SENATE SÉNAT

CANADA

First Session
Forty-first Parliament, 2011-12-13

Première session de la
quarante et unième législature, 2011-2012-2013

Proceedings of the Standing Senate Committee on

HUMAN RIGHTS

Délibérations du Comité sénatorial permanent des

DROITS DE LA PERSONNE

Chair:
The Honourable MOBINA S. B. JAFFER

Présidente :
L'honorable MOBINA S. B. JAFFER

Monday, May 27, 2013
Monday, June 3, 2013

Le lundi 27 mai 2013
Le lundi 3 juin 2013

Issue No. 27

Fascicule n° 27

Sixth meeting on:

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

Sixième réunion concernant :

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

Fourteenth meeting on:

Issue of cyberbullying in Canada with regard to Canada's international human rights obligations under Article 19 of the United Nations Convention on the Rights of the Child

Quatorzième réunion concernant :

La question de la cyberintimidation au Canada en ce qui concerne les obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne aux termes de l'article 19 de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant

First meeting on:

Bill C-279, An Act to amend the Canadian Human Rights Act and the Criminal Code (gender identity)

Première réunion concernant :

Le projet de loi C-279, Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel (identité de genre)

WITNESSES:
(*See back cover*)

TÉMOINS :
(*Voir à l'endos*)

50172-50199

STANDING SENATE COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS

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

The Honourable Salma Ataullahjan, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Andreychuk	Munson
Ataullahjan	Ngo
Cordy	Oh
* Cowan	White
(or Tardif)	Zimmer
* LeBreton, P.C.	
(or Carignan)	

*Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 12-5, membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Cordy replaced the Honourable Senator Hubley (*May 29, 2013*).

The Honourable Senator Ataullahjan replaced the Honourable Senator Greene (*May 28, 2013*).

The Honourable Senator Zimmer replaced the Honourable Senator Munson (*May 27, 2013*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable Mobina S. B. Jaffer

Vice-présidente : L'honorable Salma Ataullahjan

et

Les honorables sénateurs :

Andreychuk	Munson
Ataullahjan	Ngo
Cordy	Oh
* Cowan	White
(ou Tardif)	Zimmer
* LeBreton, C.P.	
(ou Carignan)	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 12-5 du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénatrice Cordy a remplacé l'honorable sénatrice Hubley (*le 29 mai 2013*).

L'honorable sénatrice Ataullahjan a remplacé l'honorable sénateur Greene (*le 28 mai 2013*).

L'honorable sénateur Zimmer a remplacé l'honorable sénateur Munson (*le 27 mai 2013*).

Published by the Senate of Canada
Available on the Internet: http://www.parl.gc.ca

Publié par le Sénat du Canada
Disponible sur internet: http://www.parl.gc.ca

ORDER OF REFERENCE

Extract from the *Journals of the Senate*, Wednesday, May 29, 2013:

Resuming debate on the motion of the Honourable Senator Mitchell, seconded by the Honourable Senator Dyck, for the second reading of Bill C-279, An Act to amend the Canadian Human Rights Act and the Criminal Code (gender identity).

After debate,

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

The bill was then read the second time, on division.

The Honourable Senator Tardif moved, seconded by the Honourable Senator Jaffer, that the bill be referred to the Standing Senate Committee on Human Rights.

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

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat* du mercredi 29 mai 2013 :

Reprise du débat sur la motion de l'honorable sénateur Mitchell, appuyée par l'honorable sénatrice Dyck, tendant à la deuxième lecture du projet de loi C-279, Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel (identité de genre).

Après débat,

La motion, mise aux voix, est adoptée avec dissidence.

Le projet de loi est alors lu pour la deuxième fois, avec dissidence.

L'honorable sénatrice Tardif propose, appuyée par l'honorable sénatrice Jaffer, que le projet de loi soit renvoyé au Comité sénatorial permanent des droits de la personne.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le greffier du Sénat,

Gary W. O'Brien

Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, May 27, 2013
(36)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day, at 4 p.m. in room 160-S, Centre Block, the chair, the Honourable Mobina S. B. Jaffer, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Greene, Hubley, Jaffer, Munson, Ngo, Oh, White (8).

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

In attendance: Julian Walker, Analyst, 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, October 26, 2011, the committee continued its examination of issues relating to the 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. 3.*)

WITNESSES:

Privy Council Office:

Wilma Vreeswijk, Deputy Secretary to the Cabinet, Business Trasformation and Renewal Secretariat;

Filipe Dinis, Assistant Secretary to Cabinet, Business Transformation and Renewal Secretariat.

The chair made opening remarks.

Ms. Vreeswijk made a presentation and answered questions with Mr. Dinis.

At 5:17 p.m., the committee suspended.

At 5:20 p.m., the committee resumed.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, November 30, 2011, the committee, which was authorized to examine and report on the issue of cyberbullying in Canada with regard to Canada's international human rights obligations under Article 19 of the United Nations Convention on the Rights of the Child and which was further authorized on Thursday, May 23, 2013 to retain all powers necessary until March 31, 2014 to publicize its findings in its report entitled: Cyberbullying Hurts: Respect for Rights in the Digital Age tabled in the Senate on December 12, 2012, considered a draft special study budget application for the fiscal year ending March 31,

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le lundi 27 mai 2013
(36)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 heures, dans la salle 160-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable Mobina S. B. Jaffer.

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Greene, Hubley, Jaffer, Munson, Ngo, Oh et White (8).

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

Également présents : Julian Walker, analyste, 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 26 octobre 2011, le comité poursuit son étude sur les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique fédérale, d'étudier la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et d'examiner l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule nº 3 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Bureau du Conseil privé :

Wilma Vreeswijk, sous-secrétaire du Cabinet, Secrétariat de la transformation opérationnelle et du renouvellement;

Filipe Dinis, secrétaire adjoint du Cabinet, Secrétariat de la transformation opérationnelle et du renouvellement.

La présidente fait une déclaration.

Mme Vreeswijk fait une déclaration et répond aux questions avec l'aide de M. Dinis.

À 17 h 17, le comité suspend ses travaux.

À 17 h 20, le comité reprend ses travaux.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat, le mercredi 30 novembre 2011, le comité, qui a été autorisé à étudier, pour en faire rapport, la question de la cyberintimidation au Canada en ce qui concerne les obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne aux termes de l'article 19 de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et qui a aussi été autorisé, le jeudi 23 mai 2013, à conserver tous les pouvoirs nécessaires jusqu'au 31 décembre 2012 pour diffuser ses conclusions dans le rapport intitulé *La cyberintimidation, ça blesse! Respect des droits à l'ère numérique* déposé au Sénat le 12 décembre 2012, examine le

2014. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 6.*)

The Honourable Senator Andreychuk moved that the following special study budget application for the fiscal year ending March 31, 2014 to publicize the committee's report entitled: *Cyberbullying Hurts: Respect for Rights in the Digital Age* be approved for submission to the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration:

Summary of Expenditures:

General Expenditures	$ 5,000
TOTAL	$ 5,000

After debate, the question being put on the motion, it was adopted.

At 5:29 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Monday, June 3, 2013
(37)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day, at 4 p.m. in room 160-S, Centre Block, the chair, the Honourable Mobina S. B. Jaffer, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Ataullahjan, Cordy, Jaffer, Munson, Ngo, Oh and White. (8).

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

In attendance: Julian Walker and Laura Barnett, 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, May 29, 2013, the committee began its examination of Bill C-279, An Act to amend the Canadian Human Rights Act and the Criminal Code (gender identity).

WITNESSES:

Randall Garrison, M.P., sponsor of the bill in the House of Commons.

Canadian Human Rights Commission:

David Langtry, Acting Chief Commissioner;

Ian Fine, Secretary General.

Egale Canada:

Ryan Dyck, Director of Research and Policy.

budget pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2014. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule nº 6 des délibérations du comité.*)

L'honorable sénatrice Andreychuk propose que le budget du comité suivant pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2014 pour diffuser ses conclusions dans le rapport intitulé *La cyberintimidation, ça blesse! Respect des droits à l'ère numérique* soit approuvé et présenté au Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration.

Résumé des dépenses :

Dépenses générales	5 000 $
TOTAL :	5 000 $

Après débat, la question, mise aux voix, est adoptée.

À 17 h 29, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le lundi 3 juin 2013
(37)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 heures, dans la salle 160-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable Mobina S. B. Jaffer.

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Ataullahjan, Cordy, Jaffer, Munson, Ngo, Oh et White (8).

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

Également présents : Julian Walker et Laura Barnett, 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 29 mai 2013, le comité amorce son étude du projet de loi C-279, Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel (identité du genre).

TÉMOINS :

Randall Garrison, député, parrain du projet de loi à la Chambre des communes.

Commission canadienne des droits de la personne :

David Langtry, président par intérim;

Ian Fine, secrétaire général.

Egale Canada :

Ryan Dyck, directeur de la recherche et des politiques.

University of Western Ontario:

Greta Bauer, Associate Professor, Department of Epidemiology and Biostatistics.

The chair made opening remarks.

Mr. Garrison made a presentation and answered questions.

At 4:31 p.m., the committee suspended.

At 4:34 p.m., the committee resumed.

Mr. Langtry made a presentation and answered questions with Mr. Fine.

At 4:58 p.m., the committee suspended.

At 5 p.m., the committee resumed.

Mr. Dyck and Ms. Bauer each made a presentation and answered questions.

At 5:56 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Université Western Ontario :

Greta Bauer, professeure agrégée, Département de l'épidémiologie et de la biostatistique.

La présidente fait une déclaration.

M. Garrison fait une déclaration et répond aux questions.

À 16 h 31, la séance est suspendue.

À 16 h 34, la séance reprend.

M. Langtry fait une déclaration puis, avec M. Fine, répond aux questions.

À 16 h 58, la séance est suspendue.

À 17 heures, la séance reprend.

M. Dyck et Mme Bauer font chacun une déclaration et répondent aux questions.

À 17 h 56, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

Le greffier du comité,

Daniel Charbonneau

Clerk of the Committee

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, May 27, 2013

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day, at 4 p.m., to study issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the federal public service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector.

Senator Mobina S. B. Jaffer (*Chair*) in the chair.

[*Translation*]

The Chair: Honourable senators, I call this meeting of the Standing Senate Committee on Human Rights to order. The committee is tasked, by the Senate, with examining issues related to human rights, both in Canada and internationally.

Today, we are continuing our study on employment equity in the federal public service. For the purposes of this meeting, the Standing Senate Committee on Human Rights has been authorized to examine issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the federal public service. So far, we have been studying the extent to which the goals of the Employment Equity Act are being fulfilled within the federal public service. The purpose of this act is to ensure that federally regulated employers provide equal opportunities for employment to four designated groups — women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

[*English*]

The act imposes obligations on employers to assess the degree to which employment equity is a reality in their workplace and to implement policies to produce the necessary changes. It also provides guidance as to how to make assessments by comparing how the representation of members of the four designated groups — women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of a visible minority — within the workplace compares with their availability in the Canadian workforce.

In 2004, the Standing Senate Committee on Human Rights first began to examine the hiring and promotion practices of the federal service and to study the extent to which employment equity targets are being met. In 2007, the committee further studied the hiring and promotion practices of the federal service and published a report entitled *Employment Equity in the Federal Public Service — Not There Yet*. In 2010, the committee published its most recent report entitled *Reflecting the Changing Face of Canada: Employment Equity in the Federal Public Service*.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 27 mai 2013

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 heures, pour faire une étude sur des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique fédérale, d'étudier la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et d'examiner l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé.

La sénatrice Mobina S. B. Jaffer (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Français*]

La présidente : Honorables sénateurs, je déclare ouverte cette séance du Comité sénatorial permanent des droits de la personne. Le Sénat a confié au comité la tâche d'examiner les questions liées aux droits de la personne au Canada et à l'échelle internationale.

Aujourd'hui, nous allons poursuivre notre étude sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. Au cours de la présente session, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a reçu l'autorisation d'étudier les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale. Jusqu'à maintenant, nous nous sommes demandé dans quelle mesure les objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi étaient atteints dans la fonction publique fédérale. Cette loi a pour but de faire en sorte que les employeurs sous réglementation fédérale offrent des chances d'emploi égales aux quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

[*Traduction*]

La loi impose aux employeurs l'obligation d'évaluer dans quelle mesure l'équité en matière d'emploi est respectée dans leur lieu de travail et de mettre en œuvre des politiques pour apporter les changements nécessaires. Elle donne des indications sur la façon de réaliser ces évaluations en comparant la représentation des membres des quatre groupes désignés — femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles — dans les lieux de travail et leur disponibilité au sein de la population active du Canada.

C'est en 2004 que le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a examiné pour la première fois les pratiques d'embauche et de promotion dans la fonction publique fédérale et il a vérifié si les cibles d'équité en matière d'emploi étaient atteintes. En 2007, le comité s'est de nouveau penché sur les pratiques d'embauche et de promotion dans la fonction publique fédérale et il a publié un rapport intitulé *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale : Nous n'y sommes pas encore*. En 2010, le comité a publié son plus récent rapport, intitulé *Refléter le nouveau visage du Canada : l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique*.

[*Translation*]

The Privy Council Office is the hub of non-partisan public service support to the prime minister and the cabinet and its decision-making structures. The Privy Council Office helps the government implement its vision and respond effectively and quickly to issues facing the government and the country.

[*English*]

The Privy Council Office acts as an adviser to the Prime Minister; facilitates the smooth, efficient and effective functioning of the cabinet and the Government of Canada on a day-to-day basis; and seeks to ensure that Canadians are served by a quality public service that delivers services in a professional manner and strives to meet the highest standards of accountability, transparency and efficiency.

Today, we look forward to hearing from the Privy Council Office about the direction and support they provide to federal government departments, in particular to the Treasury Board of Canada Secretariat, with regard to employment equity policy.

I am Mobina Jaffer, a senator from British Columbia and Chair of the Standing Senate Committee on Human Rights. I welcome you here today; we look forward to hearing from you. However, before we start, permit me to have the members introduce themselves. I will start with the Speaker — we are privileged to have the Speaker here today with us.

Senator Kinsella: Thank you. I am Senator Kinsella from New Brunswick.

Senator Oh: Senator Oh from Ontario.

Senator Greene: Steve Greene from Nova Scotia.

Senator Ngo: Senator Ngo from Ontario.

Senator Hubley: Elizabeth Hubley, Prince Edward Island.

Senator Munson: Senator Munson from Ontario.

The Chair: This is the first time we have succeeded in having the Privy Council make a presentation to this committee. I understand you want a little longer than we normally allow for presentations, and we are happy to do that. We will ask Ms. Wilma Vreeswijk, Deputy Secretary to the Cabinet, and Filipe Dinis, Assistant Secretary to Cabinet, Business Transformation and Renewal Secretariat, to make presentations.

Wilma Vreeswijk, Deputy Secretary to the Cabinet, Business Transformation and Renewal Secretariat, Privy Council Office: Thank you, Madam Chair. I am pleased to join the standing committee this afternoon to discuss a commitment we all share:

[*Français*]

Le Bureau du Conseil privé est l'organisme central de la fonction publique qui appuie le premier ministre ainsi que le Cabinet et ses structures décisionnelles de façon impartiale. Le rôle du Bureau du Conseil privé consiste à aider le gouvernement à réaliser sa vision et à donner suite avec rapidité et efficacité aux enjeux avec lesquels le gouvernement et le pays doivent composer.

[*Traduction*]

Le Bureau du Conseil privé a pour mandat de conseiller le premier ministre. Il facilite le fonctionnement en douceur et avec efficacité du Cabinet et du gouvernement du Canada au quotidien. Il s'assure en outre que les Canadiens sont servis par une fonction publique visant l'excellence, qui donne des conseils et offre des services avec professionnalisme et qui cherche à répondre aux normes de responsabilisation, de transparence et d'efficacité les plus rigoureuses.

Aujourd'hui, nous accueillons les représentants du Bureau du Conseil privé qui nous parleront de l'orientation et de l'appui qu'ils offrent aux ministères fédéraux, notamment le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, en ce qui a trait à la politique d'équité en matière d'emploi.

Je suis Mobina Jaffer, sénatrice de Colombie-Britannique et présidente du Comité sénatorial permanent des droits de la personne. Je vous souhaite la bienvenue. Nous sommes impatients d'entendre ce que vous avez à nous dire. Toutefois, avant de commencer, permettez-moi de demander aux membres du comité de se présenter. Je commence par le Président... Nous avons l'honneur d'avoir le Président avec nous aujourd'hui.

Le sénateur Kinsella : Merci. Je suis le sénateur Kinsella, du Nouveau-Brunswick.

Des voix : Oh! Et un sénateur de l'Ontario.

Le sénateur Greene : Steve Greene, de la Nouvelle-Écosse.

Le sénateur Ngo : Le sénateur Ngo, de l'Ontario.

La sénatrice Hubley : Elizabeth Hubley, Île-du-Prince-Édouard.

Le sénateur Munson : Le sénateur Munson, de l'Ontario.

La présidente : C'est la première fois qu'un représentant du Conseil privé répond à notre invitation. Je pense que vous avez demandé un peu plus de temps que la normale pour présenter votre exposé, et nous agréons avec plaisir à cette demande. Nous allons maintenant écouter l'exposé présenté par Mme Wilma Vreeswijk, sous-secrétaire, et M. Filipe Dinis, secrétaire adjoint du Cabinet, Secrétariat de la transformation opérationnelle et du renouvellement.

Wilma Vreeswijk, sous-secrétaire du Cabinet, Secrétariat de la transformation opérationnelle et du renouvellement, Bureau du Conseil privé : Merci, madame la présidente. Je suis heureuse de me joindre au comité permanent cet après-midi pour discuter d'un

ensuring a public service distinguished by excellence and reflective of the rich diversity of our country.

[*Translation*]

Before I dive into my specific remarks on this issue, I would like to briefly explain my role.

[*English*]

I lead the Business Transformation and Renewal Secretariat at the PCO. Among other things, it supports the Clerk of the Privy Council in his role as head of the public service and advises him as he sets the direction for the overall management and renewal of the public service. This includes helping him prepare annual reports to the Prime Minister on the public service.

While I know you have met with representatives from the Public Service Commission and from the Office of the Chief Human Resources Officer, in order to provide some context, I would like to recap the structures, roles and responsibilities in place to advance employment equity and diversity in the public service.

Achieving a representative and inclusive workplace is a shared challenge. Deputies have primary responsibility for day-to-day operations, staffing and HR management in their departments. They therefore have primary responsibility for ensuring the representativeness of their organizations.

Deputies also select departmental champions for the three designated employment equity groups. Each champion, along with a departmental employee network chair, sits as a representative on the interdepartmental Champions and Chairs Committee for their respective group. Each of these committees is then chaired by a deputy minister champion selected by the clerk.

[*Translation*]

The committees establish priorities, take stock of progress against employment equity objectives, and develop strategies to address identified issues. Additional checks and balances are also integrated into the system.

[*English*]

The Public Service Commission is accountable for the appointment of qualified persons to and from the public service and strives to ensure the recruitment and appointment policies are barrier- and bias-free. As the employer, the Treasury Board Secretariat — in particular, within the secretariat, the Office of the Chief Human Resources Officer — is ultimately responsible for promoting and monitoring employment equity performance in departments and for reporting to Parliament each year on the results. It establishes the policy framework, provides program

engagement que nous partageons tous : veiller à ce que la fonction publique se distingue par son excellence et à ce qu'elle témoigne de la riche diversité de notre pays.

[*Français*]

Avant de vous faire part de mes propos à ce sujet, j'aimerais rapidement vous expliquer mon rôle.

[*Traduction*]

Je dirige le Secrétariat de la transformation opérationnelle et du renouvellement du Bureau du Conseil privé. Nous sommes notamment chargés d'appuyer le greffier du Conseil privé dans ses fonctions de chef de la fonction publique. Nous le conseillons quant à l'orientation générale de la gestion et du renouvellement de la fonction publique. Nous l'aidons par exemple à préparer ses rapports annuels au premier ministre sur la fonction publique.

Je sais que vous avez rencontré des représentants de la Commission de la fonction publique et du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, mais, pour vous mettre en contexte, j'aimerais passer en revue les structures, les rôles et les responsabilités visant à favoriser l'équité en matière d'emploi et la diversité dans la fonction publique du Canada.

Se doter d'un effectif représentatif et inclusif est un défi commun. Les administrateurs généraux sont les principaux responsables des activités quotidiennes de leur organisation ainsi que de la dotation et de la gestion des ressources humaines. Ils sont donc les principaux responsables de la représentativité de leurs organisations.

Les administrateurs généraux nomment des champions ministériels pour trois groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Chaque champion, avec l'aide du représentant ministériel des employés, représente son groupe au sein d'un comité interministériel des champions et des présidents. Chacun de ces comités est présidé par un sous-ministre champion choisi par le greffier.

[*Français*]

Les comités établissent des priorités, évaluent les progrès accomplis relativement aux objectifs d'équité et élaborent des stratégies pour régler les problèmes soulevés. D'autres mécanismes de contrôle ont été intégrés au système.

[*Traduction*]

La Commission de la fonction publique est responsable de la nomination de personnes qualifiées à la fonction publique et au sein de celle-ci. Elle s'efforce de faire en sorte que les politiques de recrutement et de nomination soient exemptes d'obstacles et de préjugés. À titre d'employeur, le Secrétariat du Conseil du Trésor — et en particulier, au sein du secrétariat, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines — est ultimement responsable de la promotion et de la surveillance du rendement au chapitre de l'équité en matière d'emploi. Il rend annuellement des comptes à

coordination and shares policy advice and best practices with departments.

As well, the Treasury Board's Management Accountability Framework, a key performance tool to rate how well departments are being managed, includes representativeness as part of its people management indicators. Furthermore, the Canadian Human Rights Commission works to ensure that departments adhere to the Employment Equity Act. The commission monitors departmental progress against set hiring promotion goals for designated groups and seeks corrective action when progress falls short.

[*Translation*]

This framework of roles, responsibilities and oversight serves to effectively advance employment equity and diversity in the public service.

[*English*]

In his role as head of the public service, the clerk also has a key role to play in ensuring the public service reflects and benefits from the diversity of the Canadian population. He does so in a number of ways. Diversity is an important theme in the clerk's annual reports to the Prime Minister each year. In his most recent report, released earlier this month, he wrote:

> Canada's diversity is a source of great strength and pride. I am proud that we continue to build a Public Service that reflects this richness of perspectives.

His annual reports draw attention to representation data for the federal public service, which show that representation of all four employment equity groups has increased over the past several years.

In addition, the clerk provides advice to the Prime Minister on senior-level appointments, including deputy ministers, and strives to ensure a diverse leadership cadre for the public service.

He also encourages deputies to continue increasing the representativeness of their organizations. To support this, the Canadian Human Rights Commission provides the clerk with an annual assessment of the performance of departments in adhering to the Employment Equity Act. This is one of the elements considered in a deputy's performance rating.

[*Translation*]

As previously mentioned, the clerk is responsible for appointing the deputies to lead the three committees, champions and chairs. In addition, the clerk monitors diversity and employment equity-related issues and, from time to time, provides an update to the prime minister.

cet égard au Parlement. Il établit le cadre d'action, assure la coordination du programme et communique des conseils stratégiques et des pratiques exemplaires aux ministères.

En outre, la représentativité compte parmi les indicateurs de gestion des ressources humaines du cadre de responsabilisation de la gestion du Secrétariat du Conseil du Trésor, un important outil de rendement servant à évaluer la gestion des ministères. La Commission canadienne des droits de la personne pour sa part veille à ce que les ministères respectent la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle surveille les progrès des ministères relativement aux objectifs d'embauche et de promotion pour les groupes désignés et demande que des mesures correctives soient prises, au besoin.

[*Français*]

Ces rôles, ces responsabilités et ces mesures de contrôle contribuent efficacement à faire progresser l'équité et la diversité dans la fonction publique.

[*Traduction*]

À titre de chef de la fonction publique, le greffier joue un rôle clé pour veiller à ce que la fonction publique soit le reflet et tire profit de la diversité de la population canadienne. Il le fait de diverses façons. La diversité est l'un des principaux thèmes abordés par le greffier dans ses rapports annuels au premier ministre. Dans son plus récent rapport, publié plus tôt ce mois-ci, il écrit :

> La diversité du Canada est une grande source de force et de fierté. Je suis heureux que nous continuions de bâtir une fonction publique témoignant de cette richesse de perspectives.

Dans ses rapports annuels, le greffier fait mention des données sur la représentation de la fonction publique fédérale. Nous apprenons ainsi que la représentation des quatre groupes désignés s'est améliorée au cours des sept dernières années.

Par ailleurs, le greffier conseille le premier ministre au sujet des nominations du personnel supérieur, y compris les sous-ministres, et veille à la diversité du leadership de la fonction publique.

Il encourage également les sous-ministres à continuer d'accroître la représentativité au sein de leur organisation. Pour y arriver, la Commission canadienne des droits de la personne lui fournit une évaluation annuelle du rendement des ministères à l'égard du respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, un des éléments pris en considération dans la cote de rendement des sous-ministres.

[*Français*]

Comme je l'ai déjà mentionné, le greffier est chargé de nommer les sous-ministres à la tête des trois comités, des champions et des présidents. De plus, il surveille les questions liées à la diversité et l'équité en matière d'emploi et, de temps à autre, fournit une mise à jour au premier ministre.

[*English*]

Given the strong commitment to diversity and the extensive structure put in place to advance diversity, there have been significant gains in the representation of all four designated groups over the last decade.

The most recent figures provided by the Treasury Board Secretariat for the federal public service, comprising the core public administration as well as some large separate employers like the Canada Revenue Agency, Parks Canada and the Canadian Food Inspection Agency, show that the representation in all designated employment equity groups exceeds their workforce availabilities.

As of March 31, 2012, women are 2.5 percentage points above the target of 52.8 per cent; Aboriginal peoples are 1.6 percentage points over the target of 2.9; persons with disabilities are 1.7 percentage points above the target of 4.0; members of a visible minority group are 30 basis points above the target of 13.0.

In the executive category, where data is available for the core public administration, workforce availabilities are being exceeded for women, persons with disabilities and members of visible minority groups, while representation of Aboriginal peoples falls short of workforce availability by 80 basis points.

In terms of internal activities in the Privy Council Office, the PCO recognizes the interdependence between the high quality of its services and the diversity of its workforce. As the deputy head, the clerk is responsible for demonstrating leadership and commitment to equity and diversity within PCO.

[*Translation*]

Employment equity and diversity are core values, which are part of the Privy Council Office's operational and human resources plans and strategies.

[*English*]

The clerk also selects the PCO employment equity and diversity champion and co-champion for each group to further foster a culture of respect and openness in the workplace. As well, PCO has an active employment equity and diversity advisory committee, which advises and advocates on the issues.

In January of this year, Justice Canada, in partnership with PCO, hosted a national session on removing barriers to create an inclusive and accessible society for all. This was to mark the International Day of Persons with Disabilities.

[*Traduction*]

Compte tenu de l'engagement ferme pris à l'égard de la diversité et de la structure complète mise en place pour la faire progresser, on a observé des gains importants dans la représentation des quatre groupes désignés au cours de la dernière décennie.

Les plus récentes données fournies par le Secrétariat du Conseil du Trésor pour la fonction publique fédérale, qui comprend l'administration publique centrale et certains des plus grands employeurs distincts, par exemple l'Agence du revenu du Canada, Parcs Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments, révèlent que la représentation de tous les groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi est supérieure à leur disponibilité au sein de la population active.

En date du 31 mars 2012, les femmes dépassent de 2,5 points de pourcentage leur objectif de 52,8 p. 100, les Autochtones dépassent de 1,6 point de pourcentage leur objectif de 2,9 p. 100, les personnes handicapées dépassent de 1,7 point de pourcentage leur objectif de 4 p. 100, et les membres de minorité visible dépassent de trente points de base leur objectif de 13 p. 100.

Dans la catégorie des cadres, où des données sont disponibles pour l'administration publique centrale, la représentation des femmes, des personnes handicapées et des membres de minorité visible est supérieure à leur disponibilité au sein de la population active, tandis que celle des Autochtones est de quatre-vingts points de base inférieure.

En ce qui concerne les activités internes au Bureau du conseil privé, le BCP reconnaît l'interdépendance entre la qualité de ses services et la diversité de son effectif. En sa qualité d'administrateur général, le greffier est chargé de faire preuve de leadership et d'engagement à l'égard de l'équité et de la diversité au sein du BCP.

[*Français*]

L'équité en matière d'emploi et la diversité sont des valeurs fondamentales au cœur des plans et des stratégies du Bureau du Conseil privé en matière d'opérations et de ressources humaines.

[*Traduction*]

Le greffier nomme aussi les champions et les co-champions de l'équité en matière d'emploi et de la diversité des groupes désignés du BCP afin de favoriser une culture de respect et d'ouverture au travail. En outre, le BCP a mis sur pied un Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité, qui donne des conseils sur ces questions et les défend.

En janvier dernier, Justice Canada, en partenariat avec le BCP, a organisé une séance nationale sur l'élimination des obstacles pour créer une société inclusive et accessible à tous, afin de souligner la Journée internationale des personnes handicapées.

In 2009, PCO was subject to a Canadian Human Rights Commission audit. The commission expressed that they were impressed with our efforts to integrate employment equity goals into human resource planning and recruiting strategies, and with the monitoring of results.

These ongoing efforts to promote diversity are achieving results, and as of October 2012, based on self-identification, PCO exceeded workforce availabilities for all four designated groups. Women are 1.7 percentage points above the target of 55.1; Aboriginal peoples are 1.7 percentage points over the target of 2.3; members of visible minority groups are 2.0 percentage points above the target of 10.2; persons with disabilities are 2.3 percentage points above the 3.9 per cent target.

For executives, PCO is above workforce availability for all designated equity groups, with the exception of Aboriginal peoples, where only two additional employees are required for us to meet our workforce availability numbers.

To continue to deliver on its mission with excellence in the years ahead, PCO will maintain its efforts to ensure its workforce reflects the changing fabric of Canadian society and that its workplace is a welcoming environment for members of employment equity designated groups.

Thank you for this opportunity to take part in the committee's important dialogue, and I would welcome questions.

The Chair: Thank you very much. I am assuming, Mr. Dinis, you have no remarks to add at this point?

Filipe Dinis, Assistant Secretary to Cabinet, Business Transformation and Renewal Secretariat, Privy Council Office: That is correct, thank you.

The Chair: Thank you both for being here. May I ask you to turn to page 6? I want a clarification. You set out different numbers at the top of the page. You have, for example, set out 1.6 percentage points over the target for Aboriginal and the target of 2.9, and then at the bottom you have members of visible minority groups are 30 basis points above the target. Why are you using different ways of describing it, and what does 30 basis points mean?

Ms. Vreeswijk: Thirty basis points means that we are 0.3 per cent below the target. In terms of the figures, we are basing our numbers on the numbers produced by the Treasury Board Secretariat.

En 2009, le BCP a fait l'objet d'une vérification par la Commission canadienne des droits de la personne. Cette dernière s'est dite impressionnée par nos efforts visant à intégrer les objectifs d'équité en emploi aux stratégies de planification et de recrutement des ressources humaines ainsi que par le suivi des résultats.

Ces efforts constants pour promouvoir la diversité donnent des résultats. En date d'octobre 2012, d'après les déclarations volontaires, la représentation des quatre groupes désignés présents au BCP a dépassé leur disponibilité au sein de la population active. Les femmes dépassent de 1,7 point de pourcentage leur objectif de 55,1 p. 100, les Autochtones dépassent aussi de 1,7 point de pourcentage leur objectif de 2,3 p. 100, les membres de minorité visible dépassent de 2 points de pourcentage leur objectif de 10,2 p. 100, et les personnes handicapées dépassent de 2,3 points de pourcentage leur objectif de 3,9 p. 100.

En ce qui concerne les cadres, la représentation de tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi au BCP est supérieure à leur disponibilité au sein de la population active, à l'exception des Autochtones, où seulement deux employés de plus sont nécessaires.

Afin de continuer d'accomplir sa mission avec excellence dans les années à venir, le BCP poursuivra ses efforts en vue de s'assurer que son effectif témoigne de l'évolution constante de la société canadienne et que son milieu de travail est accueillant pour les membres des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi.

Je vous remercie de m'offrir cette occasion de prendre part à l'important dialogue du Comité sur l'amélioration de la représentation de la fonction publique du Canada. Je me ferai maintenant un plaisir de répondre à vos questions.

La présidente : Merci beaucoup. J'imagine, monsieur Dinis, que vous n'avez rien à ajouter pour l'instant?

Filipe Dinis, secrétaire adjoint du Cabinet, Secrétariat de la transformation opérationnelle et du renouvellement, Bureau du Conseil privé : Effectivement, merci.

La présidente : Je vous remercie tous deux d'être venus. Puis-je vous demander de prendre la page 6? J'aimerais avoir une précision. Vos donnez des chiffres qui diffèrent au haut de la page. Vous dites, pour les Autochtones, qu'ils dépassent de 1,6 p. 100 un objectif qui est de 2,9, mais au-dessous, dans le cas des membres de minorité visible, vous indiquez qu'ils sont à 30 points de base au-dessus de leur objectif. Pourquoi utilisez-vous différentes façons de décrire les choses, et que signifient ces 30 points de base?

Mme Vreeswijk : Trente points de base, c'est 0,3 p. 100 inférieur à l'objectif. Nos chiffres reproduisent les données du Secrétariat du Conseil du Trésor.

The Chair: It is just that it is like apples and oranges. I wanted to clarify that. I also want to clarify before we go into questions that the numbers you are relying on are from Census 2006. Is that correct?

Ms. Vreeswijk: In terms of workforce availability, yes.

The Chair: We have had another census since that date, and I imagine that we will soon have those figures as well. You do not have them yet, I respect that, but I am saying that there has been another census since 2006.

Ms. Vreeswijk: There has been, and we await the data.

The Chair: One of the other things I want to clarify is that there are champions for different committees for Aboriginal people, people with disabilities and members of visible minority groups. There has been no champion appointed to create Champions and Chairs Committees for women. If that is correct, why not?

Ms. Vreeswijk: No champion has been appointed for women. I believe part of the reason is that in terms of workforce availability numbers, women are above. It is 52 per cent and women comprise 55.3 per cent of the positions within the public service.

The Chair: Is that why a champion has not been appointed?

Ms. Vreeswijk: I cannot comment on why. I am postulating that that is the reason why.

The Chair: May I please ask you to find out and let the clerk know?

Ms. Vreeswijk: We will get back to you on that.

The Chair: Yes, why a champion for women has not been appointed.

We will now go on to questions.

Senator Kinsella: Thank you very much for appearing today and helping the committee on its study on issues of discrimination in hiring and promotion practices of the federal government. The paradigm of a couple of questions that I want to raise is the pan-Canadian perspective. In that context, I wanted to find out whether mobility is an issue or obstacle to hiring and promotion practices within the federal public service, given that we are a large confederation with great distances, and to ensure that Canadians from all parts of Canada have equal opportunity to participate in the Public Service of Canada.

I am wondering whether you would speak a little bit to the question of participation in the public service by the members of the four target groups in terms of province of origin and province of residence. Are there, for example, large concentrations of citizens who fall within the four designated groups for employment equity? For example, in Nova Scotia, New

La présidente : C'est un peu comme de comparer des pommes et des oranges. Je voulais le préciser. Je veux aussi confirmer, avant de passer aux questions, que les chiffres que vous utilisez sont tirés du recensement de 2006. C'est bien exact?

Mme Vreeswijk : En ce qui concerne la disponibilité au sein de la population active, en effet.

La présidente : Nous avons réalisé un autre recensement, depuis, et j'imagine que nous aurons bientôt ces chiffres. Vous ne les avez pas encore, je le comprends, mais je souligne qu'un autre recensement a été réalisé depuis 2006.

Mme Vreeswijk : En effet, nous attendons les données.

La présidente : Par ailleurs, je constate qu'il y a des champions pour différents comités intéressant les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, mais il n'y a pas de champion désigné dont le mandat serait de créer des comités de champions et de présidents pour les femmes. Si tel est bien le cas, pourquoi?

Mme Vreeswijk : Il n'y a pas de champion pour les femmes. Je crois que c'est en partie parce que la représentation des femmes est supérieure à leur disponibilité au sein de la population active. Cette disponibilité est de 52 p. 100, et les femmes occupent 55,3 p. 100 des postes dans la fonction publique.

La présidente : C'est pour cela qu'aucun champion n'a été nommé?

Mme Vreeswijk : Je ne peux pas me prononcer à ce sujet. J'imagine que c'est là la raison.

La présidente : J'aimerais que vous trouviez la réponse pour nous et que vous la transmettiez au greffier.

Mme Vreeswijk : D'accord, nous vous trouverons cette réponse.

La présidente : Bien. Pourquoi n'y a-t-il aucun champion pour les femmes?

Passons maintenant à nos questions.

Le sénateur Kinsella : Merci beaucoup d'être venus aujourd'hui aider le comité à étudier la question de la discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de l'administration fédérale. Les deux ou trois questions que je vais soulever sont de portée pancanadienne. Dans ce contexte, j'aimerais savoir si la mobilité est un problème ou un obstacle aux pratiques d'embauche et de promotion dans la fonction publique fédérale. Nous sommes une grande confédération où les distances sont importantes, et les Canadiens de toutes les régions du pays devraient avoir les mêmes possibilités de se joindre à la fonction publique du Canada.

Je me demande si vous pouvez nous parler de la participation des membres des quatre groupes cibles au sein de la fonction publique, en fonction de leur province d'origine et leur province de résidence. Est-ce qu'il existe d'importantes concentrations de citoyens qui s'inscrivent dans les quatre groupes désignés de l'équité en matière d'emploi? Je pense par exemple à la Nouvelle-

Brunswick, parts of Saskatchewan, Windsor, Ontario and Montreal, there are very large and important what some call indigenous Black communities that go back to pre-Loyalist times. I am curious as to whether you have done any studies as to the place of origin of province and whether there is a disproportionate participation or an under level of participation from the members of the four target groups depending on what province you happen to come from.

We do know — and it has come up in debates in the Senate from time to time — that the honourable senators, many who represent the interests of provinces pursuant to our Constitution, are concerned that there is not sufficient participation from a given province in the public service, and that it seems more centric to the Montreal-Ottawa-Toronto axis. One can understand that there is a very high and vigorous, healthy multicultural community in the larger metropolitan areas, but are any steps being taken to ensure that members of the multicultural community, women, persons with disabilities and First Nations people in other parts of Canada are fully participating?

