of these areas, with particular attention to the lack of expeditious procedures for the adjudication of land claims, resulting in tensions with Aboriginal peoples. It also highlighted problems related to homelessness and allegations of discrimination against immigrants.

Stakeholders' submissions paid special attention to three issues: concerns about abuses that are perpetrated in the framework of anti-terrorism policies; violence against women, in particular Aboriginal women; and the generalized situation of disadvantage and the gap in human rights achievement between Aboriginal and non-Aboriginal populations. Our centre's submission, summarized by the Office of the High Commissioner, made specific recommendations regarding the Indian Residential Schools Truth and Reconciliation Commission, insisting in particular on ensuring its full independence and its ability to address survivors' needs of healing and recognition.

The Chair: Excuse me, Mr. Gonzalez, we have your written report and it is very lengthy. Our process here is to ask you to highlight the issues, because we have the written text and it is extensive. We would like to move to questions and, in fairness to the witnesses, we would like to know if there are some highlights that you want to draw attention to, because we have had the benefit of the report. I do not mean to cut you off but it is to allow us to have a meaningful dialogue with you.

Mr. Gonzalez: Thank you so much, Senator Andreychuk. I do not know well the procedure of the committee. Allow me to focus on specific issues that I think could open the floor for interesting discussion.

The main question that I understand emerges from this committee's study of the Universal Periodic Review, is whether it is efficient and whether it works. I submitted a lengthy

personne. Cependant, ils ont souligné certaines préoccupations visant les peuples autochtones, notamment l'absence d'appui de la part du Canada à l'égard de la Déclaration sur les droits des peuples autochtones de l'ONU, ainsi que la violence faite aux femmes, la protection des immigrants et la discrimination raciale. De plus, on a également discuté des droits socioéconomiques, tels que la réduction de la pauvreté, l'inégalité économique, l'éducation, la santé et le logement.

Le rapport national soumis par le gouvernement décrivait les politiques et institutions canadiennes relativement aux droits de la personne. Le document expliquait en détail la structure fédérale de l'État, qui comportait des responsabilités partagées entre le gouvernement fédéral et les provinces. Aux yeux de la délégation, cela expliquait le processus élaboré et parfois lent de consultation nécessaire avant la ratification des traités relativement aux droits de la personne. Le rapport passait également en revue les défis ainsi que les politiques correspondantes dans les domaines tels que les questions propres aux Autochtones, la sécurité nationale, les soins de santé, le logement, l'éducation, les droits des femmes et l'immigration.

La compilation rédigée par le haut commissariat portait sur bon nombre de ces questions, notamment l'absence de procédure rapide pour régler les revendications territoriales, laquelle donne lieu à des tensions avec les peuples autochtones. Le document soulignait également les problèmes liés à l'itinérance ainsi que les allégations de discrimination à l'égard des immigrants.

Les soumissions des intervenants ont surtout porté sur trois questions, à savoir des préoccupations à l'égard des violations commises en vertu de politiques antiterroristes, les violences commises à l'égard des femmes, notamment les femmes autochtones, et la situation généralement défavorisée des Autochtones ainsi que l'écart au chapitre des droits de la personne entre les Autochtones et les non-Autochtones. La soumission de notre centre, résumé par le haut commissariat, comportait des recommandations spécifiques concernant la Commission de la vérité et de la réconciliation relatives aux pensionnats indiens, insistant sur sa pleine autonomie et sa capacité de répondre aux besoins des survivants au chapitre de la guérison et de la reconnaissance.

La présidente : Pardon, monsieur Gonzalez, nous avons votre rapport, qui est très long. Nous vous demandons de souligner les faits saillants, car nous avons déjà votre rapport exhaustif. Nous aimerions pouvoir vous poser des questions et, pour être juste à l'égard des autres témoins, nous aimerions savoir s'il y a des faits saillants que vous voulez faire ressortir, vu que nous avons déjà le rapport. Je ne veux pas vous interrompre, mais nous souhaitons entretenir un dialogue utile avec vous.

M. Gonzalez : Merci beaucoup, sénateur Andreychuk. Je ne connais pas la procédure suivie par le comité. Permettez-moi de mettre l'accent sur les questions qui pourraient mener à des discussions intéressantes.

D'après ce que je comprends, votre étude sur l'examen périodique universel cherche à établir si l'examen est efficace et s'il fonctionne bien. Mon texte est effectivement long, parce que

contribution because I wanted to do what we sociologists call “an active observation of the issue.” It was basically an ethnography of what a UPR looks like. If you were to ask me whether the UPR process with its interactive dialogue works, the answer will be a resounding, “Yes, but.”

There are a number of issues to be considered. The Universal Periodic Review is based on two assumptions. The first is that the information — the substantive focus of the discussion — will be sufficient and accurate: given by the state and summarized by the Office of the High Commissioner and by the stakeholders, that is, civil society organizations. The second is that there will be enough trust to participate in a fair way during the interactive dialogue.

In the case of Canada, those two assumptions generally work. You can expect the government to take seriously the need of presenting before the international community and that areas not covered by the government would be covered in the form of acute and concrete criticism by civil society organizations or observers, such as my organization. You can also expect that the peers of the Canadian government present in the UPR will read, study the discussion and ask questions of this delegation without any fear of political retaliation. I observed a number of other presentations during that week. I will not give names because I did not take notes on the presentations other than Canada's but, evidently, what works for Canada does not work for other countries.

To begin with, some countries do not present full information during their government presentations. There are some countries where civil society organizations simply do not even know that the UPR exists or are not aware that they can participate in it. Sometimes they know about it and want to participate but may be in such a position that they cannot do so.

On the procedural side, it is possible for governments that are not fully interested in an extensive and comprehensive discussion to play with the rules. One simple way of doing it is to mobilize bloc politics. If you want to stifle any acute questions coming from the floor, then you can ask your friends, partners and colleagues in your blocs to stack the floor. At 6 a.m. in front of the clerk's office of the Office of the High Commissioner, there can have a long line of junior staff from the different missions of one particular bloc lining up so that they can take precedence in the list of delegations that are to take place in the debate.

As a result, the delegations that wanted to ask pointed questions but did not wake up early enough are not represented. The debate is for three hours only so not all delegations will be able to participate. In the case of Canada, 63 countries wanted to take the floor. All of them had to make very quick interventions, dispensing even with the most elementary rituals of diplomatic politesse to be able to use their 5 minutes. Even so, it was impossible to have time for all the

j'ai voulu effectuer ce que nous, les sociologues, appelons une observation active de la question. C'est essentiellement une étude ethnographique de l'EPU. Si vous me demandez si l'EPU, qui comporte un dialogue interactif, fonctionne bien, je vous répondrai sans hésitation aucune « Oui, mais... ».

Il faut tenir compte de nombreuses questions. L'examen périodique universel est fondé sur deux suppositions. Tout d'abord, que les renseignements, sur lesquels porte la discussion, sont suffisants et exacts, c'est-à-dire les renseignements fournis par l'État et résumés par le haut commissariat et les autres intervenants, soit les organisations de la société civile. Deuxièmement, qu'il y a suffisamment de confiance de part et d'autre pour que les intervenants puissent participer de façon juste au dialogue interactif.

Dans le cas du Canada, les deux suppositions s'avèrent vraies dans l'ensemble. On peut s'attendre à ce que le gouvernement comprenne la nature sérieuse de son exposé présenté à la communauté internationale, et à ce que les domaines qui ne sont pas couverts par le gouvernement le soient par les organisations de la société civile ou les observateurs, tels que mon organisation, qui élaborent des critiques ciblées et bien fondées. On peut également s'attendre à ce que les pairs du gouvernement canadien qui sont présents à l'EPU lisent les documents, écoutent la discussion et posent des questions à la délégation sans crainte de représailles politiques. J'ai observé de nombreux autres exposés pendant la même semaine. Je ne fournirai pas de noms, parce que je n'ai pas pris de notes sur les exposés autres que celui du Canada, mais, de toute évidence, la situation du Canada n'est pas représentative de celle d'autres pays.

Tout d'abord, certains pays ne présentent pas tous les renseignements dans leurs exposés. Il y a certains pays où les organisations de la société civile ignorent même l'existence de l'EPU et ne savent pas qu'elles peuvent y participer. D'autres connaissent bien l'EPU et souhaitent y participer, mais ne sont pas en mesure de le faire.

Il est possible, dans le cas de gouvernements qui ne souhaitent pas forcément participer à une discussion approfondie et étendue, de détourner les règles régissant la procédure. Une façon simple, c'est de mobiliser un bloc de pays. Si on veut étouffer toute question épineuse qui serait posée par des intervenants, on demande à ses amis, à ses partenaires et à ses collègues dans un bloc de se mobiliser pour prendre la parole. Ainsi, à 6 heures du matin, devant le bureau du greffier du haut commissariat, on peut retrouver une longue queue d'employés subordonnés des diverses missions d'un bloc particulier qui attendent pour s'inscrire et ainsi avoir préséance sur la liste de délégations qui doivent participer au débat.

Par conséquent, les délégations qui souhaitaient poser des questions pointues, mais qui n'étaient pas suffisamment matinales ne sont pas représentées. Le débat ne dure que trois heures, et ce ne sont pas toutes des délégations qui pourront y participer. Dans le cas du Canada, 63 pays ont voulu prendre la parole. Ces pays ont dû se contenter d'interventions très rapides, se dispensant même des formules les plus élémentaires de la politesse diplomatique afin de profiter de leurs cinq minutes. Il a été néanmoins

delegations. If you are able to mobilize the junior staff of 40 of your friends' missions, you can be completely sure that you will receive softballs.

Those are two extremes. A cynical view could say, well, you really are in trouble then because the UPR may not be completely necessary for countries like Canada, who, after all, have democratic procedures to conduct internal criticism and, perhaps, are already too weak for countries that are completely dictatorial and do not care at all about these kinds of issues. The question is: What happens to the countries in the middle, who are the majority?

Having read the two reports of this Senate committee, I think that the concern about the effectiveness of the UNHRC and the UPR need not be on the extremes of the bell curve but on most of the cases, the statistically significant part. I am sorry for being so sociological. It is apparent that all countries, from those that are advanced and well-established democracies to those lacking in that respect, care and that they understand the power of pointed questions.

The UPR system has a number of merits but the response to it and what is critical, is in the cleanness and fairness of the procedure and the ability of all participants to think of appropriate procedures. An important procedural issue that has been raised by my colleague is the fact that if the rules are strong enough, not just to suggest but to actually impose some form of obligation in the state to conduct substantive and timely consultations, then that might also contribute to the effectiveness of the process.

We see that even in a country as sophisticated as Canada, many weaknesses were admitted — by the delegation, in all fairness — to the process of national consultation. You can imagine that other countries will also do so that if a country as advanced as Canada uses that kind of excuse.

I want to finish by telling you as part of my observation, that in the case of Canada, it was incredibly salient and very clear how much attention there was to Aboriginal issues. Perhaps 50 per cent of the questions had to do with that.

It was also clear that most of the delegations were not aware of the Indian residential schools' resolution system and the existence of the Truth and Reconciliation Commission. Our UPR submission made a number of recommendations on that. They are contained in the submission that I have given to you. At some point, I will modestly suggest to the committee that it will be interesting to focus precisely on that issue.

Issues of human rights, lack of achievement, gaps of achievement and discrimination cannot be properly understood just in the present. They have roots; they have a history. The fact

impossible d'accorder un temps de parole à toutes les délégations. Si un pays est en mesure de mobiliser les subordonnés de 40 missions de pays amis, il peut être sûr d'être ménagé.

Il y a deux extrêmes. Une personne cynique pourrait dire qu'il y a là des problèmes, car, d'une part, l'EPU n'est pas entièrement nécessaire dans le cas de pays comme le Canada, qui, après tout, compte des procédures démocratiques internes pour critiquer l'état des choses et, d'autre part, car l'EPU est peut-être déjà trop faible dans le cas de pays complètement dictatoriaux qui se moquent de ce type de questions. Il reste à savoir ce qui se passe dans le cas des pays qui constituent la majorité, c'est-à-dire les pays au milieu de ces deux extrêmes.

À la lecture des deux rapports de ce comité sénatorial, j'ai cru comprendre que les préoccupations quant à l'efficacité du CDHNU et de l'EPU ne devraient pas toucher nécessairement les pôles extrêmes de la courbe, mais, dans la majorité des cas, la portion la plus significative d'un point de vue statistique. Désolé pour le jargon de sociologue. Il est manifeste que tous les pays, tant les démocraties bien établies que ceux qui traînent de l'arrière à ce chapitre, ont la situation à cœur et comprennent bien l'importance de poser les bonnes questions.

L'Examen périodique universel est un mécanisme qui ne manque pas d'avantages, mais son efficacité repose essentiellement sur la clarté et l'équité des procédures et la capacité pour tous les participants de mettre en œuvre les processus nécessaires dans ce contexte. C'est dans cette optique que mon collègue a fait valoir à juste titre que le processus sera d'autant plus efficace si les règles sont suffisamment strictes. Il ne suffit pas de suggérer des mesures; il faut plutôt obliger les pays à procéder en temps utile à des consultations approfondies.

Nous constatons que même dans un pays aussi avancé que le Canada, de nombreux points faibles n'ont été admis que tardivement au processus de consultation —il faut dire, en toute équité, que c'est le fait de la délégation canadienne. Si un pays dans la situation du Canada invoque des excuses semblables, vous pouvez être assurés que les autres états n'hésiteront pas à en faire autant.

J'aimerais terminer en vous faisant part d'une dernière observation. Dans le cas du Canada, il est ressorti très clairement que les dossiers autochtones suscitaient beaucoup d'intérêt. Je dirais que 50 p. 100 des questions portaient sur ces considérations.

Nous avons aussi pu constater que la plupart des délégations ne connaissaient pas le système de résolution des questions des pensionnats indiens ni même l'existence de la Commission de vérité et de réconciliation. Nous avons formulé différentes recommandations à cet égard dans le mémoire que nous avons soumis aux fins de l'EPU. Vous les trouverez dans le document que je vous ai remis. Très modestement, j'ose me permettre de vous en faire la suggestion comme sujet d'étude éventuel.