I raise my questions under the rubric of mobility. Of course, the Charter recognizes the mobility right of all Canadians. Has the government mined down sufficiently to understand the participation — we want to grow the participation of members of these four target groups — and how that it impacted by place of provincial origin or provincial residence?

Ms. Vreeswijk: Certainly, I think if you look at workforce availability of different groups across the country, there is variability. When staffing, deputy ministers are responsible for the hiring process and HR management process. Each organization faces its own challenges and opportunities in terms of how to ensure that their departments and operations take advantage of and offer opportunity to designated groups.

If you were to look at the annual report on employment equity from the Treasury Board Secretariat, you would see that certainly if you were in Newfoundland it might be more difficult to achieve the employment equity objectives with respect to visible minorities versus perhaps if the department had larger operations in British Columbia. Each organization has its own challenges and opportunities.

I think that quite recently you had before you the head of Parks Canada, and he spoke about the fact that they do a lot of their management of parks in collaboration with Aboriginal groups, and as a result they have a larger representation of Aboriginal people in their executive ranks, at 12 per cent. It offers both challenges and opportunities as deputy ministers do their hiring.

Écosse, au Nouveau-Brunswick, à certaines régions de la Saskatchewan, à Windsor, en Ontario, et à Montréal, où il existe de très importantes collectivités que certains appellent des collectivités indigènes noires dont l'origine est antérieure à l'arrivée des loyalistes. Je me demande si vous avez réalisé des études sur le lieu ou la province d'origine et si la participation des membres des quatre groupes cibles est disproportionnée ou insuffisante selon leur province d'origine.

Nous savons — et nous en avons déjà discuté au Sénat à l'occasion — que les honorables sénateurs, dont bon nombre représente les intérêts des provinces comme le prévoit notre Constitution, s'inquiètent de la participation insuffisante de certaines provinces dans la fonction publique, qui semble plus concentrée dans l'axe Montréal-Ottawa-Toronto. On peut comprendre qu'il existe une solide communauté multiculturelle saine et vigoureuse dans les grandes régions métropolitaines, mais est-ce que nous prenons des mesures pour que les membres des communautés multiculturelles, les femmes, les personnes handicapées et les membres des Premières Nations qui vivent dans d'autres régions du Canada puissent eux aussi y participer pleinement?

Mes questions s'inscrivent dans la rubrique mobilité. Évidemment, la Charte reconnaît le droit à la mobilité de tous les Canadiens. Est-ce que le gouvernement a étudié les données assez en profondeur pour comprendre la participation — nous voulons améliorer la participation des membres de ces quatre groupes cibles — et le lien avec la province d'origine ou de résidence?

Mme Vreeswijk : C'est certain, je pense que la disponibilité des divers groupes au sein de la population active varie selon les régions du pays. En matière de dotation, les sous-ministres doivent répondre du processus d'embauche et de gestion des ressources humaines. Chaque organisation a ses propres défis et ses propres possibilités quand il s'agit de faire en sorte que le ministère et les programmes mettent à profit les talents des membres des groupes désignés et leur présentent des occasions.

Prenez le rapport annuel sur l'équité en matière emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor, vous y verrez qu'à Terre-Neuve, il est peut-être plus difficile d'atteindre les objectifs de l'équité en matière d'emploi pour le groupe des minorités visibles que dans le cas d'un ministère qui mène des activités considérables en Colombie-Britannique. Chaque organisation a ses propres défis et ses propres possibilités.

Je pense qu'il n'y a pas très longtemps, le directeur général de Parcs Canada est venu témoigner devant vous et il vous a expliqué que comme une bonne partie de la gestion des parcs se faisait en collaboration avec des groupes autochtones il y a une forte représentation d'Autochtones au sein des cadres de Parcs Canada, soit 12 p. 100. Cet état de choses offre des défis et des possibilités aux sous-ministres dans le domaine de l'embauche.

Within the public service, once hired, there is mobility, and there are opportunities for people to move and to seek different work with different departments. That is part of the benefit of being a public servant, the ability to shift, obtain new experience and advance that way.

The whole mobility issue is both on the recruitment side — yes, there are channels and opportunities — but once within there are also opportunities to advance. There are public servants who move across regions and there are public servants who move within organizations as well.

Senator Kinsella: Are the deputy ministers given any guidance as to how they can improve the participation of members of the four target groups either in recruiting or in promotion with a specific focus on the availability in given provinces?

Ms. Vreeswijk: Deputy ministers are held accountable for the hiring and promotion, how they hire and how they promote their employees. They produce HR plans and, within that, employment equity plans. They are held accountable for how well they are meeting those. The Treasury Board Secretariat, as part of their Management Accountability Framework, does an assessment of deputies and how well they are performing against the workforce availability numbers, and it provides them with feedback on that so they can take corrective measures, if necessary. That information is also factored into deputy ministers' accountabilities and performance assessments.

Senator Kinsella: Have you or your colleagues across government had discussions on another instrument in the availability, namely contract compliance, given that the Government of Canada is a major leaser of contracts? Have you had discussions on using contract compliance to promote employment equity?

Ms. Vreeswijk: I am sorry, I do not quite understand the question. Are you saying contract compliance with respect to deputy ministers?

Senator Kinsella: No, if there is a major contract being let either by a corporation or by the government, that one of the factors that is evaluated in determining who gets the contract is what kind of an employment equity program, for the life of that contract, the person who submits the contract is proposing.

If one bidder says here is our plan and we are going to increase the participation of women throughout the life of this contract by following these steps, and the competitors do not have very good contract compliance, have you considered using the tremendous power available through the issuance of contracts to promote the social objective that Parliament has deemed to be in the national interest?

Ms. Vreeswijk: In terms of whether and how that would be used, the lead on procurement is the Public Works and Government Services Canada, and they would probably be able to comment more fully on that than I can.

Dans la fonction publique, après l'embauche, il y a la mobilité, il y a la possibilité pour un fonctionnaire de changer de poste et de remplir des responsabilités différentes dans différents ministères. Cela fait partie des avantages de la fonction publique, la capacité de se déplacer, de prendre de l'expérience et, ainsi, de progresser.

Cette question de la mobilité se retrouve à la fois du côté du recrutement — oui, il y a un processus et des possibilités —, mais aussi, après l'embauche, il y a aussi les perspectives d'avancement. Il y a des fonctionnaires qui se déplacent entre les régions, et d'autres qui se déplacent au sein d'une même organisation.

Le sénateur Kinsella : Est-ce que les sous-ministres reçoivent des instructions sur la façon d'améliorer la participation des membres des quatre groupes cibles au moyen du recrutement ou de la promotion en fonction précisément de la disponibilité dans certaines provinces?

Mme Vreeswijk : Les sous-ministres doivent rendre compte du recrutement et de la promotion, des méthodes qu'ils utilisent pour l'embauche et la promotion des employés. Ils établissent des plans de ressources humaines, y compris des plans d'équité en matière d'emploi. Ils doivent répondre de la réussite de ces plans. Le Secrétariat du Conseil du Trésor, dans son cadre de responsabilisation de gestion, évalue les administrateurs généraux et leur rendement en fonction des données sur la disponibilité au sein de la population active et il leur fournit une rétroaction sur les mesures correctrices à prendre, le cas échéant. Cette information est également utilisée pour l'évaluation des responsabilités et du rendement des sous-ministres.

Le sénateur Kinsella : Est-ce que vous ou vos collègues du gouvernement avez discuté d'autres instruments liés à la disponibilité? Je veux parler des contrats, puisque le gouvernement du Canada fait exécuter beaucoup de travail à contrat. Avez-vous discuté de la possibilité de recourir aux contrats pour promouvoir l'équité en matière d'emploi?

Mme Vreeswijk : Je suis désolée, je comprends mal votre question. Parlez-vous de conformité des contrats pour les sous-ministres?

Le sénateur Kinsella : Non, si une entreprise ou le gouvernement octroie d'importants contrats, l'un des facteurs à évaluer pour déterminer qui obtient le contrat serait le type de programme d'équité en matière d'emploi que le soumissionnaire exécutera pour la durée du contrat.

Si un soumissionnaire propose un plan qui vise à accroître la participation des femmes pendant la durée du contrat en s'appuyant sur des mesures précises alors que ses compétiteurs n'ont pas de plans aussi valables, est-ce que vous avez songé à utiliser l'extraordinaire pouvoir de la passation de marché pour promouvoir un objectif social que le Parlement juge être dans l'intérêt national?

Mme Vreeswijk : Si vous voulez savoir si ce critère est utilisé et de quelle façon, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, qui est responsable des acquisitions, serait sans doute mieux placé que moi pour vous répondre.

Senator Kinsella: There is a pan-government policy on employment equity, and therefore are we safe as parliamentarians to assume that all would be sharing in that same public policy? Therefore, whatever instruments are available, if Public Works is the major department that deals with the granting or awarding of contracts, they, like your department, are equally committed to the policy of employment equity, no?

Ms. Vreeswijk: Public Works is held accountable and committed to employment equity objectives. The deputy minister has to meet the Employment Equity Act, just like all the other deputy ministers. In terms of how they factor that into their procurement process and the awarding of contracts, they would be better placed to answer that than I am.

Senator Andreychuk: When we were first studying the Public Service Commission and some of the problems implementing what Parliament had indicated was desirable in the target groups, we found a lot of it might have been circumvented by using contracts. When you have a vacancy in personnel you can put in someone by contract. Those people then seem to have an edge into the Public Service Commission when a job came up. We pointed out that Canada, being as large and broad as it is and the new face of Canada, that you would have to reach into a different way of promoting employment within the public service if you wanted to get ahead.

Equally, we found we have all these agencies now that are somewhat at arm's length and we are not sure how they are following through or whether they have to. I think, just following up on what Senator Kinsella has said, when you tender out large contracts, you can put in terms of the contract, and you are saying you do not know whether there are terms in those contracts that say that you should be reaching for the same target standards, or at least trying to reach those standards as the Canadian government itself is. I guess you answered that you are not sure and we should go to the human resources, et cetera, and that is a point well taken. However, have you not had discussions like that with all of these players?

In the public eye, whether you are working for the Canada Revenue Agency, on a short-term contract or have full-time employment, it is sometimes lost on the public. They just want to know a simple thing: Are we all working towards the same goal?

Ms. Vreeswijk: To start, I can say that we are all working towards the same goal. Certainly in terms of reviewing the Public Service Commission's review of hiring and promotions, the vast majority of employees are hired on an indeterminate basis. I think you are asking me the question whether departments use contracting to get around the employment equity, and I cannot say —

Le sénateur Kinsella : N'existe-t-il pas une politique pangouvernementale sur l'équité en matière d'emploi? C'est donc dire que nous, les parlementaires, pouvons supposer que tous suivent la même politique publique. Quels que soient les instruments disponibles, et même si Travaux publics est le principal ministère responsable de la passation des marchés, votre ministère n'est-il pas tout aussi déterminé à respecter la politique d'équité en matière d'emploi?

Mme Vreeswijk : Travaux publics doit rendre des comptes et respecter les objectifs d'équité en matière d'emploi. Son sous-ministre doit respecter la Loi sur l'équité en matière d'emploi, comme tous les autres sous-ministres, mais en ce qui concerne la façon dont cela est intégré dans les processus de passation de marché et d'octroi des contrats, TPSGC serait mieux placé que moi pour vous répondre.

La sénatrice Andreychuk : Quand nous avons étudié la Commission de la fonction publique et certains problèmes liés à la mise en œuvre de ce que le Parlement avait jugé comme souhaitable pour les groupes cibles, nous avons constaté que souvent les contrats étaient utilisés pour contourner les règles. Quand vous avez une vacance, vous pouvez embaucher quelqu'un à contrat. Ces personnes semblent ensuite avoir un avantage auprès de la Commission de la fonction publique quand un poste s'ouvre. Nous avons souligné qu'au Canada, compte tenu de ses dimensions géographiques et de son nouveau visage, il faudrait trouver de nouvelles façons de promouvoir l'emploi dans la fonction publique pour progresser.

Par ailleurs, nous avons constaté qu'il y a maintenant un grand nombre d'agences plus ou moins indépendantes, et nous ne savons pas si elles suivent les règles ou non. Je pense, pour faire suite à l'intervention du sénateur Kinsella, que lorsque vous octroyez d'importants contrats, vous pouvez mettre des conditions, mais vous nous dites que vous ignorez si ces conditions portent sur des cibles similaires à celles fixées par le gouvernement canadien ou du moins qui tentent de s'en rapprocher. Si je vous comprends bien, vous n'êtes pas certaine, et vous pensez que nous devrions nous adresser aux services des ressources humaines, et cetera. C'est fort juste. Toutefois, est-ce que vous n'avez jamais discuté de cette question avec ces intervenants?

Aux yeux de la population, si vous travaillez à Revenu Canada en vertu d'un contrat ou parce que vous avez été nommé pour une période indéterminée, c'est sans importance. Le public veut simplement savoir une chose : est-ce que tous visent le même but?

Mme Vreeswijk : Premièrement, je peux dire que nous avons tous le même but. Certes, selon l'examen des pratiques d'embauche et de promotion de la Commission de la fonction publique, la majorité des employés sont des employés permanents. Je pense toutefois que vous me demandez si les ministères utilisent les contrats pour contourner les règles de l'équité en matière d'emploi, et je l'ignore...

Senator Andreychuk: No, I am not implying any negative motives. I am trying to say that there are all these mechanisms. Are we sure they are applying the targets process?

Some of them may not have a legal responsibility, but are you using other methods to encourage them? That is why I am asking: Is there an environment informally, if not formally, where you discuss this, in the best interests of Canada, to move forward?

Ms. Vreeswijk: The labour market has changed in terms of demographics. All senior managers would like to have the largest possible pool to draw from, so that they can have the most competent and the best employees. When a deputy minister is looking at their department, they are looking at it as a whole in terms of whether it is inclusive and welcoming, and asking, "Are we developing talent and encouraging our employees to learn, to advance?" They reflect these in their human resources plans, which have an employment equity aspect to them.

Senator Andreychuk: I am not questioning the public service or the deputy ministers at this point. I am simply asking, on a broader point of view, are you sitting down with other groups — not ones you are responsible for but the groups all around the government — and talking with them about what Canada needs, what the issues are, and encouraging them to address the issues of targets? Those are the informal things we do to make our objectives met.

Really, I am not questioning what is done inside; I am questioning how you work in the broader community — all of those parts that are not necessarily under your purview, legally.

Ms. Vreeswijk: I think Mr. Dinis can give you an example from CRA.

Mr. Dinis: I would just like to build on Ms. Vreeswijk's response in terms of the separate employer. In my previous life, I was part of a separate employer, that being the Canada Revenue Agency. I can tell you that the objectives of employment equity that are applicable within the public service are also very much applicable within the context of that separate employer. I believe Ms. Vreeswijk highlighted some others.

The objectives and the efforts that are applicable from the core public service perspective are just as applicable and are pursued within the context of a separate employer like that particular organization. Therefore, the objectives and goals of the deputy ministers across the federal public service and the commissioner of the CRA have the same objectives and work towards the same targets, if you will, when it comes to managing employment equity.

Senator Andreychuk: My question still is this: How do we, as oversight of the process, know that the CRA and all these others are following it without calling each and every one of them? Is

La sénatrice Andreychuk : Non, je n'insinue rien de négatif. Je dis qu'il y a divers mécanismes. Êtes-vous certaine que tous utilisent le même processus de ciblage?

Certains n'ont pas nécessairement de responsabilité vis-à-vis de la loi. Est-ce que vous utilisez d'autres méthodes pour les encourager? C'est l'objet de ma question : est-ce qu'il y a un cadre officieux, sinon officiel, où vous discutez de cette question, dans l'intérêt du Canada, pour faire avancer les choses?

Mme Vreeswijk : Le marché du travail a évolué sur le plan démographique. Tous les cadres supérieurs souhaitent utiliser un bassin aussi vaste que possible pour trouver les employés les plus compétents. Quand un sous-ministre regarde son ministère, c'est pour l'ensemble qu'il doit déterminer s'il est inclusif et accueillant et se demander : « Est-ce que nous développons le talent et est-ce que nous encourageons nos employés à apprendre, à progresser? » Il intègre ensuite cette réflexion dans les plans de ressources humaines, qui ont un volet relatif à l'équité en matière d'emploi.

La sénatrice Andreychuk : Je ne parle pas de la fonction publique ni des sous-ministres pour l'instant. Je vous demande simplement, de façon plus générale, si vous travaillez avec d'autres groupes — pas les groupes dont vous êtes responsable, mais les groupes en périphérie du gouvernement — pour leur parler des besoins du Canada, de nos problèmes, et les encourager à fixer des cibles? Ce sont des mesures officieuses qui favorisent l'atteinte des objectifs.

Vraiment, je ne vous parle pas de ce qui se fait à l'interne; je parle de la façon dont vous travaillez avec la collectivité en général — toutes ces parties qui ne relèvent pas nécessairement de vous, sur le plan légal.

Mme Vreeswijk : Je pense que M. Dinis peut vous donner l'exemple de l'ARC.

M. Dinis : Je vais étoffer la réponse de Mme Vreeswijk concernant les employeurs distincts. Dans une vie antérieure, j'ai travaillé pour un employeur distinct, l'Agence du revenu du Canada. Je peux vous dire que les objectifs de l'équité en matière d'emploi fixés dans la fonction publique s'appliquent aussi dans le contexte de cet employeur distinct. Je crois que Mme Vreeswijk en a mentionné quelques autres.

Les objectifs et les efforts de la fonction publique centrale s'appliquent également dans le contexte d'un employeur distinct comme cette organisation. Donc, les objectifs et les buts des sous-ministres de la fonction publique et du commissaire de l'ARC sont les mêmes et comportent les mêmes cibles, si vous voulez, quand il s'agit d'équité en matière d'emploi.

La sénatrice Andreychuk : Vous n'avez pas répondu à ma question : Comment pouvons-nous superviser le processus et savoir si l'ARC et tous ces autres employeurs suivent les règles si

there no coordinated way to be assured for the public that this is happening?

Ms. Vreeswijk: I think that you would probably find some report on this in the Report on Plans and Priorities that each department tables in Parliament. You would probably also find it in the Treasury Board of Canada Secretariat employment equity report, which goes through each and every department and examines how well they are doing with respect to the designated groups.

There is also the Management Accountability Framework, which assesses each department's performance with respect to people management each and every year. That provides an opportunity to get a pretty good snapshot, when you look at all three of those, of how well departments are preparing for, through their HR plans, and achieving the targets in and around designated groups.

There are opportunities to take a look at — and I have looked at some, myself — how each department is doing. There is a significant amount of variability, reflecting the occupations and reflecting the regions. They each have their own challenges, but that information is made public.

Senator Andreychuk: It would cover all the agencies?

Ms. Vreeswijk: Yes.

Senator Andreychuk: All the agencies that are created by Parliament?

Ms. Vreeswijk: Yes.

Mr. Dinis: That is correct. The reporting requirements are very much similar to a normal department, if you will.

The Chair: Just for clarification, is this found in the employment equity in the Public Service of Canada 2011 annual report to Parliament?

Ms. Vreeswijk: Yes, that is what I was referring to. You can look at Table 1 in the appendix. This is prepared by the Treasury Board of Canada Secretariat — the Office of the Chief Human Resources Officer.

The Chair: I am looking at that and I do not see figures for the CRA. I might be missing it; I have to admit I have been looking fast.

Ms. Vreeswijk: It is a test now for me to find it.

The Chair: It is not meant to be a test. I just do not see it, though it may be there. I just wanted to clarify if that is what you meant.

Ms. Vreeswijk: That is what I meant.

The Chair: CRA is not on it.

I have some questions on the confusion I have with the Treasury Board of Canada Secretariat's annual report. Some witnesses have complained that the Treasury Board's most recent

nous ne leur demandons pas? S'il n'y a pas de façon coordonnée de vérifier, au nom de la population, que les objectifs sont respectés?

Mme Vreeswijk : Je pense qu'il y a probablement des renseignements à ce sujet dans le rapport sur les plans et les priorités que chaque ministère dépose au Parlement. Vous constaterez probablement que c'est dans le rapport sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor, qui porte sur tous les ministères et vérifier leur rendement en ce qui a trait aux groupes désignés.

Il y a aussi le cadre de responsabilisation de gestion, qui évalue chaque année le rendement de tous les ministères en matière de gestion du personnel. Si vous consultez ces trois documents, vous avez une bonne idée du rendement des ministères, de ce qu'ils font dans leurs plans des ressources humaines et pour atteindre les cibles fixées relativement aux groupes désignés.

Il est possible de vérifier — et je l'ai fait moi-même à l'occasion — comment chaque ministère s'en tire. Il y a des variations considérables, suivant les professions et les régions. Chacun a ses propres défis, mais cette information est du domaine public.

La sénatrice Andreychuk : Cela couvre toutes les agences?

Mme Vreeswijk : Oui.

La sénatrice Andreychuk : Toutes les agences créées par le Parlement?

Mme Vreeswijk : Oui.

M. Dinis : C'est exact. Les exigences de déclaration sont très semblables à celles des ministères.

La présidente : J'aimerais avoir une précision : est-ce que cela se trouve dans le rapport de 2011 sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada qui a été déposé au Parlement?

Mme Vreeswijk : Oui, c'est ce que je disais. Vous pouvez regarder le tableau 1, à l'annexe. C'est préparé par le Secrétariat du Conseil du Trésor, par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

La présidente : J'ai beau regarder, je ne vois pas les chiffres pour l'ARC. C'est peut-être ma faute, je n'ai fait qu'y jeter un œil.

Mme Vreeswijk : C'est donc un test : je dois le trouver.

La présidente : Ce n'est pas un test. Mais je ne le vois pas, c'est peut-être là. Je voulais simplement préciser ce que vous disiez.

Mme Vreeswijk : C'est ce que je voulais dire.

La présidente : L'ARC ne figure pas dans ce tableau.

J'ai des questions concernant le rapport annuel du Secrétariat du Conseil du Trésor. Certains témoins ont déploré que les derniers rapports annuels du Conseil du Trésor soient beaucoup

annual reports are much shorter than in previous years and do not contain sufficient information for service and labour unions to provide constructive commentary in response.

What directive is the Privy Council Office giving to the Treasury Board of Canada Secretariat as to what to include in these reports?

Ms. Vreeswijk: In terms of what is in those reports, it is the accountability of the Treasury Board of Canada Secretariat to determine what they report on and how to structure those reports.

Senator Munson: Thank you very much for being here. In a previous life, when working in the Prime Minister's Office with Prime Minister Chrétien, I had the opportunity to have weekly meetings with members of the Privy Council Office, and I found it very interesting, engaging and insightful. I do not think Canadians understand when you say "PCO" exactly what the PCO does and who the PCO is. It is a bureaucracy that is close to the Prime Minister, and it does a very effective role.

In the interests of accountability and transparency — which seems to be a big phrase around here these days — we are studying the employment equity in other departments, but within your own department, how many employees do you have? Does it reflect the mosaic that we see in other departments? Are you leading by example?

Ms. Vreeswijk: Thank you. The Privy Council Office in its entirety is just over 800 employees. Of the 800 employees, about 56.8 per cent are women; 4 per cent are Aboriginal people; and 6.2 per cent are persons with disabilities. In terms of visible minority groups, 12.2 per cent are visible minority representatives. For executives, we have about 100, and 50 per cent of those are women. In terms of Aboriginal people, we start getting into small numbers. It is very difficult to report on a population of 100 while maintaining the confidentiality of employees, so on Aboriginal peoples I cannot report, except for my opening remarks. Persons with disabilities, in terms of the executives, are at 8.7 per cent and visible minorities are at 7.7 per cent. The latter two are just over workforce availability. Workforce availability for persons with disabilities in the executive category is about 4 per cent and we are at 8.7 per cent. We tend to exceed within the executive group for all designated groups.

This is a core commitment of the Privy Council Office. The clerk is the head of the public service, and we take very seriously the importance of leading by example. As I reported, we are above workforce availability on all designated groups.

Senator Munson: Do you have champions as well?

Ms. Vreeswijk: Yes, we do.

plus brefs qu'auparavant et ne contiennent pas assez d'information pour que la fonction publique et les syndicats puissent y répondre de façon constructive.

Quelle directive le Bureau du Conseil privé donne-t-il au Secrétariat du Conseil du Trésor sur ce que doivent contenir ces rapports?

Mme Vreeswijk : C'est au Conseil du Trésor qu'il incombe de déterminer le sujet et la structure de ces rapports.

Le sénateur Munson : Merci beaucoup d'être venus. Dans une vie antérieure, lorsque je travaillais au Bureau du premier ministre, avec M. Chrétien, j'ai eu l'occasion de participer à des réunions hebdomadaires avec des membres du personnel du Bureau du Conseil privé, et c'était très intéressant, très éclairant. Quand vous dites « BCP », je ne crois pas que les Canadiens comprennent vraiment ce qu'est le BCP et ce qu'il fait. C'est la bureaucratie proche du premier ministre, elle a un rôle très efficace.

Dans l'intérêt de la reddition de comptes et de la transparence — un aspect qui semble bien important, par les temps qui courent, ici —, nous étudions l'équité en matière d'emploi dans d'autres ministères, mais dans votre ministère, combien y a-t-il d'employés? Est-ce que cela reflète la mosaïque des autres ministères? Est-ce que vous donnez l'exemple?

Mme Vreeswijk : Merci. Le Bureau du Conseil privé est une entité d'un peu plus de 800 employés. Parmi ces 800 employés, environ 56,8 p. 100 sont des femmes, 4 p. 100 sont des Autochtones et 6,2 p. 100 sont des personnes handicapées. Quant aux minorités visibles, nous avons 12,2 p. 100 de représentants de minorité visible. En ce qui concerne les cadres, ils sont une centaine, dont 50 p. 100 de femmes. Quant aux Autochtones, les chiffres sont plus faibles. Il est difficile d'étudier un ensemble de 100 personnes sans mettre en danger la confidentialité des renseignements sur les employés, alors je ne peux rien dire dans le cas des Autochtones, si ce n'est mon commentaire initial. Dans le groupe de la direction, les personnes handicapées, sont à 8,7 p. 100 et les minorités visibles, à 7,7 p. 100. La représentation de ces deux derniers groupes est légèrement supérieure à leur disponibilité au sein de la population active. La disponibilité des personnes handicapées au sein de la population active pour le groupe de la direction est d'environ 4 p. 100, et nous avons une représentation de 8,7 p. 100. Dans le groupe de la direction, nous dépassons les cibles pour tous les groupes désignés.

C'est un engagement clé du Bureau du Conseil privé. Le greffier est à la tête de la fonction publique, et nous considérons qu'il est très important de donner l'exemple. Comme je l'ai dit, la représentation est supérieure à la disponibilité pour tous les groupes désignés.

Le sénateur Munson : Vous avez aussi des champions?

Mme Vreeswijk : Oui, en effet.

Senator Munson: I have never heard that word. Is that something new or has it been around for some time?

Ms. Vreeswijk: Since 2011. Government-wide, not only in the Privy Council Office, we have organized to have deputy minister champions that bring together champions appointed by deputy ministers in each department, as well as the chairs of the networks of employees from the designated groups. You had the three champions before you just a few weeks ago. It is a very important mechanism to promote dialogue and share best practices. Some issues were raised on regional representation and availability, and that kind of experience is very important in terms of enriching the dialogue across departments and in raising awareness. The three deputy minister champions are appointed by the Clerk of the Privy Council, and this is a key process of raising awareness and taking action on employment equity groups.

Senator Munson: You have probably seen some of the other testimony before us over the last number of years. I would like to get your point of view on this. Treasury Board always claims it gives out detailed statistical reports and paints a reasonable, rosy picture. However, the Public Service Alliance has a different view, claiming the Treasury Board was withholding statistics, criticizing the outdated and under-representative workforce availability from these benchmarks for the four employment equity groups.

When you see these two conflicting points — they both claim to be telling the truth as they see it — how does PCO view it? To give you an example, Aboriginal women are hired less often than Aboriginal men. How do you view all of these things?

Ms. Vreeswijk: Each year, the individual departments report on their employment equity information to the Treasury Board Secretariat. It then rolls all of that up and it forms part of their annual report to Parliament on how well we are doing both in individual departments and also collectively.

In terms of workforce availability, they rely on the census data. Yes, we are waiting for the new census information to come so that we can ensure we continue to be in line and take note of what is happening within Canada. The data comes from deputies providing that information to the Treasury Board Secretariat and StatsCan providing information to help inform the workforce availability analysis. They are coming from third parties, and in that way, I think that one could say they are reliable. We certainly rely on that. Deputies are held accountable in terms of how and what they are reporting to the Treasury Board Secretariat. Apart from that, I cannot comment on what the bargaining agents are saying.

Le sénateur Munson : Je n'ai jamais entendu ce mot. C'est quelque chose de nouveau, ou c'est déjà ancien?

Mme Vreeswijk : Depuis 2011. À l'échelle du gouvernement, et pas seulement au Conseil privé, nous avons des sous-ministres champions qui réunissent les champions désignés par les sous-ministres dans chaque ministère ainsi que les présidents des réseaux d'employés membres des groupes désignés. Les trois champions sont venus témoigner devant vous il y a quelques semaines. C'est une structure très importante pour promouvoir le dialogue et faire connaître les pratiques exemplaires. Certaines questions ont été soulevées au sujet de la représentation et de la disponibilité dans les régions, et ce genre d'expérience est très important pour enrichir le dialogue entre les ministères et améliorer la sensibilisation. Les trois sous-ministres champions sont désignés par le greffier du Conseil privé, et c'est un processus clé pour faire connaître le programme et prendre des mesures pour les groupes cibles de l'équité en matière d'emploi.

Le sénateur Munson : Vous avez sans doute vu certains des témoignages qui nous ont été présentés au fil des ans. J'aimerais connaître votre point de vue sur la question suivante. Le Conseil du Trésor soutient toujours qu'il fournit des rapports statistiques détaillés et qu'il brosse un tableau raisonnablement optimiste. L'Alliance de la fonction publique, par contre, conteste ces affirmations. Elle soutient que le Conseil du Trésor ne dévoile pas toutes les statistiques et qu'il utilise des données désuètes sur la disponibilité au sein de la population active pour fixer les repères pour les quatre groupes cibles de l'équité en matière d'emploi.

Ces deux opinions sont contradictoires — et chacun de ces deux groupes affirme que son point de vue correspond à la vérité —, mais que pense le BCP? Je vous donne un exemple. Les femmes autochtones sont embauchées moins souvent que les hommes autochtones. Que pensez-vous de tout cela?

Mme Vreeswijk : Chaque année, les divers ministères communiquent leurs données sur le programme d'équité en matière d'emploi au Secrétariat du Conseil du Trésor. Ces données sont compilées et intégrées au rapport annuel remis au Parlement au sujet de la situation dans les divers ministères et dans l'ensemble de la fonction publique.

En ce qui concerne la disponibilité au sein de la population active, ce sont les données du recensement qui sont utilisées. Oui, c'est vrai, nous attendons les données du dernier recensement pour vérifier si nous sommes bien alignés et faire le point sur la situation au Canada. Les chiffres sont fournis par les sous-ministres au Secrétariat du Conseil du Trésor, et Statistique Canada fournit les données nécessaires à l'analyse sur la disponibilité au sein de la population. Les données nous sont fournies par des tiers, et je pense donc que l'on peut dire qu'elles sont fiables. Nous comptons certainement là-dessus. Les sous-ministres doivent rendre compte des données qu'ils transmettent au Secrétariat du Conseil du Trésor. Par contre, je ne peux pas me prononcer sur la position des agents de négociation.

Senator Munson: I presume you cannot comment on whether we are getting the right census information and timely census information.

I have one other question. For someone watching this committee and listening to you, when you do the statistical business — talking about women and 2.5 per cent above the target of this 52.8 per cent and Aboriginal people is 1.6 per cent and it goes on with disabilities and visible minority — can you paint a real picture for us of humanity in this country of what these numbers really mean? Who are they? Is this a good thing? Can we do better? As we said in our report, we must do better than our previous report of 2007, I believe. I would like to get a picture of what this really means, the hiring practices of Canadians in the public service.

Ms. Vreeswijk: First, the public service has a fundamental principle of merit which underpins all of our processes. It is about trying to have a high performing, non-partisan, professional public service. This is our ultimate objective. Like other employers in the country, the labour pool we are drawing on is changing and is highly competitive. We are seeking to have a labour pool that is as inclusive as possible, such that we can take advantage of excellence wherever we find it. We believe that we will find the best and the brightest in all walks of Canada.

Our commitment is to try to make sure that our processes favour that and we are able to encourage a wide swath of Canadians to apply for and take advantage of opportunity within the public service. A number of departments are taking different strategies in doing that, and all of this is welcomed because we are trying to build a strong, diverse public service. Like other employers — a paper was recently released by the Conference Board — we recognize that by having a diverse workforce, we are better able to relate to Canadians and to citizens as clients. We are better able to engage in terms of partners, whether in Canada or elsewhere. We are also more innovative. For senior management, a key priority of any senior manager, whether in the private sector or the public sector, is to have a creative, dynamic workforce, and part of that is having a diverse workforce. That is how we will get new ideas and be creative into the future. Beyond the numbers, it is the best strategy to have a high performing public service.

Senator Munson: Thank you.

The Chair: I have a supplementary question on that. I understand no one wants us to have anything but merit, but we do have a law that says the public service should reflect the diversity of Canada, so we also have to take that into account.

How involved is the Privy Council Office in providing direction to and working with the Treasury Board Secretariat of Canada with regard to employment equity and discrimination in the

Le sénateur Munson : J'imagine que vous ne pouvez pas non plus dire si les données du recensement que l'on nous fournit sont adéquates et opportunes.

J'ai une autre question. Pour les téléspectateurs qui nous écoutent et qui entendent les statistiques que vous nous donnez — pour les femmes, 2,5 p. 100 au-dessus de la cible de 52,8 p. 100, pour les Autochtones, 1,6 p. 100, puis pour les personnes handicapées et les minorités visibles... Pouvez-vous humaniser un peu ces chiffres, nous dire ce qu'ils représentent pour les habitants de notre pays? Qui sont ces gens? Est-ce que la situation est acceptable? Pouvons-nous faire mieux? Comme nous l'avons dit dans notre rapport, il faut faire mieux que ce que montraient notre rapport précédent, celui de 2007 je crois. J'aimerais avoir une meilleure idée de ce qui se passe véritablement, de ce que sont les pratiques d'embauche des Canadiens dans la fonction publique.

Mme Vreeswijk : Premièrement, la fonction publique applique le principe fondamental du mérite, ce principe sous-tend nos processus. Nous voulons une fonction publique professionnelle, neutre et très performante. C'est l'objectif ultime. Comme pour les autres employeurs au pays, le bassin de main-d'œuvre dans lequel nous puisons évolue et il est très compétitif. Nous voulons un réservoir aussi inclusif que possible, pour pouvoir profiter de l'excellence qu'il offre. Nous croyons que nous y trouverons les meilleurs candidats provenant de tous les horizons.

Nous nous sommes engagés à tenter de faire en sorte que nos processus favorisent cela et à encourager tout un éventail de Canadiens à poser leur candidature et à saisir les occasions qui se présentent dans la fonction publique. Divers ministères adoptent des stratégies distinctes à cette fin, et c'est très bien parce que nous essayons de constituer une fonction publique robuste et diversifiée. Comme d'autres employeurs — le Conference Board a récemment publié un document —, nous reconnaissons qu'une main-d'œuvre diversifiée nous permet de mieux comprendre les Canadiens et les citoyens qui sont nos clients. Nous sommes mieux à même d'agir avec des partenaires, au Canada ou ailleurs. Nous sommes aussi plus innovateurs. Pour la haute direction, pour tout cadre supérieur, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, le fait de pouvoir disposer d'une main-d'œuvre créatrice et dynamique, et donc diversifiée, constitue une priorité absolue. C'est ainsi que nous pourrons profiter de nouvelles idées et faire preuve de créativité à l'avenir. Indépendamment des chiffres, c'est la meilleure stratégie à suivre pour disposer d'une fonction publique très performante.

Le sénateur Munson : Merci.

La présidente : J'ai une question supplémentaire à ce sujet. Je comprends que personne ne veut que nous utilisions d'autres critères que le mérite, mais nous avons une loi qui dit que la fonction publique doit refléter la diversité du Canada, et il faut en tenir compte.

Est-ce que le Bureau du Conseil privé donne des instructions et est-ce qu'il collabore avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi et la

federal public service? How often does the Privy Council Office meet with the Treasury Board Secretariat of Canada and other departments to discuss employment equity? What direction do you give?

Ms. Vreeswijk: We are in constant dialogue with our colleagues at the Treasury Board Secretariat on a wide swath of issues. Renewal of the public service is a key part of that.

The Chief Human Resources Officer reports to the Clerk of the Privy Council office, so that relationship is a direct one. As he discharges his duties, that dialogue is ongoing. To say how many times, I really could not comment on that because the dialogue is continuous.

All deputies are held accountable for how they exercise their responsibilities; so, too, are the Secretary of the Treasury Board and the Chief Human Resources Officer.

The Chair: How many women deputy ministers are there?

Ms. Vreeswijk: I can provide you the numbers from a percentage perspective. About 35.4 per cent of deputy ministers are women.

The Chair: Aboriginal people?

Ms. Vreeswijk: Aboriginal people, 2.6 per cent.

The Chair: People with a handicap?

Ms. Vreeswijk: Persons with disabilities, 1.3 per cent; and visible minorities, 3.9 per cent.

I should back up a little bit, because I am very sensitive to the point that was made, that we can talk about statistics but it is very important to get the context as well.

When we are looking at the deputy community, we have between 75 and 80 deputy ministers. The key feeder group, about 90 per cent of our staffing of deputy ministers comes from the assistant deputy minister group. When we are pursuing talent management, which we do for each and every assistant deputy minister and succession planning, we are looking at opportunities to see what development is required for those ADMs to become deputy ministers. It is in this way that we are trying to move toward a higher level of representation.

When you are dealing with a population of about 80 individuals, a shift of one or two individuals for personal reasons, for professional reasons, can shift your statistics significantly. That is just by way of explanation.

We do, from time to time, if you have three or four individuals who have self-identified as a person with a disability, if one of them leaves, our statistics change quite significantly. Where we place our focus is really on making sure that the feeder groups are well prepared and that we develop them. We want the widest

discrimination dans la fonction publique fédérale? À quelle fréquence le Bureau du Conseil privé rencontre-t-il le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et d'autres ministères pour discuter d'équité en matière d'emploi? Quelles instructions lui donnez-vous?