On ne peut pas se contenter d'une analyse de la situation présente pour bien comprendre toutes les questions touchant les droits de la personne, l'insuffisance des progrès en la matière et la

that there is some sort of retrospective view on how these systemic injustices came to be needs to be understood and taken into account.

It is well-known that the Truth and Reconciliation Commission is being reconvened after a year of a very lamentable crisis. We hope for the next UPR, Canada will have something to say in that regard.

The Chair: I have a list and a shortage of time. We are somewhat like the council, but we will try to make sure that all the senators get on the list, not just those that arrived early in the morning. It is not only at the Human Rights Council that the queuing at 6 a.m. occurs. It is symptomatic of the system.

Senator Nancy Ruth: Mr. Larcher, you said in your paper there were some serious problems in the way in which civil society organizations were engaged. You talked about the consultation meetings and the decision-making process. If you could redesign it and wave a magic wand, what would you have had happen? In terms of the consultation process — before, after, ongoing, involvement in decision-making and keeping the Department of Justice accountable, how would you design it?

Mr. Larcher: I am not sure exactly how, but one of the things when we were looking at the engagement process was that following 2007, we were not even aware of the UPR process. When the Canadian delegation at the Human Rights Council was aware of this UPR process coming to fruition, that information was not readily available to civil society members.

We had one month. When we were informed by our international partners that a UPR for Canada was coming up.

I do not think there is a readily available list of civil society members that are working on specific issues, how communication takes place within departments and which civil society members are engaged in the process. There is a lack of communication, whether horizontal or vertical, that exists and that is one of the biggest gaps.

Another issue of concern is the lack of understanding of what civil society organizations look like, in the sense of what are we working with, how big or small are we? Giving me a month's notice to attend a meeting is fairly difficult if we only have one staff member. Attending meetings and consultations, in that sense, was not very beneficial with a short time period. It is very difficult with short notice to just pick up and travel and go. That is another concern.

discrimination. Il convient de remonter jusqu'aux racines de cette problématique, d'en refaire la genèse. Il faut reconnaître et prendre en compte cette nécessité de jeter un regard rétrospectif sur l'origine de ces injustices systémiques.

Nous savons tous maintenant que la Commission de vérité et de réconciliation débutera ses travaux après une année d'une crise fort regrettable. Nous espérons que le Canada pourra faire rapport à ce sujet à l'occasion du prochain EPU.

La présidente : J'ai une liste d'intervenants et il nous reste très peu de temps. Nous sommes un peu dans la même situation que le Conseil des droits de l'homme avec ses files d'attente à six heures du matin, mais je veux m'assurer de donner la parole à tous les sénateurs, et pas seulement aux premiers arrivés. C'est tout le système qui est ainsi congestionné.

Le sénateur Nancy Ruth : Monsieur Larcher, vous indiquez dans votre mémoire que de sérieux problèmes ont entravé la mobilisation des organisations de la société civile. Vous parlez des rencontres de consultation et du processus décisionnel. Si vous aviez une baguette magique pour apporter les correctifs nécessaires, comment les choses se passeraient-elles? Quel serait l'idéal pour vous du point de vue de la consultation — avant, après et en permanence — de la participation à la prise de décisions et de la responsabilisation du ministère de la Justice?

M. Larcher : Je ne sais pas exactement comment je m'y prendrais, mais dans la perspective de la mobilisation, je peux vous dire que nous n'étions même pas au fait de l'existence du processus d'EPU à compter de 2007. Lorsque la délégation canadienne a appris la mise en œuvre du processus par le Conseil des droits de l'homme, l'information n'a pas été transmise aux membres de la société civile.

Nous avons eu un mois pour nous préparer lorsque nos partenaires internationaux nous ont indiqué que le Canada allait faire l'objet d'un Examen périodique universel.

Je m'interroge quant à l'existence d'une liste accessible des membres de la société civile s'intéressant à différents dossiers, quant au cheminement des communications à l'intérieur des ministères et quant aux membres de la société civile qui sont effectivement mobilisés aux fins de ce processus. Il y a assurément un manque de communication, tant du point de vue horizontal que vertical, et c'est l'une des principales lacunes à combler.

Il y a également lieu de se préoccuper d'un manque de compréhension quant à la forme que peuvent prendre les organisations de la société civile. On ne sait pas trop quels sont nos moyens d'action, si nous sommes de grande ou de petite taille et différentes choses semblables. Lorsque vous me donnez un préavis d'un mois pour participer à une réunion, vous me compliquez vraiment la tâche si je n'ai qu'un employé à mon effectif. Dans ce contexte, la participation à des réunions et des consultations n'est pas très profitable compte tenu des délais insuffisants. Il devient alors très difficile de rassembler le nécessaire et de partir sans préparation. C'est une autre préoccupation à prendre en compte.

Another thing I want to touch on that my colleague was speaking about was that systemically, even within the UN and looking at the whole UPR process with the Canadian departments, there is a lack of trust with civil society members, and how to engage with us. That clearly showed itself here. In the UPR process, civil society members' ability to lobby other governments, to raise issues or make recommendations is difficult. It is costly to attend the UPR process, so smaller organizations are not readily available to do that. There is a lack of funding available to civil society organizations to participate in this process.

In conversations with DFAIT, CIDA and Canadian Heritage around how EGALE can participate in the fourth session — how can we be there to support Canada and, at the same time, make recommendations — no one knew. They basically said this was up to you to do. We are going as our own government representative. If you would like to participate as a civil society member, you will have to find the resources yourself.

In that sense, seeing us more as divisive rather than as a partner is something that needs to change. That is something I would like to see redesigned, perhaps.

Senator Nancy Ruth: EGALE has issues — wanting training, for instance, for immigration and refugee court judges. I also know that you would like to be able to have more influence on the Department of Foreign Affairs or CIDA in terms of what Canada does with countries like Jamaica, where there is huge persecution of LGBT rights. Is there any mechanism that came out of the UPR, or advice you got from other NGOs, on how to influence government strategy on issues of concern to you?

Mr. Larcher: In conversations with DFAIT and CIDA, it is like you are talking left hand and right hand. These are issues around the LGBT community, especially internationally. Canada is continuing and has spoken very loudly that we will be re-engaging with the Americas. A large majority of those countries criminalize same-sex acts; homophobia and transphobia is very present on the ground. People are losing their lives.

That question was raised to DFAIT prior to the Organization of American States' summit and no one knew exactly what our position was. In a conversation that was convened and in consultation with persons who are interested in various issues, we asked what is Canada's position? How are we looking at engaging with countries that have this reputation and how will we use our best practices? No one knew.

Je voudrais également parler, comme mon collègue l'a fait précédemment, du manque de confiance systémique envers les membres de la société civile et des difficultés qui en découlent quand vient le temps de travailler en collaboration avec nous. Ce phénomène que l'on constate tant au sein des Nations Unies que dans l'ensemble du processus d'EPU avec les ministères canadiens est manifeste dans le cas qui nous intéresse. Aux fins du processus d'EPU, les membres de la société civile n'ont que peu de moyens pour faire pression auprès des autres gouvernements, soulever des questions ou formuler des recommandations. Compte tenu des coûts à engager pour participer au processus, les organisations de petite taille doivent y renoncer. Elles n'ont pas accès au financement nécessaire à cette fin.