Mme Vreeswijk : Nous entretenons un dialogue constant avec nos collègues du Secrétariat du Conseil du Trésor dans un large éventail de dossiers. Le renouvellement de la fonction publique est un élément clé de ces discussions.

Le dirigeant principal des ressources humaines relève du greffier du Conseil privé, il s'agit donc d'une relation directe. Il s'acquitte de ses fonctions, et le dialogue est permanent. À quelle fréquence, je ne saurais vous le dire, parce que ce dialogue est constant.

Tous les sous-ministres doivent rendre compte de la façon dont ils exercent leurs responsabilités, y compris celui du Secrétariat du Conseil du Trésor et le dirigeant principal des ressources humaines.

La présidente : Combien de femmes sont sous-ministres?

Mme Vreeswijk : Je peux vous répondre en termes de pourcentage. Environ 35,4 p. 100 des sous-ministres sont des femmes.

La présidente : Et dans le cas des Autochtones?

Mme Vreeswijk : Pour les Autochtones, c'est 2,6 p. 100.

La présidente : Et les personnes handicapées?

Mme Vreeswijk : Pour les personnes handicapées, c'est 1,3 p. 100, et pour les minorités visibles, 3,9 p. 100.

Permettez-moi de revenir un peu là-dessus, car je suis bien consciente de ce qu'on vient de me dire. C'est très bien de parler de statistiques, mais il faut aussi fournir un contexte.

Prenons le groupe des sous-ministres. Ils sont entre 75 et 80. Le principal groupe de relève, d'où proviennent 90 p. 100 des sous-ministres, est formé des sous-ministres adjoints. Quand nous gérons le talent, ce que nous faisons pour tous les sous-ministres adjoints et pour la planification de la relève, nous cherchons des occasions de développement pour ces sous-ministres adjoints, pour qu'ils puissent devenir sous-ministre. C'est ainsi que nous essayons d'améliorer la représentation.

Quand vous avez une population d'environ 80 personnes, l'ajout ou le retrait d'une ou deux personnes pour des raisons d'ordre personnel ou professionnel suffit à modifier sensiblement les statistiques. Je le dis pour mieux expliquer la situation.

De temps à autre, si trois ou quatre personnes se sont volontairement déclarées comme personnes handicapées et que l'une d'entre elles quitte ses fonctions, les statistiques s'en trouvent sensiblement modifiées. Là où nous mettons véritablement l'accent, c'est sur la préparation des groupes de

possible pool when staffing deputy ministers so that we can ensure we have the best available.

In terms of the scope of the deputy ministers, each and every year the committee of senior officials meets, they look at the ADM cadre, they look at the talent management and succession planning and provide advice to the clerk on that.

The Chair: How many ADMs do you have?

Ms. Vreeswijk: As I recall, the number is around 300. I think the Chief Human Resources Officer has indicated it is about 300.

The Chair: Of the 300, how many are women?

Ms. Vreeswijk: Women, 39.5 per cent.

The Chair: The rest of the groups?

Ms. Vreeswijk: I will go through them systematically. The ADM feeder representation: 3.5 per cent. We have, within deputy ministers, 35, so we have an opportunity to increase that. The ADM feeder group also has 1.8 per cent Aboriginal, 2.8 per cent persons with disabilities and 5.8 per cent visible minorities. That is compared to workforce availability. I should probably give those to you at the same time.

Workforce availability for women is 42.1 per cent, and representation is 39.5; workforce availability for Aboriginals is 6.7 per cent, and representation is at 1.8 per cent; persons with disabilities is at 4 per cent, and representation of ADMs is at 2.8 per cent; and visible minorities is at 5.1 per cent, and representation is at 5.8 per cent.

The Chair: I am lost. When you talk about workforce availability, what do you mean? You must have other figures on workforce availability.

Ms. Vreeswijk: Workforce availability takes into account the occupation and the level of the individuals. We do not tend to draw from entry level executives when staffing ministers. Workforce availability in this instance is at the assistant deputy minister or at the VP kind of level. That is the population we would draw on for staffing deputy ministers. That is why the numbers are different.

Senator Hubley: Thank you for your presentation. The former President of the Public Service Commission of Canada previously stated before the committee that she did not have a great deal of confidence in the number used to calculate the number of visible minorities currently working in the Government of Canada. She claimed it is under-representative. Do you agree with this statement? If so, what implications does it have for monitoring employment equity in the federal public service?

Ms. Vreeswijk: It is very difficult for me to comment on the former President of the Public Service Commission's comment because I do not know in what context it was provided.

relève, sur les occasions de perfectionnement que nous offrons aux membres de ces groupes. Nous voulons une relève aussi nombreuse que possible dans le cas des sous-ministres, pour pouvoir compter sur les meilleurs talents.

Pour les sous-ministres, les cadres supérieurs se réunissent chaque année pour passer en revue le groupe des SMA. Ils examinent la gestion des talents et la planification de la relève et ils fournissent des conseils au greffier à cet égard.

La présidente : Combien avons-nous de sous-ministres adjoints?

Mme Vreeswijk : Si j'ai bonne mémoire, ils sont environ 300. Je pense que le dirigeant principal des ressources humaines a dit qu'ils étaient 300.

La présidente : Et combien sont des femmes?

Mme Vreeswijk : Pour les femmes, c'est 39,5 p. 100.

La présidente : Et les représentants des autres groupes?

Mme Vreeswijk : Je vous les énumère. La représentation du groupe de relève des SMA est 3,5 p. 100. Nous en avons 35 parmi les sous-ministres. Le groupe de relève des SMA compte aussi 1,8 p. 100 d'Autochtones, 2,8 p. 100 de personnes handicapées et 5,8 p. 100 de membres de minorité visible. Cela est en comparaison de la disponibilité au sein de la population active, et je devrais probablement vous fournir aussi ces chiffres.

La disponibilité des femmes au sein de la population active est de 42,1 p. 100, et leur représentation, de 39,5; la disponibilité des Autochtones est de 6,7 p. 100, et leur représentation de 1,8 p. 100; pour les personnes handicapées, c'est 4 p. 100, et leur représentation parmi les SMA est de 2,8 p. 100; dans le cas des minorités visibles, c'est 5,1 p. 100, et leur représentation est de 5,8 p. 100.

La présidente : Je m'y perds. Quand vous parlez de disponibilité, que voulez-vous dire? Vous devez avoir d'autres chiffres sur la disponibilité.

Mme Vreeswijk : La disponibilité tient compte de la profession et du niveau de la personne. Pour les sous-ministres, nous ne cherchons pas de cadres au niveau d'entrée. La disponibilité, en l'occurrence, c'est au niveau des sous-ministres adjoints ou des vice-présidents. C'est le bassin dans lequel nous recrutons les sous-ministres. C'est la raison pour laquelle les chiffres diffèrent.

La sénatrice Hubley : Merci de cet exposé. L'ancienne présidente de la Commission de la fonction publique du Canada a déjà affirmé devant le comité qu'elle n'avait pas beaucoup confiance dans les chiffres utilisés pour calculer la représentation des minorités visibles dans la fonction publique canadienne. Selon elle, ce groupe était sous-représenté. Êtes-vous d'accord? Si oui, quelles sont les conséquences de cette situation pour le suivi de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale?

Mme Vreeswijk : Il m'est très difficile de commenter ce qu'a dit l'ancienne présidente de la Commission de la fonction publique, parce que j'ignore dans quel contexte elle s'exprimait.

I can say that, whether at entry levels or at the deputy level, we rely on employees' self-identification in order to ascertain how well we are doing. I believe the same methodology is used in the private sector: self-identification. That is voluntary and confidential, as it should be and as is indicated in the act. We cannot then approach people and say to them, "please self-identify."

As a mechanism for assessing how well we do, what experience shows us is the way to encourage employees to self-identify is to do a significant amount of outreach. While we cannot do the outreach to individuals, we can do the outreach to public servants more widely. At various points, departments are doing that kind of outreach, communicating, engaging their executives who may be members of designated groups in trying to reach and encourage employees to self-identify.

The Public Service Commission also encourages it at the point of hiring, at appointment stage, and then the Treasury Board Secretariat and deputy ministers within their departments encourage it at various junctures, at the stage of promotions, so when a job offer is made. The champions and chairs are also very much involved, and I think there is also a working group on self-identification. It is very important as a key data source for us in understanding how well we are doing. It is important that we make employees as comfortable as possible with the self-identification process, and part of that is the confidentiality and the voluntary nature of it.

The Chair: Senator Ngo, I think you had the same question.

Senator Ngo: Yes, you already asked the question regarding fair representation at the executive level, and she has answered that.

Do visible minority groups tend to be employed only by a few departments and not represented equally throughout the public service?

Ms. Vreeswijk: No, the table that I referred to earlier — my apologies, it does not include the core public administration or Canada Revenue Agency — lists the percentages by department of visible minorities. You will find the number varies on a per-department basis.

The Public Health Agency, 17 per cent of their employees are members of a visible minority group; Treasury Board Secretariat, 14.7 per cent are members of a visible minority group. I am trying to go over the workforce availability numbers. PCO is at 12.9 per cent and Canada School of Public Service at 13.5 per cent.

Therefore, if you look at this table, while the numbers vary, there are many departments that are well over the workforce availability levels that are developed, following the census.

Je peux dire qu'au niveau de l'entrée ou au niveau des sous-ministres, nous comptons sur la déclaration volontaire des employés pour évaluer notre rendement. Je crois que la même méthode est utilisée dans le secteur privé, la déclaration volontaire. C'est volontaire et confidentiel, comme il se doit et comme le précise la loi. Nous ne pouvons pas aborder les gens et leur demander de déclarer volontairement leur appartenance à un groupe.

Comme mécanisme pour évaluer notre rendement, l'expérience nous montre que la façon d'encourager les employés à déclarer volontairement leur appartenance à un groupe désigné est la communication. Nous ne pouvons pas rejoindre les intéressés directement, mais nous pouvons nous adresser aux fonctionnaires en général. À divers points, les ministères mènent ce type d'activités, ils communiquent, ils s'adressent aux cadres qui pourraient être membres d'un groupe désigné pour tenter de les encourager à le déclarer volontairement.

La Commission de la fonction publique encourage aussi cette déclaration à l'étape du recrutement, au moment de la nomination, et le Secrétariat du Conseil du Trésor et les sous-ministres à l'intérieur des ministères encouragent cette déclaration à diverses étapes de la carrière, au moment d'une promotion ou quand une offre est présentée, par exemple. Le champion et les présidents s'engagent eux aussi à fond, et je pense qu'il y a également un groupe de travail sur la déclaration volontaire. C'est une source de données clés très importante pour comprendre notre rendement. Il est important d'encourager les employés à faire cette déclaration volontaire en offrant des garanties de confidentialité et en faisant valoir le caractère volontaire de la déclaration.

La présidente : Sénateur Ngo, je crois que vous aviez une question identique?

Le sénateur Ngo : Oui, vous avez déjà posé la question au sujet de la représentation équitable au niveau des cadres, et le témoin y a répondu.

Est-ce que les groupes minoritaires sont mieux représentés dans certains ministères que dans d'autres, plutôt que de façon uniforme dans toute la fonction publique?

Mme Vreeswijk : Non, le tableau auquel j'ai fait allusion — et pardonnez-moi s'il ne comprend pas l'administration publique centrale ni l'Agence du revenu du Canada — fait état des pourcentages des minorités visibles par ministère. Vous constaterez que les chiffres varient selon le ministère.

À l'Agence de la santé publique, 17 p. 100 des employés sont membres d'une minorité visible; au Secrétariat du Conseil du Trésor, 14,7 p. 100 sont membres d'une minorité visible. J'essaie de vérifier les données sur la disponibilité au sein de la population active. Au BCP, c'est 12,9 p. 100, et à l'École de la fonction publique du Canada, 13,5 p. 100.

Donc, si vous consultez ce tableau, vous voyez que les chiffres varient, mais de nombreux ministères qui sont bien au-dessus des niveaux de disponibilité, selon les données du recensement.

The Chair: National Defence has 6.8 per cent and there are many that have less. I will not go through the whole table.

Senator Andreychuk: As a follow-up, we had the target groups — designated groups, as we call them — and this was put in place some time ago. Do you feel confident that working on designated groups and identifying the best way to make an inclusive Public Service Commission is still the same way? There was a lot of discussion before that as to how to do it to be representative. Targeting is one way of doing it; designating it is another way. Do you feel comfortable that our act is reflecting modern tools for a modern society?

Ms. Vreeswijk: It is very difficult for me to comment on a whole piece of legislation. There are a number of different ways that we try to create an environment that is both reflective of the diversity of Canada but also welcoming to Canadians. Purely as a business decision, it is a wise business decision to do so.

By focusing on the designated groups, it gives us an opportunity to ensure that we keep an eye on the multiplicity of actions that are taken in departments, both individually and collectively, and that we give it focus and attention.

Having said that, there are Canadians who do not view themselves as necessarily being members of a group. They identify with who they are as individuals and will happily compete. Our view is that the pool of excellence extends right across all designated groups and extends to a wide swath of Canadians. Our focus is on merit. Having said that, we keep an eye on the designated groups.

Senator Andreychuk: We heard throughout our previous reports that there needed to be cultural changes within the bureaucracy to be more welcoming. Are you addressing that?

Ms. Vreeswijk: We are continually mindful of the fact that there are the numbers, and it is important to keep an eye on the numbers, but there is also the matter of creating an environment that is respectful, healthy and welcoming.

Senator Andreychuk: I did not really look this up fully, and I should have, but we use the term "visible minorities" and we use the concept of self-identification. At one point we were faulted by a subcommittee of the United Nations Human Rights Commission for using the term "visible minority;" namely, that it in itself is discriminatory. When you identify Canadians as visible minorities, you are separating them from being part of the majority.

The pushback in Canada was that the minority groups — at least those that spoke out — were comfortable with the term "visible minority" and it did have that lever of self-identification, so that was helpful.

Have you received any comments that the term should not be used, or that it is a practical and good definition?

La présidente : La Défense nationale est à 6,8 p. 100, et nombre d'organisations sont à des niveaux encore moindres que cela. Je ne passerai pas en revue tout le tableau.

La sénatrice Andreychuk : Pour faire suite à cette question, nous avons les groupes cibles — ce que nous appelons les groupes désignés —, qui ont été créés il y a quelque temps déjà. Pensez-vous que les efforts déployés auprès des groupes désignés et le travail d'identification demeurent la meilleure façon de créer une Commission de la fonction publique inclusive? Nous avons beaucoup discuté, par le passé, de ce qu'il fallait faire pour être représentatif. Le ciblage est une façon de procéder; la désignation en est une autre. Croyez-vous que notre loi prévoit les outils modernes dont une société moderne a besoin?

Mme Vreeswijk : Il m'est difficile de me prononcer sur ce que dit l'ensemble d'une loi. Il existe différentes façons de créer un environnement qui reflète la diversité du Canada et qui soit aussi accueillant pour les Canadiens. Simplement sur le plan des opérations, il est sage d'agir ainsi.

En mettant l'accent sur les groupes désignés, nous pouvons surveiller avec attention la multiplicité des mesures prises dans les ministères, individuellement et collectivement.

Cela dit, certains Canadiens n'ont pas le sentiment d'appartenir à un groupe donné. Ils se perçoivent comme des individus et ils ne craignent pas la concurrence. Selon nous, le bassin réservoir de talents englobe tous les groupes désignés et un large éventail de Canadiens. Nous mettons l'accent sur le mérite. Cela dit, nous gardons un œil sur les groupes désignés.

La sénatrice Andreychuk : Lors de nos études antérieures, on nous a dit qu'il fallait modifier la culture de la bureaucratie, la rendre plus accueillante. Est-ce que vous répondez à cette préoccupation?

Mme Vreeswijk : Nous n'oublions jamais les chiffres, et c'est important de suivre les chiffres, mais il faut aussi créer un climat respectueux, sain et accueillant.

La sénatrice Andreychuk : Je n'ai pas regardé cela de près, et j'aurais dû le faire, mais nous utilisons l'expression « minorités visibles » et le concept de déclaration volontaire. Un sous-comité de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies nous a reproché l'utilisation de l'expression « minorités visibles ». Essentiellement, en soi, cette expression est discriminatoire. Quand vous dites que certains Canadiens sont membres de minorités visibles, vous les séparez du reste du pays.

Au Canada, on a réagi en affirmant que les groupes minoritaires — du moins ceux qui s'expriment — acceptaient l'expression « minorité visible », qui permet la déclaration volontaire et qui est utile.

Avez-vous reçu des commentaires voulant qu'il soit préférable d'éviter cette expression ou encore qu'il s'agisse d'une définition pratique et valable?

Ms. Vreeswijk: I cannot say that I have received any commentary on whether the term is in and of itself discouraging. Some individuals and people do not think it is inclusive enough. I can say that there are sensitivities and sometimes they do vary, depending on the age group as well.

Whether people are hearing it differently perhaps than it is intended, it is intended to be a positive measure, to try to ensure that we are inclusive. If people are hearing that as exclusive, as something that is not welcoming, that is certainly not the intent.

The Chair: You know we have done a number of studies, and in the studies we have done on this subject, the issue of self-identification has come up a number of times. If I am not mistaken, I have understood that when people apply for the job, they self-identify. However, once they have been in the public service for a while, they are reluctance to self-identify further.

I would like to hear what the Privy Council Office is doing to create a culture where people feel proud to be able to identify. We have heard people saying they do not want to self-identify because they do not want to hurt their chances of promotion.

Ms. Vreeswijk: In terms of self-identification, it is really important for us to have the two dimensions, the voluntary and confidential nature of it. Part of that is creating the right environment such that employees feel comfortable to self-identify.

I know that there have been departments where they have seen their self-identification numbers and they do not seem to line up with their sense of where their departments are going. They have then done a significant amount of outreach and communications and really placed a priority on self-identification. Following on that, they have seen a positive response from employees.

It seems to me that the key is to communicate that it is voluntary and confidential, and to respect that, and to do so on a regular or periodic basis.

As I indicated to you earlier, the Conference Board of Canada has a study on the business case for hiring visible minorities. They talked about there being a wide variety of reasons why visible minorities may or may not self-declare. We are all grappling with the same thing. As I indicated earlier, each deputy minister has the accountability for HR management and planning, but they can also reach their employees much, much more easily than centrally.

Having said all of that, each and every year, the clerk has included direction and has commented on the importance of diversity. There is a section in his annual report this year, as in prior years, that talks about the importance of diversity in bringing the richness of experience and perspectives to the public service, and how that is valued. We know that public servants

Mme Vreeswijk : Je ne peux pas dire que j'ai reçu des commentaires voulant que cette expression soit décourageante. Certaines personnes la considèrent trop peu inclusive. Je peux dire qu'il y a des susceptibilités qui, parfois, varient aussi selon le groupe d'âge.

Certains peuvent mal l'interpréter, mais la mesure est perçue comme positive, comme visant à accroître le caractère inclusif de l'organisation. Si certains la perçoivent comme une mesure d'exclusion, une mesure peu accueillante, telle n'est pas l'intention.

La présidente : Vous savez, nous avons réalisé plusieurs études, et dans celles que nous avons consacrées à cette question, la déclaration volontaire a été mentionnée plusieurs fois. Si je ne me trompe, j'ai compris que lorsque les gens posent leur candidature, ils déclarent volontairement à quel groupe ils appartiennent. Toutefois, lorsqu'ils sont entrés dans la fonction publique, ils hésitent à faire cette déclaration.

J'aimerais savoir ce que le Bureau du Conseil privé fait pour créer une culture où les gens sont fiers de pouvoir déclarer leur appartenance à un groupe désigné. Certains nous ont dit qu'ils ne voulaient pas le faire parce qu'ils craignent de nuire à leur avancement.

Mme Vreeswijk : Pour ce qui est de la déclaration volontaire, c'est vraiment important d'avoir les deux dimensions, le caractère volontaire et la confidentialité. C'est en partie pour créer un contexte favorable, pour que les employés osent faire cette déclaration.

Je sais qu'il y a des ministères où les chiffres concernant la déclaration volontaire ne semblaient pas correspondre à l'orientation souhaitée au ministère. Les responsables se sont alors tournés vers les activités de diffusion et de communication et ils ont mis l'accent sur la notion de déclaration volontaire. Les employés ont très bien réagi à ces efforts.

Il me semble que la clé du succès, c'est de bien faire comprendre le caractère volontaire et confidentiel, la nécessité de respecter cela, et de le faire régulièrement.

Comme je l'ai dit précédemment, le Conference Board du Canada a publié une étude sur le recrutement des minorités visibles. Il a traité du large éventail de raisons qui expliquent que les membres de minorité visible ne sont pas toujours disposés à déclarer volontairement leur appartenance au groupe. Nous avons tous le même problème. Comme je l'ai dit, chaque sous-ministre doit rendre compte de la gestion et de la planification des ressources humaines, et il lui est beaucoup plus facile qu'aux organismes centraux de rejoindre ses employés.

Cela dit, chaque année sans exception le greffier donne des instructions et rappelle l'importance de la diversité. Il y a une section dans son rapport annuel, cette année comme dans les rapports des années antérieures, qui porte sur l'importance de la diversité pour enrichir l'expérience et les perspectives de la fonction publique et qui souligne à quel point cet aspect est

read this, and I think that is a signal from the top as to how important it is. It can help put people at greater ease with respect to self-identification.

The Chair: Besides what the clerk puts in his report, what is the clerk doing proactively to encourage people to feel comfortable enough to self-identify? What is he doing with the deputy ministers to make it comfortable for people to identify? We have heard from people who said they do not feel comfortable to self-identify.

Ms. Vreeswijk: As I indicated at the start, with respect to accountabilities, it really is the deputy ministers who are involved in the day-to-day operations of their departments, and they can reach employees in a very direct way. They can send the signal with respect to their senior management teams of the importance of ensuring the participation of designated groups. They can send a signal about providing a welcoming work environment, and they can encourage employees to self-identify.

It is through the means of having the dialogue with the deputies that the clerk provides that direction and encouragement to deputies to exercise these responsibilities.

Senator Munson: I am sure the wise minds inside PCO and Treasury Board have thought of this question on strategy. As I am beginning to understand, it is a boomer time and people are leaving the public service by the thousands because they have reached that time in their life when they just want to retire. In new strategic plans within the public service, could you give us some insights how this would work with visible minorities, Aboriginals and women? Is there something new afoot that would be put into place to make it even easier for these groups to join the public service, since you will have many gaps to fill in the next few years?

Ms. Vreeswijk: It is true that, like the rest of Canadian society, the public service is aging, and that is something we have to keep in mind when we look at workforce composition. We do not want to lose the gains we have made. We must make sure that we monitor both the numbers that are leaving as well as the numbers that are arriving.

In terms of hiring and the appointments as reported by the Public Service Commission, I will run through the full list of designated groups, if that is okay.

We are appointing about 53 per cent women, and the separations are at about 55 per cent, so we are losing more women than we are appointing, but marginally.

In terms of Aboriginal people, 5.3 per cent of appointments are of Aboriginal persons, and the separations, the people who are leaving, is at 3.8 per cent, so we have a net gain still; we are still hiring more than are leaving.

valable. Nous savons que les fonctionnaires lisent le rapport, et je pense que c'est un signal qui vient d'en haut au sujet de l'importance de cette activité. Cela peut encourager les fonctionnaires à faire une déclaration volontaire.

La présidente : Outre ce qu'il inscrit dans son rapport, qu'est-ce que le greffier fait, de façon proactive, pour encourager les gens à se sentir assez à l'aise pour déclarer volontairement leur appartenance à un groupe désigné? Que font les sous-ministres pour que les gens fassent une déclaration volontaire? Certains nous ont dit qu'ils hésitaient à faire cette déclaration volontaire.

Mme Vreeswijk : Comme je l'ai dit au début, en matière de responsabilisation ce sont vraiment les sous-ministres qui participent aux activités quotidiennes du ministère et ils peuvent rejoindre les employés très directement. Ils peuvent envoyer très clairement des signaux aux équipes de la haute direction pour souligner l'importance de la participation des groupes désignés. Ils peuvent envoyer des signaux pour créer un climat accueillant et encourager les employés à faire une déclaration volontaire.

C'est dans le cadre d'un dialogue avec les sous-ministres que le greffier donne des instructions et encourage les sous-ministres à s'acquitter de leurs responsabilités.

Le sénateur Munson : Je suis certain que les grands esprits au BCP et au Conseil du Trésor ont réfléchi à la question de la stratégie. Je commence à comprendre ce qui se passe. La population vieillit, et les fonctionnaires quittent la fonction publique par milliers parce qu'ils arrivent à l'âge où ils veulent prendre leur retraite. Dans les nouveaux plans stratégiques de la fonction publique, pouvez-vous nous dire quel est l'effet de ce phénomène pour les minorités visibles, les Autochtones et les femmes? Y a-t-il quelque chose de nouveau qui se prépare, pour aider ces groupes à entrer dans la fonction publique, puisque vous aurez de nombreuses vacances à combler au cours des prochaines années?

Mme Vreeswijk : C'est vrai, la fonction publique vieillit comme l'ensemble de la société canadienne, et c'est un phénomène que nous gardons à l'esprit quand nous examinons la composition de l'effectif. Nous ne voulons pas perdre de terrain. Nous voulons continuer à surveiller les chiffres tant pour ceux qui quittent la fonction publique que pour ceux qui y arrivent.

Pour ce qui est du recrutement et des nominations, selon les chiffres déclarés par la Commission de la fonction publique, si vous le voulez bien, je passerai en revue toute la liste des groupes désignés.

Nous nommons environ 53 p. 100 de femmes, et les départs s'établissent à environ 55 p. 100. C'est donc dire que nous perdons légèrement plus de femmes que nous n'en nommons.

Les Autochtones forment 5,3 p. 100 des nominations et 3,8 p. 100 des départs, alors il y a un gain net. Nous en recrutons plus que nous n'en perdons.

In terms of persons with disabilities, 3 per cent persons with disabilities are being appointed but separations are 6.8 per cent. That probably reflects the aging of the population and the fact that there is an increase in disabilities as people get older.

Then with respect to visible minorities, the Public Service Commission number at the point of hiring is 22 per cent hiring of visible minorities, with separations at 7.7 per cent. In that instance, we are hiring certainly more than are leaving.

Overall, when we look at the composition of the public service, we tend to just look at the margin, the individuals who are coming in and the individuals who are leaving, but it is important to keep in mind the stock as well. What we have now in terms of composition of the public service reflects 35 years of individual hiring and promotion decisions, at a time when workforce availability might have been different. We are always mindful of that, that we have to take positive measures to ensure that we keep an eye on workforce availability and how that is changing into the future, but that we also keep in mind the individuals who are already with the public service and how our hiring and promotions are affecting them.

Senator Munson: I do not want to interrupt, but the question was, is there a new strategy in place as a result of losing so many public servants in attracting visible minorities, the four employment equity groups? Is someone thinking about this?

Ms. Vreeswijk: Each deputy minister is thinking about how they ensure that they have, within their HR plan, a robust succession plan. That is part and parcel of all the integrated HR plans and business plans of departments. They know their population and they need to have succession plans in place to ensure that as people retire, there is a cohort behind them.

Globally as well, across departments, within the assistant deputy minister ranks, we are also looking at talent management and succession planning and have been doing that for a few years, to ensure that we have at the leadership level the right succession in place for people to be replacing those who are retiring. In fact, we are now extending that into the director general level so that the feeder group for assistant deputy ministers is managed as actively as the ADMs.

The Chair: Talking about figures, we had the Treasury Board Secretariat and saw their recent annual report, including statistics pertaining to hires in the federal public service. These are defined as numbers of persons added to the employee population in the past fiscal year, including indeterminate and seasonal employees, students and casual workers. For members of visible minority groups, the number is 10.7 per cent, as compared to 22.3 per cent of appointments administered by the Public Service Commission as per their report.

Les personnes handicapées forment 3 p. 100 des nominations, mais les départs s'établissent à 6,8 p. 100. Cela reflète probablement le vieillissement de la population et le fait que les handicaps augmentent avec l'âge.

Pour les minorités visibles, la Commission de la fonction publique a calculé le recrutement à 22 p. 100 et les départs à 7,7 p. 100. Dans le cas de ce groupe, les nominations sont nettement supérieures aux départs.

Dans l'ensemble, si l'on regarde la composition de la fonction publique, les chiffres sur les nominations et les départs, nous faisons porter notre attention sur ce qui se passe dans la marge, les nominations et les départs, mais il est important de tenir des statistiques. La composition de la fonction publique reflète 35 années de nominations et de promotions, à une époque où la disponibilité au sein de la population active était peut-être différente. Nous ne devons jamais oublier que nous devons prendre des mesures positives pour suivre l'évolution de la disponibilité, mais nous devons aussi nous intéresser aux personnes qui font déjà partie de la fonction publique et à l'effet que nos activités de recrutement et de promotion ont sur elles.

Le sénateur Munson : Je ne veux pas vous interrompre, mais je vous ai demandé si, en raison du départ d'un si grand nombre de fonctionnaires, une nouvelle stratégie avait été instaurée pour attirer les minorités visibles, les membres des quatre groupes de l'équité en matière d'emploi. Est-ce que quelqu'un réfléchit à cela?

Mme Vreeswijk : Tous les sous-ministres songent à la façon d'intégrer à leur plan de ressources humaines un excellent plan de relève. Cela fait partie de tous les plans intégrés de ressources humaines et de tous les plans d'activité des ministères. Ils connaissent leur effectif et ils ont besoin de plans de relève pour remplacer ceux qui partent à la retraite.

Au niveau de l'ensemble, dans tous les ministères, dans le groupe des sous-ministres adjoints, nous avons aussi recours à la gestion des talents et à la planification de la relève, et ce, depuis quelques années, pour veiller à ce qu'il y ait une bonne relève en place pour remplacer les membres du groupe de la direction qui quittent la fonction publique. De fait, nous intervenons maintenant aussi au niveau de directeur général, de sorte que les groupes de relève pour les sous-ministres adjoints sont gérés aussi activement que le groupe des SMA.

La présidente : Parlant de chiffres, nous avons reçu le témoignage des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor et nous avons vu le dernier rapport annuel du SCT, y compris les statistiques sur les embauches dans la fonction publique fédérale. Il contient des chiffres sur les personnes qui se sont ajoutées à l'effectif au cours du dernier exercice, y compris les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers, les étudiants et les occasionnels. Dans le cas des membres des minorités visibles, c'est 10,7 p. 100, alors que le rapport de la Commission de la fonction publique fait état de 22,3 p. 100 des nominations.

Can you please explain the difference in these two statistics, how are they developed, what is included in them and what we can infer from the difference between them?

Ms. Vreeswijk: I understand that there are differences in the point that this analysis takes place. The Public Service Commission does so at the point of hiring when individuals self-declare. The Treasury Board Secretariat does it at a later stage based on self-identification. My understanding is that the differences between these two numbers — and it was a preoccupation for me, I can tell you, before I came to this committee — are methodological differences, and both the Public Service Commission and the Treasury Board Secretariat are looking to, within the next year, ensure that there is one number that they can report and that that can give you the assurances that there are not competing numbers.

Because we were talking about hiring, which is the intake function and the responsibility of the Public Service Commission, that is why I quoted those numbers to you.

The Chair: We heard from the Canadian Human Rights, and they spoke about how well represented visible minorities were in the private sector compared to in the public sector. I was very interested in what you said about building succession planning and attracting people to work in the public service because the private sector has not found it difficult to attract visible minorities. Apparently, what the Canadian Human Rights, if I am not mistaken, said to us is that the visible minorities are doing very well in the private sector, but have challenges in the public sector. You were talking about succession planning and how to attract people into the federal service.

Ms. Vreeswijk: It is true, when we look at the federally regulated private sector, those are the figures I have. In December 2010, they were achieving 17.8 per cent in terms of representation from visible minorities, whereas the public service at that time was at 10.7. Our numbers have improved. We are trending in the right direction, so that our numbers for the core public service are at 12.1 per cent.

Generally, there is a recognition that first and foremost we have much to learn, and we are constantly looking at best practices both within the public service as well as with other groups, and the work of groups like the Conference Board of Canada and what they bring in terms of increased understanding of different strategies, whether it is for self-identification, whether it is for creating a culture that is a welcoming culture, we are always examining those lessons to ensure that we can take advantage of them. We are trending in the right direction, but at this point in time, with respect to the federally regulated private sector, we are certainly lagging.

The Chair: One other thing that has come up in our work over the years is the situation with non-advertised positions. Not so much now, but in the past it has given us great concern wherein policies and tools had been developed to ensure that the Public

Pourriez-vous nous expliquer la différence entre ces deux chiffres? Comment sont-ils établis, qu'est-ce qu'ils englobent et qu'est-ce que nous pouvons déduire de la différence entre les deux?

Mme Vreeswijk : Je crois que la différence découle du moment où les analyses sont réalisées. La Commission de la fonction publique fonde ses calculs sur les déclarations volontaires faites au moment de l'embauche. Le Secrétariat du Conseil du Trésor compile ses chiffres d'après les déclarations volontaires faites ultérieurement. Je crois que la différence entre ces deux chiffres — et c'était quelque chose qui m'inquiétait, je peux vous le dire, avant de venir ici — est d'ordre méthodologique. Tant la Commission de la fonction publique que le Secrétariat du Conseil du Trésor cherchent à produire d'ici la fin de l'année un chiffre qu'ils pourront déclarer et qui ne vous donnera pas l'impression qu'il y a une contradiction.

Nous parlons d'embauches, c'est le niveau d'entrée et la responsabilité de la Commission de la fonction publique, c'est la raison pour laquelle j'ai cité ces chiffres.

La présidente : Nous avons accueilli les représentants de la Commission canadienne des droits de la personne, qui juge les minorités visibles mieux représentées dans le secteur privé que dans le secteur public. Il m'a semblé intéressant de vous entendre parler de planification de la relève et de la nécessité d'attirer des gens pour travailler dans la fonction publique, parce que le secteur privé n'a pas de difficulté à attirer des membres des minorités visibles. Apparemment, d'après la Commission des droits de la personne, si j'ai bien compris, les minorités visibles s'en tirent très bien dans le secteur privé, mais elles ont de la difficulté dans le secteur public. Vous parliez de planification de la relève et d'attirer des gens dans la fonction publique fédérale.

Mme Vreeswijk : C'est vrai. Pour le secteur privé sous réglementation fédérale, j'ai les chiffres : en décembre 2010, la représentation des minorités visibles était à 17,8 p. 100, contre 10,7 p. 100 dans la fonction publique, à l'époque. Nous avons toutefois fait des progrès à cet égard et nous sommes sur la bonne voie. Dans la fonction publique centrale, nos chiffres sont maintenant de 12,1 p. 100.

De façon générale, nous reconnaissons d'abord et avant tout que nous avons beaucoup à apprendre et nous sommes constamment à la recherche de pratiques exemplaires, dans la fonction publique et ailleurs. Le travail de groupe comme le Conference Board du Canada et ce qu'il a à offrir pour améliorer la compréhension des diverses stratégies, la déclaration volontaire, la création d'une culture d'accueil... Nous sommes toujours à la recherche de leçons de ce genre, pour pouvoir en profiter. Nous sommes sur la bonne voie, mais pour l'instant, nous accusons du retard relativement au secteur privé sous réglementation fédérale.

La présidente : Au fil de nos travaux, ces dernières années, nous avons pris conscience d'une autre question, celle des processus non annoncés. Cela est moins marqué maintenant, mais par le passé cette situation nous a beaucoup inquiétés. Des politiques et

Service Commission and the Treasury Board are able to review all appointments of the federal public service, including non-advertised positions. I am wondering what the Privy Council Office is doing to better track progress in meeting the goals of the Employment Equity Act and to ensure that managers and deputy ministers are abiding by the most appropriate hiring policies and practices.

When we were looking at this, I have to admit a few years ago, we were very alarmed with the number — I think it was 25 per cent — of non-advertised jobs, so I would like your comments on that.

Ms. Vreeswijk: Certainly it is the role of the Public Service Commission to track the proportion of advertised and non-advertised appointments. I think that the President of the Public Service Commission was here recently commenting on that in particular.

They have a policy that provides guidance to departments on the length of time for advertising. They noted that advertising normally takes place over a period of about a week or more, and most of the advertisements are like that. Certainly they are the best place overall to be commenting on that.

I do not have much more to add on that, except to say that from time to time — and I think the president commented on this when she was here — managers will use non-advertised processes. They will take advantage of other competitions that have been advertised and draw from people who have been qualified from that. They can use that process also to ensure that they improve their standing with respect to designated groups.

It is not necessarily a straight line between a non-advertised position and the results in terms of designated groups. From time to time, managers use that as a tool to make progress on employment equity.

The Chair: When you say it like that, it gives me a lot of confidence, but that is not how it has been said to us in the past. I would encourage to you look at this for next time, as to what the situation is for non-advertised positions.

There is one other thing that I would like to publicly bring to your attention. As you know, with the cancellation of the National Employment Equity Councils — the National Council for Visible Minorities, the National Council for Federal Employees with Disabilities and the National Council for Aboriginal Federal Employees — there was, as Senator Munson was saying, the creation of the chairs and champions. We were not able to encourage chairs and champions to appear and make a presentation of how it was working. We had challenges with having them make a presentation. To be candid, I did not push it

des outils ont été élaborés depuis, pour que la Commission de la fonction publique et le Conseil du Trésor puissent examiner toutes les nominations faites dans la fonction publique, y compris celles issues de processus non annoncés. Je me demande ce que le Bureau du Conseil privé fait pour mieux suivre les progrès relativement aux objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et pour s'assurer que les gestionnaires et les sous-ministres respectent les politiques et les pratiques d'embauche les plus opportunes.

Dans ce dossier, je dois admettre qu'il y a quelques années, nous étions fort inquiets des chiffres — je crois que c'était 25 p. 100 — pour les processus non annoncés. J'aimerais savoir ce que vous pensez de cela.

Mme Vreeswijk : Il incombe à la Commission de la fonction publique de suivre la proportion des processus annoncée et non annoncée. Je pense que la présidente de la Commission de la fonction publique a récemment commenté la situation devant votre comité.

La Commission a une politique qui guide les ministères en ce qui concerne la période pendant laquelle un concours doit être annoncé. La présidente a mentionné que les concours doivent être annoncés normalement pendant au moins une semaine, et c'est ce qui se passe dans la majorité des cas. Évidemment, c'est elle qui est la mieux placée pour commenter la question.

Je n'ai rien à ajouter à cela, sauf que de temps à autre — et je pense que la présidente l'a dit quand elle est venue — les gestionnaires ont recours aux processus non annoncés. Ils profitent d'autres concours qui ont été annoncés pour trouver des gens qui sont déjà qualifiés. Ils peuvent procéder de cette façon également pour améliorer la situation des groupes désignés.

On ne peut pas nécessairement faire un lien direct entre le fait que les processus non annoncés et les résultats des membres des groupes désignés. De temps à autre, des gestionnaires utilisent ce procédé comme outil pour faire progresser l'équité en matière d'emploi.

La présidente : Quand vous présentez les choses ainsi, je me sens en confiance, mais ce n'est pas ainsi qu'on nous a exposé la situation par le passé. Je vous encourage à examiner la question pour la prochaine fois, en ce qui concerne les processus non annoncés.

Il y a autre chose que j'aimerais porter publiquement à votre attention. Comme vous le savez, suite à la disparition des conseils nationaux de l'équité en matière d'emploi — le Conseil national des minorités visibles, le Conseil national des employés handicapés fédéraux et le Conseil national des employés fédéraux autochtones —, comme le faisait remarquer le sénateur Munson, on a nommé des présidents et des champions. Nous n'avons pas réussi à convaincre les présidents et les champions à venir témoigner devant nous et à nous présenter des exposés sur la façon dont fonctionne le système. Nous nous sommes heurtés à

because there was this feeling of not being comfortable with independently speaking about how chairs and champions would work, so that part of our study has been left without answers.

I would encourage you to help this committee find out how that process is working because Privy Council sets the trend; in the end, the buck stops with you. Therefore, we would encourage you to find ways for us to talk to the champions and chairs. In the past, we never had any problem with the National Employment Equity Councils coming before of us. We have not been able to get the chairs and champions to come, so I reach out to you to help us because that part of our work is being left out in the open.

My last question to you is on gender-based analysis. What is the Privy Council Office doing in setting the trend on gender-based analysis to promote tolerance and understanding? How are you encouraging departments to do gender-based analysis in their work?

Ms. Vreeswijk: Departments will undertake gender-based analysis when they are considering new proposals. That is part of the analysis that underpins some of their advice.

In terms of female representation, I think I have cited to you the results on that. Certainly over the past 20 or 30 years, when you look at the trends in terms of female representation within the public service, we are doing well. I think your question relates to gender-based analysis and the impact of policies as they affect Canadians.

The Chair: Absolutely.

Ms. Vreeswijk: I have to say that that does not fall within my purview. Certainly Status of Women has a role on that front and would be better placed to answer that than me.

The Chair: Thank you very much to both of you for being here and answering our questions. As I said, this is the first time we have been able to get the Privy Council Office to come and make a presentation. I cannot tell you how hard our previous chair, Senator Andreychuk, tried in the past, so we are happy to start this working relationship with you. I would encourage you to help us hear from the champions and chairs as to how that is working. We look forward to working with you in the future.

Ms. Vreeswijk: Just a question of clarification. My understanding is that the deputies that are the DM chairs of the chairs and champions tables have been here.

The Chair: Yes, they have, but not the chairs themselves.

Ms. Vreeswijk: I see.

The Chair: Thank you very much.

des difficultés. Franchement, je n'ai pas insisté parce que j'avais l'impression qu'ils hésitaient à parler ouvertement du fonctionnement de cette structure, alors nous n'avons pas obtenu de réponses pour cette partie de notre étude.

Je vous conseille d'aider le comité à découvrir comment le processus fonctionne, parce que c'est le Conseil privé qui donne le ton. En fin de compte, vous êtes l'ultime responsable. Donc, nous vous demandons de trouver des moyens de convaincre les champions et les présidents de venir nous parler. Par le passé, nous n'avons jamais éprouvé de difficultés à obtenir que les conseils nationaux de l'équité en matière d'emploi viennent témoigner devant nous. Nous n'avons pas réussi à convaincre les présidents et les champions de venir témoigner, alors je vous demande d'intervenir pour nous aider, parce que cette partie de notre travail est en péril.

Ma dernière question porte sur l'analyse comparative entre les sexes. Que fait le Bureau du Conseil privé pour donner l'exemple et recourir à l'analyse comparative entre les sexes afin de promouvoir la tolérance et la compréhension? Comment encouragez-vous les ministères à utiliser l'analyse comparative dans leur travail?

Mme Vreeswijk : les ministères procèdent à des analyses comparatives lorsqu'ils envisagent de nouvelles propositions. Cela fait partie de l'analyse qui sous-tend certains de leurs conseils.

Quant à la représentation des femmes, je pense vous avoir donné les résultats. Depuis 20 ou 30 ans, si vous regardez les tendances de la représentation féminine dans la fonction publique, il faut reconnaître que la situation s'améliore nettement. Je pense que votre question porte sur l'analyse comparative et l'effet qu'ont les politiques sur les Canadiens.

La présidente : Parfaitement.

Mme Vreeswijk : Je dois dire que cela ne relève pas de moi. La Commission de la fonction publique, elle, a certainement un rôle à jouer et elle serait mieux placée que moi pour vous répondre.

La présidente : Je vous remercie tous deux d'être venus et d'avoir répondu à nos questions. Comme je l'ai dit, c'est la première fois que le Bureau du Conseil privé répond à notre invitation et vient présenter un exposé, malgré tous les efforts déployés par notre présidente précédente, la sénatrice Andreychuk. Nous nous réjouissons donc de pouvoir enfin établir cette relation de travail avec vous. Je vous encourage à nous aider à convaincre les champions et les présidents de venir témoigner. Nous serons heureux de vous accueillir à nouveau.

Mme Vreeswijk : Je dois préciser un point. À ma connaissance, les sous-ministres qui président les groupes de présidents et de champions sont venus témoigner.

La présidente : Oui, en effet, mais pas les présidents eux-mêmes.

Mme Vreeswijk : Je comprends.

La présidente : Merci beaucoup.

Colleagues, if we can please look at the budget, there is in front of honourable senators a budget for cyberbullying with an explanation for the budget items. As you know, our cyberbullying report has had a lot of interest; we have run out of copies and we need to apply for monies to be able to print more copies of the cyberbullying study.

The steering committee has approved that we apply for $5,000. I wanted this to be put in front of you as to whether we can apply for $5,000 to print further reports of our cyberbullying study.

Senator Andreychuk: So moved.

The Chair: Senator Andreychuk has moved and Senator Munson has seconded. Are there any questions?

Senator Andreychuk: Just a clarification for the board — the same thing asked in the steering committee: We understand that we are not expending the $5,000; it is if the publication requests warrant it, you will expend the money up to $5,000?

The Chair: That is right. Exactly. We will obviously not go and print the reports; we will only print reports as and when we need them, as we have done in the past.

So that we do not keep coming back to the whole committee, we will apply for up to $5,000. The clerk is very careful; he will get as many reports printed as and when we need them. Can I apply for this $5,000?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: All those in favour?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Anyone opposed? Thank you very much.

While I have everyone's attention, I wanted to give notice that we are working on two reports, one is this report on employment equity and the other one is, as we have agreed, the off-reserve study. We are waiting for both of those reports. As soon as we get them, the steering committee will look at them, and we are hoping to have them in front of you before we rise in June. Are there any questions on that?

Some Hon. Senators: No.

The Chair: Thank you very much.

(The committee adjourned.)

Chers collègues, nous devons examiner le budget, vous avez devant vous un budget concernant notre rapport sur la cyberintimidation, avec une explication des divers postes. Comme vous le savez, notre rapport sur la cyberintimidation a suscité un vif intérêt. Nous en avons distribué de nombreux exemplaires et nous devons maintenant demander des fonds pour la réimpression de ce document.

Le comité directeur nous autorise à demander 5 000 $. Je voulais vous consulter pour savoir si nous pouvons demander 5 000 $ pour imprimer de nouveaux rapports de notre étude sur la cyberintimidation.

La sénatrice Andreychuk : Je le propose.

La présidente : La sénatrice Andreychuk propose la motion, et le sénateur Munson l'appuie. Y a-t-il des questions?

La sénatrice Andreychuk : Je veux apporter une précision à l'intention du conseil — la même question a été posée au comité directeur : nous comprenons que nous ne dépenserons pas automatiquement ces 5 000 $; si la demande le justifie, nous pourrons dépenser jusqu'à concurrence de 5 000 $. C'est bien cela?

La présidente : C'est exact. Nous n'allons pas faire tout de suite un nouveau tirage du rapport; nous imprimerons des exemplaires seulement lorsque nous en aurons besoin, comme par le passé.

Nous voulons éviter de devoir revenir constamment devant l'ensemble du comité, nous demandons jusqu'à concurrence de 5 000 $. Le greffier est très prudent; il fera imprimer autant de rapports que nécessaire quand nous en aurons besoin. Puis-je demander ces 5 000 $?

Des voix : D'accord.

La présidente : Ceux qui sont pour?

Des voix : D'accord.

La présidente : Ceux qui sont contre? Merci beaucoup.

Pendant que nous sommes réunis, je voulais vous aviser que nous travaillons sur deux rapports, celui-ci, sur l'équité en matière d'emploi, et celui dont nous sommes convenus concernant la situation à l'extérieur des réserves. Nous attendons ces deux rapports. Dès que nous les aurons reçus, le comité directeur les examinera. Nous espérons les recevoir avant la fin de la session, en juin. Y a-t-il des questions à ce sujet?

Des voix : Non.

La présidente : Merci beaucoup.

(La séance est levée.)

OTTAWA, Monday, June 3, 2013

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 4 p.m. to study Bill C-279, Act to amend the Canadian Human Right Act and the Criminal Code (gender identity)

Senator Mobina S. B. Jaffer (*Chair*) in the chair.

[*Translation*]

The Chair: Honorable senators, I call to order the 34th hearing of the 41th Parliament of the Standing Senate Committee on Human Rights. Our committee has received from the Senate the mandate to examine issues relating to human rights in Canada and abroad.

[*English*]

As a reminder to those watching, these committee hearings are open to the public and are also webcast and available at parl.gc.ca. You can find more information on the schedule of witnesses on the website under "Senate Committees."

Honourable senators, we are conducting a study on Bill C-279, An Act to amend the Canadian Human Rights Act and the Criminal Code (gender identity). The bill proposes amendments to the Canadian Human Rights Act to include gender identity as a prohibited ground of discrimination. The bill also proposes to amend the Criminal Code to include gender identity as a distinguishing characteristic protected under section 318 and as an aggravating circumstance to be taken into consideration under section 718.2 at the time of sentencing.

My name is Mobina Jaffer, chair of the committee. I would ask committee members to introduce themselves.

Senator Ataullahjan: Salma Ataullahjan from Toronto, Ontario.

Senator White: Vern White from Ontario.

Senator Oh: Victor Oh from Ontario.

Senator Ngo: Thanh Hai Ngo from Ontario.

Senator Andreychuk: Raynell Andreychuk from Saskatchewan.

Senator Munson: Jim Munson from Ontario; my heart is in New Brunswick.

The Chair: To begin our hearings today, we welcome Mr. Randall Garrison, member of Parliament and sponsor of Bill C-279 in the House of Commons. Welcome to the committee. I would ask you to make your presentation.

Randall Garrison, M.P., sponsor of the bill in the House of Commons: Thank you very much, Madam Chair and committee members, for the invitation to be here this afternoon. I also thank you for moving quickly on this bill, which passed the

OTTAWA, le lundi 3 juin 2013

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 heures, pour étudier le projet de loi C-279, Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel (identité de genre)

La sénatrice Mobina S. B. Jaffer (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Français*]

La présidente : Honorables sénateurs je déclare ouverte la 34e réunion de la 41e législature du Comité sénatorial permanent des droits de la personne. Ce comité a reçu du Sénat le mandat d'examiner des questions ayant trait aux droits de la personne au Canada et à l'étranger.

[*Traduction*]

Pour ceux qui nous écoutent, les délibérations du comité sont ouvertes au public et sont diffusées sur le Web à l'adresse parl.gc.ca. Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements quant à l'horaire des témoins dans la section « Comités du Sénat » de notre site web.

Mesdames et messieurs les sénateurs, nous étudions aujourd'hui le projet de loi C-279, Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel (identité et genre). Le texte propose de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'intégrer l'identité de genre à la liste des motifs de distinction illicite. Il propose également de modifier le Code criminel afin d'intégrer l'identité de genre à la liste des caractéristiques distinctives protégées par l'article 318 et à celle des circonstances aggravantes dont il faut tenir compte pour déterminer la peine à infliger en application de l'article 718.2.

Je m'appelle Mobina Jaffer, et je suis la présidente du comité. J'invite les membres du comité à se présenter à tour de rôle.

La sénatrice Ataullahjan : Je suis Salma Ataullahjan, de Toronto, en Ontario.

Le sénateur White : Vern White, de l'Ontario.

Le sénateur Oh : Victor Oh, de l'Ontario.

Le sénateur Ngo : Je m'appelle Thanh Hai Ngo, de l'Ontario.

La sénatrice Andreychuk : Raynell Andreychuk, de la Saskatchewan.

Le sénateur Munson : Je suis Jim Munson, de l'Ontario, mais mon cœur est au Nouveau-Brunswick.

La présidente : Pour commencer, nous allons accueillir M. Randall Garrison, député et parrain du projet de loi C-279 à la Chambre des communes. Bienvenue à la séance d'aujourd'hui. Je vous invite à nous présenter votre exposé.

Randall Garrison, député, parrain du projet de loi à la Chambre des communes : Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du comité, je vous remercie infiniment de m'avoir invité à comparaître aujourd'hui. Je vous remercie aussi

House of Commons twice, the first time being more than two years ago. Both times it did so with support from all parties. This time it also passed with support from eight cabinet ministers, even though it is an opposition bill.

You will not be surprised if I start by emphasizing why I think this is an important bill. There are several ways in which that is true. First, it gives Canada a chance to meet our international obligations. Canada is a signatory to a UN joint statement on sexual orientation and gender identity. Under that international agreement, we have a responsibility to act to protect the rights of transgendered Canadians.

Second, there is a gap in Canadian human rights law in that we do lack explicit protections for transgendered Canadians; and this bill proposes to fill that gap. Third, it is a chance to show leadership by the Canadian Parliament. It will allow us to catch up with four provincial jurisdictions: the Northwest Territories, if I can count it temporarily as a province; Ontario; Manitoba; and Nova Scotia; as well as many municipalities, including Vancouver and Toronto. When I say "leadership," I mean leadership in declaring the importance of Canadian values of inclusion and showing leadership that transgendered Canadians should be protected in the same way that all other Canadians are protected.

I believe it is time for us to face some unpleasant facts in Canada. The transgendered community is and probably always has been the most discriminated against community in Canada. The results of that discrimination are very clear. There are high rates of violence against the transgendered community. In particular, when we look at statistics involving hate crimes, we find that when hate crimes are committed against transgendered Canadians, they are two times more likely to be violent than those against any other group. The transgendered community, also as a result of discrimination, suffers high rates of difficulties with employment, resulting in poverty; serious discrimination in housing; and significant difficulties in accessing necessary health and social services. All of that exclusion leads to very high rates of suicide in the transgendered community.

Why am I the sponsor of this bill? Partially this is a result of the work that was done by my predecessor, Bill Siksay, Member of Parliament for Burnaby—Douglas, who retired in 2011. As the NDP spokesperson on lesbian, gay, transsexual and transgendered affairs, I inherited the work that Mr. Siksay had already done. I feel that I stand on the shoulders of a giant who made enormous progress in getting this through the House of Commons the first time.

There is a second reason that I sponsored this bill: my experience with the transgendered community. I was an instructor for 20 years in a criminal justice program at college, where I met students, both male-to-female and female-to-male transgendered

de ne pas avoir tardé à étudier le projet de loi, que la Chambre a adopté à deux occasions, la première étant il y a plus de deux ans. Il a chaque fois reçu l'appui de l'ensemble des partis. Cette fois-ci, huit ministres l'ont appuyé alors qu'il s'agit d'une initiative de l'opposition.

Vous ne serez pas étonné si je commence par vous expliquer en quoi je trouve le projet de loi important. Il y a plusieurs raisons. Tout d'abord, le projet de loi permet au Canada de remplir ses obligations internationales. Le Canada est signataire de la Déclaration conjointe de l'ONU relative à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, selon laquelle nous avons la responsabilité de prendre des mesures afin de protéger les droits des Canadiens transgenres.

En deuxième lieu, les droits de la personne au Canada comportent une lacune en ne protégeant pas explicitement les Canadiens transgenres, une situation que le projet de loi propose de corriger. Troisièmement, il donne l'occasion au Parlement canadien de montrer l'exemple. Nous pourrons ainsi emboîter le pas à quatre provinces, à savoir les Territoires du Nord-Ouest, si je peux dire que c'est une province, l'Ontario, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse, de même qu'à bien des municipalités, dont Vancouver et Toronto. Lorsque je parle de donner l'exemple, je veux dire que le Parlement doit déclarer l'importance des valeurs canadiennes telles que l'inclusion et montrer que les Canadiens transgenres doivent être protégés au même titre que tout autre Canadien.

Je crois qu'il est temps de reconnaître certains faits désagréables au sujet du Canada. La communauté transgenre est et a probablement toujours été la plus discriminée au Canada, et les conséquences sont fort éloquentes. Elle subit une grande violence. Si on s'attarde plus particulièrement aux statistiques sur les crimes haineux, on s'aperçoit que ceux commis à l'endroit de Canadiens transgenres sont deux fois plus souvent violents que ceux visant tout autre groupe. À cause de la discrimination, la communauté transgenre a aussi beaucoup de problèmes d'emploi, ce qui la condamne à la pauvreté. Elle est également victime d'une grave discrimination en matière de logement et a beaucoup de mal à accéder aux services sociaux et aux services de santé dont elle a besoin. Toute cette exclusion donne lieu à un taux de suicide très élevé au sein de la communauté transgenre.

Pourquoi ai-je décidé de parrainer le projet de loi? C'est partiellement attribuable au travail de mon prédécesseur Bill Siksay, député de Burnaby—Douglas, qui a pris sa retraite en 2011. En tant que porte-parole du NPD pour les lesbiennes, gais, transsexuels et transgenres, M. Siksay m'a légué le travail qu'il a accompli. J'ai l'impression de me tenir sur les épaules d'un géant qui a grandement fait avancer les choses en contribuant à l'adoption du premier projet de loi à la Chambre des communes.

Une deuxième raison explique pourquoi je parraine le projet de loi, à savoir mon expérience auprès de la communauté transgenre. Pendant 20 ans, j'ai enseigné dans un programme collégial en justice pénale où j'ai rencontré des étudiants transgenres, tant des

persons, who were struggling to make their way in the community and into a career in law enforcement. The experiences I saw them go through very much inspired me to take this bill forward.

I want to stop and add a footnote that the Ottawa Police Service has been very progressive here and was the first police department in the country to hire a transgendered officer.

I also met transgendered people as political allies. On my first campaign, my communications director was a transgendered woman; and the president of my riding association at one time was also transgendered. These were people who chose to get involved in politics because they felt that the Canadian human rights agenda had a gap when it came to them and they very much wanted to see themselves included in the same way as all other Canadians.

I have been privileged to have close friends and neighbours who are transgendered. I have seen the exclusion that they face in so many parts of Canadian society and the difficulties that the lack of acceptance has caused families who are trying to understand the transition that their sons, daughters or parents have gone through and to look for the supports they need in the community in those situations.

The arguments for this bill are quite simple. The bill offers the same basic human rights protections for transgendered Canadians that all other Canadians enjoy. It does not offer special rights or different rights but simply the same rights that most of the rest of us take for granted every day.

At the beginning of this meeting, the chair pointed out that there are simply two things proposed in the bill: first, amend the Human Rights Code to add specific and explicit protection for transgendered Canadians; and second, amend the hate crimes section of the Criminal Code to do the same thing.

I want to spend some time on the arguments that have been made against the bill. I worked closely with members of the Conservative caucus, in particular the Member of Parliament for Delta—Richmond East, Kerry-Lynne Findlay, to try to reach compromises in the house to address those concerns that people had. This is not the original bill, which was amended to narrow the bill to exclude the term "gender expression." While I believe gender expression and gender identity are closely linked, others believed that this was problematic. Therefore, we reached a compromise to remove "gender expression." The second compromise was to provide a definition for "gender identity." My sympathies were with those who argued that we do not define "race" or "religion" in the act and there was no need to have a specific definition for "gender identity." However, I recognized the concern that people are not as familiar with the phenomenon

hommes transformés en femmes que des femmes transformées en hommes, qui avaient du mal à s'intégrer à la communauté et à faire carrière dans le domaine de l'application de la loi. Ce que je les ai vus endurer m'a grandement inspiré à reprendre le projet de loi.

En passant, je tiens à préciser que le Service de police d'Ottawa est très progressiste et a été le premier au Canada à embaucher un agent transgenre.

J'ai aussi eu des alliés politiques transgenres. La directrice des communications de ma première campagne électorale était transgenre, et un transgenre a déjà présidé mon association de comté. Ces personnes ont décidé de faire de la politique parce qu'elles trouvent que les droits de la personne au Canada comportent des lacunes à leur endroit, et parce qu'elles tiennent profondément à y être incluses au même titre que tout autre Canadien.

J'ai eu le privilège d'avoir de bons amis et des voisins transgenres. J'ai été témoin de l'exclusion dont ils font l'objet dans bien des sphères de la vie en société, ainsi que des difficultés que le rejet fait vivre aux familles qui tentent de comprendre la transition qu'a subie leur fils, leur fille ou leur parent, et qui recherchent du soutien au sein de la communauté.

Les arguments en faveur du projet de loi sont assez simples. Grâce à celui-ci, les droits de la personne des Canadiens transgenres seront protégés fondamentalement au même titre que ceux de tout autre Canadien. Il ne leur reconnaît pas des droits particuliers ou différents, mais leur accorde simplement les mêmes droits que la plupart d'entre nous tiennent pour acquis au quotidien.

En début de séance, la présidente a souligné que le projet de loi ne présente que deux propositions : d'une part, il modifie la Loi sur les droits de la personne en y ajoutant des protections particulières et explicites pour les Canadiens transgenres, et il modifie d'autre part l'article sur les crimes haineux du Code criminel de la même façon.

J'aimerais m'attarder aux arguments qui ont été présentés contre le projet de loi. J'ai travaillé étroitement avec les députés conservateurs, et surtout avec Kerry-Lynne Findlay, députée de Delta—Richmond-Est, pour essayer de trouver un compromis répondant aux inquiétudes de la Chambre. Il ne s'agit pas du projet de loi original, dont on a retiré « expression sexuelle » pour en limiter la portée. Même si je suis d'avis que les concepts d'expression sexuelle et d'identité de genre sont étroitement liés, d'autres y voyaient un problème. Nous avons donc supprimé « expression sexuelle » en guise de compromis. Nous avons aussi fait le compromis de définir « identité de genre ». J'étais d'accord avec ceux qui disaient que nous n'avons pas besoin de définir cette expression au même titre que les termes « race » ou « religion » ne sont pas définis dans la loi. Je reconnais toutefois que cette réalité n'est pas aussi bien connue que celle d'autres classes faisant

as they are with other protected classes; so we chose a definition drawn from international jurisprudence and, therefore, would be consistent with international law on and usage of "gender identity."

We also attempted to present evidence at the Justice Committee in the House of Commons to address some other concerns that were raised, some of which have continued to be raised. I want to talk about three of those specifically.

First is the argument that this bill is not necessary because transgendered Canadians are covered in human rights legislation. While I acknowledge it as true that some progress has been made by pursuing cases under sex, sexual orientation and disability, it is not true that this guarantees success in all cases in the future involving transgendered Canadians. There are some characteristics of transgendered Canadians as a class that deserve explicit protection and to not be presented with a challenge of having to argue under some other class or group. In particular, many transgendered Canadians find the necessity to argue under disability as offensive.

We heard, in the Justice Committee of the House of Commons, from the Canadian Human Rights Commission, and I know that you will be hearing from them later today. The Canadian Human Rights Commission argued that it was useful to add explicit protection for gender identity, so I believe that the argument that it is not necessary is incorrect. Also, it is a peculiar reason to oppose a bill. Even if that argument were correct, there would be no harm in having the additional explicit protection.

The second argument is one that was new to me, and it was raised by Senator Nancy Ruth in her opposition speech. I find it a bit perplexing. Her argument is that the bill needs to add gender to the hate crimes section of the Criminal Code as well. In fact, the NDP has previously introduced a bill in the House of Commons to do just that. That, to me, is a different question, and, under the rules of the House of Commons, it would be considered outside the scope of this bill to add something that is essentially a different topic to the same bill. I know that you have different rules in the Senate. I am not sure what that situation would be here. However, I cannot understand opposing this bill because it does not do something that would also be good but is unrelated to the subject of this bill. I have had this discussion directly with Senator Nancy Ruth, and we have agreed to disagree.

Some other part of this argument alleges that this bill, in some way, privileges men over women. I have to say that this is not true because this bill offers to protect the rights of both male-to-female transgendered Canadians and female-to-male transgendered Canadians, so it is not a question of differences between men and women. It is a question of protecting both male-to-female and female-to-male transgendered Canadians and also, I would argue, those who are gender-variant in other ways.

l'objet d'une protection. Nous avons donc choisi une définition qui s'inspire de la jurisprudence internationale et qui correspond à l'expression « identité de genre » utilisée en droit international.

Nous avons également témoigné devant le Comité de la justice de la Chambre des communes pour aborder d'autres préoccupations, dont certaines continuent d'être exprimées. J'aimerais m'attarder plus particulièrement à trois d'entre elles.

Premièrement, certains disent que le projet de loi est superflu puisque les droits de la personne incluent déjà les Canadiens transgenres. Même si je conviens que des progrès sont réalisés puisque le genre, l'orientation sexuelle ou l'incapacité peut être invoqué dans le cadre de poursuites, rien ne garantit à l'avenir le gain des causes qui se rapportent à un transgenre. Certaines caractéristiques particulières des transgenres méritent une protection explicite pour éviter que ceux-ci ne doivent invoquer une autre catégorie pour se défendre. En fait, bien des Canadiens transgenres trouvent insultant de devoir invoquer une incapacité en guise de défense.

Nous avons entendu le témoignage de la Commission canadienne des droits de la personne devant le Comité de la justice à la Chambre des communes, et je sais que ses représentants comparaîtront tout à l'heure. Puisque la commission trouve utile d'ajouter une protection explicite pour l'identité de genre, il est faux de dire que le projet de loi est superflu. C'est également une drôle de raison pour s'opposer à un projet de loi. Même si c'était vrai, il n'y aurait aucun mal à ajouter une protection explicite.

Par ailleurs, le deuxième argument était nouveau pour moi, et c'est la sénatrice Nancy Ruth qui l'a invoqué dans son discours d'opposition. Il me laisse un peu perplexe. La sénatrice dit que le projet de loi devrait aussi modifier l'article du Code criminel sur les crimes haineux pour y ajouter le genre. En fait, le NPD a déjà déposé un projet de loi à cet effet à la Chambre des communes. Or, il s'agit à mes yeux d'une tout autre question. Conformément aux règles de la Chambre, ajouter un sujet foncièrement différent de l'objet premier du projet de loi excéderait la portée de celui-ci. Je sais que c'est différent au Sénat, mais j'ignore votre position sur la question. Je ne comprends toutefois pas comment on peut s'opposer à un projet de loi parce qu'il ne fait pas une chose souhaitable, certes, mais qui n'a rien à voir avec son objet. J'en ai parlé directement avec la sénatrice Ruth, et nous avons convenu de notre désaccord.

L'argument laisse aussi entendre que le projet de loi privilégie en quelque sorte les hommes au détriment des femmes. Je dois dire que c'est faux puisque le projet de loi protège les droits tant des hommes transgenres transformés en femmes que des femmes transgenres transformées en hommes. Il n'établit donc aucune distinction entre les hommes et les femmes. L'objectif est de protéger les Canadiens transgenres des deux sexes, de même que ceux dont le sexe peut changer d'une autre façon.

Let me turn, finally, to the argument that I have labelled offensive, even if those who make it are unintentional when they make this argument. It is that this bill will somehow make women and children less safe in bathrooms. This an argument based on fear, not fact. I could start by pointing to the obvious fact that bathrooms are rarely, if ever, under federal jurisdiction so that this bill has no direct implications on public bathrooms. I could point to the other obvious fact that transgendered Canadians already use gender-appropriate bathrooms and pose no threat to anyone in doing so. It is, in fact, transgendered Canadians who are most often at risk in public bathrooms. No matter which bathroom they used, they are often perceived to be in the wrong place.

Because this argument was raised in the House of Commons, we did contact four jurisdictions in the United States that have a lengthy history of having protections for transgendered rights in their human rights codes. Those four jurisdictions were Iowa, Colorado, Washington and California, and all of them responded in writing, saying that they have had no instances of the illicit use of the protection for transgendered rights for some other purpose by males seeking access to bathrooms. I think that is very important. There were no incidents in any of those four jurisdictions, some of which have more than a decade of experience. Of course, there are no incidents that have been reported in any of the Canadian jurisdictions.

I will say that there was one specific incident referred to. It has been referred to in the media, and it talks about a locker room, based on a 2012 incident at The Evergreen State College in Washington State. In fact, this is an incident that results from a complaint about a transgendered person using a space appropriate to their gender. It is not an example of someone using transgendered rights to gain access to a locker room.

The Chair: Mr. Garrison, I will ask you to complete your remarks because many senators have questions.

Mr. Garrison: It is useful to follow that example of what The Evergreen State College did, which was to install privacy curtains. It is no longer an issue at The Evergreen State College. To me, it illustrates that there are quite often very simple solutions for what are made to be quite challenging problems.

In conclusion, I believe inclusiveness is a fundamental Canadian value. The House of Commons has already made that declaration. I look forward to the Senate's doing the same. Transgendered Canadians are our brothers and sisters, our fathers and mothers, our daughters and sons, our neighbours and our friends. I say that the time has come to make that clear by embedding these fundamental rights for all in Canadian law. The same rights, no more, no less. I believe the time has come to act to end discrimination against transgendered Canadians, and I ask you: If not now, when?

Permettez-moi enfin d'aborder l'argument que j'ai trouvé choquant, même si là n'était pas l'intention de ceux qui l'ont présenté. Certains prétendent que le projet de loi pourrait en quelque sorte menacer la sécurité des femmes et des enfants dans les toilettes publiques. Cet argument est fondé sur la peur, et pas sur des faits. Je vais commencer par ce qui saute aux yeux, à savoir que le projet de loi n'aura aucune incidence directe sur les toilettes publiques puisque celles-ci relèvent rarement, voire jamais de la compétence du fédéral. L'autre fait évident, c'est que les Canadiens transgenres utilisent déjà les toilettes publiques conformément à leur apparence sans pour autant menacer qui que ce soit. À vrai dire, ce sont plutôt les transgenres qui sont le plus souvent menacés dans les toilettes publiques. Peu importe la toilette qu'ils choisissent, les utilisateurs considèrent souvent qu'ils sont au mauvais endroit.

Puisque l'argument a été avancé devant la Chambre des communes, nous avons communiqué avec quatre États américains dont les lois sur les droits de la personne protègent depuis longtemps les droits des transgenres. Il s'agit de l'Iowa, du Colorado, de Washington et de la Californie. Chaque État nous a répondu par écrit que la protection des droits des transgenres n'a jamais été utilisée à mauvais escient par un homme qui voudrait avoir accès aux toilettes publiques des femmes. Je pense que c'est essentiel. Il n'y a rien à signaler de ce côté dans les quatre États, dont certains ont adopté des dispositions semblables il y a plus de 10 ans. Naturellement, les provinces canadiennes n'ont, elles non plus, signalé aucun incident du genre.

Je dois dire qu'il a été question d'un incident particulier, dont les médias ont parlé, et qui est survenu en 2012 dans un vestiaire du Evergreen State College de l'État de Washington. En fait, une plainte a été déposée à l'endroit d'une personne transgenre qui utilisait l'espace correspondant à son genre. Mais il ne s'agit pas d'un cas où un individu aurait invoqué les droits des transgenres pour accéder à un vestiaire.

La présidente : Monsieur Garrison, je vais devoir vous demander de conclure puisque bien des sénateurs ont des questions à vous poser.

M. Garrison : Il serait bien de suivre l'exemple du collège, qui a tout bonnement installé des rideaux pour régler la question. Ce n'est donc plus un problème. À mes yeux, cet exemple illustre qu'on peut bien souvent trouver des solutions très simples à des problèmes qui semblent insurmontables.

Pour conclure, je crois que l'inclusion est une valeur canadienne fondamentale. La Chambre des communes l'a déjà attesté, et je m'attends à ce que le Sénat fasse de même. Les Canadiens transgenres sont nos frères et sœurs, nos pères et mères, nos filles et nos garçons, nos voisins, nos amis. Je trouve que le temps est venu de clarifier ce point en intégrant ces droits fondamentaux à la législation canadienne. Il s'agit des mêmes droits que tout le monde, ni plus ni moins. Je crois qu'il est temps d'agir pour mettre fin à la discrimination contre les transgenres. Permettez-moi de vous poser la question suivante : quand joindrons-nous le geste à la parole si nous ne le faisons pas maintenant?

The Chair: Thank you very much. We will now go on to questions, and we will start with the deputy chair of the committee, Senator Ataullahjan.

Senator Ataullahjan: Thank you for your presentation. I know you spoke about the provinces. There are four provinces that have taken similar measures. I would like to know what the results have been.

Also, I know you spoke briefly about the U.S.A. and some of the states that have taken certain measures. What countries around the world have taken similar measures, and how have they affected the trans communities in those countries?

Do you feel that these measures have had positive results? Have they decreased the hostility and discrimination that is faced by trans people?

Mr. Garrison: One of the problems we have in dealing with discrimination against transgendered people is that, because their protection is not explicit, quite often bodies do not collect specific statistics about the transgendered community. Of the four jurisdictions that I mentioned, only the Northwest Territories has a long history. It has been in place, I believe, for about 10 years in the Northwest Territories, and the other jurisdictions are really quite recent in comparison.

However, I would again say that, as well as no negative examples, there are lots of examples from the transgendered community of social and other services, like housing, being made more readily available to them as a result of their being able to point to the explicit protections in the Canadian human rights codes.

There are also, I believe, 160 municipal jurisdictions in the United States that have had transgendered rights protection, largely for housing in those cases. Again, it has made a visible difference. Again, transgendered people suffer discrimination on the basis of being transgendered but also quite often live in poverty because of that discrimination. Housing is one of the very biggest challenges for many transgendered people.

I did not bring statistics. I do not have them in my head. I hesitate to name the number of countries. I have a number in my head, but my brain is not always good at that.

Senator Ataullahjan: You could probably send it to us.

Mr. Garrison: We can make that information available to you. I can say that, again, there are no negative examples, from any of those jurisdictions, of the kinds of fears we have heard, and there are positive examples of transgendered people being able to access health and social services.

La présidente : Merci beaucoup. Nous allons maintenant passer aux questions en commençant par la sénatrice Ataullahjan, vice-présidente du comité.

La sénatrice Ataullahjan : Je vous remercie de votre exposé. Je sais que vous avez parlé des provinces et que quatre d'entre elles ont adopté des mesures semblables. J'aimerais savoir quel a été le résultat.

Vous avez également parlé brièvement des Américains et de certains États qui ont adopté ce genre de dispositions. Quels autres pays ont pris des mesures semblables? Quelles sont leurs répercussions sur les communautés transgenres?

Croyez-vous que c'est positif? Ont-elles permis de combattre l'hostilité et la discrimination dont souffrent les transgenres?

M. Garrison : Un des problèmes de la discrimination contre les transgenres, c'est que les organismes recueillent rarement des statistiques à leur sujet puisqu'ils ne sont pas protégés de façon explicite. Parmi les quatre instances que j'ai nommées, seuls les Territoires du Nord-Ouest ont des dispositions semblables depuis longtemps. Je crois qu'elles ont été adoptées il y a environ 10 ans. En comparaison, les autres provinces ne l'ont fait que très récemment.

Non seulement il n'y a pas d'exemples négatifs, mais en plus, on trouve de nombreux exemples probants au sein de la communauté transgenre. C'est le cas de l'accès aux services sociaux et aux logements, qui est plus facile lorsque les transgenres peuvent invoquer les articles des lois canadiennes sur les droits de la personne qui les protègent explicitement.

Je crois également que 160 municipalités aux États-Unis ont adopté des mesures visant à protéger les droits des transgenres, principalement pour le logement. Encore une fois, cela fait vraiment une différence. Je le répète, les transgenres sont non seulement victimes de discrimination, mais très souvent, il en résulte qu'ils vivent dans la pauvreté. Le logement constitue vraiment l'un des plus grands problèmes pour bon nombre d'entre eux.

Je n'ai pas de statistiques. Je ne les connais pas par cœur. J'hésite à dire un nombre de pays. J'ai un chiffre en tête, mais ma mémoire n'est pas toujours bonne.

La sénatrice Ataullahjan : Vous pourriez nous les faire parvenir.

M. Garrison : Nous pouvons vous communiquer les renseignements. Encore une fois, je peux vous dire que dans tous les cas, il n'y a pas d'exemples négatifs concernant le type de craintes qui ont été exprimées, et qu'il y a des exemples positifs quant à l'accessibilité à des services sociaux et de santé pour les transgenres.

Senator Ataullahjan: Gender expression was removed from the bill because it was deemed to be too vague in definition. Can you explain why it was initially included and why it was removed? Is the bill significantly altered with the removal of gender expression?

Mr. Garrison: The argument that it was not as well defined is, I think, true. In jurisprudence within Canada and internationally, gender identity has been given very clear definitions. Gender expression has less often been the basis of legal cases, so the explicit legal definition is less clear. I agreed that those who felt that was problematic had a point.

Now, the basic question comes back to, if gender identity is protected, then how can it not include the ability to express your gender identity? For me personally, the two terms are very linked, and I do not think it fundamentally changes the intent of the bill. What it will do is leave to jurisprudence some of the questions about gender expression. That is the main change in the bill, so some things that might have been more explicit and definitive in terms of gender expression, like a definition and its application, will be left to court cases. Personally, I think that is unfortunate, but it is a compromise that allowed this bill to go through the House of Commons. In that sense, I do support it.

Senator Munson: Thank you for being here. The clock is ticking in terms of dealing with this bill. I see that the vote was 149 to 137 in the house, and you had the support of Finance Minister Flaherty, Labour Minister Lisa Raitt, the heritage minister and Mr. Baird. That is pretty strong support for a bill, yet there is this derogatory term that seems to be out there. You alluded to it — the "bathroom bill." How does it come to that sort of thing? I see where a Mr. Anders, a Calgary MP, tabled a petition on behalf of thousands opposed to what he called the "bathroom bill." He said that these constituents feel that it is the duty of the House of Commons to protect and safeguard our children from any exposure and harm that would come from giving a man access to women's public washroom facilities.