Lorsque nous nous sommes adressés au ministère des Affaires étrangères, à l'ACDI et à Patrimoine canadien pour savoir comment EGALE pourrait participer à la quatrième session — comment nous pourrions être présents pour appuyer le Canada tout en formulant nos recommandations — personne n'a pu nous répondre. À toutes fins utiles, on nous a dit de nous débrouiller. Ces organisations étaient là pour représenter leur gouvernement. Si nous voulions participer en tant que membres de la société civile, il fallait que nous trouvions nous-mêmes les ressources nécessaires.

Il convient donc que cette attitude de méfiance s'estompe pour qu'on nous considère plutôt comme des partenaires. Cela fait sans doute partie des choses que je voudrais voir changer.

Le sénateur Nancy Ruth : EGALE a différentes revendications. Vous préconisez notamment la formation des juges des tribunaux d'immigration et de revendication du statut de réfugié. Je sais également que vous souhaiteriez être en mesure d'exercer une plus grande influence sur le ministère des Affaires étrangères ou l'ACDI quant aux actions entreprises par le Canada auprès de pays comme la Jamaïque, où les droits des GLBT sont grandement mis à mal. Avez-vous pu profiter de mécanismes découlant du processus d'EPU, ou de conseils reçus d'autres ONG, quant à la façon d'influer sur les politiques gouvernementales dans les dossiers qui vous préoccupent?

M. Larcher : Lorsqu'on s'adresse au ministère des Affaires étrangères et à l'ACDI, c'est comme si la main gauche était en brouille avec la main droite. Ce sont des problèmes qui touchent la communauté GLBT, surtout à l'échelle internationale. Le Canada n'a cessé de se prononcer très clairement en faveur d'une reprise de son engagement auprès des pays d'Amérique. Dans une vaste majorité de ces pays, les relations entre personnes de même sexe sont criminalisées, et l'homophobie et la transphobie sont monnaie courante. Des gens paient cette intolérance de leur vie.

La question a été soulevée auprès du ministère des Affaires étrangères avant le sommet de l'Organisation des États américains et personne ne savait exactement quelle était la position du Canada. Nous avons d'ailleurs posé la question lors d'une rencontre organisée et dans nos consultations auprès de personnes s'intéressant aux différents enjeux en cause. Comment envisageons-nous la collaboration avec des pays ayant aussi mauvaise réputation et comment allons-nous faire valoir nos pratiques les plus efficaces? Personne n'avait les réponses.

They basically said we will have to speak with CIDA, so now DFAIT was sending me to CIDA. It was like a hot potato. I do not think there is an answer. Still, we are waiting — it is over two months now from that conversation. We were told we would be put in contact with the right person, the person who is holding that envelope, that division, to work on that issue and we are still waiting.

There is a disconnect. The Department of Foreign Affairs has seen many ministers go through over a period of time. There is an opaque situation within our Foreign Affairs and international reputation that needs to be fixed. When it comes to LGBT issues, it is definitely showing much more than other issues. I hope that answers your questions.

Senator Jaffer: I was going to ask the question that Senator Nancy Ruth asked. I am going to ask something not necessarily for an answer tonight. If you wanted the process to work really well for the next time — that is also what we are looking at — what would it look like? You could provide that to us later.

Mr. Larcher: Briefly, the Canadian Human Rights Commission, probably about two months ago, consulted with us on a national report card, a prototype. I am not sure if the committee is aware of this prototype card that is coming through.

In the consultation, they did mention that this was something that would help in the UPR process. Basically, it is looking nationally at what Canada's human rights record is, using the categories that are protected under human rights' law and measuring it against various economic and social issues.

It may work for issues around sex, race or Aboriginal persons. The problem for persons based on sexual orientation is that Statistics Canada does not record anything other than that you are married. In terms of dropout rates or issues around someone who might be like myself — who emigrated from St. Lucia and is now here and is gay — my socio-economic or political standing is not recorded. That is the biggest issue we have; we do not know.

In the creation of the prototype, the question is how do we get that national overview provincially and territorially? The issue is collecting data. That is the biggest thing in terms of the way we see it. As well, there needs to be consulting with all groups across the board and find out how they can accurately record those abuses or violation and take it forward from there.

Senator Jaffer: That is very helpful. Mr. Gonzalez, you gave me an insight that I did not have. I do not have a question for you because you answered our questions. We will certainly read what you have and consider what you have said in the report.

Senator Poy: Mr. Gonzalez, I do not have legal training, so I may be the only senator here who does not really understand what transitional justice is. Can you define it, please? What government carries it out? Is it all individual governments? You

Les gens du ministère nous ont pour ainsi dire répondu que nous devrions nous adresser à l'ACDI. C'était un peu le jeu de la patate chaude. Je ne crois pas qu'il y ait vraiment de réponse. Voilà plus de deux mois que nous leur avons parlé et nous attendons toujours. On nous a dit qu'on allait nous mettre en contact avec la personne désignée, celle qui détient l'enveloppe pour cette division, pour faire avancer ce dossier, mais nous sommes toujours dans l'expectative.

Il y a un manque de continuité. De nombreux ministres ont défilé récemment aux commandes des Affaires étrangères. Il y a des choses qu'il convient d'éclaircir relativement à ce ministère et à notre réputation internationale. Ces lacunes sont assurément beaucoup plus flagrantes lorsqu'on s'intéresse aux questions touchant les GLBT. J'espère avoir répondu à vos questions.

Le sénateur Jaffer : Le sénateur Nancy Ruth m'a un peu coupé l'herbe sous le pied avec sa question. Je vais continuer dans le même sens sans nécessairement m'attendre à une réponse immédiatement. Que suggèreriez-vous pour que le processus fonctionne vraiment au mieux à la prochaine occasion — et c'est également ce que nous cherchons à déterminer? Vous pourrez nous répondre à ce sujet ultérieurement.

M. Larcher : Brièvement, il y a environ deux mois, la Commission canadienne des droits de la personne nous a consultés pour l'élaboration d'une fiche de rendement nationale, d'un prototype. Je ne sais pas si les membres du comité sont au courant.

Dans les consultations, les gens de la commission ont mentionné que cela faciliterait l'EPU. En gros, il s'agit d'établir le bilan national du Canada au chapitre des droits de la personne, en fonction des catégories protégées par la Loi sur les droits de la personne et de divers facteurs économiques et sociaux.

Ce pourrait être utile pour les enjeux propres au genre, à la race ou aux Autochtones. Le problème, pour l'orientation sexuelle, c'est que Statistique Canada ne vérifie que si les gens sont mariés. Pour ce qui est des séparations ou d'établir le portrait de gens comme moi, qui ai émigré de Sainte-Lucie et qui vit dorénavant ici comme personne homosexuelle, le statut socioéconomique ou politique n'est pas consigné. C'est la principale difficulté, nous ne le connaissons pas.

Pour la création d'un prototype, il faut surtout décider comment nous allons brosser un portrait national, provincial ou international. Tout dépend de la collecte de données. C'est le principal enjeu à nos yeux. Il doit aussi y avoir des consultations avec tous les groupes possibles afin de déterminer comment consigner les abus ou les violations de droits. Nous verrons ensuite à partir de là.

Le sénateur Jaffer : C'est très éclairant. Monsieur Gonzalez, vous m'apportez une perspective que je n'avais pas. Je n'ai pas de question pour vous parce que vous avez déjà répondu à nos questions. Nous allons certainement lire la documentation que vous nous avez remise et ce que vous avez dit dans le rapport.

Le sénateur Poy : Monsieur Gonzalez, je n'ai pas de formation en droit, donc je suis peut-être le seul sénateur ici qui ne comprends pas vraiment en quoi consiste la justice transitionnelle. Pouvez-vous la définir, s'il vous plaît? Quel ordre de gouvernement s'en

have mentioned things like the process of truth and reconciliation around the legacy of the residential schools, violence against women, and treatment of minorities and Aboriginal peoples. I would like to know what it entails.

Mr. Gonzalez: Thank you for the opportunity to deal with an issue that is a novel field in the protection of human rights.

Transitional justice is the generic name given to a number of policies that are based on three rights that are universally recognized as rights assisting victims of serious human rights violations. Those three rights are as follows. First, the right to truth, a right recognized by the Human Rights Council since 2005. That is, the right of victims to know circumstances of a given violation, the reasons for the violation, the whereabouts of victims, the fate of those who have disappeared, for example. Second, there is the right to pursue justice. That is, the right to ensure that there will not be impunity in cases of mass atrocities such as crimes against humanity or genocide. Third, there is the right in principle to try to return the victim to the situation before the violation. Those are the three rights that are internationally emerging as the minimum for victims of mass atrocities.

In addition, it is recognized that governments have an obligation to put in place certain institutional structures to prevent the reoccurrence of violations. What good is it to create a truth commission and expose a crime if you do not reform the institution that committed those crimes? The reform of abusive institutions such as security forces; the dissolution of abusive intelligence services; and the reform of a judicial apparatus could be measures of transitional justice.

What to do with past abuses is a complicated issue. Some leaders may think that dealing with recent abuse may endanger their capacity to pursue their agendas and may challenge the capacity to create alliances across the aisle, as they say in the United States, for example. At the same time, not addressing these issues has a serious possibility of losing moral legitimacy. Many countries around the world have seen transitions to democracy and have seen how newly elected democratic leaders compromise on the treatment of the past. When they do, the democracy that has been achieved with so much difficulty starts to look more like the past regime.

What did South Africa do after the Apartheid regime? How did the countries in my region, Latin America, deal with the legacy of military dictatorships? If there is a transition in Zimbabwe or in Burma, what should one do? Those are the issues dealt with by transitional justice approaches.

[Translation]

Senator Pépin: Members of the Human Rights Council and civil society members made a number of recommendations to Canada during the UPR. What were the most important recommendations and how should Canada respond to them?

occupe? Est-ce une responsabilité qui incombe à chaque gouvernement? Vous avez mentionné le processus de vérité et de réconciliation relatif aux pensionnats indiens, la violence faite aux femmes et le traitement des minorités ainsi que des Autochtones. J'aimerais savoir ce que cela comprend.

M. Gonzalez : Je vous remercie de me donner l'occasion de vous présenter ce domaine bien nouveau de la protection des droits de la personne.

Justice transitionnelle est le nom générique donné à diverses politiques fondées sur trois droits universellement reconnus pour aider les victimes de graves violations des droits de la personne. Ces trois droits sont les suivants. Premièrement, le droit à la vérité, un droit reconnu par le Conseil des droits de l'homme depuis 2005. Il s'agit du droit des victimes de connaître les circonstances d'une violation donnée, les raisons qui l'expliquent, l'endroit où se trouvent les victimes, le destin de ceux qui sont disparus, et cetera. Deuxièmement, il y a le droit d'exiger justice. Il s'agit du droit de veiller à ce que personne ne jouisse de l'impunité dans les cas d'atrocités de masse comme les crimes contre l'humanité ou les génocides. Troisièmement, il y a le droit en principe de permettre à la victime de retrouver la situation dans laquelle elle se trouvait avant la violation. Ce sont les trois droits qui ressortent à l'échelle internationale comme les droits minimums des victimes d'atrocités de masse.

De plus, il est reconnu que les gouvernements ont l'obligation de mettre en place certaines structures institutionnelles afin de prévenir la récurrence de violation. À quoi bon créer une commission de vérité et exposer un crime au grand jour si l'on ne réforme pas l'institution qui l'a commis? La réforme des institutions abusives comme les forces de sécurité, la dissolution de services de renseignements abusifs et la réforme d'un appareil judiciaire abusif sont autant d'exemples de mesures de justice transitionnelle.

Le traitement des abus commis dans le passé est compliqué. Certains dirigeants peuvent craindre que le fait d'exposer des abus récents compromette leur pouvoir de réaliser leurs objectifs et de créer des alliances au-delà des divergences d'opinions, comme on dit aux États-Unis. En même temps, il est très dangereux de perdre de la légitimité morale si l'on ne s'attaque pas à ces problèmes. Beaucoup de pays en transition vers la démocratie voient leurs nouveaux dirigeants démocratiques élus faire bien des compromis pour ce qui est du traitement du passé. Le cas échéant, la démocratie naissante qui a émergé avec tant de difficulté prend des allures de l'ancien régime.

Qu'a fait l'Afrique du Sud après le régime de l'apartheid? Comment les pays de ma région, l'Amérique latine, abordent-ils l'héritage des dictatures militaires? S'il y a une transition au Zimbabwe ou au Myanmar, que faudrait-il faire? C'est le genre de questions qu'on aborde sous l'angle de la justice transitionnelle.

[Français]

Le sénateur Pépin : Les membres du Conseil des droits de l'homme et les membres de la société civile ont fait de nombreuses recommandations au Canada durant le processus de l'ÉPU. Quelles sont les recommandations les plus importantes qui ont été faites et comment le Canada devrait-il répondre à ces recommandations?

Mr. Gonzalez: There were a number of very important recommendations, particularly about the process of developing policy and on specific initiatives. But I would like to focus on one recommendation. It was very pertinent, especially for First Nations. It was the huge call from civil society and from other delegations for Canada to accept the Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. The Canadian delegation was severely criticized because Canada had been involved in the process of negotiating the declaration, but, when the government changed, Canada did a major about-face. So there was a very specific recommendation about it.

Senator Pépin: The UPR report highlights the fact that there are some international conventions that Canada has not ratified. Which ones should Canada consider as priorities?

Mr. Gonzalez: I made a complete list of the conventions that were mentioned during the UPR. One of the most pertinent is Convention 169 of the International Labour Organization. This convention deals with systematic consultation with indigenous peoples on all matters that affect them, for example, their territories, their rights, their customs and their capacity for meaningful autonomy. Canada has not signed this international convention. The explanation given by the Canadian delegation was that Canada has a legal obligation to find a balance between the rights of its indigenous and non-indigenous peoples, that is, the rights of all other Canadians. So the government has a responsibility to examine that balance before signing on to the convention.