We want to have a reasoned debate about this, but sometimes it is difficult when you see the kind of inflammatory wording such as a "bathroom bill".

Mr. Garrison: When I said that I find the argument offensive, I do believe it is being used by some groups to justify their opposition to the recognition of transgendered rights. There is one group, in particular, who worked very hard against same-sex marriage. At the time, they argued that it would lead to polygamy and all kinds of other horrible things. Of course, same-sex marriage was adopted in Canada and none of those things came to pass. This group is the same perpetrator of the argument that this is about bathrooms and the dire consequences that will come

La sénatrice Ataullahjan : Le terme « expression sexuelle » a été retiré du projet de loi parce que sa définition était considérée comme étant trop vague. Pouvez-vous expliquer pourquoi on a inclus ce terme au départ et pourquoi il a été retiré? Le projet de loi est-il complètement différent maintenant qu'il a été retiré?

M. Garrison : À mon avis, il est vrai qu'il n'était pas bien défini. Dans la jurisprudence au Canada et à l'étranger, « identité de genre » est défini très clairement. Le terme « expression sexuelle » constitue moins souvent la base d'affaires judiciaires, et la définition juridique est moins claire. Je conviens que les gens qui pensaient que c'était un problème avaient raison.

La question fondamentale est la suivante : si l'identité de genre est protégée, comment peut-elle ne pas inclure la capacité d'une personne de l'exprimer? À mon avis, les deux termes sont très liés, et je ne crois pas que cela change fondamentalement l'objectif du projet de loi. Cela aura pour effet de laisser à la jurisprudence une partie des questions sur l'expression sexuelle. C'est le principal changement apporté au projet de loi, et donc certains éléments qui auraient pu être plus explicites quant à l'expression sexuelle, comme une définition et son application, seront laissés aux tribunaux. Pour ma part, je crois que c'est malheureux, mais c'est un compromis qui a permis au projet de loi d'être accepté par la Chambre des communes. C'est pourquoi j'accepte le compromis.

Le sénateur Munson : Je vous remercie de votre présence. Il est minuit moins une concernant l'étude du projet de loi. Je remarque que le résultat du vote à la Chambre a été de 149 voix contre 137, et que vous avez été appuyé par le ministre des Finances, M. Flaherty, la ministre du Travail, Lisa Raitt, le ministre du Patrimoine et M. Baird. Il s'agit d'un appui solide pour un projet de loi, mais certaines personnes utilisent une expression péjorative. Vous y avez fait allusion — « le projet de loi sur l'accès aux toilettes publiques ». Comment en arrive-t-on là? M. Anders, un député de Calgary, a présenté une pétition au nom de milliers de personnes opposées à ce qu'il appelle le « projet de loi sur l'accès aux toilettes publiques ». Il a dit que les pétitionnaires estiment que la Chambre des communes a le devoir de protéger nos enfants des risques et des préjudices qui résulteraient de l'admission d'hommes dans les toilettes publiques réservées aux femmes.

Nous voulons tenir un débat raisonné à ce sujet, mais c'est parfois difficile lorsqu'on entend ce genre de propos incendiaires comme « projet de loi sur l'accès aux toilettes publiques ».

M. Garrison : J'ai dit que je trouvais l'argument choquant, et je crois qu'il est utilisé par certains groupes pour justifier leur opposition à la reconnaissance des droits des transgenres. Il y a un groupe en particulier, qui a fortement lutté contre les mariages entre personnes de même sexe. À l'époque, les membres de ce groupe ont dit que permettre ces mariages mènerait à la polygamie et à plein d'autres choses terribles. Bien entendu, le projet de loi sur le mariage entre conjoints de même sexe a été adopté et rien n'a changé. Ce groupe est l'auteur de l'argument

from this bill. I am confident their predictions will be equally bad about this bill as they were about the same-sex marriage law.

Senator Munson: I asked you in the context that all of us have been dealing with issues concerning young Canadians who are taking their lives, committing suicide, because of gender. These young men and women have lived in the shadows, as we talked about here in the Senate, in terms of mental health. In the transgendered community, people are living in the shadows. What is it saying that as a society we are allowing this to continue to happen, and how much hope can we give them with this particular bill?

Mr. Garrison: As I said in my conclusion, the House of Commons has now made a statement that transgendered Canadians should enjoy the same rights as all Canadians and be fully included in Canadian society. I am looking forward to the Senate's making that same statement. If we do that, it will have an enormous impact, especially on young Canadians trying to come to terms with being different when it comes to gender identity than what is perceived to be a very narrow norm. It will be very helpful.

Senator Munson: I agree with you. The Senate sometimes works in mysterious ways and does not work as fast as things happen in the House of Commons when it comes to bills like this.

In the past five years, the Human Rights Commission received, I think, 19 discrimination complaints against transgendered issues, eight of which were still open at the time. What effect would this bill have on these cases or would it have on cases that are currently open?

Mr. Garrison: You have the Canadian Human Rights Commission here as a witness; I think they have much more expertise in answering that question. However, I will say that the experience in other jurisdictions has been that it clarifies the work of human rights commissions and simplifies the presentations that have to be made to them when transgendered protections are explicit. It has not resulted in a flood of new cases. Some people have feared that somehow when you put this in, there will be hundreds of new cases. There may be a slight bump in the number of cases filed initially, but most transgendered people suffering discrimination have tried to make their case under other grounds of discrimination, so those cases are already before the Human Rights Commission. They said quite explicitly they felt it would be helpful, and I am sure they will tell you the same thing today.

Senator Munson: One final question on this round: There is an opinion out there — certainly not mine — that human rights commissions are getting in the way of the courts. Why do we not just let the courts deal with all these things? I am the critic in

sur les toilettes publiques et les graves conséquences qu'aurait l'adoption du projet de loi. Je suis convaincu que les prédictions de ces gens seront aussi mauvaises que celles qu'ils ont faites au sujet du mariage entre conjoints de même sexe.

Le sénateur Munson : Je vous ai posé ma question compte tenu du fait que chacun d'entre nous s'est penché sur des questions concernant les jeunes qui se suicident à cause de problèmes liés à l'identité sexuelle au Canada. Comme nous l'avons dit au Sénat, ces jeunes hommes et ces jeunes femmes ont des problèmes de santé mentale et vivent dans l'ombre. Des membres de la communauté transgenre vivent dans l'ombre. Veut-on dire qu'en tant que société, nous laissons la situation persister, et dans quelle mesure pouvons-nous donner de l'espoir à ces personnes en adoptant le projet de loi?

M. Garrison : Comme je l'ai dit dans ma conclusion, la Chambre des communes a maintenant déclaré que les Canadiens transgenres doivent avoir les mêmes droits que tous les Canadiens et être pleinement intégrés à la société. J'espère que le Sénat fera de même. L'adoption du projet de loi aurait des répercussions énormes, surtout pour les jeunes qui essaient de composer avec leur différence lorsqu'il s'agit d'identité de genre, par comparaison à ce qui est perçu comme une norme très étroite. Ce sera très utile.

Le sénateur Munson : Je suis d'accord avec vous. Le Sénat travaille parfois de façon mystérieuse et ne suit pas nécessairement le même rythme que la Chambre de communes lorsqu'il est question de projet de loi comme celui-là.

Au cours des cinq dernières années, je crois que la Commission des droits de la personne a reçu 19 plaintes relatives à des cas de discrimination contre les transgenres, dont huit étaient encore en cours. Quel effet le projet de loi aurait-il sur ces dossiers ou sur ceux qui sont en cours?

M. Garrison : Des représentants de la Commission canadienne des droits de la personne sont ici; je pense qu'ils sont beaucoup mieux placés que moi pour répondre à votre question. Je dirais toutefois que d'après l'expérience acquise ailleurs, en protégeant les droits des transgenres de façon explicite, on précise le travail des commissions sur les droits de la personne et on simplifie ce qui doit leur être présenté. Il n'en a pas découlé la présentation d'un nombre important de nouveaux dossiers. Certaines personnes craignent que l'adoption du projet de loi se traduise par l'apparition de centaines de nouveaux dossiers. Il peut y avoir une légère augmentation du nombre de cas soumis au départ, mais la plupart des transgenres qui sont victimes de discrimination essaient de défendre leur cause en s'appuyant sur d'autres motifs de discrimination, et ces dossiers ont donc déjà été soumis à la Commission des droits de la personne. Ils ont dit très clairement que c'était utile, et je suis certain qu'ils vous diraient la même chose aujourd'hui.

Le sénateur Munson : Je vais poser une dernière question. Certaines personnes sont d'avis — mais ce n'est pas du tout mon cas — que les commissions des droits de la personne entravent le travail des tribunaux. Pourquoi ne laissons-nous pas simplement

dealing with section 13, removing that part of the bill and spreading hate over the Internet. The argument from some on the opposition side, friends that I work with closely, is basically that this just holds everything up, and why do you not throw things to the courts of this country? I have always believed that with freedom of speech comes responsibility, on that issue. We have these human rights commissions in front of us, and there are those who say there are frivolous cases, things are not happening very often and it ties up a lot of things: Leave it to the courts. What happens if you leave this sort of thing to the courts?

Mr. Garrison: The first thing I would say very explicitly is that most transgendered Canadians live in poverty and do not have the resources to hire expensive lawyers and pursue years of litigation through the courts. For them, having a human rights commission, which is relatively low-cost and low-effort in comparison to the courts, opens a door for them that I think is very important. The same is true for all Canadians of more modest means. Not everyone can afford a long legal fight through the courts, and with the delays we have in our court system at present, these are never short fights at this point.

Senator White: Thank you for being here today. We often say that something challenging is worthwhile when it is challenged. In looking at some of the vote in the house and some of the dialogue, I think it is important dialogue to have. I am pleased to see — I typically will say the LGBT community — the TGBL community with you here today. It is important information for everyone to have as well, and — I am on a bit of a dialogue here, I apologize — the gay, lesbian, bi community has been very outspoken for their rights, and I think for the transgendered community, it is timely to hear this.

My question is that for about seven years I have seen a number of cases involving the transgendered community go before human rights commissions and, as you mentioned, the Ottawa Police Service. Before that, when I was chief at the Durham Regional Police Service, we had some of our own cases that always landed where they should, I would argue; I have not seen one that has not. Perhaps the clarity is not good enough for me. From a clarity perspective — I read the notes, what the acting chief commissioner will talk about — how important was it when you brought this legislation forward for that community to be recognized, and what do you think that will do within the greater realm of the LGBT community, if you do not mind?

Mr. Garrison: Thank you. I was trying to figure out a way to make reference to the fact that members of the transgendered community have come here today, and some of these members of the community have been following —

Senator White: You could have pointed it out.

les tribunaux s'occuper de ces questions? Je suis critique en ce qui concerne l'article 13, la suppression de cette partie du projet de loi et les propos haineux sur Internet. L'argument que font valoir certaines personnes qui s'y opposent, des amis avec qui je collabore étroitement, c'est essentiellement que cela retarde tout, et elles se demandent pourquoi on ne s'en remet pas aux tribunaux du pays. J'ai toujours cru qu'à cet égard, qui dit liberté d'expression, dit responsabilité. Nous avons des représentants d'une commission des droits de la personne devant nous, et des gens qui disent qu'il y a des plaintes mal fondées, des choses qui ne se produisent pas très souvent et cela entrave beaucoup de choses : laissez les tribunaux décider. Que se passe-t-il si on laisse les tribunaux décider?

M. Garrison : Je dirais tout d'abord que la plupart des transgenres canadiens vivent dans la pauvreté et n'ont pas les ressources qu'il faut pour recourir aux services d'un avocat et passer des années devant les tribunaux. L'accès à une commission des droits de la personne, qui coûte relativement peu cher et qui demande peu d'efforts comparativement aux tribunaux, leur offre une possibilité qui est très importante à mon avis. Il en est de même pour tous les Canadiens ayant des revenus modestes. Ce n'est pas tout le monde qui a les moyens de mener une longue bataille juridique, et compte tenu des retards au sein de notre système judiciaire en ce moment, les batailles ne sont jamais brèves.

Le sénateur White : Je vous remercie de votre présence. Nous disons souvent qu'il vaut la peine de remettre en question une situation difficile. En examinant le résultat du vote à la Chambre et une partie de la discussion, je pense qu'il est important de tenir cette discussion. Je suis ravi de voir que des membres de — je dirais normalement la communauté GLBT — la communauté TGLB vous accompagnent aujourd'hui. C'est de l'information importante pour tout le monde également, et — c'est un point de vue, je m'en excuse — les membres de la communauté des gais, lesbiennes et bisexuels défendent leurs droits avec vigueur et je pense que pour la communauté transgenre, le temps est venu.

Je vais poser ma question. Pendant environ sept ans, j'ai vu un certain nombre de causes sur la communauté transgenre devant des commissions des droits de la personne et, comme vous l'avez mentionné, le Service de police d'Ottawa. Auparavant, lorsque j'étais chef du Service de police régional de Durham, et je dirais que certains de nos dossiers se retrouvaient là où il le fallait; je n'ai jamais été témoin de cas contraires. Il se peut que ce ne soit pas assez clair pour moi. Par souci de précision — j'ai lu l'exposé que le président par intérim présentera tout à l'heure —, lorsque vous avez présenté le projet de loi, à quel point c'était important pour cette communauté d'être reconnue, et si vous n'y voyez pas d'inconvénient, qu'elles seront les répercussions pour la communauté GLBT en général, à votre avis?

M. Garrison : Merci. J'essayais de trouver une façon de souligner la présence de membres de la communauté transgenre, dont certains ont suivi...

Le sénateur White : Vous auriez pu le mentionner.

Mr. Garrison: — very closely as the debate develops. I think it is very important in terms of that inclusiveness, which I feel is a fundamental Canadian value, to have this explicit protection so that members of the transgendered community have no doubt about the commitment of the Canadian government and Canadian society in general to ensure this discrimination ends and that we make progress in including transgendered Canadians. I have said honestly to members of the community — I spoke at Gender Mosaic's twenty-fifth anniversary in Ottawa last week — that the bill does not end the work of the transgendered community but gives them a way to move forward in making progress on further inclusion and access to social services. For members of the transgendered community who are here, they will be able to use this bill to advance their rights. When I say "their rights," it is the same rights the rest of us enjoy, but sometimes people are confused about that when it comes to transgendered Canadians.

Senator White: Thank you very much, and thank you for being here today.

Senator Andreychuk: Thank you. I want to make a comment. I think education is very much the key in this, and working with communities. It would seem to me that if others do not feel as you do, Mr. Garrison — I appreciate your reasoned approach to this — that they should have a forum to speak. Otherwise it goes underground, and that is where it is dangerous. The fact that there were differences in the House of Commons to me is reassuring because they come out, we know what the issues are, you can address them, and the community can address them. I think as a Senate we should allow the House of Commons to do its job, and I think it did in this case.

I have always had two problems. One is in the section, particularly in the Criminal Code. I do not want to talk about the value of the Human Rights Commission, that is for another act and another day, but we are talking about your bill here. What troubled me is that once you start identifying groups, we are not focusing in on the discrimination; we are focusing in on the groups. There is value in doing that, but we are getting a long list in the Criminal Code and there are other discriminations in the community. Do you feel your bill was necessary but that it may just continue to lead to identifying more groups and discrimination, which then means we have to go through a Criminal Code change — or at least in the minds of people — before we start addressing it in the community?

As society changes, discrimination changes. We are not static. That is the strength and the weakness of our society. When I look at the list, it is getting very long, and makes it difficult, I think, to start the education process going.

Mr. Garrison: Thank you very much, senator. I appreciate your pointing out that some people have concerns about the hate crimes section and also the Human Rights Commission. However, I am here today asking that you give transgendered

M. Garrison :... le débat de très près. Je pense que la protection explicite est très importante pour ce qui est de l'inclusivité, qui constitue selon moi une valeur canadienne fondamentale, de sorte que les membres de la communauté transgenre ne doutent pas de la volonté du gouvernement canadien et de notre société en général de s'assurer que nous mettons fin à cette discrimination et que nous faisons des progrès pour inclure les Canadiens transgenres. J'ai dit en toute honnêteté aux membres de la communauté — j'ai participé au 25e anniversaire de la Mosaïque de genres à Ottawa, la semaine dernière — que le projet de loi ne met pas un terme au travail de la communauté transgenre, mais favorise son inclusion et lui permet d'avoir un meilleur accès à des services sociaux. Les membres de la communauté transgenre qui sont ici pourront utiliser le projet de loi pour défendre leurs droits. Lorsque je parle de « leurs droits », il s'agit des mêmes droits que ceux des autres Canadiens, mais les gens ont parfois un peu de mal à le comprendre lorsqu'il s'agit des Canadiens transgenres.

Le sénateur White : Je vous remercie beaucoup et je suis ravi de votre présence.

La sénatrice Andreychuk : Merci. Je veux faire une observation. Je pense que la sensibilisation et la collaboration avec les communautés sont des éléments indispensables à cet égard. Il me semble que si d'autres personnes ne sont pas du même avis que vous, monsieur Garrison — et je vous remercie de votre approche réfléchie —, ils doivent avoir une tribune pour s'exprimer. Autrement, on n'en parle pas, et c'est là que cela devient dangereux. Le fait que des points de vue différents ont été exprimés à la Chambre des communes est rassurant, car les gens s'expriment, nous savons quels sont les problèmes, on peut les régler, et la communauté peut les régler. Je pense que le Sénat doit permettre à la Chambre des communes de faire son travail, et c'est ce qu'elle a fait.

Deux choses m'ont toujours posé problème. Il y a tout d'abord l'article, surtout dans le Code criminel. Je ne veux pas parler de l'utilité de la Commission des droits de la personne, car cela concerne une autre loi, qui sera étudiée une autre fois, mais il est question de votre projet de loi ici. Ce qui m'a dérangée, c'est qu'une fois qu'on commence à cibler des groupes, on ne met pas l'accent sur la discrimination, mais bien sur les groupes. C'est valable, mais nous nous retrouvons avec une longue liste dans le Code criminel et il y a d'autres problèmes de discrimination. Pensez-vous que votre projet de loi était nécessaire, mais qu'on continuera peut-être à cibler d'autres groupes et d'autres problèmes de discrimination, ce qui veut dire qu'il nous faudra modifier le Code criminel — du moins, dans l'esprit des gens — avant de régler le problème dans la communauté?

Les problèmes de discrimination changent au fur et à mesure que la société évolue. Les choses changent. C'est à la fois la force et la faiblesse de notre société. La liste devient de plus en plus longue, et il devient difficile de sensibiliser les gens à mon avis.

M. Garrison : Merci beaucoup, madame la sénatrice. Je vous remercie de souligner que certaines personnes sont préoccupées par les dispositions sur les crimes haineux et aussi par la Commission des droits de la personne. Cependant, je suis ici

Canadians the same protection as others. Have the debate about the hate crimes section of the Criminal Code or the usefulness of commissions, but not at the expense of the transgendered community.

I think the difference when it comes to the hate crimes section of the Criminal Code is the depth of hatred against transgendered Canadians and the levels of violence that are involved. I mentioned in my presentation that the one good study we have shows that hate crimes against transgendered Canadians twice as often involve violence, in contrast to those against others, where such hate crimes are often verbal. That level of violence is a persuasive reason for transgendered Canadians to be listed in the hate crimes section of the Criminal Code.

Senator Andreychuk: I do not disagree with Senator Nancy Ruth; I just think it is another issue, and she would be free to introduce a bill that would add another listing here perhaps as valuable as the one that you are bringing forward. Is that your position? You said you disagreed —

Mr. Garrison: I did say in my presentation that it is a good thing to do; it is simply not the topic of this bill. In House of Commons terms, it would be beyond the scope of this bill. The advice I received was that it would not be possible to add something like that to this bill, under the House of Commons rules, because it is beyond the scope of the original intention of the bill.

Senator Andreychuk: My final question here is a subset of others, which I go back to. If we pass this bill, what do you foresee will be the educational value as opposed to the litigious capability that occurs with this bill?

Mr. Garrison: I think the symbolic educational value is very high. Again, we are dealing with a community that, historically, has been the most discriminated against in society. For the Parliament of Canada to make this unequivocal declaration that transgendered Canadians are Canadians with the same rights as everyone else is the beginning of that educational process.

Senator Andreychuk: Would you include in that, then, that it is discriminatory practices that lead to the issues in our society? In other words, they need to be accepted as part of the society; is that what you are saying?

Mr. Garrison: I am saying that inclusiveness is a fundamental Canadian value and that by making that explicit, it takes away the licence for people to exercise their prejudices, and it calls on them to consider the actual problem we are dealing with, rather than their prejudgments of those problems.

The Chair: Thank you very much, Mr. Garrison, for being here today and for giving us your point of view on this bill. We look forward to working with you.

Mr. Garrison: Thank you very much.

pour vous demander de donner aux Canadiens transgenres la même protection que les autres. On peut débattre des dispositions sur les crimes haineux du Code criminel ou de l'utilité des commissions, mais pas au détriment de la communauté transgenre.

Je pense que la différence en ce qui concerne l'article du Code criminel portant sur les crimes haineux, c'est l'intensité de la haine envers les Canadiens transgenres et le degré de violence. Au cours de mon exposé, j'ai dit que selon l'étude que nous avons, les crimes haineux commis contre les Canadiens transgenres sont souvent doublement plus violents que ceux perpétrés contre d'autres groupes, qui sont souvent verbaux. Ce degré de violence constitue une bonne raison d'ajouter les Canadiens transgenres à la liste de l'article du Code criminel.

La sénatrice Andreychuk : Je ne suis pas en désaccord avec la sénatrice Nancy Ruth; je pense seulement que c'est une autre question, et elle serait libre de présenter un projet de loi venant ajouter une autre liste qui serait peut-être aussi valable que celle que vous présentez. Est-ce votre point de vue? Vous avez dit que vous n'étiez pas d'accord...

M. Garrison : Dans mon exposé, j'ai dit que c'est une bonne chose à faire; ce n'est simplement pas le sujet du projet de loi. Cet ajout excéderait la portée du projet de loi. Selon l'avis qu'on m'a donné, conformément aux règles de la Chambre, il ne serait pas possible de faire un tel ajout au projet de loi, car cela irait au-delà de l'objectif initial du projet de loi.

La sénatrice Andreychuk : Ma dernière question découle d'autres questions, et je veux y revenir. Si nous adoptons le projet de loi, quelle sera la valeur éducative selon vous, par rapport au potentiel litigieux du projet de loi?

M. Garrison : Je pense que la valeur éducative symbolique est très importante. Encore une fois, il s'agit de la communauté qui a toujours été la plus grande victime de discrimination. Le Parlement du Canada déclare sans équivoque que les Canadiens transgenres sont des Canadiens qui ont les mêmes droits que tout le monde, ce qui constitue le début du processus de sensibilisation.

La sénatrice Andreychuk : Diriez-vous aussi que ce sont des actes discriminatoires qui mènent aux problèmes dans notre société? En d'autres termes, ils doivent être acceptés au sein de la société; est-ce ce que vous êtes en train de dire?

M. Garrison : Ce que je dis, c'est que l'inclusivité est une valeur fondamentale canadienne. En le précisant, les gens ne peuvent plus faire preuve de préjudice dans ces cas. Ils doivent analyser le problème lui-même et ne doivent pas laisser leurs préjugés dicter leur conduite.

La présidente : Merci beaucoup, monsieur Garrison, d'être venu et de nous avoir fait part de votre point de vue sur ce projet de loi. Nous sommes impatients de travailler avec vous.

M. Garrison : Merci beaucoup.

The Chair: For the benefit of our next panel, we are studying Bill C-279. We are pleased today to have, from the Canadian Human Rights Commission, someone who is not a stranger to our committee, David Langtry, Acting Chief Commissioner; and Ian Fine, Secretary General. Welcome again to you both. We appreciate your working with us on a regular basis. I know you have some written comments and a presentation to make, so please start.

David Langtry, Acting Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission: Thank you very much, Madam Chair and honourable members. Thank you for the invitation to the Canadian Human Rights Commission to contribute to your study on Bill C-279, which amends the Canadian Human Rights Commission to include gender identity as a ground for discrimination.

In November, my colleague Ian Fine, Secretary General of the Canadian Human Rights Commission, appeared before the House of Commons Standing Committee on Justice and Human Rights on this subject. We come here today with the same three points: First, discrimination or harassment experienced by people who are transgender is often hostile and sometimes hateful and violent; second, the commission, the tribunal and the courts view gender identity and gender expression as protected by the Canadian Human Rights Commission; and finally, adding the ground of gender identity to the Canadian Human Rights Commission would make this human rights protection explicit.

We do not know how many transgender people live in Canada, but we do believe that many transgender people do not identify themselves because they are afraid — afraid of being shunned by society, afraid of being harassed or treated unfairly and, in some cases, afraid for their safety. Even accessing health care or obtaining identification documents can be difficult. Some feel that doing so threatens their privacy and, in turn, their security.

In Canada, we take pride in being diverse and inclusive. No one should have to live in fear because of who they are. Parliament designed the Canadian Human Rights Act to promote equality and acceptance.

[*Translation*]

It was created to protect all of us, including vulnerable members of our society, from harassment and discrimination.

The Canadian Human Rights Commission is responsible for administering the act. We receive discrimination complaints regarding employment and services provided by organizations

La présidente : Pour l'information des témoins, nous étudions le projet de loi C-279. Nous sommes heureux d'accueillir deux représentants de la Commission canadienne des droits de la personne : M. David Langtry, président par intérim, un témoin qui n'est pas étranger à ce comité; ainsi que M. Ian Fine, secrétaire général. Nous sommes heureux de vous accueillir de nouveau. Nous vous sommes reconnaissants de votre collaboration régulière. Je sais que vous avez un exposé à nous présenter, alors je vous cède la parole.

David Langtry, président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne : Merci beaucoup, madame la présidente et honorables sénateurs. Je vous remercie d'avoir invité la Commission canadienne des droits de la personne à contribuer à l'étude que vous menez sur le projet de loi C-279, lequel propose de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne pour y ajouter l'identité sexuelle au nombre des motifs de discrimination.

En novembre dernier, mon collègue Ian Fine, secrétaire général de la Commission canadienne des droits de la personne, a témoigné sur le même sujet devant le Comité permanent de la justice et des droits de la personne de la Chambre des communes. Nous sommes venus aujourd'hui vous présenter les trois mêmes arguments exposés à ce moment. Tout d'abord, les personnes transgenres peuvent être victimes de discrimination ou de harcèlement qui sont souvent hostiles et parfois même haineux et violents. Ensuite, la commission, le tribunal et les tribunaux considèrent que l'identité sexuelle et l'expression sexuelle sont protégées par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Enfin, l'ajout du motif « identité sexuelle » à la Loi canadienne sur les droits de la personne préciserait la notion de protection des droits de la personne.

Nous ne connaissons pas le nombre exact de personnes transgenres qui vivent au Canada. Par contre, nous croyons qu'un grand nombre d'entre elles ne révèlent pas leur situation parce qu'elles ont peur — peur d'être rejetées par la société; peur d'être harcelées ou traitées injustement; et parfois, peur de se faire agresser. Ces personnes peuvent même hésiter à demander des soins de santé ou à obtenir des pièces d'identité. Pour elles, ces démarches pourraient menacer leur vie privée et, par conséquent, compromettre leur sécurité.

Au Canada, nous sommes fiers de cultiver la diversité et de pratiquer l'inclusion. Personne ne devrait vivre dans la peur d'être ce qu'il est. Le Parlement a adopté la Loi canadienne sur les droits de la personne pour favoriser l'égalité et l'acceptation de l'autre.

[*Français*]

Cette loi existe pour protéger chacun d'entre nous, y compris les personnes vulnérables de notre société, contre le harcèlement et la discrimination.

La Commission canadienne des droits de la personne est chargée d'appliquer la loi. Nous recevons des plaintes de discrimination concernant l'emploi et les services offerts par les

under federal jurisdiction. This includes the federal public sector, as well as private sector companies involved in industries such as transportation, telecommunications and banking.

[*English*]

The commission screens all the discrimination complaints it receives. Many are settled through mediation or are resolved through a dispute resolution process. In some instances, we refer complaints to the Canadian Human Rights Tribunal for adjudication. The tribunal operates independently of the commission.

This brings me to my second point. When someone experiences discrimination based on gender identity or gender expression, they are protected under the Canadian Human Rights Act. The commission already accepts complaints that raise transgender issues. However, I believe that the complaints we receive do not provide a full picture of discrimination involving gender identity.

For many, filing a complaint is a last resort. It takes courage. For some, the fear of stigma can be overwhelming. It is often easier to remain silent.

This brings me to my last point. As I mentioned earlier, the Canadian Human Rights Act was created to protect all of us from harassment and discrimination. In the past, Parliament has amended the Canadian Human Rights Act to ensure that these protections are available to the most vulnerable members of our society. Adding the ground of sexual orientation is one example. Adding the ground of gender identity to the act would make protection for members of the transgender community explicit. It would promote acceptance and send a clear message that in Canada everyone has the right to be treated with equality, dignity and respect.

We thank you for your attention and would be happy to take your questions.

The Chair: I will go to the deputy chair of the committee, Senator Ataullahjan.

Senator Ataullahjan: We keep hearing that transgendered and transsexual people are more likely to be victims of sexual assault and harassment. The Canadian Bar Association claims that while this bill does not add new rights, it expresses legal protection for transgendered Canadians. Would you agree? Do you think that if passed, this bill would significantly decrease the prevalence of sexual assault and harassment?

Mr. Langtry: I would not want to speculate on the outcome in terms of assault. It may promote acceptance by giving explicit recognition as a ground of protection to gender identity, and it would raise the level of public acceptance in the community. Historically, adding specific grounds and groups does not mean

organisations sous règlementation fédérale. Il s'agit du secteur public fédéral et des entreprises privées dans les domaines du transport, des télécommunications et des services bancaires.

[*Traduction*]

La commission examine toutes les plaintes qu'elle reçoit. Bon nombre sont réglées par la médiation ou un processus de règlement des différends. Dans certains cas, nous renvoyons des plaintes au Tribunal canadien des droits de la personne pour qu'il rende une décision. Le tribunal agit indépendamment de la commission.

J'en arrive à mon deuxième argument. Une personne qui fait l'objet de discrimination fondée sur l'identité sexuelle ou l'expression sexuelle est protégée en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La commission accepte déjà les plaintes dénonçant la discrimination envers des personnes transgenres. Cependant, j'estime que les plaintes que nous recevons ne donnent pas une idée exacte de l'ampleur de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle.

De nombreuses victimes ne porteront plainte qu'en dernier recours. Il faut du courage pour faire cela. Certaines personnes n'arrivent pas à surmonter la peur d'être stigmatisées. Il est souvent plus facile de ne rien dire.

Ce qui m'amène à mon dernier argument. Comme je l'ai mentionné, la Loi canadienne sur les droits de la personne existe pour protéger chacun d'entre nous contre le harcèlement et la discrimination. Le Parlement a déjà modifié la Loi canadienne sur les droits de la personne pour que cette protection s'applique aux personnes les plus vulnérables de notre société. Par exemple, il a ajouté le motif « orientation sexuelle ». En ajoutant le motif « identité sexuelle » à la loi, le Parlement préciserait que les membres de la communauté transgenre sont bel et bien protégés. Cela favoriserait l'acceptation. On enverrait aussi un message clair : au Canada, toute personne a le droit d'être traitée avec équité, dignité et respect.

Nous vous remercions de votre attention et serons heureux de répondre à vos questions.

La présidente : Je vais céder la parole à la vice-présidente du comité, la sénatrice Ataullahjan.

La sénatrice Ataullahjan : On prétend que les transgenres et transsexuels sont plus susceptibles d'être victimes d'agression sexuelle et de harcèlement. L'Association du Barreau canadien soutient que, même si ce projet de loi n'ajoute aucun nouveau droit, il offre une protection juridique aux transgenres. Êtes-vous d'accord avec l'ABC? Selon vous, s'il est adopté, ce projet de loi permettra-t-il de réduire considérablement le nombre d'agressions sexuelles et de cas de harcèlement?

M. Langtry : Je ne voudrais pas avancer d'hypothèses quant aux conséquences sur le nombre d'agressions. Il pourrait favoriser l'acceptation au sein de la société en précisant que les citoyens sont protégés contre la discrimination fondée sur l'identité sexuelle. L'histoire nous apprend que l'ajout de motifs ou de

they are no longer discriminated against, so it would not eliminate assault. However, there is a growing acceptance, promotion and awareness that the Canadian Human Rights Commission is responsible under the legislation for the promotion and protection of human rights. Having explicit recognition of gender identity would promote and educate the public on issues of gender identity.

Senator Munson: In your opening presentation you said that you received discrimination complaints regarding employment and services provided by organizations under federal jurisdiction, which includes the federal public sector and private sector companies. Can you give me some examples? I would like to know what happens when a transgendered or transsexual person looks for a job. What happens in the process? Do people say they cannot hire someone because they suspect the person is transgendered? I am curious to know how that works. In terms of sensitivities, Canadians need to know what happens. You talked about telecommunications, banking and transportation. I would love to hear some examples of how someone dares to say no to a transgendered or transsexual person.

Mr. Langtry: I will answer that in a more general way on any of the grounds of discrimination and complaints that come in. The reality is that most employers and service providers are aware of what should be said and what should not be said. Some would say that rather than Canadians practising overt discrimination, the discrimination becomes more and more covert. Therefore, when we receive a complaint, and we are a screening body, we do not make the decision as to whether discrimination has occurred. The complaints are individual. We look at a complaint and do an investigation. Courts have held that it requires only a subtle scent of discrimination. It is true that many would not say, "We will not serve you because you are a transgender," or "We will not hire you because you are a transgender." However, when one looks to the circumstances around it and finds that the facts could lead to a possible conclusion, then the case could be forwarded to tribunal.

Senator Munson: Does a person have to put his or her sexual orientation on a job application?

Mr. Langtry: No.

Senator Munson: Employers just figure it out. You used the word "covert." I am curious about this. This is discrimination at its worst. How do they figure these things out? Why should it even matter in the first place? However, those are other questions.

Mr. Langtry: Perhaps Mr. Fine, our former head of dispute resolution, would like to comment.

groupes n'élimine pas la discrimination à leur égard. Donc, cela ne permettrait pas d'éliminer les agressions. Toutefois, les gens comprennent et acceptent qu'en vertu de la loi, il revient à la Commission canadienne des droits de la personne de promouvoir et de protéger les droits de la personne. La reconnaissance explicite de l'identité sexuelle favoriserait l'acceptation de l'identité sexuelle et sensibiliserait la population aux questions sur le sujet.

Le sénateur Munson : Vous avez dit dans votre exposé que vous recevez des plaintes de discrimination concernant l'emploi et les services offerts par les organisations sous réglementation fédérale, y compris le secteur public et des entreprises privées. Pourriez-vous nous donner des exemples? J'aimerais savoir ce qui se produit lorsqu'un transgenre ou transsexuel se cherche un emploi. Que se passe-t-il? Les employeurs leur disent-ils qu'ils ne peuvent pas les embaucher, car ils croient qu'ils sont transgenres? Je suis curieux de savoir comment ça se déroule. Ça touche des cordes sensibles et les Canadiens doivent savoir ce qui se passe. Vous avez parlé des secteurs bancaires, des télécommunications et du transport. J'aimerais beaucoup avoir des exemples d'individus qui refusent un emploi à un transgenre ou transsexuel.

M. Langtry : Je vais vous répondre de façon générale en parlant de toute plainte de discrimination que nous recevons. La plupart des employeurs et fournisseurs de service savent ce qu'il faut dire et ce qu'il faut éviter de dire. Certains prétendent que plutôt que de se livrer à de la discrimination déclarée, les Canadiens font de la discrimination cachée. La commission filtre les plaintes qui lui sont acheminées; elle ne prend aucune décision quant à leur véracité. Les plaintes sont traitées de façon individuelle. Nous les analysons et menons des enquêtes. Selon les tribunaux, une subtile odeur de discrimination est suffisante pour justifier une plainte. Il est vrai que bon nombre de fournisseurs de services ou d'employeurs ne diraient pas : « Nous ne vous servirons pas, car vous êtes transgenre », ou « Nous ne vous embaucherons pas, car vous êtes transgenre ». Cependant, si après avoir analysé les circonstances et les faits la commission juge qu'il y a possiblement eu discrimination, le dossier est renvoyé au tribunal.

Le sénateur Munson : Un candidat est-il tenu d'indiquer son orientation sexuelle sur une demande d'emploi?

M. Langtry : Non.

Le sénateur Munson : Les employeurs le devinent. Vous avez parlé de discrimination cachée et cela a piqué ma curiosité. Il s'agit de la pire forme de discrimination. Comment font-ils pour savoir qu'un candidat est transgenre ou transsexuel? Quelle importance cela a-t-il, de toute façon? Cependant, ce sont d'autres questions.

M. Langtry : Peut-être M. Fine, notre ancien directeur au règlement des différends, pourrait-il vous répondre.

Ian Fine, Secretary General, Canadian Human Rights Commission: This may be an overly simplistic example, but it could be that someone has a male name and looks female or vice versa. We have heard of those cases arising in the past.

As for what may happen and in reference to Mr. Langtry's comments, we see situations — and this applies to any of the grounds of discrimination — where someone may apply for a job and have to write a test in order to be screened into the competition. The person may do very well on the exam but then not receive a job offer. That may be one sign that perhaps there is something more to it than we would know in other circumstances. It may lead someone to question how that process was run.

Senator Munson: I would recommend for Canadians who may be watching this hearing to take a look at what happened at the University of Victoria in January when I spoke at a diversity conference. It was overwhelming and powerful to hear some of the young people speaking. They were transgendering in terms of poetry about where they are at and where they are going. It is that kind of thing.

We are getting sensitive to understanding young people and what may have happened when a suicide occurs, and so on. We are in the same place here, and we need to pay attention. As well, education is so important.

I have said before that in the Senate we take time to pass bills. We are a chamber of sober second thought, and we work together on many bills. We take a hard look at things. I worry, as I always do, because it took me three years to get a simple bill on World Autism Awareness Day passed — one simple bill. It takes time. If we do not pass this bill, what does that say to the transgendered community?

Mr. Langtry: Are you looking for a response from me?