[English]

The Chair: I would like to thank Mr. Larcher and Mr. Gonzalez for your input. We have heard many witnesses on this topic but you both brought a different perspective and suggestions, which have been extremely helpful.

I think we will all agree that we are profiting from the first round of the UPR. We will continue to monitor to see whether the first year was just growing pains or whether there will be more institutional soundness to the process. If there is anything that you can provide for us, not only directed to the Government of Canada but also to the Human Rights Council to allow for better processes, we would appreciate receiving your input.

When we were there a year before the UPR, we were told that Canada would be coming up this coming November. While things were going on here in Ottawa, we found out it was February. We should learn from experiences. Hopefully, the process will be more appropriate for those who need to avail themselves of it, namely, those people whose rights may be abused or not fully implemented, whether in Canada or elsewhere.

M. Gonzalez : Il y avait beaucoup de recommandations très importantes, particulièrement dans le processus de création de politiques et de mesures concrètes. Cependant, je voudrais me concentrer sur une recommandation. C'était très intéressant, particulièrement pour la question des peuples autochtones, c'est-à-dire la recommandation massive de la société civile et des autres délégations pour le Canada d'accepter la Déclaration des droits des peuples autochtones. La délégation du Canada a reçu de très fortes critiques sur le fait que le Canada avait soutenu le processus de négociation d'une telle déclaration, mais suite au changement de gouvernement, la délégation canadienne avait fait volte-face de façon radicale. Donc il y avait une recommandation très concrète dans ce cas.

Le sénateur Pépin : Le rapport de l'EPU fait ressortir que le Canada n'a pas ratifié ni entériné un certain nombre de traités internationaux. Quels sont ceux que le Canada devrait considérer comme prioritaires?

M. Gonzalez : J'ai fait une liste complète des traités spécifiques qui ont été mentionnés pendant l'EPU. Un des traités les plus intéressants est le traité 169 de l'Organisation internationale du travail. Ce traité se concentre sur la question de la consultation systématique avec les peuples autochtones sur toutes les questions qui pourraient les affecter, par exemple leurs territoires, leurs droits, leurs coutumes et leur capacité d'autonomie significative. Le Canada n'a pas signé ce traité international. L'explication qui a été donnée par la délégation était que pour le Canada, il y a une obligation légale de trouver un équilibre entre les droits des populations autochtones et ceux des populations non autochtones, c'est-à-dire les droits de tous les autres Canadiens. Aussi, que le gouvernement a la responsabilité de faire une analyse de cet équilibre avant de se joindre à un tel traité.

[Traduction]

La présidente : J'aimerais remercier M. Larcher et M. Gonzalez de leur participation au débat. Nous avons entendu de nombreux témoins à ce sujet, mais vous nous avez tous les deux présenté la question sous un angle différent et vous nous avez fait des propositions, ce qui est extrêmement utile.

Je pense que nous serons tous d'accord pour dire que nous retirons beaucoup du premier processus d'EPU. Nous allons rester à l'affût pour voir si la première année ne fera que réveiller des douleurs ou si elle permettra d'assainir les institutions. Si vous avez quoi que ce soit à nous transmettre, non seulement à l'intention du gouvernement du Canada, mais aussi à l'intention du Conseil des droits de l'homme, pour améliorer les façons de faire, nous vous en serions très reconnaissants.

Un an avant le début de l'examen périodique universel, on nous avait dit que le Canada serait appelé à y participer en novembre prochain. Pendant que tout le reste suivait son cours ici, à Ottawa, nous avons appris que c'était en février. Nous aurons à tirer des leçons de nos expériences. J'espère qu'à l'avenir, le processus va s'améliorer pour les personnes qui ont besoin de s'en prévaloir, c'est-à-dire ceux et celles dont les droits ont été violés ou n'ont pas été respectés complètement, au Canada comme ailleurs.

Thank you for bringing the Canadian perspective to the international realm and vice versa. It has been helpful. Thank you for your patience in waiting to come on to this panel.

The witness will be excused at this point as senators will be going into an in camera session.

(The committee continued in camera.)

Je vous remercie de faire connaître la perspective canadienne sur la scène internationale et vice-versa. C'est très utile. Je vous remercie de votre patience pendant que nous vous avons fait attendre.

Nous allons maintenant inviter les témoins à disposer puisque les sénateurs vont poursuivre leurs délibérations à huis clos.

(La séance se poursuit à huis clos.)

SENATE



SÉNAT

CANADA

**CANADA'S UNIVERSAL PERIODIC REVIEW BEFORE THE
UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL**

**Standing Senate Committee on
Human Rights**

SECOND REPORT

Chair

The Honourable Raynell Andreychuk

Deputy Chair

The Honourable Mobina S. B. Jaffer

May 2009

CANADA'S UNIVERSAL PERIODIC REVIEW BEFORE THE UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL

In May 2001, the Standing Senate Committee on Human Rights (“the Committee”) received a mandate to examine issues relating to human rights, and, *inter alia*, to review the machinery of government dealing with Canada’s international and national human rights obligations. The Committee has continued, pursuant to this mandate, to examine these issues through successive Parliamentary sessions and has continuously engaged in discussions with government officials, human rights advocacy groups, members of the Canadian mission to the United Nations Human Rights Council (the “UNHRC”), various countries’ ambassadors to the United Nations (“UN”), and officials from the Office of the UN High Commissioner for Human Rights, among others. The Committee has been particularly interested in the development of the UNHRC and its primary review mechanism for UN member states: the Universal Periodic Review (the “UPR”).

In the Committee’s first substantive report, *Promises to Keep: Implementing Canada’s Human Rights Obligations*,¹ we examined the predecessor to the UNHRC, the United Nations Commission on Human Rights, and made recommendations with regards to Canada’s participation in the work of the Commission, the implementation procedures Canada should adopt for international human rights treaties, and the measures Canada should take domestically to ensure that Canadian governments observe their national and international human rights obligations. When the United Nations Commission on Human Rights was replaced by the United Nations Human Rights Council in 2006, the Committee took the opportunity to study this new institution and the international machinery, processes and procedures that were being developed for it. The Committee’s May 2007 report entitled *Canada and the United Nations Human Rights Council: At the Crossroads*² constituted a preliminary study of the newly created UNHRC and related issues. In June 2008, the Committee released a follow-up report, entitled *Canada and the*

¹ Standing Senate Committee on Human Rights, *Promises to Keep: Implementing Canada’s Human Rights Obligations*, December 2001, available at:

<http://www.parl.gc.ca/37/1/parlbus/commbus/senate/Com-e/huma-e/rep-e/rep02dec01-e.htm>.

² Standing Senate Committee on Human Rights, *Canada and the United Nations Human Rights Council: At the Crossroads*, May 2007, available at:

<http://www.parl.gc.ca/39/1/parlbus/commbus/senate/com-e/huma-e/rep-e/rep12may07-e.pdf>.

*United Nations Human Rights Council: A Time for Serious Re-Evaluation.*³ This report provided, among other things, an analysis of how the institution building process at the UNHRC had progressed since the Council's first session, and made recommendations to the Government of Canada on steps it should take to maximize its position on the Council and work towards the establishment and maintenance of a strong UPR system.