Senator Munson: Yes. What are we saying as a society if we say no to this bill? The vote in the other place was 149 to 137. It was described in some press reports as 16 courageous Conservatives standing with the Liberals, the NDP and Independents to move it from the elected party, with all due respect to the NDP member of Parliament. They passed it. The Senate does not like to rubber-stamp bills; we like to take a good look at them. Historically, with the way things happen here, I do not know if this bill will become law.

Mr. Langtry: Our mandate is determined by Parliament. To draw an analogy, we had called for the repeal of section 67 since 1977, and it was not until 2008 that First Nations had access to the same human rights as all other peoples. That was 31 years in the making, so I take your point. We at the commission support this bill.

Senator Munson: Thank you.

Ian Fine, secrétaire général, Commission canadienne des droits de la personne : C'est peut-être un exemple trop simple, mais il pourrait s'agir d'une personne ayant un nom masculin, mais qui est d'apparence féminine, ou le contraire. Nous avons déjà entendu parler de cas semblables.

Maintenant, sur ce qui peut se passer, et en référence aux commentaires de M. Langtry, nous avons des situations où — et cela s'applique à tous les motifs de discrimination — une personne présente sa candidature pour un emploi et doit réussir un examen écrit pour poursuivre le processus. La personne réussit bien, mais n'est pas invitée à la prochaine étape. Cela cache peut-être autre chose qu'on ne pourrait pas découvrir dans des circonstances différentes. La personne pourrait se questionner sur le processus.

Le sénateur Munson : Je recommande aux Canadiens qui regardent cette séance d'aller voir ce qui s'est produit à l'Université de Victoria, en janvier dernier, lorsque j'ai pris la parole dans le cadre d'une conférence sur la diversité. C'était extrêmement réjouissant d'entendre certains des participants. Des moments forts. Ils utilisaient la poésie pour expliquer leur cheminement, par exemple.

Nous comprenons mieux les jeunes et ce qui peut en mener certains à commettre le suicide, entre autres. Nous nous retrouvons devant une situation semblable et nous devons y prêter attention. L'éducation est également un élément important.

Comme je l'ai déjà dit, le Sénat prend son temps avant d'adopter un projet de loi. Il s'agit de la Chambre de second examen objectif et les sénateurs collaborent sur de nombreuses mesures législatives. Nous examinons les propositions en détail. Cela m'inquiète, comme toujours, car il m'a fallu trois ans pour faire adopter un simple projet de loi, la Loi instituant la Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme. C'est un long processus. Si nous rejetons ce projet de loi, quel message cela enverrait-il à la collectivité des transgenres?

M Langtry : Vous me posez la question?

Le sénateur Munson : Oui. Quel message envoyons-nous en tant que société si nous rejetons ce projet de loi? Cette mesure législative a été adoptée à la Chambre des communes par 149 voix contre 137. Certains médias ont parlé de 16 conservateurs courageux qui se sont ralliés aux libéraux, aux néo-démocrates et aux indépendants pour retirer la majorité au gouvernement, n'en déplaise au député néo-démocrate. La mesure a été adoptée. Le Sénat n'aime pas adopter les projets de loi sans les examiner. Les sénateurs aiment les examiner en détail. Si l'on tient compte de la façon dont les choses se déroulent ici, j'ignore si cette mesure législative deviendra un jour une loi.

M. Langtry : C'est le Parlement qui fixe notre mandat. Je vais établir une analogie. Depuis 1967, nous demandions à ce que l'article 67 soit abrogé, mais ce n'est qu'en 2008 que l'on a reconnu aux Premières Nations les mêmes droits de la personne qu'aux autres citoyens. Il a fallu attendre 31 ans, alors je vous comprends. La commission appuie ce projet de loi.

Le sénateur Munson : Merci.

Senator White: You talked about what you think this does for us legislation-wise. What is missing from this bill that could make it stronger and clearer and could help you in your job?

Mr. Langtry: I have to say I am not in a position to say what should have been clearer. The point is that it was amended, as you heard from the previous witness. When we appeared last November, both gender identity and gender expression were part of the bill; and we supported both.

Putting in a definition of "gender identity," while following international norms, is unusual in our legislation because courts often will interpret what is meant by language, and things evolve over time. That is not to say that we oppose it. We continue to support it.

The reality is that, as I have said and as honourable senators are aware, we do currently take complaints on gender identity and gender expression. We feel there are benefits of having it explicitly stated.

When I talk about education promotion, recent studies show that almost half of transgendered people do not have identity documents in their lived gender. By having an explicit reference to gender identity in our legislation, given our promotion, education and awareness functions, it will give us the opportunity, by working with federal government departments, to encourage those identity documents to be able, for all purposes, to be changed. You should be allowed to have a change in your identity documents without question.

Senator White: Would you have left the definition out? If you were drafting this legislation — and I do not mean to put you on the spot, but I will anyway — would you have left the definition out?

Mr. Langtry: We will see how good I am at getting out of a spot. The reality is that we participate in many hearings in which the tribunal, because it would first go to the tribunal, does the definition. I will use, for example, the Supreme Court of Canada in the Taylor test of what constitutes hate. That came through the tribunal and, ultimately, went to the Supreme Court. It was the Supreme Court that defined, back in 1990, what is meant by "hate" and what test is required.

As I say, that has been our experience; that is the way we have always worked with the act. The tribunal, the courts or Parliament, in this case, defines it.

Senator White: I will try not to surmise, but I guess allowing the Supreme Court to make the decision or to define it might be more helpful in some cases, like the example of hate. The Supreme Court defines it clearly for us, whereas, in this case, we will legislatively define it, which might or might not meet the test, might or might not meet the Supreme Court and might or might not satisfy the community.

Senator Andreychuk: I have a couple of more technical questions.

Le sénateur White : Vous avez parlé des conséquences de ce projet de loi, selon vous, sur nos dispositions législatives. Que manque-t-il à cette mesure pour la rendre plus forte et plus claire et pour qu'elle vous soit utile dans votre travail?

M. Langtry : Je suis mal placé pour m'avancer sur ce qui aurait pu être plus clair. Le fait est que le projet de loi a été modifié, comme vous l'a dit le témoin précédent. Lors de notre témoignage de novembre dernier, l'identité sexuelle et l'expression sexuelle étaient incluses au projet de loi et nous appuyions cette version.

Même si cela est conforme aux normes internationales, l'ajout d'une définition d'identité sexuelle est inhabituel dans nos lois, car les tribunaux interprètent souvent ces définitions. De plus, les choses évoluent. Cela ne veut pas dire que nous nous opposons au projet de loi. Au contraire, nous l'appuyons toujours.

En réalité, comme je l'ai dit et comme vous le savez, nous recevons des plaintes de discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression sexuelle. Nous croyons qu'il y a des avantages à ce que ces deux motifs soient précisés.

J'ai parlé d'éducation. Selon des études menées récemment, près de la moitié des transgenres n'ont pas de pièce d'identité sur laquelle figure leur genre vécu. Étant donné nos fonctions de promotion, d'éducation et de sensibilisation, l'ajout du motif d'identité sexuelle à nos dispositions législatives nous permettra, en collaboration avec des ministères fédéraux, de favoriser la modification de ces pièces d'identité, peu importe la raison. Les gens devraient pouvoir modifier une information les concernant sur leurs pièces d'identité sans qu'on leur pose des questions.

Le sénateur White : Auriez-vous omis cette définition? Je ne veux pas vous mettre dans l'embarras, mais si vous aviez rédigé ce projet de loi, auriez-vous omis cette définition?

M. Langtry : Voyons voir si je patine bien. Nous participons à de nombreuses audiences au cours desquelles le tribunal, puisque les cas y sont d'abord dirigés, établit la définition. Prenons, par exemple, les critères établis par la Cour suprême du Canada dans le test de Taylor lorsque vient le temps d'évaluer si des propos sont haineux. Le cas a été entendu devant le tribunal avant d'être renvoyé à la Cour suprême. C'est la Cour suprême qui a défini, dans les années 1990, la définition de haine et les critères à respecter.

C'est notre expérience. C'est ainsi que les choses ont toujours fonctionné en vertu de la loi. Le tribunal, les tribunaux ou, dans ce cas-ci, le Parlement établit la définition.

Le sénateur White : Je vais tenter de ne pas formuler d'hypothèses, mais il est peut-être plus utile dans certains cas, comme dans celui de la haine, de laisser la Cour suprême décider ou établir la définition. Elle le fait clairement, alors que, dans ce cas-ci, nous établissons la définition dans le cadre d'une mesure législative qui risque de ne pas respecter les critères ou satisfaire la Cour suprême ou même la collectivité.

La sénatrice Andreychuk : J'aurais quelques questions un peu plus techniques à vous poser.

We have the definitions. You first identify that you belong to a group and have been discriminated against. Within the commission, do you have cases that do not fall under any of these definitions, and would you still term them hate and discriminatory? In other words, I want to know how evolving this section is.

Mr. Langtry: Again, the honourable senator had noted that, in the five-year period since January 2008, we have only had 19 cases that we have identified that would fall within gender identity or gender expression. That represents 0.25 per cent of our caseload during that period of time, so it is not a significant portion of our work. I say that, as well, because it is difficult, then, to draw conclusions and so on. I would have to say that putting the definition in here would not, in my opinion — and Mr. Fine can correct me if I am wrong — have meant that any of those would not have been receivable, considered or dealt with in the same way. This would not be, in our view, restrictive to the cases we have held. Going forward, it would, perhaps — and this is an assumption — by having the specific reference to it, encourage some members of the community to bring forward a complaint once they know that there is a specific reference to gender identity in our legislation as a protective ground.

Senator Andreychuk: I guess that was not quite my question. My question is this: When an individual comes into the commission alleging discrimination, are they well aware of this act, or do they come in and say, "I have been aggrieved because of this situation. I did not get a job because of who I am?" Are they that well versed that they know that they are part of a group and, therefore, are coming to you?

Mr. Langtry: I would have to say that this group is no different than many others. Canadians generally are not as familiar. Certainly, our respondents are because they have had previous complaints. Many of our complainants are one-time or first-time and were not aware of their rights in the legislation. Many of the calls that we get are provincial or territorial matters, not federal. A lot of our work is informing, and we do try promotion and awareness. It is the same for First Nations people. Many are not aware of our legislation or even the change that happened five years ago.

Senator Andreychuk: You are dealing with the discrimination, and then you go through your process to see whether it falls within your definitions and procedures?

Mr. Langtry: Right. At intake, we will speak with the prospective complainant and inform them. We will hear some of that if they are calling. We now have a self-assessment tool on our website, as well, that people can go through to see if it is something that could be within our jurisdiction. We do have provision in our legislation, which we often use, to determine in a fairly quick way, without having to investigate the case, whether it

Nous avons des définitions. Les gens se classent dans une catégorie, puis déterminent s'ils sont victimes de discrimination. Y a-t-il des cas qui ne cadrent pas avec les définitions établies ou la commission considère-t-elle quand même qu'il y a un élément de haine et qu'il y a eu discrimination? En d'autres mots, je veux savoir si cet article est évolutif.

M. Langtry : L'honorable sénateur a souligné qu'au cours des cinq dernières années, depuis janvier 2008, nous avons relevé seulement 19 cas de discrimination fondée sur l'identité sexuelle ou l'expression sexuelle, soit 0,25 p. 100 des cas. Ce n'est donc pas beaucoup. Je le souligne, car il est difficile de tirer des conclusions avec de telles données. Selon moi — et M. Fine pourra me corriger si j'ai tort — même si nous avions eu cette définition à l'époque, cela n'aurait eu aucun impact sur la façon dont ces cas ont été examinés ou traités. Elle aurait été restrictive. Peut-être — et ce n'est qu'une hypothèse — que cette définition encouragera les gens à porter plainte s'ils savent que l'identité sexuelle est définie dans nos lois à titre de motif de discrimination.

La sénatrice Andreychuk : Je pense que ce n'était pas vraiment ma question. Je cherchais plutôt à savoir si, lorsqu'une personne s'adresse à la commission au sujet d'une présumée discrimination, elle sait que cette loi existe, ou si elle ne fait que présenter un grief, par exemple parce qu'elle n'a pas obtenu un emploi en raison de son identité de genre. Les plaignants savent-ils qu'ils font partie d'un groupe et est-ce la raison pour laquelle ils s'adressent à vous?

M. Langtry : Je dois dire que ce groupe n'est pas différent de la plupart des autres groupes. En général, les Canadiens ne connaissent pas vraiment notre groupe. Nos intervenants connaissent certainement très bien le groupe, car ils ont eu à traiter des plaintes précédentes. Toutefois, un grand nombre de personnes qui présentent une plainte le font pour la première fois ou le font une seule fois et elles ne connaissent pas les droits qui leur sont conférés par la loi. De nombreux appels que nous recevons concernent des questions de niveau provincial ou territorial, et non fédéral. Une grande partie de notre travail consiste à informer les gens, et nous tentons de faire des activités de sensibilisation. C'est la même chose dans le cas des peuples des Premières Nations : un grand nombre d'entre eux ne connaissent pas bien nos lois ou ne sont même pas au courant des changements qu'on a apportés il y a cinq ans.

La sénatrice Andreychuk : Vous vous occupez des problèmes de discrimination, et ensuite vous lancez votre processus pour déterminer si le cas est visé par vos définitions et vos procédures?

M. Langtry : C'est exact. Lorsque nous recevons la plainte, nous parlons avec les plaignants potentiels et nous les renseignons. Nous écoutons leurs plaintes s'ils nous téléphonent. Nous offrons maintenant un outil d'auto-évaluation sur notre site web, et les gens peuvent s'en servir pour déterminer si leur cas relève de nos compétences. Il y a des dispositions dans nos lois, et nous les utilisons souvent, pour déterminer rapidement, sans avoir

is even within our jurisdiction. A complainant might insist on filing a complaint. It can come forward for a determination as to whether it is, in fact, within our jurisdiction. Yes, we do the function of hearing what the case is, and we will give advice and assistance. People are often not represented by counsel, so it is our responsibility to inform and assist potential complainants in completing their complaint forms.

Senator Andreychuk: Do you have statistics of how many complainants come with counsel or with an advocate of some kind and how many come as individuals? That is for all categories, not just transgender.

Mr. Langtry: Yes, I take the point. We can look. I am not aware that we maintain that, but I could be wrong. If we have that information, certainly we will provide it.

Senator Andreychuk: Fair enough. Thank you.

Senator Cordy: Thank you very much for being here today.

I was very pleasantly surprised that this bill passed the House of Commons, so at least it is a start.

All of us have heard horrendous stories of discrimination in the transgender community, and, as you mentioned earlier, many of the incidents are hostile and violent, unfortunately. As I think you said earlier, people are often reluctant to come forward with complaints because of the stigma that is attached. I am wondering whether you feel that this bill would be a start in removing that stigma.

Mr. Langtry: In my view, it is. It is a good start. I think that if the transgender community sees themselves specifically and explicitly referenced in the Canadian Human Rights Act and the public sees that Parliament has recognized gender identity as a stated ground, then the transgender community will feel greater acceptance or recognition.

Senator Cordy: I have done a lot of work on mental health and mental illness. Again, there was a great stigma. The Senate did a report and set up the Mental Health Commission. I think that has been start. Perhaps, in the same way, this bill could be at least a start, with a lot of work remaining, in diminishing the stigma that is attached.

The Chair: Thank you very much. Thank you, Mr. Langtry and Mr. Fine, for being here. We look forward to working with you in the future.

I am happy to welcome Egale Canada and Ryan Dyck, Director of Research and Policy, here today, and also Professor Greta Bauer, Associate Professor, Department of Epidemiology and Biostatistics at The University of Western Ontario. Both of you have presentations. I will ask you to start and that you keep

à mener d'enquête, si le cas relève de notre compétence. Un plaignant peut parfois insister pour déposer une plainte. Nous pouvons déterminer si, en fait, l'objet de la plainte relève de notre compétence. Oui, nous écoutons le contenu de la plainte, et nous offrons des conseils et de l'aide. Souvent, les plaignants ne sont pas représentés par un conseiller juridique, et il nous revient donc de les informer et de les aider à remplir leur formulaire de plainte.

La sénatrice Andreychuk : Avez-vous des statistiques sur le nombre de plaignants qui se présentent avec un avocat ou un conseiller juridique et sur le nombre qui se présentent à titre personnel? Ma question englobe toutes les catégories, et pas seulement les transgenres.

M. Langtry : Oui, j'en prends note. Nous pouvons faire des recherches. Si nous avons ces statistiques, je ne suis pas au courant, mais je pourrais me tromper. Si nous avons ces renseignements, nous vous les ferons certainement parvenir.

La sénatrice Andreychuk : D'accord. Merci.

La sénatrice Cordy : Merci beaucoup d'être ici aujourd'hui.

J'ai été agréablement surprise que le projet de loi passe l'étape de la Chambre des communes, et c'est au moins un début.

Nous avons tous entendu d'horribles histoires de discrimination dans la communauté transgenre et, comme vous l'avez mentionné plus tôt, un grand nombre des incidents sont malheureusement hostiles et violents. Comme je pense que vous l'avez dit plus tôt, les gens hésitent souvent à présenter des plaintes en raison des préjugés dont ils sont habituellement victimes. J'aimerais savoir si, à votre avis, le projet de loi pourrait commencer à éliminer ces préjugés.

M. Langtry : Je pense que oui. C'est un bon début. Je crois que si les membres de la communauté transgenre se rendent compte qu'ils sont expressément et explicitement cités dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et que la population constate que le Parlement a reconnu l'identité de genre comme étant un motif déclaré, ils se sentiraient plus acceptés ou reconnus.

La sénatrice Cordy : J'ai beaucoup travaillé dans le domaine de la santé mentale et des maladies mentales. Encore une fois, il y a beaucoup de préjugés dans ce secteur. Le Sénat a rédigé un rapport et a mis sur pied la Commission de la santé mentale. Je crois que c'est un bon début. D'une certaine façon, le projet de loi pourrait représenter au moins un premier pas, même s'il reste beaucoup de travail à faire, pour diminuer les préjugés liés à l'identité de genre.

La présidente : Merci beaucoup. Merci, monsieur Langtry, et merci, monsieur Fine, d'avoir comparu aujourd'hui. Nous avons hâte de travailler avec vous à l'avenir.

Je suis heureuse d'accueillir Ryan Dyck, directeur de la Recherche et des politiques d'Egale Canada, et Mme Greta Bauer, professeure agrégée, Département de l'épidémiologie et de la biostatistique à l'Université Western Ontario. Vous avez chacun un exposé. Je vais vous demander de les livrer

your presentations as brief as you can, as senators have a lot of questions. We certainly want to highlight the issues in this bill and ask you questions. Who will start?

Ryan Dyck, Director of Research and Policy, Egale Canada: Thank you, Madam Chair and honourable senators, for inviting us to speak with you today about a bill that Egale Canada considers a critical step in addressing a significant gap in our current human rights legislation.

I would like to begin my presentation today by speaking about some of the implications of this bill that we feel have not been quite as addressed as some other aspects, and that is specifically looking at the implications this bill will have on our youth. Our key mission at Egale Canada is to work against homophobia, biphobia and transphobia across this country, with a goal of eliminating bullying, discrimination, harassment and hate crimes in all aspects of our communities. One of the key areas in which we do this is through education. In fact, we deliver safer and accepting schools training to schools across this country. As we have done this work from Yukon to Newfoundland and Labrador, we have had the privilege of meeting transgendered and gender-variant youth in every school district we visited who are transitioning in school. These youth are an inspiration to us as they bravely face challenges in their schools every day that directly impact their physical and emotional safety.

In an effort to quantify what is going on across the country, we delivered a survey to over 3,700 youth in every region of the country and released a report entitled *Every Class in Every School: Final Report on the First National Climate Survey on Homophobia, Biphobia, and Transphobia in Canadian Schools*. Our report found that 78 per cent of transgendered students feel unsafe in their schools and that 44 per cent have missed school because they feel unsafe. Seventy-four per have been verbally harassed because of their gender identity and expression; 49 per cent have been sexually harassed in school within the past year alone; and 37 per cent have been physically harassed or assaulted because of their gender identity or expression. It is our opinion that these statistics should cause all of us to take a moment to think about what we could be doing to address these tragic and horrifying numbers.

It is our opinion that Bill C-279 is exactly one such measure, one of a number of important steps that we as a society and a country need to be doing to end bias, harassment and discrimination against our transgendered and gender-variant community members.

We have heard a lot in the public debate around this bill about the issue of bathrooms. I would like to present to you what we have seen across this country, which has been a very different perspective than what we have heard in many of the media

maintenant et d'être aussi brefs que possible, car les sénateurs ont beaucoup de questions. Nous voulons certainement souligner les enjeux du projet de loi et vous poser des questions. Qui présentera en premier?

Ryan Dyck, directeur de la recherche et des politiques, Egale Canada : Merci, madame la présidente et honorables sénateurs, de nous avoir invités à vous parler aujourd'hui d'un projet de loi qui, selon Egale Canada, représente une étape cruciale en vue de combler une lacune importante dans nos lois actuelles sur les droits de la personne.

J'aimerais commencer mon exposé en parlant de certains effets du projet de loi qui, à notre avis, n'ont pas été abordés aussi souvent que d'autres, et qui concernent directement les répercussions qu'aura le projet de loi sur nos jeunes. La mission principale d'Egale Canada est de lutter contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie partout au pays, en vue d'éliminer l'intimidation, la discrimination, le harcèlement et les crimes haineux dans tous les aspects de nos collectivités. L'éducation est l'un de nos moyens principaux pour y arriver. Nous offrons des formations partout au pays sur la façon de rendre les écoles plus sécuritaires et accueillantes. En organisant des activités de formation du Yukon à Terre-Neuve-et-Labrador, nous avons eu le privilège de rencontrer des jeunes transgenres qui vivent leur transition à l'école dans chaque district scolaire que nous avons visité. Ces jeunes sont une source d'inspiration, car tous les jours, dans leurs écoles respectives, ils font bravement face à des défis qui ont des répercussions directes sur leur sécurité physique et émotionnelle.

En vue de quantifier la situation qui prévaut partout au pays, nous avons mené un sondage auprès de 3 700 jeunes dans chaque région du pays et publié un rapport intitulé *Every Class in Every School : Final Report on the First National Climate Survey on Homophobia, Biphobia, and Transphobia in Canadian Schools*. Selon les conclusions de notre rapport, 78 p. 100 des étudiants transgenres ne se sentent pas en sécurité dans leur école et 44 p. 100 d'entre eux se sont absentés de l'école parce qu'ils ne se sentaient pas en sécurité. Soixante-quatorze pour cent ont été victimes de harcèlement verbal en raison de leur identité ou expression de genre; 49 p. 100 ont été victimes de harcèlement sexuel à l'école au cours de la dernière année et 37 p. 100 ont été victimes de harcèlement physique ou ont été agressés en raison de leur identité ou expression de genre. À notre avis, ces statistiques devraient tous nous pousser à prendre un moment pour réfléchir aux meilleures mesures à adopter à l'égard de ces données tragiques et effrayantes.

À notre avis, le projet de loi C-279 représente une telle mesure et il s'agit de l'une des étapes importantes que nous devons prendre, en tant que société et en tant que pays, pour mettre fin aux préjugés, au harcèlement et à la discrimination dont sont victimes les membres de la communauté transgenre.

Nous avons entendu de nombreux débats publics concernant le projet de loi et la question des salles de bain. J'aimerais vous présenter ce dont nous avons été témoins partout au pays, et qui offre une perspective très différente de celle offerte par de

opposing this bill. As we have talked to students, we found that over half of transgendered youth across this country reported that bathrooms and change rooms in their schools were the most unsafe spaces for them. Far from being places where other people are at risk of harm, these are places where transgendered people are significantly at risk of harm.

I can give you a story to exemplify this issue. As we have been doing training and workshops across the country in the work we have done, most recently we had a mother come to us. Her child, who is gender-variant — who from the moment he could start speaking said, "Mommy, I am not a girl, I am a boy" — presents fully as a boy and has been attending school as a boy, and he cannot use the bathroom in his school. His school has refused to provide him with a safe space to use the washroom, which, as you can imagine for a six-year-old boy, has led to significant health issues for him. His mother had to start taking time off work to drive to the school at recess to take him across the street to the gas station so that he could use the bathroom.

This is unfortunately not uncommon. It is something we have seen across this country. Many people have raised fears about what might happen if this bill is passed. What are the implications of including gender identity and recognizing gender diversity in our laws? Newfoundland and Labrador, which is where the case I just cited took place, is a key example. Far from having greater issues or challenges, six schools have already introduced gender-neutral washrooms and change room facilities in their schools as a result of the work we have been doing there in partnership with the Government of Newfoundland and Labrador. These facilities are accommodating, inclusive and safe for everyone, not just those who are transgendered but those who are cisgender as well. In fact, the move towards recognizing gender identity in policies in Newfoundland and Labrador has led to the increase in inclusive and safe spaces for everyone.

It might also be argued that some of the issues I have discussed so far are provincial issues and not federal ones, and not under the auspices of this bill. However, I would submit to you that the statement that Parliament would make by passing this legislation on a federal level cannot be underestimated. The impact this would have in telling the provinces and every jurisdiction across the country that we will not tolerate discrimination, bias, hatred against our transgendered and gender-diverse community members is significant.

Many have also argued they have heard that this bill is purely symbolic and will have no tangible impact. I would like to also combat that by looking specifically at the hate crime provisions in this bill or the amendments to the hate crimes sentencing provisions in particular. Many have said that the phrase or any other similar factor is sufficient to include transgendered and gender-variant people. However, after significant research, we

nombreux médias qui sont contre le projet de loi. Nous avons parlé aux élèves et la moitié des jeunes transgenres de partout au pays ont déclaré que les salles de bain et les vestiaires de leurs écoles étaient les endroits les moins sécuritaires pour eux. Au lieu d'être des endroits dangereux pour d'autres personnes, ce sont des endroits où les personnes transgenres sont beaucoup plus à risque d'être victimes de mauvais traitements.

Je peux vous raconter une histoire qui illustre ce problème. Pendant les activités de formation et les ateliers que nous avons offerts un peu partout au pays, une mère est récemment venue nous voir. Son enfant, qui est transgenre — d'ailleurs, dès qu'il a pu parler, il lui a dit : « Maman, je ne suis pas une fille, mais un garçon » —, ressemble tout à fait à un garçon et a fréquenté l'école en tant que garçon, mais il ne peut pas utiliser les salles de bain de son école. En effet, on a refusé de lui fournir un endroit sécuritaire pour utiliser la salle de bain, et comme vous pouvez l'imaginer, chez un petit garçon de six ans, cela mène à des problèmes de santé importants. Sa mère doit s'absenter du travail pour aller le chercher à l'école pendant la récréation, afin qu'il puisse utiliser les salles de bain d'une station d'essence située en face de l'école.

Malheureusement, cette histoire n'est pas exceptionnelle. Nous avons vu ce genre de cas partout au pays. Un grand nombre de personnes ont soulevé des craintes à l'égard de ce qui pourrait arriver si le projet de loi était adopté. Quels sont les effets engendrés par l'inclusion et la reconnaissance de l'identité de genre dans nos lois? La province de Terre-Neuve-et-Labrador, où s'est déroulée l'histoire que je viens de raconter, est un exemple clé. Sans avoir à faire face à plus de problèmes ou de défis importants, six écoles ont déjà installé des salles de bain et des vestiaires sans distinction de sexe à la suite des activités que nous avons menées là-bas en partenariat avec le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. Ces installations sont accueillantes, inclusives et sécuritaires pour tout le monde, non seulement pour les personnes transgenres, mais aussi pour les personnes cisgenres. En fait, la reconnaissance de l'identité de genre dans les politiques de Terre-Neuve-et-Labrador a mené à l'augmentation du nombre d'endroits sécuritaires et inclusifs pour tout le monde.

On pourrait aussi soutenir que certaines des questions que j'ai soulevées jusqu'ici relèvent de la compétence provinciale et non de la compétence fédérale, et qu'elles ne sont donc pas visées par le projet de loi. Toutefois, je ferais valoir qu'on ne peut pas sous-estimer le message que le Parlement enverrait en adoptant le projet de loi au niveau fédéral. Cela aurait un effet important, car on signifierait aux provinces et à toutes les compétences du pays qu'on ne tolérera plus la discrimination, les préjugés et la haine contre les membres de la communauté transgenre.

Un grand nombre de personnes ont aussi fait valoir qu'elles avaient entendu dire que le projet de loi était purement symbolique et qu'il n'aurait aucun effet concret. J'aimerais aussi réfuter cet argument en examinant les dispositions du projet de loi à l'égard des crimes haineux ou les modifications aux dispositions liées aux peines infligées pour les crimes haineux en particulier. Un grand nombre de personnes ont soutenu que la phrase ou un

have been unable to find one single case in the history of that provision in which the hate crimes sentencing provisions have been applied to a crime against a transgendered person. To our knowledge it has never happened, which says to us quite clearly that that measure and that argument do not hold water. It is not effective and it is not sufficient. We do, however, have examples of cases where transgendered people have been attacked and the court cases document the fact that they were attacked because they are transgendered, and yet that measure has not been applied.

I would cite *R. v. Gunabalasingam* as one such example. In fact, over the last three or four years we have trained, in hate crime prevention specific to LGBTQ people, over 3,000 police officers in over 20 jurisdictions across this country. A comment we get quite frequently is how do we know if transgendered people are included? The reality is we cannot respond to that question with any authority. There is no precedent to look to and there is no statement by any court that transgendered people are included under the hate crimes sentencing provisions. In addition to hopefully changing that by explicitly mentioning gender identity in these provisions, that would enable organizations such as our own, Egale Canada, and others across this country to speak with clarity and authority when doing training, whether it is with police services, in the school system or in workplaces.

The existing mechanisms for providing transgendered people with human rights protections and recourse in the event of a hate crime are clearly not effective and not sufficient. In our view, it is imperative that the Canadian Human Rights Act and the Criminal Code be amended to explicitly recognize and affirm the equal human rights of trans people — the same rights and protection that all other people in Canada already enjoy but that, in our view, have been unjustly denied to trans people for far too long.

I hope you will consider this bill very seriously, and I will am happy to take questions.

The Chair: Thank you, Mr. Dyck.

Greta Bauer, Associate Professor, Department of Epidemiology and Biostatistics, University of Western Ontario: Madam Chair and honourable senators, I am so happy to be here today to talk to you about what my community and academic colleagues and I have learned from our experience with the Trans PULSE Project.

Trans PULSE is a research project that is a bit unique in that it combines a lot of community knowledge with rigorous methodology to produce the first large survey of trans health in Canada. It is funded through the Canadian Institutes of Health Research. The data I will talk about apply to trans people age 16

autre facteur similaire était suffisant pour englober les personnes transgenres. Toutefois, après avoir mené des recherches approfondies, nous n'avons pas pu trouver un seul cas dans lequel les dispositions liées à la peine infligée en cas de crime haineux aient été appliquées à un acte criminel contre une personne transgenre. À notre connaissance, ce n'est jamais arrivé, ce qui nous prouve que cette mesure et cet argument ne tiennent pas la route. Ces mesures ne sont pas efficaces et elles ne sont pas suffisantes. Par contre, nous avons trouvé des exemples de cas dans lesquels des personnes transgenres ont été agressées et pour lesquels on mentionne qu'elles l'ont été parce qu'elles sont transgenres, et même dans ces cas, cette mesure n'a pas été mise en œuvre.

J'aimerais citer l'exemple de *R. c. Gunabalasingam*. En fait, au cours des trois ou quatre dernières années, nous avons offert de la formation axée sur la prévention des actes criminels contre les personnes LGBTQ à plus de 3 000 policiers dans plus de 20 juridictions partout au pays. On nous demande souvent comment nous pouvons savoir que les personnes transgenres sont incluses. En fait, nous ne sommes pas en mesure de répondre à cette question avec certitude. Il n'y a aucun précédent sur lequel nous fonder et aucun tribunal n'a déclaré que les personnes transgenres étaient visées par les dispositions liées aux crimes haineux. En plus de changer cela en mentionnant explicitement l'identité de genre dans ces dispositions, cela permettrait à des organismes comme le nôtre, c'est-à-dire Egale Canada, et à d'autres organismes de partout au pays de parler clairement et avec confiance lorsqu'ils offrent de la formation, que ce soit dans les services de police, dans les écoles ou dans les milieux de travail.

Les mécanismes existants pour fournir aux personnes transgenres les protections et les recours nécessaires en matière de droits de la personne en cas de crime haineux ne sont manifestement pas efficaces et ils sont insuffisants. À notre avis, il est impératif que la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel soient modifiés pour reconnaître et affirmer explicitement qu'on doit accorder aux personnes transgenres les mêmes droits et la même protection dont profitent déjà tous les autres Canadiens, mais qui, à notre avis, ont été refusés injustement aux personnes transgenres depuis trop longtemps.

J'espère que vous étudierez très sérieusement le projet de loi, et je serai heureux de répondre à vos questions.

La présidente : Merci, monsieur Dyck.

Greta Bauer, professeure agrégée, Département de l'épidémiologie et de la biostatistique, Université Western Ontario : Madame la présidente et honorables sénateurs, je suis heureuse d'être ici aujourd'hui pour vous parler de ce que ma communauté, mes collègues et moi-même avons appris de notre expérience avec le projet Trans PULSE.

Le projet Trans PULSE est un projet de recherche unique, car il combine une grande quantité de connaissances communautaires à une méthodologie rigoureuse pour créer le premier grand sondage sur la santé des personnes transgenres au Canada. Il est financé par l'entremise des Instituts de recherche en santé du

and older in the province of Ontario who were surveyed in 2009 and 2010. Our participants represent a broad spectrum of trans identity and community members that fall under the broad umbrella of "trans."

While I cannot describe for you the specific, unique experiences of individual trans people — and I do hope that those of you who have not had a chance to talk to people within the trans community get a chance to do that, as well — I can present you with some estimates of things that are incredibly common.

Since we are here today to talk about human rights, discrimination and violence — hate crimes — some of this is very negative. I just want you to be cognizant of the fact that I do not want to paint a picture of trans lives as nothing but doom and gloom, but rather to acknowledge that, amidst the joys, the community and camaraderie of life, there are real threats to the safety of trans people in Canada; there are threats to their physical, mental and social well-being and, indeed, to their full participation in Canadian society.

That said, trans people have some experiences that are similar to the rest of us and some that are different. Trans people represent all segments of Canadian society, including all religions and all ethnic and cultural communities. One in five trans Ontarians was born outside of Canada; one in four is racialized; and one in 14 is Aboriginal. Trans people are us. They are our parents, children, youth, seniors and neighbours. Whether we realize it, all of us have come into contact with trans people. I want to say at this point that all of us have used the washrooms with trans people. There are a lot of trans people out there, some of whom are identifiable and some of whom are not.

That said, trans people have some experiences that those of us who are cisgender or non-trans do not share. Most trans people have known from a very young age that their gender identity — that deep, internal sense of who they are as human beings — did not match their bodies. We know that about 60 per cent of trans people knew this before the age of 10, 80 per cent by the age of 14, and 93 per cent by the age of 19. Yet, despite this early and deep knowledge of who they are, very few trans people are able to express that at young ages. Among those people who socially transition to live in their felt gender, only about 8 per cent were doing that prior to the age of 14. Remember that most people knew at those ages.

Gender identity is generally stable and long-lasting. I want to just say that any perceptions of sudden change — for example, the arguments that we have heard such as "What if I decide one day I

Canada. Les données dont je parlerai concernent les personnes transgenres de 16 ans et plus de la province de l'Ontario qui ont participé à un sondage en 2009 et en 2010. Nos participants représentent un large éventail de membres de la communauté transgenre.

Même si je ne peux pas vous décrire en détail les expériences uniques vécues par les personnes transgenres — et j'espère que ceux d'entre vous qui n'ont pas eu la chance de parler aux gens de la communauté transgenre auront la chance de le faire —, je peux vous présenter un aperçu de situations qui sont extrêmement fréquentes.

Étant donné que nous sommes ici aujourd'hui pour parler des droits de la personne, de la discrimination et de la violence — c'est-à-dire les crimes haineux —, certaines de ces expériences seront très négatives. Je veux que vous soyez conscients que je n'essaie pas de brosser un portrait sinistre et malheureux de la vie des transgenres, mais que j'essaie plutôt de reconnaître que, parmi les joies, l'esprit de communauté et la camaraderie, se trouvent de graves menaces à la sécurité des personnes transgenres au Canada. En effet, leur bien-être physique, mental et social est menacé et cela les empêche de participer pleinement à la société canadienne.

Cela dit, les personnes transgenres vivent des expériences similaires à celles que vivent le reste d'entre nous et certaines autres qui sont différentes. Les personnes transgenres représentent tous les segments de la société canadienne, y compris toutes les religions et toutes les communautés ethniques et culturelles. Une personne transgenre sur cinq en Ontario est née à l'extérieur du Canada, une sur quatre est racialisée et une sur 14 est Autochtone. Les personnes transgenres sont parmi nous; elles sont nos parents, nos enfants, nos jeunes, nos personnes âgées et nos voisins. Que nous le sachions ou non, nous avons tous été en contact avec des personnes transgenres. J'aimerais dire à ce point que nous avons tous utilisé des salles de bain avec des personnes transgenres. Il y a un grand nombre de personnes transgenres dans la société; certaines sont facilement identifiables et d'autres non.

Cela dit, les personnes transgenres vivent des expériences que ceux d'entre nous qui sont cisgenres ou non transgenres ne vivent pas. La plupart des personnes transgenres savent depuis un très jeune âge que leur identité de genre — cette impression profonde et interne de qui nous sommes en tant qu'êtres humains — ne correspond pas à leurs corps. Nous savons qu'environ 60 p. 100 de personnes transgenres le savent avant l'âge de 10 ans, 80 p. 100 avant l'âge de 14 ans et 93 p. 100 avant l'âge de 19 ans. Pourtant, malgré cette connaissance profonde et précoce de leur identité, très peu de personnes transgenres sont en mesure de l'exprimer lorsqu'ils sont jeunes. Parmi les personnes qui effectuent la transition sociale nécessaire pour être en mesure de vivre le sexe de leur choix, seulement 8 p. 100 l'ont fait avant l'âge de 14 ans. N'oubliez pas que la plupart d'entre elles le savaient déjà à cet âge.

L'identité de genre est généralement stable et durable. Je précise que toutes perceptions de changement soudain — comme les arguments que nous avons entendus, du genre « Et si je

am male or I am female?" — are the perceptions of outsiders. Within the trans community people, while people may not have expressed it for a while, it is stable and long-standing.

Within Trans PULSE, we sought to document experiences of discrimination that affected trans Ontarians. Unfortunately, despite the non-explicit protections at the federal level and what were at the time non-explicit protections at the provincial level, discrimination was still rampant. We heard about employment discrimination, and we found that 13 per cent reported they had been fired from a job, and another 15 per cent had been fired but were not sure whether it was because they were trans. Sometimes, it is hard to tell these things. Sometimes people simply say, "You just will not fit in in this environment," and it is hard to know.

It is important to note that 17 per cent of people said they had declined a job they were offered because there was not a safe or trans-positive work environment. These are jobs they wanted, applied for and were offered at a time of significant underemployment for trans community members, yet people were willing to turn those down because they did not find it was an environment they could work in safely and positively.

In addition to these kinds of direct discrimination, we see structural barriers as well to employment and other venues for participation: 28 per cent of trans Ontarians said they could not get employment references for work they had done that used the correct name or the correct pronoun; and 58 per cent said they could not get academic transcripts that have their correct name or sex designation on them. Therefore, people are not necessarily even able to fully use the experiences they have in life.

For all of these reasons, it is perhaps not surprising that the median income for trans Ontarians is $15,000 a year, despite reasonably high education. Therefore, there is a significant amount of underemployment and unemployment, and a lot trans people are not getting to contribute to society and to experience the benefits of that in the ways that they want.

You have heard something about violence. In our survey, we estimate 20 per cent of trans Ontarians have been physically or sexually assaulted just because they were trans. This is not counting physical or sexual assaults for other reasons; this is specifically because they were trans. That is one in five. An additional 34 per cent report they have been harassed or verbally threatened for being trans. Many do not report these assaults and attacks to the police; in fact, 24 per cent say they have been harassed by the police for being trans.

décidais aujourd'hui d'être un homme ou une femme? » — sont des perceptions venant de l'extérieur. Au sein de la communauté transgenre, même si les gens n'en parlent pas tous les jours, c'est un sentiment stable et durable.

Avec Trans PULSE, nous avons voulu documenter les cas de discrimination dont ont été victimes des personnes transgenres en Ontario. Malheureusement, malgré les protections non explicites au niveau fédéral, et les protections alors non explicites au niveau provincial, la discrimination était toujours endémique. On nous a parlé de discrimination au travail, et 13 p. 100 des répondants ont dit avoir été congédiés parce qu'ils étaient transgenres, alors que 15 p. 100 ont répondu avoir été congédiés, sans être certains que c'était pour cette raison. Parfois, il est difficile de le savoir. Il se peut qu'on leur dise qu'ils ne cadrent tout simplement pas avec le milieu, et ce n'est pas évident de connaître les vraies raisons.

Il est important de noter que 17 p. 100 des répondants ont indiqué avoir refusé une offre d'emploi parce qu'il ne s'agissait pas d'un milieu de travail sécuritaire ou positif pour les personnes transgenres. Ce sont des emplois qu'ils convoitaient et pour lesquels ils avaient postulé, et ces offres arrivaient à un moment où le taux de chômage était élevé au sein de la communauté transgenre, et pourtant, ils ont cru bon de les refuser par crainte de ne pas pouvoir travailler dans un milieu sécuritaire et positif.

En plus de ces cas de discrimination directe, on constate des barrières structurelles et d'autres éléments qui font obstacle à l'emploi et à la participation active des membres de cette communauté : 28 p. 100 des Ontariens transgenres ont affirmé ne pas avoir de références professionnelles antérieures à donner qui utilisaient le bon nom ou le pronom approprié; et 58 p. 100 ont dit ne pas avoir de relevés académiques sur lesquels figurent leur nom exact et le sexe approprié. Les gens ne sont donc même pas en mesure de tirer pleinement profit de leur expérience de vie.

Pour toutes ces raisons, il n'est peut-être pas étonnant de savoir que le salaire médian pour les Ontariens transgenres est de 15 000 $ par année, malgré un niveau de scolarité raisonnablement élevé. Les taux de sous-emploi et de chômage sont ainsi très élevés, et bon nombre des personnes transgenres ne sont pas en mesure de contribuer à la société et de bénéficier des avantages qui en découlent de la manière dont elles le souhaiteraient.

On vous a parlé de la violence. Selon notre sondage, on estime que 20 p. 100 des Ontariens transgenres ont été agressés physiquement ou sexuellement simplement parce qu'ils sont transgenres. Cela ne tient pas compte des agressions physiques ou sexuelles qui sont commises pour d'autres motifs; on parle précisément de leur identité transgenre. C'est une personne sur cinq. De plus, 34 p. 100 des répondants ont dit avoir été harcelés ou menacés verbalement en raison de leur identité transgenre. Beaucoup choisissent de ne pas signaler ces agressions et ces attaques à la police; en fait, 24 p. 100 ont dit avoir été harcelés par la police à cause de leur identité transgenre.

I should note as well the continued issues of exclusion of trans people regarding sex-segregated services, which include shelters, hospitals and sexual assault services in prisons. This takes its toll.

We have heard a little bit about identity documents. There are a lot of different ways that people are excluded structurally.

I want to say that, for me, one of the most profound things we found in terms of the toll this takes is when we looked at suicidality. We find that, despite the great resilience of trans people, there is a lot of fear of continued discrimination and hopelessness. Forty-three per cent of trans people have at some point attempted suicide, 10 per cent within the last year. It is phenomenal. These are things we see in Canada only within trans communities and Aboriginal communities. I think they really are representative of the profound social exclusion that is experienced by those communities.

Yet, it is not equal across trans communities; it is not the case that every trans person is at equal risk of suicidality. We can tie these directly to things like the violence we just talked about. Therefore, among those people who had been physically or sexually assaulted for being trans at some point in the past, 29 per cent attempted suicide in this past year.

When I think of suicidality and I turn to the issues of youth that Mr. Dyck and others have talked about today, I want to note that among those 43 per cent who have attempted suicide, a third of them first attempted suicide at less than 15 years of age. An additional third first attempted suicide at an age of between 15 to 19 years old.

Therefore, this is something that we need to think about when we are talking about the potential impact of this bill.

Most trans people know who they are at a young age, yet they are not able to voice that. We have a lot of people out there — and it is not just the youth, though I am focusing on them now — who are trans who are not able to express that completely in their life. For those in these vulnerable places, it is that visible recognition of trans people that can provide a sense of hope, a sense of the future and a sense of potential, in addition to the very direct protections recognition can offer against things like discrimination in particular settings.

This has the potential of undoing what we have described as a cycle of erasure, where silent policies then reinforce the continued invisibility of trans communities and a lack of information, which then in turn feeds back into a lack of policy.

The opportunity of making policy contains within it a few things. There are the direct effects of the policy, such as the educational effects in terms of preventing discrimination and not

Je note également qu'on continue à exclure les personnes transgenres des services qui impliquent une ségrégation des sexes, notamment dans les refuges, les hôpitaux et les services aux victimes d'agressions sexuelles dans les prisons. Cela n'améliore en rien la situation.

Il a aussi été question des documents d'identification. De nombreuses barrières structurelles ont pour effet d'exclure ces personnes.

Pour moi, la conséquence la plus dévastatrice que nous ayons décelée à l'issue de cet exercice renvoie au taux de suicide. Malgré la grande résilience des personnes transgenres, elles vivent dans la crainte d'être constamment victimes de discrimination et finissent par perdre espoir. En effet, 43 p. 100 des personnes transgenres ont un jour tenté de s'enlever la vie, dont 10 p. 100 au cours de la dernière année. C'est incroyable. De telles statistiques ne sont recueillies qu'au sein des communautés transgenres et des collectivités autochtones. Je crois que c'est très symptomatique de la profonde exclusion sociale que vivent ces deux groupes.

La situation n'est toutefois pas la même pour tous les membres de la communauté transgenre; toutes les personnes transgenres ne sont pas également à risque de suicide. Les facteurs de risques sont directement liés à la violence dont on vient de parler, entre autres choses. Parmi les personnes qui ont été agressées physiquement ou sexuellement pour leur identité transgenre, 29 p. 100 ont fait une tentative de suicide au cours de la dernière année.

Pour ce qui est des tendances suicidaires, et je reviens à ce que M. Dyck et d'autres ont dit aujourd'hui, je tiens à noter que parmi les 43 p. 100 de personnes qui ont tenté de se suicider, un tiers avaient fait une première tentative avant l'âge de 15 ans. Un tiers de plus avaient tenté de se suicider entre 15 et 19 ans.

C'est donc un élément dont il faut tenir compte dans nos discussions sur les répercussions potentielles de ce projet de loi.

La plupart des personnes transgenres savent qui elles sont à un jeune âge, sans être capables de l'exprimer. Beaucoup de personnes transgenres — et il ne s'agit pas seulement des jeunes, même si je mets l'accent sur eux en ce moment — ne sont pas en mesure de l'assumer totalement dans leur vie. Pour ces personnes vulnérables, une reconnaissance visible de l'identité transgenre peut leur donner espoir en l'avenir, leur permettre de croire que c'est possible, en plus des protections directes que cette reconnaissance peut offrir notamment contre la discrimination dans des situations particulières.

Ce projet de loi a le potentiel de défaire ce cycle d'effacement, où les politiques silencieuses ne font que renforcer l'invisibilité persistante des communautés transgenres et faire perdurer le manque d'information, qui à son tour contribue à l'absence de politiques.

La possibilité d'élaborer des politiques comporte certaines choses. Il y a les effets directs des politiques, comme l'éducation afin de prévenir la discrimination et de permettre des mesures

just allowing for remedy when it does take place. There is also the visibility that is given when trans youth look out and say, "Someone knows I exist; someone recognizes me; someone thinks I am important and I deserve to be protected."

We should not underestimate that. We are learning through our research that social support and support for gender identity, even expression, play a profound role in protecting people.

Greater visibility in this policy reinforces more knowledge about trans people, which will feed back into continued development, policy refinement, policy and greater protection. All of this supports the inclusion of trans people in employment, services and more broadly and more fully in Canadian society.

Thank you.

The Chair: We will go to questions, starting with the deputy chair.

Senator Ataullahjan: Thank you for being here. When I heard this bill was coming to the Human Rights Committee, I started speaking to people. There was a clear divide in that anyone 35 and under was very supportive of this bill, and those who were older had issues with it. It seems that much of the discussion is around the bathroom, as we can see right now; we keep talking about the bathroom issues.

The young people think, "Why will you not support it? It makes sense." That is what I hear. The older people would get very upset. That is just a comment.

Could you also discuss access to health care services as a result of discrimination in the trans community? Has this been an issue, and how big an issue has it been?

Ms. Bauer: It has been a huge issue, and it is one where we have some research results that have not been put out yet, but we are working on. Health care access is a big issue in terms of all types of health care.

In the emergency department, we know, for example, that 21 per cent of trans people have avoided going to the emergency department in a medical emergency. I cannot imagine having a medical emergency and feeling like I am safer outside of the emergency department rather than inside. At the extreme end, we have that.

With regard to family medicine, we have a system that is based on family medicine. Most trans people have a family doctor. A lot of people are not able to use that doctor for trans-related concerns. Only half feel comfortable discussing trans issues with their family doctor.

correctives lorsqu'il y a discrimination. Il y a aussi la visibilité que cela procure à la communauté trans, pour que les jeunes puissent se dire « Quelqu'un sait que j'existe; quelqu'un me reconnaît; quelqu'un pense que je suis important et que je mérite d'être protégé ».

Il ne faut pas sous-estimer les répercussions que cela peut avoir. Nos recherches démontrent que le soutien social et le soutien de l'identité de genre, et de son expression, jouent un rôle prépondérant dans la protection de la communauté.

Une plus grande visibilité grâce aux politiques aide à faire connaître les personnes transgenres, ce qui favorisera un développement continu, le raffinement des politiques et de meilleures protections. Tout cela contribue à l'intégration des personnes transgenres dans le monde du travail, à leur offrir de meilleurs services et à mieux les inclure globalement dans la société canadienne.

Merci.

La présidente : Nous passons donc aux questions, en commençant avec la vice-présidente.

La sénatrice Ataullahjan : Merci d'être ici. Quand j'ai su que ce projet de loi allait être renvoyé au Comité des droits de la personne, j'ai commencé à parler à différentes personnes. Les opinions étaient très clairement partagées : les moins de 35 ans étaient totalement en faveur de ce projet de loi, alors que les personnes plus âgées avaient des réserves à son égard. Il semble que la question des salles de toilette accapare le débat, comme on peut le constater en ce moment; on revient constamment à la question des salles de toilette.

Les jeunes ne comprennent pas pourquoi on pourrait refuser d'appuyer ce projet de loi, car c'est la simple logique, selon eux. C'est le son de cloche que j'ai. Les plus vieux seraient très mécontents. Je le signale en passant.

Pourriez-vous nous parler de l'accès aux soins de santé dans le contexte de la discrimination dont est victime la communauté trans? Est-ce que cela pose problème, et si oui, à quel point est-ce problématique?

Mme Bauer : C'est extrêmement problématique. Nous n'avons pas encore publié de recherches à ce sujet, mais nous y travaillons. L'accès à tous les types de soins de santé pose d'énormes problèmes.

Nous savons par exemple que 21 p. 100 des personnes transgenres ont évité de se présenter au service des urgences quand elles en auraient eu besoin. Je ne peux imaginer ce que c'est d'avoir une urgence médicale et de se sentir plus en sécurité ailleurs qu'au service des urgences. C'est ce qu'on voit dans les cas extrêmes.

Notre système est fondé sur la médecine familiale. La plupart des personnes transgenres ont un médecin de famille. Bon nombre d'entre elles ne peuvent pas consulter leur médecin quand elles ont des questions liées à leur identité transgenre. La moitié seulement d'entre elles se sentent à l'aise d'en discuter avec leur médecin.

Because we have sex-segregated systems in some hospitals, policies vary in different hospitals. We heard a lot from our participants in the earlier qualitative stages of our project about great difficulty there.

Outside of the Trans PULSE project, I did another study where we actually interviewed physicians about their experiences caring for trans patients. There are difficulties on both sides, so it is not a question necessarily of bad people doing bad things. We have systems set up in ways that do not allow for a trans patient coming in, so doctors had to make special arrangements. They had to say, "I will walk this patient through; I will find this patient a private room." Patients have had to navigate that when they were often sick. There are some structural difficulties in the way that those systems are set up at present that we try to address.

Another thing we heard was with regard to mental health care. Trans people are no more likely than other people to have things like personality disorders and so forth, but they are also no less likely. For trans people with mental health issues, it gets complex because providers will sometimes try to make everything about the mental health issue, or they will make it all about their gender identity, and, one or the other, it does not necessarily address all the issues that they might have regarding their own health.

There are a wide range of health issues in terms of access, some of which are attitudinal, some of which are about training and curricula within systems, some of which are structural, and some of which are blatant discrimination, even violence in health care settings.

Senator Ataullahjan: You said you spoke to doctors. What was your sense about how comfortable they felt with having patients who were transgender?

Ms. Bauer: The people who spoke to them were a group of doctors who were, at the time, medical students, and they interviewed doctors across a range of specialties.

All of these doctors were not necessarily a random sample. They were interested in talking to us and willing to talk to us. Some had had trans patients; some had not. Some had a large number of trans patients; some had had just a handful. These were all people who saw that there were particular issues. Sometimes they did not realize they were issues until they had their first trans patient, tried to refer the individual and realized that not everyone was going to treat their patient well. They had to go by trial and error. Their attitudes were generally positive. They felt they had not been adequately prepared. They felt like the first time a trans patient walked into their office they were scrambling to figure out what to do. They were well-intentioned, not well-prepared.

Parce que certains hôpitaux suivent un modèle axé sur la ségrégation des sexes, les politiques varient d'un hôpital à l'autre. Aux premières étapes qualitatives de notre projet, beaucoup de participants nous ont dit que cela posait de grandes difficultés.

Nous avons mené une autre étude en dehors du projet Trans PULSE, dans le cadre de laquelle nous avons demandé à des médecins de nous parler des soins qu'ils ont prodigués à des patients transgenres. Il y a des difficultés des deux côtés, alors il ne s'agit pas simplement de personnes malveillantes qui veulent faire du mal. Certains systèmes ne permettent pas d'accueillir un patient transgenre, alors les médecins doivent prendre des mesures spéciales. Ils doivent accompagner le patient dans le processus et lui trouver une chambre privée. Les patients ont dû composer avec cela alors qu'ils étaient souvent malades. Ces systèmes comportent des obstacles structurels, et nous tentons de remédier à la situation.

On nous a aussi parlé des soins de santé mentale. Les personnes transgenres ne sont pas plus susceptibles de souffrir de troubles de la personnalité et de choses du genre, mais les risques ne sont pas moins grands non plus. Pour les personnes transgenres aux prises avec des problèmes de santé mentale, les choses se compliquent car les professionnels de la santé tentent parfois de jeter tout le blâme sur le trouble de santé mentale ou leur identité de genre, l'un ou l'autre, et cela ne les aidera pas nécessairement à soigner tous leurs problèmes de santé.

Il y a toutes sortes de difficultés en ce qui a trait à l'accès aux soins de santé. Certaines sont liées à l'attitude des gens, d'autres à la formation et aux programmes offerts par les différents systèmes; il arrive que ce soit les structures qui posent problème, et parfois, il s'agit carrément de discrimination et même de violence en milieu de soins.

La sénatrice Ataullahjan : Vous avez dit avoir parlé à des médecins. D'après leurs réponses, pensez-vous qu'ils étaient à l'aise de soigner des patients transgenres?

Mme Bauer : Les personnes qui ont interviewé les médecins étaient en fait des étudiants en médecine à ce moment-là, et ils ont parlé à des médecins de différentes spécialités.

Il ne s'agissait pas nécessairement d'un échantillonnage au hasard. Ces médecins étaient intéressés et disposés à discuter avec nous. Certains avaient des patients transgenres, d'autres pas. Certains en avaient beaucoup, d'autres seulement quelques-uns. Ils avaient tous constaté des problèmes particuliers. Parfois, ils ne l'ont réalisé que lorsqu'ils ont reçu leur premier patient transgenre et qu'ils ont voulu le référer à un spécialiste; ils ont compris que tout le monde n'était pas en mesure de bien s'occuper du patient. Ce fut un processus d'essais et d'erreurs. Les médecins avaient généralement une attitude positive. Ils avaient l'impression d'avoir été mal préparés à cela. Ils ne savaient pas vraiment quoi faire la première fois qu'un patient transgenre est allé les consulter. Ils sont bien intentionnés; juste mal préparés.

Senator White: Thank you very much for being here today. I will ask the same question that I asked the last panel of witnesses: Is there anything that either of you would have added to this bill to make it more relevant for the transgendered community in particular?

Mr. Dyck: I think that is a complex question.

Senator White: It is, and I expect a complex answer.

Mr. Dyck: Yes. I would answer that in two ways.

First of all, I will answer a question that you did not ask, in that I think we would be more comfortable with not including the definition — with removing the definition. In our view, including a definition of an identifiable group within a human rights act is rather unprecedented in this country. Certainly, we understand that this is a ground that not all people are very familiar with, but, at the same time, we would be more comfortable with an act that did not include a definition and that was more responsive to the reality of trans people.

That being said, given that there was quite a strong feeling that a definition should be included, we feel that this is good, well-founded and internationally recognized and supported definition.

The second thing is that there has been a lot of debate about the issue of gender expression, whether it should or should not be included. In our view, we certainly support the bill as it stands. We are interested in ensuring that we pass a bill that is as inclusive and as thorough as possible. From that perspective, we would have liked to see gender expression included, given that there is some uncertainty as to how this bill will be interpreted with or without gender expression.

That being said, a number of examples speak quite clearly to this issue of identity versus expression. Most recently is the case of *Saskatchewan* (*Human Rights Commission) v. Whatcott*, which recently came through the Supreme Court of Canada. This case was in relation to hate speech targeting sexual orientation, and we think it certainly holds weight here. The court said that where conduct targeted by speech is a crucial aspect of the identity of a vulnerable group, attacks on this conduct stand as a proxy for attacks on the group itself.

Similarly, in the case of *Trinity Western University v. British Columbia College of Teachers*, the courts said that human rights law states that certain practices cannot be separated from identity, such that condemnation of the practice is a condemnation of that person.

None of these cases directly apply to trans people, so there is that uncertainty of whether or not the same comparison can be made. We feel quite strongly that it will be made, but, that being said, the bill might have been better with gender expression included.

Le sénateur White : Merci beaucoup d'être ici aujourd'hui. Je vais vous poser la même question que j'ai posée au dernier groupe de témoins : Y a-t-il quelque chose que vous auriez ajouté au projet de loi pour qu'il soit plus pertinent pour la communauté transgenre en particulier?

M. Dyck : C'est une question complexe.

Le sénateur White : C'est vrai, et je m'attends à une réponse complexe.

M. Dyck : Oui. Je vous répondrai de deux façons.

Premièrement, je vais répondre à une question que vous n'avez pas posée, c'est-à-dire que nous préférerions que la définition soit enlevée. À notre avis, c'est la première fois au Canada qu'on inclut la définition d'un groupe identifiable dans une loi sur les droits de la personne. Nous sommes conscients que c'est une sphère plutôt méconnue, mais nous serions plus à l'aise avec une loi qui ne donne pas de définition et qui tient davantage compte de la réalité des personnes transgenres.

Cela dit, comme le consensus général semble être qu'une définition doit être incluse dans la loi, nous pensons qu'il s'agit d'une bonne définition, bien fondée et reconnue et appuyée à l'échelle internationale.

Deuxièmement, on a beaucoup débattu de la question de l'expression sexuelle, à savoir s'il fallait inclure cette notion ou non. Quant à nous, nous appuyons le projet de loi dans sa forme actuelle. Nous voulons nous assurer que c'est un projet de loi aussi inclusif et exhaustif que possible qui sera adopté. Dans cette optique, nous aurions voulu que la notion d'expression sexuelle soit incluse, car on ne sait pas exactement comment sera interprété ce projet de loi avec ou sans la notion d'expression sexuelle.

Cela dit, différents exemples illustrent assez clairement la différence entre identité de genre et expression sexuelle. L'exemple le plus récent est celui de l'arrêt *Saskatchewan* (*Human Rights Commission) c. Whatcott*, entendu récemment par la Cour suprême du Canada. Cette affaire portait sur des propos haineux ciblant l'orientation sexuelle, et nous pensons que cela tient certainement la route ici. Le tribunal a tranché que lorsque la conduite visée par les propos qui ont été tenus constitue un aspect crucial de l'identité d'un groupe vulnérable, les attaques portées contre cette conduite doivent être assimilées à une attaque contre le groupe lui-même.

De la même façon, dans l'arrêt *Trinity Western University c. British Columbia College of Teachers*, le tribunal a indiqué que la législation en matière de droits de la personne prévoit que certaines pratiques sont inséparables de l'identité, de sorte que condamner la pratique revient à condamner la personne.

Ni l'une ou l'autre de ces décisions ne s'applique directement aux personnes transgenres, alors il n'est pas certain si la même comparaison peut être faite. Nous sommes assez persuadés que ce sera le cas, mais le projet de loi aurait tout de même pu être plus efficace s'il avait abordé la notion d'expression sexuelle.

Ms. Bauer: I would have liked to see gender expression retained as well, although I am somewhat relieved after talking to colleagues internationally. As you may know, policies in different arenas sometimes include gender expression and sometimes do not. It does not seem, just based on my conversations to date, that there has been much of a difference as to how those have been interpreted. Some people have argued to me privately that in their countries, where is it is just gender identity, it has actually been interpreted more broadly.

My concern is that I would not want the burden to fall on individual trans people, if there were cases that had to go through the system, to be able to argue out the fringes of this policy and where it ended. I think trans people have been subjected to enough burdens, and going through cases is just exhausting for anyone and takes over a hunk of one's life. To the extent that this can be refined, very clear and not have to be argued out in those ways, it will be beneficial.

Senator White: Thank you very much to both of you.

Senator Munson: Speaking of other parts of the world, I am curious. Is there a country that is leading the human rights parade, so to speak, in dealing with the transgender issue that we can use as examples?

I am asking this because 20 years ago we were not even having this conversation, maybe even 15 or 10 years ago. Perhaps we were 10 years ago. I keep thinking of older Canadians. You have all these statistics, and with the work I do with children's rights and so on, we have statistics, but people become adults. I have a feeling of how difficult it must be for Canadians by the thousands who are in their forties, fifties, sixties and seventies who have lived this way and want to be having this conversation at this table as well.

When it comes to other countries, is there a country that is leading by example?

Mr. Dyck: I would be happy to respond to that. To my knowledge and according to the most recent data I have, 16 countries have laws prohibiting discrimination based on gender identity, in addition to, obviously, three provinces and one territory here in Canada. Sixteen U.S. states have prohibited discrimination based on gender identity. There are also eight countries with hate and bias crime provisions based on gender identity.

From those countries, I have not been able to look through each one and see what the situation has been.

Of the two that I would point to as potential examples or countries that are leading the way, the first would be the Netherlands. They have been working on these issues for quite some time and, in fact, have consistently, during Canada's

Mme Bauer : J'aurais également aimé que la notion d'expression sexuelle soit retenue, mais cela m'a un peu soulagée d'en discuter avec des collègues étrangers. Comme vous le savez, selon l'administration, les politiques peuvent aborder ou non la notion d'expression sexuelle. D'après ce qu'on m'a dit jusqu'à maintenant, il semble que l'interprétation ne diffère pas vraiment d'une version à l'autre. Certains m'ont dit en privé que dans leur pays, où les politiques ne font mention que de l'identité de genre, la notion est en fait interprétée de façon plus vaste.

Cependant, si des affaires de ce genre devaient être portées devant les tribunaux, je crains que le fardeau ne retombe sur les personnes transgenres, qui auraient à débattre des limites de la politique. Je crois que les personnes transgenres ont déjà assez d'épreuves à surmonter comme cela, et c'est tout simplement épuisant et accaparant pour qui que ce soit de mener à bien de telles procédures. On y gagnerait si la formulation pouvait être précisée afin que tout soit clair et que les gens n'aient pas à se battre en ce sens.

Le sénateur White : Un grand merci à vous deux.

Le sénateur Munson : Puisqu'on parle d'autres régions du monde, je suis curieux de savoir s'il y a un pays qui prend la tête du cortège, pour ainsi dire, et que nous pouvons considérer comme un modèle à suivre dans le domaine de la protection des droits de la personne relativement aux transgenres.

Je vous pose la question, parce que nous ne parlions pas de ce sujet il y a 20 ans, ni même il y a 15 ou 10 ans. Nous en parlons peut-être depuis 10 ans. Je ne puis m'empêcher de penser aux Canadiens plus âgés. Il y a toutes sortes de statistiques et, dans le cadre de mon travail concernant les droits des enfants et tout le reste, on dispose de statistiques, mais les enfants deviennent adultes. Je peux imaginer à quel point cela doit être difficile pour des milliers de Canadiens dans la quarantaine, la cinquantaine, la soixantaine et même des septuagénaires qui ont vécu ainsi et qui veulent, eux aussi, prendre part à cette conversation.

Bref, dans le contexte international, y a-t-il un pays qui prêche par l'exemple?

M. Dyck : Je serai ravi de répondre à cette question. À ma connaissance et d'après les données les plus récentes dont je dispose, 16 pays ont adopté des lois qui interdisent la discrimination fondée sur l'identité sexuelle, en plus, bien entendu, des trois provinces et d'un territoire ici, au Canada. Par ailleurs, 16 États américains ont interdit la discrimination fondée sur l'identité sexuelle. Il y a également huit pays qui ont adopté des dispositions contre les crimes haineux et motivés par les préjugés fondés sur l'identité sexuelle.

Je n'ai pas eu l'occasion d'examiner la situation dans chacun de ces pays.

Il y a toutefois deux pays qui, selon moi, pourraient servir de modèles ou qui sont des chefs de file. Le premier serait les Pays-Bas. Les Néerlandais se penchent sur ces questions depuis déjà un certain temps; d'ailleurs, dans le cadre du processus d'examen

Universal Periodic Review process at the United Nations, encouraged us to do the same. That is a situation where there are still challenges, particularly in terms of accessing identity documents, but where, in terms of discrimination provisions and hate crime provisions, a lot of work has been done.

The second country I would point to is Argentina. They have been doing phenomenal work. In my opinion, as a public policy professional, they are perhaps leading the way in the world in terms of recognizing and affirming the dignity and equality of their trans citizens.

I believe last year or the year before they passed an unprecedented law that recognizes the gender identity of trans people and recognizes the principle of self-determination in choosing one's own name and accessing identity documents that accurately reflect their lived experiences and identities.

Those would be the two countries that I would point to as particularly exemplary.

Senator Munson: What is the issue with the seven other provinces? What are they again?

Mr. Dyck: The seven provinces that have not?

Senator Munson: Yes, have not. Name those provinces.

Mr. Dyck: I am not entirely sure if this is a rhetorical question.

Senator Munson: The problem with this country is we always talk about provincial jurisdiction and so on. We are afraid to think outside the box. We are afraid to think as Canadians. I am serious. We do this all the time and it drives me crazy.

We heard from the other witnesses and from you, Mr. Dyck, that this is a good step. Can you be specific? People talk about other steps. What can work in tandem with this bill? What can work well to bring this out of the horrible shadows?

Mr. Dyck: I will try to stick to time limits.

There are a host of other pieces of legislation and regulations that need to be changed. We have heard a lot about identification. Across this country the requirements and regulations around obtaining identification documents, whether it is to accurately reflect your name or accurately reflect your gender, are significantly disparate across the country. Each province has its own regulations around, for example, a birth certificate or a driver's licence or a health card, and the regulations might be different for each. Then, at the federal level, you also have your passport or other federal documents. All of those regulations are

périodique universel du Canada aux Nations Unies, ils nous ont systématiquement encouragés à leur emboîter le pas. Il leur reste quand même des défis à relever, particulièrement en ce qui concerne l'accès aux documents d'identité, mais ils ont accompli beaucoup de travail sur le plan des dispositions contre la discrimination et les crimes haineux.

Le deuxième pays que j'aimerais porter à votre attention est l'Argentine. Les Argentins ont fait un travail remarquable. À mon avis, comme spécialiste en politique publique, l'Argentine donne l'exemple au monde entier pour ce qui est de reconnaître et d'affirmer la dignité et l'égalité de ses citoyens transgenres.

L'année dernière ou l'année précédente, si je ne me trompe pas, l'Argentine a adopté une loi sans précédent qui reconnaît l'identité sexuelle des personnes transgenres et le principe de l'autodétermination dans le choix du nom et l'accès à des documents d'identité qui reflètent avec exactitude leur expérience de vie et leur identité.

Voilà donc les deux pays qui, à mon avis, sont particulièrement exemplaires.

Le sénateur Munson : Quel est le problème avec les sept autres provinces? Desquelles s'agit-il déjà?

M. Dyck : Les sept provinces qui n'ont pas adopté de telles dispositions?

Le sénateur Munson : C'est ça. Nommez-nous ces provinces.

M. Dyck : Je ne sais pas vraiment s'il s'agit d'une question rhétorique.

Le sénateur Munson : Le problème au Canada, c'est que nous parlons toujours de la compétence provinciale et de tout le reste. Nous avons peur de sortir des sentiers battus. Nous avons peur d'examiner les enjeux selon une perspective pancanadienne. Je suis sérieux. Nous le faisons chaque fois, et cela me rend fou.

À l'instar d'autres témoins, vous estimez qu'il s'agit d'une bonne mesure. Pourriez-vous nous donner des précisions? Les gens parlent de mesures supplémentaires. Quelles autres mesures pourrait-on prendre parallèlement au projet de loi? Qu'est-ce qui peut bien fonctionner pour remédier à cette horrible situation et aider ces gens à sortir de l'ombre?

M. Dyck : Je vais essayer de ne pas dépasser le temps qui m'est alloué.

Il y a une foule d'autres mesures législatives et de règlements qu'il faut changer. Nous avons beaucoup parlé de la question de l'identification. À l'échelle du pays, les exigences et les règlements liés à l'obtention de documents d'identification, que ce soit pour refléter avec exactitude le nom ou le sexe d'une personne, sont très disparates. Chaque province a ses propres règlements en ce qui concerne, par exemple, l'acte de naissance, le permis de conduire ou la carte d'assurance-maladie, et les règlements pourraient différer d'un document à l'autre. Ensuite, à l'échelle fédérale, il y a aussi le passeport et d'autres documents fédéraux. Tous ces

quite inconsistent, and that is a significant challenge for many people. I am sure Professor Bauer could speak more to the identification documents.

Our education system is significantly unprepared to accommodate and ensure the safety and inclusion of trans people. We have talked about bathrooms, but we also talk about participation in sports teams or simply combating bullying and harassment.

We have also talked about significantly high suicide rates among trans people. We do not fully understand why that is, in part because few people have done the research. That is another significant area. I feel like I am beginning to ramble now but it snowballs. There is little research and data, and little is being done.

Ms. Bauer: I can add to that. I will not repeat anything that was just said, but we also need to pay attention, given the marginalization that people experience as trans people, to the extreme marginalization that some people within trans community experience. I am thinking about things like attention to the safety of trans people within both federal and provincial prison systems and the ways we deal with people living in poverty. If you take the ways that discrimination plays out, you compound that when you are talking about a lack of access to resources, or people who play particular roles or are cut out from playing particular roles in society.

It is not always just policies that are about trans people, sometimes it is about ensuring that trans people are not erased from policies that look like they are about other topics that do not look like they are trans-specific. I would want to make sure this becomes something that is on the agenda and not just when we are talking about gender identity today. This should be on the agenda when we are looking at all other aspects of law.

Senator Munson: Thank you.

Senator Mitchell: Thank you very much to both of you. I am sorry I am late; I was at another committee of which I am a member. Of course, under the *Rules of the Senate* any senator can sit on any committee, but it would not be my priority in that context. I had to be there but I am here now, so if I ask a question that you have already answered say, "Never mind," and I will move on to the next one.

So many of us believe this bill is absolutely necessary and relatively easy to do in one sense. It is not earth-shattering in any sort of normal context when you think about extending protections and rights to people who are our neighbours, friends and family members.

règlements manquent d'uniformité, ce qui pose un problème de taille pour bien des gens. Je suis sûr que Mme Bauer pourrait parler davantage des documents d'identification.

Par ailleurs, notre système d'éducation n'est pas vraiment préparé à répondre aux besoins des transgenres et à assurer leur sécurité et leur inclusion. Nous avons parlé de ce qui se passe dans les salles de bains, mais n'oublions pas non plus la participation à des équipes sportives ou tout simplement la lutte contre l'intimidation et le harcèlement.

Nous avons également abordé la question des taux de suicide considérablement élevés chez les personnes transgenres. Nous ne comprenons pas tout à fait pourquoi il en est ainsi, en partie parce que peu de gens effectuent des recherches sur le sujet. Il s'agit là d'un autre aspect important. Bon, j'ai maintenant l'impression de radoter, mais sachez que ces facteurs font boule de neige. Il y a peu de recherches et de données. Bref, on n'en fait pas assez dans ce domaine.

Mme Bauer : Permettez-moi d'ajouter une observation. Je ne vais pas répéter ce qu'on vient de dire, mais nous devons également prêter attention à l'extrême marginalisation dont font l'objet les membres de la communauté transgenre. Je songe, entre autres, à des questions comme la sécurité des personnes transgenres dans le système carcéral à l'échelle fédérale et provinciale et la façon dont nous aidons les gens qui vivent en situation de pauvreté. Les effets de la discrimination s'intensifient d'autant plus lorsqu'on y ajoute le manque d'accès à des ressources ou l'impossibilité de certaines personnes de jouer des rôles particuliers dans la société.

La solution ne consiste pas toujours à adopter des politiques destinées aux transgenres; il faut parfois s'assurer que les transgenres ne sont pas exclus des politiques qui traitent, semble-t-il, d'autres sujets sans lien avec la transsexualité. Je voudrais avoir la certitude que cette question figure à l'ordre du jour, au lieu d'être soulevée uniquement lorsque nous parlons d'identité sexuelle, comme c'est le cas aujourd'hui. Elle devrait être inscrite à l'ordre du jour chaque fois que nous examinons les autres aspects de la loi.

Le sénateur Munson : Merci.

Le sénateur Mitchell : Merci beaucoup à vous deux. Je vous demande de m'excuser de mon arrivée tardive; j'étais à un autre comité dont je suis membre. Bien entendu, en vertu du *Règlement du Sénat*, tout sénateur peut siéger à n'importe quel comité, mais j'avais d'autres priorités. Je devais être là, mais je suis ici maintenant. Alors, si je vous pose une question à laquelle vous avez déjà répondu, vous n'avez qu'à me le dire, et je passerai à la prochaine question.

Nous sommes nombreux à croire que le projet de loi est absolument nécessaire et, dans un certain sens, relativement facile à mettre en œuvre. Cette mesure législative n'est pas révolutionnaire du point de vue du contexte normal lorsqu'on cherche à étendre la portée des mesures de protection et des droits afin d'y inclure des gens qui sont nos voisins, nos amis et nos proches.

One of the major things is not just protection; it is also a question of education, of raising and elevating the issue for all Canadians. A corollary of that is that it also sends a message, particularly probably to young transgender people, that there is a validation and vindication of what have they are going through and recognition at a high level in a principled way of their place and their rights in our society.

Is that not the case? I do not mean to ask a leading question, however.

Ms. Bauer: It was a leading question, but it gives me the opportunity to add something that I wanted to say as well in terms of the potential of this particular bill and that is that with education comes support. In our research we have directly tied social support for trans people to depression. With more social support there is less depression.

Importantly, we are starting to recognize, as we work through more of our analyses, the importance of direct support for someone's gender identity and expression. Where that comes out clearly is parental support for trans youth to the extent that parents, when their child comes out to them as trans, can go out and find good information, support and speed the process of them becoming supportive of their own child.

As an example, we compared trans youth who were out to their parents. We compared the youth who said their parents were supportive of their gender identity and expression with those whose parents were anything less than very supportive. We found amongst the youth whose parents were very supportive that 4 per cent had attempted suicide in the last year. While that may sound like it is far too high, it is 93 per cent lower than the 57 per cent of trans youth without strong parental support who attempted suicide in the last year alone.

We do not see numbers like that in research, when you see a 93 per cent reduction with strong parental support. We also see those youth with strong parental support report that they are more satisfied with their lives. They are more likely to be adequately housed and have higher self-esteem.

We are talking about early in people's lives. This is the kind of thing that will carry forward in terms of all that people are able to be or whether they continue forward in those lives at all. The more we can do in these instances the better to help the people who are in the lives of trans people also be supportive to keep relationships together, to keep families together, to keep communities together, and to allow people to retain their cultural communities. It is horrendous when people lose their cultural or religious communities when those have been an incredible part of who people are.