The UNHRC and the UPR were created by UN Resolution 60/251, dated 3 April 2006.⁴ To guide the Council in its future work, the principles, objectives and certain criteria of the UPR process were further developed in the UNHRC Resolution 5/1, *Institution-building of the United Nations Human Rights Council*,⁵ dated 18 June 2007. While these instruments established that the UPR would be the main mechanism used by the Council to review states' human rights records, and while guidelines established for the UPR process specified that the human rights records of all member states would be reviewed through this mechanism once every four years, the full practices and procedures that the Council would use to conduct UPRs and that member states would use to prepare for them had not yet been fully developed. When the Committee's first report on the UNHRC in 2007 was tabled in Parliament, the UNHRC had yet to fully establish a schedule for reviews and timeframes for reporting requirements. Although it was known by the time the Committee tabled its second report on the UNHRC in 2008 that Canada would face its own UPR in 2009, precise details had yet to be worked out regarding the practices and procedures Canada would follow in preparing for its UPR or in responding to the feedback it would receive from other countries following the preliminary results of its review.

Canada underwent its first UPR before the UNHRC on 3 February 2009, and the UNHRC working group on the UPR released its draft report outlining the preliminary results of Canada's review on 5 February 2009. The Committee is currently in the process of receiving evidence and feedback, both from government departments involved with Canada's review and representatives from civil society who participated in the review process. The Committee intends

³ Standing Senate Committee on Human Rights, *Canada and the United Nations Human Rights Council: A Time for Serious Re-Evaluation*, available at: <http://www.parl.gc.ca/39/2/parlbus/commbus/senate/com-e/huma-e/rep-e/rep13jun08-e.pdf>.

⁴ United Nations, *Resolution 60/251, Human Rights Council*, 3 April 2006, available at: http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/A.RES.60.251_En.pdf.

⁵ United Nations Human Rights Council, *Resolution 5/1, Institution-building of the United Nations Human Rights Council*, 18 June 2007, available at: <http://www1.umn.edu/humanrts/iwraw/Inst-building-UN.pdf>.

to report comprehensively on Canada's approach to its first UPR, as well as other matters related to the UNHRC, at a future date.

The Committee is aware that Canada was given a limited period of time to prepare for its review, and that some consultation took place with civil society both before Canada's UPR on 3 February 2009, and following Canada's receipt of the UNHRC working group's draft report on 5 February 2009. **We also recognize that Canada's response to the working group's draft report is limited to five pages and must be provided by 2 June 2009.** It therefore has become apparent to the Committee that the processes and procedures used for Canada's first UPR, both at the UNHRC and at the domestic levels, lacked clarity and transparency. As Canada will be reviewed again within four years (as all countries will be), an upfront and clear indication in this respect would assist in providing clarity where there is now confusion for those who are required to or who wish to participate in Canada's next UPR. We therefore recommend that the Government of Canada's plan for the next UPR be publicly announced before or at the time of filing its formal response to the UNHRC on 2 June 2009.

As stated previously, the Committee is presently in the process of receiving information and evidence regarding the UPR and other issues pertaining to the UNHRC, and will continue to monitor the UNHRC and Canada's role in the promotion and protection of human rights as per this Committee's aforementioned mandate. While we are not yet in a position to fully comment on the substantive issues raised with respect to the UPR process at this time, we have chosen to make recommendations on the importance of, and immediate need for a clear, effective and transparent plan for Canada's next UPR from the Government of Canada. This plan could establish broad and meaningful consultation and engagement with relevant stakeholders, parliamentarians and the Canadian public during the time period leading up to the next UPR. The Committee believes that reliable human rights processes and solid human rights foundations are essential to the guarantees of our human rights system.

RECOMMENDATIONS:

- 1. The Committee recommends that the Government of Canada immediately develop procedures in preparation for its next Universal Periodic Review and that a plan detailing these procedures be made available to the public either before or at the same time as its response to the Universal Periodic Review on 2 June 2009. This plan should outline a process that will ensure open and transparent, timely and substantive engagement with civil society, Aboriginal peoples' organizations, parliamentarians, and the Canadian public with respect to Canada's human rights obligations.**
- 2. The Committee recommends that the Government of Canada table in Parliament its submissions and responses to the Universal Periodic Review of the United Nations Human Rights Council, as well as any of the Council's reports regarding Canada's review.**

SENATE



SÉNAT

CANADA

**EXAMEN PÉRIODIQUE UNIVERSEL DU CANADA DEVANT LE
CONSEIL DES DROITS DE L'HOMME DES NATIONS UNIES**

**Comité sénatorial permanent
des droits de la personne**

DEUXIÈME RAPPORT

Présidente

L'honorable Raynell Andreychuk

Vice-présidente

L'honorable Mobina S. B. Jaffer

Mai 2009

EXAMEN PÉRIODIQUE UNIVERSEL DU CANADA DEVANT LE CONSEIL DES DROITS DE L'HOMME DES NATIONS UNIES

En mai 2001, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne (« le Comité ») a reçu le mandat d'étudier diverses questions ayant trait aux droits de la personne et d'examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. Tout au long des sessions parlementaires qui ont suivi, le Comité a poursuivi l'étude de ces questions, conformément à ce mandat, et a engagé un dialogue permanent avec des fonctionnaires, des groupes de défense des droits de la personne, des membres de la mission canadienne auprès du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (le « CDHNU »), des ambassadeurs de différents pays auprès des Nations Unies (l'« ONU ») et des représentants du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, entre autres. Le Comité s'est particulièrement intéressé au développement du CDHNU et à son principal mécanisme d'examen, à savoir l'examen périodique universel (l'« EPU »).

Dans son premier rapport de fond, *Des promesses à tenir : Le respect des obligations du Canada en matière de droits de la personne*¹, le Comité s'est intéressé au prédécesseur du CDHNU, à savoir la Commission des droits de l'homme des Nations Unies, et a formulé des recommandations au sujet de la participation du Canada au travail de la Commission, des procédures que le Canada devrait adopter pour mettre en œuvre les traités internationaux sur les droits de la personne et des mesures que le Canada devrait prendre à l'échelle nationale pour veiller à ce que tous les ordres de gouvernement au Canada respectent leurs obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. Lorsque la Commission des droits de l'homme de l'ONU a été remplacée par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2006, le Comité en a profité pour étudier cette nouvelle institution ainsi que ses rouages, mécanismes et procédures. Son rapport de mai 2007 intitulé *Le Canada et le Conseil*

¹ Comité sénatorial permanent des droits de la personne, *Des promesses à tenir : Le respect des obligations du Canada en matière de droits de la personne*, décembre 2001, accessible à : <http://www.parl.gc.ca/37/1/parlbus/commbus/senate/Com-f/huma-f/rep-f/rep02dec01-f.htm>.

*des droits de l'Homme des Nations Unies : À la croisée des chemins*², renferme une analyse préliminaire du CDHNU nouvellement créé et des enjeux connexes. En juin 2008, le Comité a publié un rapport de suivi intitulé *Le Canada et le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies : Une réévaluation approfondie s'impose*³. Il y fait, entre autres, l'analyse du chemin parcouru par le CDHNU depuis sa première session et formule des recommandations sur les moyens auxquels le gouvernement du Canada devrait recourir pour mieux tirer parti de sa position au Conseil et contribuer à l'établissement et au maintien d'un solide système d'EPU.