Un des principaux éléments va au-delà de la protection; il y a aussi la question de l'éducation, c'est-à-dire l'idée de sensibiliser tous les Canadiens à cette question. Par ailleurs, cela envoie un message, particulièrement aux jeunes transgenres, pour valider et justifier ce qu'ils sont en train de vivre et pour reconnaître, à grande échelle et dans le plus strict respect des principes, leur place et leurs droits dans notre société.

N'est-ce pas le cas? Je ne veux pas vous poser une question insidieuse.

Mme Bauer : C'est bel et bien une question insidieuse, mais cela me donne l'occasion d'ajouter une observation sur le potentiel de cette mesure législative; en effet, l'éducation passe par le soutien. Dans notre recherche, nous avons établi un lien direct entre le soutien social offert aux transgenres et la dépression. Plus ils reçoivent un soutien social, moins ils sont en proie à la dépression.

Il y a un fait important à noter : à mesure que nous approfondissons nos analyses, nous commençons à reconnaître l'importance du soutien direct à l'identité et à l'expression sexuelles d'une personne. C'est surtout évident dans le cas du soutien parental aux jeunes transgenres; ainsi, lorsqu'un jeune avoue à ses parents sa transsexualité, ces derniers peuvent faire les démarches nécessaires pour trouver de bons renseignements et obtenir un soutien, ce qui leur permet d'être sensibilisés plus rapidement et d'offrir, à leur tour, un soutien à leur enfant.

À titre d'exemple, nous avons analysé la situation des jeunes transgenres qui s'étaient ouverts à leurs parents. Nous avons comparé les jeunes dont les parents s'étaient montrés favorables à leur identité et leur expression sexuelles à ceux dont les parents avaient très mal pris cette nouvelle. Nous avons découvert que chez les jeunes qui avaient l'appui de leurs parents, 4 p. 100 d'entre eux avaient tenté de se suicider l'année dernière. Bien que ce chiffre paraisse trop élevé, il n'en demeure pas moins que c'est inférieur de 93 p. 100 au pourcentage de jeunes qui n'avaient pas l'appui de leurs parents; en effet, 57 p. 100 d'entre eux avaient tenté de se suicider l'année dernière seulement.

Il est rare de voir de tels chiffres dans une recherche : il y a une réduction de 93 p. 100 des tentatives de suicide lorsque les jeunes ont un soutien parental solide. Nous avons également observé que les jeunes qui jouissent d'un soutien parental solide se disent plus satisfaits de leur vie. Ils ont plus de chances de vivre dans un logement adéquat et d'avoir une plus grande estime de soi.

On parle ici de soutien très tôt dans la vie des gens. C'est le genre de facteur qui détermine le sort des gens ou même leur décision de continuer à vivre ainsi. Plus on prend des mesures pour aider les proches des transgenres, plus ils peuvent se montrer compréhensifs, ce qui permet de maintenir des relations, des familles et des communautés. Ainsi, les gens peuvent rester dans leurs communautés culturelles. C'est terrible de voir des gens perdre leur communauté culturelle ou religieuse, sachant que cet aspect fait partie intégrante de leur vie.

Those educational purposes are not just about educating people to not discriminate, but it is really about enabling the conditions for the kind of support we need to see.

Senator Mitchell: One of the arguments used against this bill by people who have engaged in a professional debate is this idea of definition. I think you were alluding to that when I came in, but that is the fact it is very subjective because it refers to a deeply held personal belief.

There are two things that maybe you could comment on. One is that in the human rights legislation now religion is protected, and that is a deeply held personal belief. Second is that the courts also deal with perception and a person's state of mind because that is what the courts have to determine in a criminal case, whether or not something is intentional. One might even argue that in most court cases it comes down to what was the frame of mind and how people were thinking. The courts are well experienced, well trained and well set up to always evaluate states of mind and deeply held personal beliefs.

Could you comment on those two?

Mr. Dyck: I certainly agree. I would echo everything that you just said. What I would add is that the very statute that we are looking at amending here today depends on exactly that — the hate crime sentencing provisions. We are looking at hate and motivation, which is exactly one's state of mind. The very fact that that statute exists already and we are looking at amending it would support exactly what you just said. Courts are prepared to do this. They do it as a function of a judicial system in a democratic nation. Certainly, I think, this is nothing new. It is simply ensuring that the statutes that currently exist are applied equally to trans people, and I would argue they are not currently being applied equally.

Senator Mitchell: Do you want to say anything?

Ms. Bauer: I brought up earlier that a vast majority of trans people know at a very young age that they are trans. It is not necessarily a perception in the sense of something like an in-the-moment motivation or just a passing moment in time. For most people this is something long-standing and stable. Most of us, in the event of a catastrophic event where we lost parts of our body, would still know who we were. It is the kind of thing people experience when they are young. They know who they are.

While some of us who are not trans do not experience friction around that in our lives, it becomes more apparent to people who are trans because of that discordance between how people are treating them and who they know themselves to be. When we are talking about perception, we need to pay attention to the fact that there is perception in the moment and then there is core knowledge about oneself. I think the language is a little off when we talk about perception.

Par conséquent, l'éducation ne consiste pas uniquement à décourager la discrimination; il s'agit vraiment de créer les conditions propices au genre de soutien que nous devons instaurer.

Le sénateur Mitchell : Un des arguments invoqués contre le projet de loi par certains professionnels qui participent au débat, c'est cette idée de définition. Je crois que vous en parliez à mon arrivée. Au fond, il s'agit d'une question très subjective puisque cela renvoie à une conviction profonde.

Il y a deux points sur lesquels vous pourriez peut-être vous prononcer. Premièrement, dans la législation sur les droits de la personne, la religion est maintenant protégée, et il s'agit d'une conviction profonde. Deuxièmement, les tribunaux s'occupent également de la perception et de l'état mental d'une personne, parce qu'ils doivent déterminer, dans toute affaire criminelle, si l'acte était intentionnel ou non. On pourrait même soutenir que dans la plupart des poursuites judiciaires, il s'agit de déterminer dans quel état d'esprit se trouvait la personne. Les tribunaux ont beaucoup d'expérience et de formation en la matière, et ils sont bien placés pour évaluer l'état mental et les convictions profondes.

Pourriez-vous nous dire quelques mots sur ces deux points?

M. Dyck : Certainement. J'aimerais faire écho à tout ce que vous avez dit. J'ajouterais que la mesure législative que nous cherchons à modifier aujourd'hui dépend justement des dispositions contre les crimes haineux. Nous tenons compte de la haine et de la motivation, ce qui correspond justement à l'état mental. Le fait que la mesure législative existe déjà et que nous cherchons à la modifier viendrait appuyer ce que vous venez de dire. Les tribunaux sont prêts à le faire. Ils le font dans le cadre d'un système juridique, dans un pays démocratique. Il n'y a certes rien de nouveau là-dedans, à mon avis. Il s'agit simplement de s'assurer que les mesures législatives qui existent actuellement sont appliquées de façon égale aux transgenres, et je dirais que ce n'est pas le cas pour l'instant.

Le sénateur Mitchell : Voulez-vous ajouter quelque chose?

Mme Bauer : J'ai dit tout à l'heure que la plupart des transgenres savent, à un très jeune âge, qu'ils sont transgenres. Ce n'est pas nécessairement une perception; autrement dit, ce n'est pas une décision qui est prise sur un coup de tête ou de façon momentanée. Pour la plupart des transgenres, il s'agit d'un sentiment qu'ils ressentent depuis longtemps et qui est stable. Si on devait nous amputer un membre à la suite d'une catastrophe, la plupart d'entre nous conserveraient quand même leur identité. C'est le genre d'expérience que les gens vivent lorsqu'ils sont jeunes. Ils savent qui ils sont.

Même si cette friction n'existe pas dans la vie des gens qui ne sont pas transgenres, elle se manifeste beaucoup dans celle des transgenres à cause de la discordance entre la façon dont les gens les traitent et ce à quoi ils s'identifient. Quand on parle de perception, il faut tenir compte du fait qu'il y a, d'une part, une perception momentanée et, d'autre part, une connaissance profonde de soi-même. Je pense donc qu'il y a un certain décalage lorsqu'on parle de perception.

Senator Mitchell: In one sense, all hate and discrimination are not about the deeply held personal beliefs of the person who is the object of the hate and discrimination; it is all about the deeply held personal beliefs of the people who are discriminating, and they are, by definition, always subjective, because whatever belief you have that is discriminatory cannot be right. Society generally is forever assessing those kinds of beliefs. I think the courts are well prepared to deal with that.

I am interested in the trade-off of this bathroom argument, that somehow if we do this, people would actually be able to use these provisions as a legal argument for justifying lewd, inappropriate and criminal behavior.

Have you come across any case in jurisdictions where these kinds of provisions exist now where that has ever been done? Why would we ever think the courts would allow that? Again, the courts are all about determining what is appropriate behaviour and what is inappropriate behavior.

Mr. Dyck: In our research, looking globally — and to echo what Mr. Garrison said earlier — we have found no example of any attempt to use similar provisions in any other jurisdiction illicitly. Even if, for some reason, there were an attempt, this bill in no way impacts existing Criminal Code provisions that protect against harm, abuse and exploitation. In no way would this bill have any impact on that whatsoever.

Second, trans people are exposed to harm quite regularly, often in bathrooms. As I cited earlier from our study, 51.6 per cent, I believe, of trans youth said that their washrooms and change rooms were the most unsafe spaces in their schools. Far from being a risk to others, these are spaces that are often currently risks for trans people.

I cited earlier the example of Newfoundland and Labrador, where a lot of work has been done around this. The response to implementing similar policies at school board levels has been to start developing gender-neutral facilities, which provide greater safety for everyone, for all individuals and communities, whether they are trans or not trans.

We have no reason to believe that adopting the provision at this level would have anything other than a similar impact.

Senator Mitchell: Another implication of this, in a sense, is not providing this community, transgendered people, with these kinds of protections because there may be a possible logical probability — I do not know how I can diminish it anymore — that someone might somehow, in a perverse way, utilize this to try to justify or motivate inappropriate behavior. However, is that not kind of like holding this entire community hostage because someone

Le sénateur Mitchell : Dans un certain sens, les actes de haine et de discrimination n'ont rien à voir avec les croyances personnelles de la victime; ils sont plutôt liés aux convictions profondes de l'auteur de la discrimination. C'est, par définition, toujours subjectif, parce que toute conviction discriminatoire n'a rien de bon. En général, la société évalue sans cesse ces types de convictions. Je crois que les tribunaux sont bien préparés pour s'en occuper.

On a donné l'exemple des salles de bains, mais je m'intéresse au revers de la médaille en ce qui concerne cet argument. En fait, si nous prenons une telle mesure, il se peut que des gens invoquent ces dispositions par voie juridique pour justifier un comportement obscène, inapproprié et criminel.

Savez-vous si un tel cas s'est produit dans l'une ou l'autre des compétences qui ont déjà adopté ces types de dispositions? Pourquoi les tribunaux auraient-ils permis cela? Encore une fois, les tribunaux ont pour but de déterminer ce qui est un comportement approprié et ce qui ne l'est pas.

M. Dyck : Dans le cadre de notre recherche, à l'échelle mondiale — et cela rejoint ce que M. Garrison disait tout à l'heure —, nous n'avons observé aucun cas de ce genre. Dans les compétences ayant adopté des dispositions semblables, personne n'a tenté de les utiliser de façon illicite. Même si, pour une raison quelconque, il devait y avoir une tentative en ce sens, le projet de loi n'aurait aucun effet sur les dispositions actuelles du Code criminel qui prévoient des mesures de protection contre le mauvais traitement et l'exploitation. Le projet de loi n'aurait absolument aucun effet sur cela.

Pa railleurs, n'oublions pas que les transgenres subissent régulièrement de mauvais traitements, surtout dans les salles de bains. Comme je l'ai dit tout à l'heure, d'après notre étude, si je me souviens bien, 51,6 p. 100 des jeunes transgenres affirment que les salles de bains et les vestiaires sont les endroits les moins sûrs de leur école. Loin de présenter un danger pour les autres, ces espaces posent souvent des risques pour les transgenres.

Plus tôt, j'ai donné l'exemple de Terre-Neuve-et-Labrador, où beaucoup de travaux ont été faits en la matière. La réponse en vue de mettre en œuvre de telles politiques au sein des commissions scolaires a été de commencer à mettre en place des installations unisexes qui assurent une meilleure sécurité à tout le monde, à tous les gens de toutes les communautés, qu'il s'agisse de transgenres ou de cisgenres.

Rien ne laisse présager que l'adoption de la disposition à ce niveau n'aurait pas un effet similaire.

Le sénateur Mitchell : À certains égards, une autre conséquence est de ne pas fournir aux transgenres de telles protections, parce qu'il pourrait y avoir une possibilité logique — je ne sais pas comment je pourrais le dire autrement — qu'une personne en profite, d'une façon perverse, pour essayer de justifier ou de motiver un comportement inapproprié. Par contre, cela n'aurait-il pas comme effet de prendre en otage l'ensemble de la

might do something that has never, to the best of our knowledge and to the best of your knowledge, been found to be done anywhere these provisions exist?

Mr. Dyck: Exactly. I would argue quite vehemently that to take that approach would be, in effect, to establish a hierarchy of rights, to say that one group or one identity is more worthy of protection than another group. That, in our opinion, would certainly be an affront to our fundamental beliefs, as Canadians, in the equality of human dignity.

Ms. Bauer: I would like to add to that. It has been mentioned that we have no good estimates of how many Canadians are trans. However, recently, the first large population-based study in the U.S. to ask this question came out. It was for the State of Massachusetts. They found that half of 1 per cent, or 1 in 200, adults in Massachusetts identified as trans in some way.

I have argued for a long time, through my involvement with the trans community, that there are a lot more trans people out there than people realize. People tend to think that trans people are some kind of unicorns or rare creatures that you will never encounter, and yet I would bet my life on the fact that all of us have used washrooms with trans people. It is not the case that we do not use washrooms regularly with trans people; we just do not know it, because trans people are there to do the same thing everyone else is, which is to use the washroom.

If there were one day where everyone who was trans turned purple for the day — I say that because I think we are at the same place we were with gay, lesbian and bisexual people 20 or 30 years ago, when people would maintain that they personally knew no one who was gay. Now it is pretty hard to find someone who will maintain they do not know someone who is gay, and yet many people think they do not know anyone who is trans. In 20 years, I think that will seem preposterous.

There is this issue of erasure and invisibility. It is this very erasure that allows us to think that we do not go to the washroom with trans people all the time. It seems to me to be the kind of argument that can only be borne out of that type of invisibility, because it is a non-issue.

Senator Munson: I have a point of clarification on your statistics, some of which were quite alarming. You said one in five are born outside of Canada; is that right?

Ms. Bauer: Yes.

Senator Munson: How did you go about getting your statistical evidence on those born outside of Canada? Are there ratios?

communauté, parce qu'une personne pourrait faire quelque chose qui n'a jamais été rapporté, à notre connaissance et à votre connaissance, dans les endroits où de telles provisions sont en vigueur?

M. Dyck : Exactement. Je soutiens vigoureusement qu'une telle approche aurait comme effet d'établir une hiérarchie de droits, parce qu'on établit qu'un groupe ou une identité mérite davantage d'être protégé qu'un autre. Selon nous, ce serait certainement un affront aux croyances fondamentales des Canadiens en l'égalité de la dignité humaine.

Mme Bauer : J'aimerais compléter votre réponse. Il a été mentionné que nous ne disposions pas d'une bonne évaluation du nombre de transgenres au Canada. Cependant, les résultats de la première vaste enquête démographique aux États-Unis à poser cette question viennent d'être publiés. Cela concerne le Massachusetts. L'étude rapporte que 0,5 p. 100, ou 1 sur 200, des adultes du Massachusetts ont indiqué être transgenres d'une certaine manière.

Par l'entremise de ma participation auprès de la communauté transgenre, je soutiens depuis longtemps qu'il y a beaucoup plus de transgenres que nous le pensons. Les gens ont tendance à penser que les transgenres sont des légendes urbaines ou une sorte de créatures mythiques qu'on ne rencontrera jamais. Or, je suis prête à vous parier que nous avons tous déjà utilisé des salles de bains en présence de transgenres. Il serait faux de prétendre que nous n'utilisons pas régulièrement les salles de bain en présence de transgenres; nous ne le savons tout simplement pas, parce que les transgenres vont à la salle de bains pour la même raison que tout le monde, soit pour aller aux toilettes.

Si pendant une journée tous les transgenres devenaient mauves — je dis cela, parce que je crois que nous nous trouvons au même point que nous étions il y a 20 ou 30 ans au sujet des gais, des lesbiennes et des bisexuels; à l'époque, les gens prétendaient ne pas connaître personnellement d'homosexuels. Il est maintenant difficile de trouver quelqu'un qui pourrait prétendre qu'il ne connaît aucun homosexuel; or, beaucoup de gens disent ne connaître aucun transgenre. Dans 20 ans, je pense que cela nous semblera ridicule.

Il y a la question de l'effacement et de l'invisibilité. C'est exactement cet effacement qui nous permet de penser que nous n'utilisons pas tout le temps la salle de bains en présence de transgenres. Il me semble qu'il s'agit d'un argument qui ne peut qu'être la conséquence d'une telle invisibilité, parce qu'il s'agit d'un problème inexistant.

Le sénateur Munson : J'aimerais avoir des précisions concernant vos statistiques, dont certaines sont très alarmantes. Vous avez dit qu'un sur cinq est né à l'extérieur du Canada; est-ce exact?

Mme Bauer : Oui.

Le sénateur Munson : Comment avez-vous obtenu vos preuves statistiques concernant les gens nés à l'extérieur du Canada? Y a-t-il des proportions?

Ms. Bauer: Born outside of Canada? We ask people where they were born.

Senator Munson: I know that, but did your statistical evidence involve 2,000 or 3,000 people?

Ms. Bauer: I would be happy to tell you in great detail what we did. We used a newer method, called respondent-driven sampling, which is a way of getting at people who are part of hidden populations, where you cannot get a random sample because the people are not identifiable. Our sample size was 433 in Ontario, which is larger, as per the base population, than any other survey I have seen. It is not the absolute largest sample size but as per the population that it represents.

The Chair: Many of the questions I had were covered by you, but one question I have has not been covered. When listening to this debate, a question raised by commentators is how sex-specific sports teams would be affected by this bill. Could being born as one particular sex be a bona fide requirement for some teams? How would you suggest this concern be dealt with?

Ms. Bauer: I do not have data on sports participation. I know people talk to us about great difficulties they had in participating in sports, because sports are so often sex-segregated as well. For people for whom sports had been a part of how they approached life and dealt with stress, it was a positive role in their life and they were sometimes cut off from that.

This debate often happens at the higher level of sports. The Olympic committee already has policies. There are policies that exist, and they do not require that people participate by their birth sex. They have specific rules, because sex is multi-dimensional. You have a baby, and you look at the genitalia and decide its sex. However, oftentimes athletic ability is more about hormonal sex than it is about organs, which would play virtually no role in most sporting activities.

I cannot give you an idea of what would be a good policy around that. I think it is reasonable to say that leaving trans people entirely out of sports and saying that sports is only the realm of cisgender people at all levels, from lower levels to the highest level of competitive sports, is obviously untenable. It is cutting people out of an incredibly important part of their lives, something that has played an important role and something that we value socially as well.

That might be something where the individual policies have to be hammered out in a way that is respectful of equal protections of trans people within the considerations of specific sports. I cannot give a prime example of how that should be done, only to say that I think it should be done in a way that works for trans people logically to allow their participation.

Mme Bauer : Concernant ceux nés à l'extérieur du Canada? Nous demandons aux gens où ils sont nés.

Le sénateur Munson : Je le sais; cependant, vos preuves statistiques portaient-elles sur 2 000 ou 3 000 personnes?

Mme Bauer : Je vais vous expliquer avec plaisir ce que nous avons fait. Nous avons utilisé une nouvelle méthode appelée l'échantillonnage en fonction des répondants. C'est une manière de cibler des gens qui font partie de populations invisibles lorsqu'il est impossible d'avoir un échantillon aléatoire, parce qu'on ne peut pas reconnaître les gens. Notre échantillon comptait 433 personnes en Ontario; c'est plus gros, proportionnellement à la population de base, que toute autre enquête que j'ai vue. Il ne s'agit pas du plus gros échantillon, mais ce l'est en fonction de la population qu'il représente.

La présidente : Vous avez déjà répondu à bon nombre de mes questions, mais il en reste une. En écoutant les discussions, des gens se sont demandé l'effet qu'aurait le présent projet de loi sur les équipes de sport masculines et féminines. Serait-il justifié d'exiger que les membres d'une équipe soient d'un genre en particulier? Comment nous proposeriez-vous d'aborder la question?

Mme Bauer : Je n'ai pas de données concernant la participation dans les sports. Je sais que les gens nous disent avoir eu beaucoup de difficulté à pratiquer des sports, parce que les équipes sont également souvent divisées selon les sexes. Pour ceux qui se sont servis du sport pour aborder la vie et gérer leur stress, cela a joué un rôle positif dans leur vie, et ils en ont parfois été privés.

Le débat fait souvent rage dans les sports de haut niveau. Le Comité olympique a déjà des politiques en la matière. Des politiques existent, et elles n'exigent pas que les gens participent en fonction du genre qui leur a été attribué à la naissance. Il y a des règles précises, parce que le genre est multidimensionnel. Vous avez un bébé, vous examinez ses organes génitaux, puis vous déterminez son genre. Cependant, les capacités athlétiques sont souvent davantage liées au genre hormonal qu'aux organes génitaux, qui ne jouent essentiellement aucun rôle dans la majorité des sports.

Je ne peux pas vous donner un aperçu de ce que serait une bonne politique en la matière. Je crois qu'il serait juste de dire que ce serait évidemment indéfendable d'empêcher complètement les transgenres de pratiquer des sports et de prétendre que les sports de tout niveau, du plus bas niveau de compétition aux sports de haut niveau, sont uniquement le domaine des cisgenres. Cela aurait comme effet de priver des gens d'une partie importante de leur vie qui a parfois joué un rôle important, et il s'agit aussi d'un élément auquel nous accordons une valeur sur le plan social.

Il s'agit peut-être d'un cas où les diverses politiques doivent être élaborées de manière à accorder des protections égales aux transgenres, tout en tenant compte des divers sports. Je ne peux pas vous donner un exemple précis de la façon dont vous devriez le faire, si ce n'est que je pense que cela devrait être fait d'une manière logique qui permet la participation des transgenres.

Senator Mitchell: You mentioned that you have done your Trans PULSE studies in Ontario, and I think you said a sample of 433. Have you been able to do studies elsewhere in Canada, or is it strictly Ontario?

Ms. Bauer: That is strictly Ontario. It would be great if we had more data. We have talked about the lack of data here. There is the Egale school survey and our survey. There are a few. Some qualitative studies have been done, interviewing smaller groups of trans people.

We do not have great data. Part of the issue is that in most large surveys — the kinds of surveys that are done by Statistics Canada, for example — trans people are completely invisible. As we progress forward, and as other measures are added to those surveys, it would be great to collect those.

I think the experience in Massachusetts with including the question on trans people in the Behavioral Risk Factor Surveillance System survey shows you can get enough trans participants to analyze, you can get enough data, and it is worth doing for those large population surveys. That will add to our knowledge.

Senator Mitchell: When you say trans people are invisible in Statistics Canada surveys, is that because they are just not mentioned and the question is not asked, or is it because you cannot get to transgendered people because, for example, many of them may be homeless?

Ms. Bauer: We talk about trans people and homelessness, but let us remember also that most trans people are not homeless. Many are reachable, and there are trans people who are also well off. We have a whole range of people.

Trans people are not identifiable because there is no question to allow trans people to identify they are trans on our health population surveys that we do, generally speaking, in Canada. For those reasons also I have certainly heard voiced often within the trans community that people are not necessarily willing to participate in those because we, as a country, do not care enough to ask or to allow people the space to identify themselves.

For example, I know trans people who have refused to participate in the census or in other forms of federal data collection because there is no place for them to acknowledge who they are.

Le sénateur Mitchell : Vous avez dit que vos études dans le cadre du projet Trans PULSE ont été réalisées en Ontario, et je crois que vous avez parlé d'un échantillon de 433 personnes. Avez-vous été en mesure de mener des études ailleurs au Canada, ou vos études se limitent-elles strictement à l'Ontario?

Mme Bauer : Cela concerne uniquement l'Ontario. Nous aurions aimé avoir plus de données. Nous avons déjà abordé l'insuffisance de données. Il y a l'enquête d'EGALE sur les écoles et la nôtre. Il y en a quelques-unes. Il y a des études qualitatives dans lesquelles de petits groupes de transgenres ont été sondés.

Nous n'avons pas de données extraordinaires. Cela s'explique en partie, parce que dans la majorité des grandes enquêtes — notamment celles réalisées par Statistique Canada — les transgenres sont complètement invisibles. À mesure que nous progressons et que d'autres mesures sont incluses dans les enquêtes, ce serait une bonne chose d'avoir des données à cet égard.

Je crois que l'enquête au Massachusetts concernant le Behavioral Risk Factor Surveillance System, qui comprenait une question sur les transgenres, démontre qu'il est possible d'avoir suffisamment de répondants transgenres et de données pour effectuer des analyses et que c'est pertinent de le faire dans le cadre de vastes enquêtes démographiques. Cela enrichira nos connaissances.

Le sénateur Mitchell : Lorsque vous dites que les transgenres sont invisibles dans les enquêtes de Statistique Canada, est-ce seulement, parce qu'ils ne sont pas mentionnés et que la question n'est pas posée, ou est-ce, parce qu'on ne peut pas communiquer avec eux, par exemple, étant donné que bon nombre de transgenres sont peut-être sans domicile fixe?

Mme Bauer : Il est question de transgenres et d'itinérance, mais il faut se rappeler que la majorité des transgenres ne sont pas sans domicile fixe. On peut communiquer avec la majorité d'entre eux, et des transgenres ont très bien réussi dans la vie. Nous avons un éventail de personnes.

Les transgenres ne sont pas reconnaissables, parce qu'il n'y a pas de question qui leur permet de s'identifier comme transgenres dans les enquêtes sur la santé de la population que nous réalisons généralement au Canada. Pour ces raisons, j'ai certainement aussi entendu des gens de la communauté transgenre avancer que certains ne veulent pas nécessairement répondre à de telles enquêtes, parce que nous, en tant que pays, ne nous préoccupons pas suffisamment d'eux pour leur permettre de s'identifier comme transgenres.

Par exemple, je connais des transgenres qui ont refusé de répondre au recensement ou à d'autres formes de collecte de données du gouvernement fédéral, parce qu'il n'y a pas d'endroit pour leur permettre de s'identifier comme transgenres.

There are those two things: unwillingness to participate, given the way these are conducted, and part of that being the fact that there is not a space for people to identify themselves or there are other questions that make assumptions about people that may not hold for trans people.

Senator Mitchell: I get your point about the fact that the majority of trans people actually are housed and many are wealthy and so on, but what is the percentage of homelessness? It would be hard to determine definitively, but do you have some idea of that?

Ms. Bauer: I should have this all. We have so many statistics at this point it is not currently in my head, but I could get to you how many people are currently homeless and how many have had the experience of being homeless.

You may know that with homelessness people often cycle in and out between being homeless and living in substandard housing and unstable housing of other types. We have those data; I just do not have them at the top of my brain right now.

Senator Mitchell: Given that the data is Ontario-based, do you anticipate there would be much difference in the statistics, just knowing what you know about the community and about cultures between and amongst the provinces?

Ms. Bauer: There may be. One of our reasons for deciding to do a provincial survey rather than a national one when we first started was because there are some factors that impact trans lives based in provincial policy, specifically policies around health care systems, whether or not things like sex reassignment surgery are funded, things like that.

We have now seen changes at the provincial level in terms of birth certificates, health cards and other identity documents that are handled at the provincial level as well. It is hard to say to what extent. I do expect things vary.

I know some people in other provinces have said there are many more trans-specific services in Ontario. I think that is definitely true for Toronto. I doubt people in the North would argue that is the case. There may be differences, but also differences regionally within specific provinces given the size, geography and cultural differences across Canada.

Senator Mitchell: This is a very powerful presentation and very interesting.

One issue that compounds a lot of public policy debate and difference is how much money everything will cost. In this kind of environment it seems that may underlie some of these things. In fact, these provisions do not specifically involve a great deal of cost to government. The courts, to some extent, might find there

Il y a ces deux aspects : le refus de répondre aux enquêtes, compte tenu de la manière dont elles sont menées, et c'est lié en partie au fait qu'il n'y a pas d'endroit pour leur permettre de s'identifier comme transgenres et qu'il y a d'autres questions qui sous-entendent des choses au sujet des gens qui ne sont peut-être pas valables dans le cas des transgenres.

Le sénateur Mitchell : Je suis d'accord que la majorité des transgenres ont en fait un toit et que bon nombre de ces gens sont bien nantis. Par contre, quel est le pourcentage de transgenres qui sont sans domicile fixe? Ce serait difficile de le déterminer précisément; par contre, en avez-vous une idée?

Mme Bauer : Je dois avoir quelque chose à ce sujet. Nous avons tellement de statistiques que je ne peux pas tout savoir par cœur, mais je pourrais vous faire parvenir le nombre de gens qui sont actuellement sans domicile fixe ou qui ont vécu des périodes d'itinérance.

Comme vous le savez peut-être, l'itinérance est souvent un cycle; les gens vivent en alternance des périodes d'itinérance et des périodes dans un logement insalubre ou toute autre situation résidentielle instable. Nous avons de telles données; je ne les ai tout simplement pas apprises par cœur.

Le sénateur Mitchell : Étant donné que les données concernent l'Ontario, pensez-vous que les statistiques seraient très différentes ailleurs, compte tenu de ce que vous savez au sujet de la communauté et des cultures d'une province à l'autre?

Mme Bauer : C'est possible. L'une des raisons qui nous ont poussés au départ à réaliser une enquête provinciale plutôt que nationale était qu'il y a certains facteurs qui influent sur la vie des transgenres en fonction des politiques provinciales, en particulier les politiques relatives aux systèmes de soins de santé, à savoir notamment si les opérations de changement de sexe sont financées.

Nous avons constaté des changements dans les provinces en ce qui a trait aux actes de naissance, aux cartes d'assurance-maladie et aux autres pièces d'identité qui sont délivrées par les gouvernements provinciaux. Il est difficile d'en évaluer l'ampleur. Je prévois des variations.

Je sais que des personnes dans d'autres provinces affirment qu'il y a beaucoup plus de services pour les transgenres en Ontario. Je pense que c'est tout à fait le cas à Toronto. J'imagine que les habitants du Nord ne pourraient pas en dire autant. Il y a peut-être des différences, mais c'est aussi le cas d'une région à l'autre au sein d'une même province, compte tenu de la grosseur, de la géographie et des différences culturelles au Canada.

Le sénateur Mitchell : C'est une discussion très intéressante et très convaincante.

La question des coûts est un enjeu qui occupe beaucoup de place dans le débat sur la politique publique et qui varie beaucoup. Dans un tel environnement, il semble que ce soit peut-être à la base de certains de ces éléments. En fait, ces dispositions n'entraîneront pas précisément de coûts énormes

are more cases but, really and truly, if there were violence now against anyone they would go to court anyway; they would just go to court on different grounds now.

Second, there is not as much medical cost. The whole question of the medical side of transgender, and people make that decision, but how prevalent is that? Many people do not decide to go that route, do they?

Ms. Bauer: Within the trans community, about 75 per cent of people need to medically transition, based on our data. That can involve different things; it does not always involve surgery. It could involve multiple surgeries, while for some people it may involve just hormones. People do what they need to do to alleviate the gender dysphoria to allow them to feel comfortable with their bodies. Even people who might have preferred to have been born with some different anatomy are not necessarily always willing or interested in going through the hazards of a surgical solution to that.

It varies a lot. We have a report, requested by the Ministry of Health in Ontario, that looks at unmet need for provincially funded sex reassignment surgery, so that is available if people would like to see that. I cannot necessarily speak to the costs.

This is a federal domain, and a lot of those health care costs are at the provincial level. You can all correct me if I am wrong, but I believe you are covering Aboriginal health, military and federal prisons, right?

Senator Mitchell: Yes.

This would not directly address the issue of changing names and driver's licences and all that, but it would elevate this issue to a greater level of prominence so policy-makers could begin to see this is something they need to act on. It would probably have a positive effect in that regard.

Ms. Bauer: I would hope so. We took a look at that for the Canadian Human Rights Commission. We looked at the subgroup of trans people who socially transitioned to live full-time as men or as women, so people who had a fairly conventional gender and were living in it full-time and had legally changed their names, so the group of people who would presumably want to change their sex designations on all documents. In that group only about 30 per cent had changed all of their identity documents.

I think someone mentioned earlier that there are different policies for different types of documents, and there is a huge bureaucratic burden to go through that, and different requirements for different types of documents. At the federal level alone you have passports, Indian status cards, military IDs,

pour le gouvernement. Les tribunaux pourraient constater une certaine augmentation du nombre d'affaires, mais si quelqu'un est victime de violence, les tribunaux peuvent déjà de toute façon être saisis du dossier. Seuls les motifs changeront.

Deuxièmement, il n'y a pas autant de coûts médicaux. En ce qui a trait aux transgenres, il y a toute la question relative à l'aspect médical, et des gens prennent une telle décision. Cependant, est-ce répandu? Bon nombre de gens décident de ne pas opter pour cette solution, n'est-ce pas?

Mme Bauer : Au sein de la communauté transgenre, environ 75 p. 100 des membres ont besoin d'une transition médicale, selon nos données. Cela peut prendre diverses formes; il n'est pas toujours question d'une opération. Certains peuvent subir plusieurs opérations, tandis que d'autres n'auront besoin que de traitements hormonaux. Les gens font ce qu'ils ont besoin de faire pour aborder leur transsexualisme et se sentir bien dans leur corps. Il y a des gens qui préféreraient être nés avec une anatomie différente, mais qui ne sont pas nécessairement prêts à endurer tous les risques d'une opération.

Cela varie beaucoup. Nous avons un rapport, qui a été commandé par le ministère de la Santé de l'Ontario, qui examine les besoins non comblés en matière d'opérations de changement de sexe financées par la province. Le rapport est accessible si les gens veulent le consulter. Je ne peux pas nécessairement aborder les coûts.

Il s'agit d'une compétence fédérale, et une grande partie de ces coûts en matière de soins de santé surviennent sur la scène provinciale. Corrigez-moi si j'ai tort, mais je crois comprendre que vous couvrez les soins de santé des Autochtones, des militaires et des détenus des prisons fédérales, n'est-ce pas?

Le sénateur Mitchell : Oui.

Cela n'aborderait pas directement la question du changement de nom et des permis de conduire, mais cela assurerait une plus grande visibilité à l'enjeu, et les décideurs pourraient commencer à comprendre que c'est une question qu'ils doivent aborder. Cela aurait probablement un effet positif à cet égard.

Mme Bauer : Je l'espère. Nous avons examiné cet aspect pour la Commission canadienne des droits de la personne. Nous avons étudié le sous-ensemble de transgenres qui ont effectué une transition complète sur le plan social et qui vivent à temps plein en tant qu'hommes ou en tant que femmes. Il s'agit donc de gens qui ont un genre au sens conventionnel du terme et qui vivent ainsi à temps plein et qui ont légalement fait changer leur nom; bref, ce sont des gens qui souhaitent probablement faire changer le genre qui est indiqué sur tous les documents. Parmi ce groupe, seulement environ 30 p. 100 des gens avaient fait modifier toutes leurs pièces d'identité.

Je crois me rappeler qu'une personne a mentionné plus tôt qu'il y a différentes politiques pour les divers types de documents, et c'est tout un fardeau administratif. De plus, il y a diverses exigences pour divers types de documents. En ce qui concerne seulement les aspects de compétence fédérale, vous avez les

permanent resident cards and these different types. At the provincial level you have birth certificates, driver's licences and different types of provincial ID for non-drivers and things like that. That is definitely something that needs to be brought into alignment if people are going to be able to navigate that reasonably.

The Chair: I would like to thank Mr. Dyck and Professor Bauer for being here today. You certainly saw the great interest among senators to learn about this issue and advance the inclusion of trans people.

Thank you both for being here on such short notice.

(The committee adjourned.)

passeports, les certificats de statut d'Indien, les cartes d'identité militaire, les cartes de résident permanent et tous les autres documents. Pour ce qui est des provinces, nous avons les actes de naissance, les permis de conduire et diverses pièces d'identité provinciales pour ceux qui ne conduisent pas, par exemple. C'est bien entendu un aspect qui doit être normalisé si on veut que les gens soient en mesure de naviguer relativement aisément les dédales administratifs.

La présidente : Je tiens à remercier M. Dyck et Mme Bauer de leur présence. Vous avez certainement constaté le grand intérêt des sénateurs à en apprendre davantage sur la question et à faire progresser l'inclusion sociale des transgenres.

Merci à tous les deux d'être venus témoigner, en dépit du court préavis.

(La séance est levée.)

WITNESSES

Monday, May 27, 2013

Privy Council Office:

Wilma Vreeswijk, Deputy Secretary to the Cabinet, Transformation and Renewal Secretariat;

Filipe Dinis, Assistant Secretary to Cabinet, Business Transformation and Renewal Secretariat.

Monday, June 3, 2013

Randall Garrison, M.P., sponsor of the bill in the House of Commons.

Canadian Human Rights Commission:

David Langtry, Acting Chief Commissioner;

Ian Fine, Secretary General.

Egale Canada:

Ryan Dyck, Director of Research and Policy.

University of Western Ontario:

Greta Bauer, Associate Professor, Department of Epidemiology and Biostatistics.

TÉMOINS

Le lundi 27 mai 2013

Bureau du Conseil privé :

Wilma Vreeswijk, sous-secrétaire du Cabinet, Secrétariat de la transformation opérationnelle et du renouvellement;

Filipe Dinis, secrétaire adjoint du Cabinet, Secrétariat de la transformation opérationnelle et du renouvellement.

Le lundi 3 juin 2013

Randall Garrison, député, parrain du projet de loi à la Chambre des communes.

Commission canadienne des droits de la personne :

David Langtry, président par intérim;

Ian Fine, secrétaire général.

Egale Canada :

Ryan Dyck, directeur de la recherche et des politiques.

Université Western Ontario :

Greta Bauer, professeure agrégée, Département de l'épidémiologie et de la biostatistique.