Le CDHNU et l'EPU ont été créés aux termes de la résolution 60/251 de l'ONU, en date du 3 avril 2006⁴. Afin de guider le Conseil dans ses activités futures, des principes, des objectifs et certains critères du processus d'EPU ont par la suite été définis dans la résolution 5/1 du CDHNU, *Mise en place des institutions du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies*⁵, en date du 18 juin 2007. Ces textes officialisent le recours à l'EPR comme principal mécanisme utilisé par le Conseil pour examiner le bilan des États membres au chapitre des droits de l'homme et, même si les directives générales applicables à l'EPR précisent que l'évaluation de la situation des droits de l'homme dans tous les États membres se fera une fois tous les quatre ans, rien n'est encore très précis en ce qui concerne les méthodes et les procédures que le Conseil mettra en œuvre pour effectuer les EPR, ni ce que devront faire les États membres pour s'y préparer. Au moment du dépôt du premier rapport du Comité sur le CDHNU en 2007, le Conseil n'avait pas encore entièrement terminé l'établissement de son calendrier d'examen et des échéanciers pour le dépôt des rapports. Même si, au moment du dépôt du deuxième rapport du Comité sur le CDHNU en 2008, nous savions que le Canada allait faire l'objet d'un EPR en 2009, il restait encore à préciser comment le Canada allait s'y prendre pour se préparer à son

² Comité sénatorial permanent des droits de la personne, *Le Canada et le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies : À la croisée des chemins*, mai 2007, accessible à : <http://www.parl.gc.ca/39/1/parlbus/commbus/senate/Com-f/huma-f/rep-f/rep12may07-f.pdf>.

³ Comité sénatorial permanent des droits de la personne, *Le Canada et le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies : Une réévaluation approfondie s'impose*, juin 2008, accessible à : <http://www.parl.gc.ca/39/2/parlbus/commbus/senate/Com-f/huma-f/rep-f/rep13jun08-f.pdf>.

⁴ Nations Unies, *résolution 60/251, Conseil des droits de l'homme*, 3 avril 2006, accessible à : http://www2.ohchr.org/french/bodies/hrcouncil/docs/A.RES.60.251_Fr.pdf

⁵ Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, *Résolution 5/1, Mise en place des institutions du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies*, 18 juin 2007, accessible à : ap.ohchr.org/documents/F/HRC/resolutions/A_HRC_RES_5_1.doc.

EPR ou pour réagir aux observations formulées par d'autres pays après la publication des résultats préliminaires de son examen.

Le Canada a subi son premier EPR devant le CDHNU, le 3 février 2009, et le groupe de travail du CDHNU sur l'EPR a publié une première ébauche des résultats préliminaires de l'examen du Canada, le 5 février 2009. Le Comité s'affaire actuellement à recueillir des témoignages et des observations auprès des ministères et des représentants de la société civile qui ont participé à l'examen. Il compte présenter un rapport détaillé sur l'approche adoptée par le Canada à l'égard de son premier EPR ainsi que sur d'autres questions liées au CDHNU, à une date ultérieure.

Le Comité est conscient que le Canada a eu très peu de temps pour se préparer à son examen et que certaines consultations ont été menées auprès de la société civile avant que le Canada ne subisse son EPR le 3 février 2009 et aussi après la réception par le Canada du rapport préliminaire du groupe de travail du CDHNU, le 5 février 2009. **Nous savons aussi que la réponse du Canada au rapport préliminaire du groupe de travail ne doit pas compter plus de cinq pages et doit être remise le 2 juin 2009.** Il apparaît donc évident au Comité que, tant au niveau du CDHNU qu'à l'échelle nationale, les mécanismes et procédures mis en œuvre aux fins du premier EPR du Canada, ont manqué de clarté et de transparence. En prévision du prochain examen du Canada (et de tous les autres pays) dans quatre ans, il serait souhaitable qu'un avis initial soit publié à cet égard afin de dissiper la confusion dans laquelle se trouvent actuellement ceux qui doivent ou souhaitent y participer. Nous recommandons donc que le gouvernement du Canada annonce publiquement son plan en vue du prochain EPR avant de déposer sa réponse officielle au CDHNU le 2 juin 2009 ou en même temps.

Comme il est mentionné précédemment, le Comité recueille actuellement de l'information et des témoignages concernant l'EPR et d'autres questions touchant le CDHNU, et poursuivra son étude du CDHNU et du rôle du Canada dans la promotion et la protection des droits de la personne, comme le veut son mandat. Comme nous ne sommes pas encore en mesure pour l'instant de nous prononcer véritablement sur les questions de fond soulevées relativement au mécanisme d'EPR, nous avons choisi de formuler des recommandations sur l'importance et

l'urgence pour le gouvernement du Canada d'avoir un plan clair, efficace et transparent en vue de son prochain EPR. Ce plan pourrait prévoir de véritables consultations à grande échelle et un engagement auprès des intervenants compétents, des parlementaires et du public canadien tout au long de la période précédant le prochain EPR. Le Comité croit que des mécanismes fiables et de solides assises en matière de droits de la personne sont essentiels au maintien de la protection offerte par notre système des droits de la personne.

RECOMMANDATIONS :

- 1. Le Comité recommande que le gouvernement du Canada établisse immédiatement des procédures en prévision de son prochain examen périodique universel et qu'un plan détaillé à cet égard soit rendu public avant le dépôt de sa réponse à l'examen périodique universel le 2 juin 2009 ou en même temps. Ce plan doit décrire de quelle façon le gouvernement du Canada entend s'y prendre pour maintenir un engagement ouvert et transparent, opportun et fondamental, auprès de la société civile, des organisations autochtones, des parlementaires et du public canadien en ce qui concerne les obligations du Canada en matière de droits de la personne.**
- 2. Le Comité recommande que le gouvernement du Canada dépose au Parlement ses mémoires et ses réponses à l'examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, de même que les rapports du Conseil concernant l'examen du Canada.**



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

Department of Justice Canada:

John Sims, Deputy Minister and Deputy Attorney General of Canada;
Donna Miller, Associate Deputy Minister;
Joan Pratt, Acting Director General, Human Resources and
Professional Development Directorate.

Public Service Alliance of Canada:

Patty Ducharme, National Vice-President;
Allison Pilon, Human Rights/Employment Equity Officer.

EGALE Canada:

Akim Ade Larcher, Director of Policy and Research.

International Centre for Transitional Justice:

Eduardo Gonzalez, Deputy Director, Americas.

TÉMOINS

Ministère de la Justice Canada :

John Sims, sous-ministre et sous-procureur général du Canada;
Donna Miller, sous-ministre déléguée;
Joan Pratt, directrice générale intérimaire, Direction générale des
ressources humaines et du développement professionnel.

Alliance de la Fonction publique du Canada.

Patty Ducharme, vice-présidente nationale;
Allison Pilon, agente d'équité en emploi/droits de la personne.

EGALE Canada :

Akim Ade Larcher, directeur, Politique et recherches.

Centre international pour la justice transitionnelle :

Eduardo Gonzalez, directeur adjoint, Amériques.