SENATE SÉNAT

CANADA

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

Proceedings of the Standing Senate Committee on

HUMAN RIGHTS

Chair:
The Honourable MOBINA S. B. JAFFER

Monday, April 29, 2013
Monday, May 6, 2013

Issue No. 26

Fifth 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

Sixth meeting on:

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

WITNESSES:
(*See back cover*)

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

Délibérations du Comité sénatorial permanent des

DROITS DE LA PERSONNE

Présidente :
L'honorable MOBINA S. B. JAFFER

Le lundi 29 avril 2013
Le lundi 6 mai 2013

Fascicule nº 26

Cinquième 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

Sixième réunion concernant :

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

TÉMOINS :
(*Voir à l'endos*)

50107-50132

STANDING SENATE COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS

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

The Honourable Salma Ataullahjan, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Buth	Ngo
* Cowan (or Tardif)	Oh
Harb	White
Hubley	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 Ataullahjan replaced the Honourable Senator Unger (*April 30, 2013*).

The Honourable Senator Unger replaced the Honourable Senator Boisvenu (*April 29, 2013*).

The Honourable Senator Boisvenu replaced the Honourable Senator Ataullahjan (*April 26, 2013*).

The Honourable Senator Buth replaced the Honourable Senator Andreychuk (*April 26, 2013*).

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 :

Buth	Ngo
* Cowan (ou Tardif)	Oh
Harb	White
Hubley	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 Ataullahjan a remplacé l'honorable sénatrice Unger (*le 30 avril 2013*).

L'honorable sénatrice Unger a remplacé l'honorable sénateur Boisvenu (*le 29 avril 2013*).

L'honorable sénateur Boisvenu a remplacé l'honorable sénatrice Ataullahjan (*le 26 avril 2013*).

L'honorable sénatrice Buth a remplacé l'honorable sénatrice Andreychuk (*le 26 avril 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

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, April 29, 2013
(34)

[*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 Boisvenu, Buth, Harb, Hubley, Jaffer, Ngo, Oh, Unger and White (9).

Other senator present: The Honourable Senator Oliver (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:

Government of Canada:

George Da Pont, Employment Equity Champion for Visible Minorities (President, Canadian Food Inspection Agency);

Alan Latourelle, Employment Equity Champion for Aboriginal Federal Employees (CEO, Parks Canada);

Linda Lizotte-MacPherson, Employment Equity Champion for Federal Employees with Disabilities (President, Canada School of Public Service).

Public Service Alliance of Canada:

Robyn Benson, National President;

Seema Lamba, Human Rights Officer.

Professional Institute of the Public Service of Canada:

Al Ravjiani, Ontario Regional Director;

Ryan Campbell, Policy Analyst.

The chair made opening remarks.

Ms. Lizotte-MacPherson, Mr. Latourelle and Mr. Da Pont each made a presentation and answered questions.

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le lundi 29 avril 2013
(34)

[*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 (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Boisvenu, Buth, Harb, Hubley, Jaffer, Ngo, Oh, Unger et White (9).

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

Également présent : 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 examen des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique fédérale, de la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés, et de l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 3 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Gouvernement du Canada :

George Da Pont, champion de l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles (président, Agence canadienne d'inspection des aliments);

Alan Latourelle, champion de l'équité en matière d'emploi pour les fonctionnaires fédéraux autochtones (PDG, Parcs Canada);

Linda Lizotte-MacPherson, championne de l'équité en matière d'emploi pour les fonctionnaires fédéraux ayant un handicap (présidente, École de la fonction publique du Canada).

Alliance de la Fonction publique du Canada :

Robyn Benson, présidente nationale;

Seema Lamba, agente des droits de la personne.

Institut professionnel de la fonction publique du Canada :

Al Ravjiani, directeur régional pour l'Ontario;

Ryan Campbell, analyste des politiques.

La présidente ouvre la séance.

Mme Lizotte-MacPherson, M. Latourelle et M. Da Pont font chacun un exposé, puis répondent aux questions.

At 5:02 pm., the committee suspended.

At 5:07 p.m., the committee resumed.

At 5:09 p.m., the Honourable Senator Unger replaced the Honourable Senator Boisvenu as a member of the committee.

Ms. Benson, Mr. Ravjiani and Mr. Campbell each made a presentation and, together with Ms. Lamba, answered questions.

At 6:02 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Monday, May 6, 2013
(35)

[*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 Ataullahjan, Harb, Hubley, Jaffer, Ngo, Oh and White (8).

Other senators present: The Honourable Senators Andreychuk and Nancy Ruth (2).

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, June 22, 2011, the committee continued its examination of issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations. (Federal programs supporting sports and recreational activities for children and youth with disabilities) (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 1.*)

WITNESSES:

Foreign Affairs and International Trade Canada:

Marie Gervais-Vidricaire, Director General, Stabilisation and Reconstruction Task Force;

Jim Junke, Director, Human Rights Policy Division.

National Defence:

Major-General Michael Day, Director General, International Security Policy.

Canadian International Development Agency:

Lilian Chatterjee, Director General, Thematic and Sectoral Policy, Strategic Policy and Performance Branch.

À 17 h 2, la séance est suspendue.

À 17 h 7, la séance reprend.

À 17 h 9, l'honorable sénatrice Unger remplace l'honorable sénateur Boisvenu à titre de membre du comité.

Mme Benson, M. Ravjiani et M. Campbell font chacun un exposé puis, avec Mme Lamba, répondent aux questions.

À 18 h 2, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le lundi 6 mai 2013
(35)

[*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 (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Ataullahjan, Harb, Hubley, Jaffer, Ngo, Oh et White (8).

Autres sénatrices présentes : Les honorables sénateurs Andreychuk et Nancy Ruth (2).

Également présent : 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 22 juin 2011, le comité poursuit son examen de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et, entre autres choses, des mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne (Programmes fédéraux de soutien aux activités sportives et récréatives pour enfants et adolescents handicapés). (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 1 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Affaires étrangères et Commerce international Canada :

Marie Gervais-Vidricaire, directrice générale, Groupe de travail pour la stabilisation et la reconstruction;

Jim Junke, directeur, Politique des droits de la personne.

Défense nationale :

Major-général Michael Day, directeur général, Politique de sécurité internationale.

Agence canadienne de développement international :

Lilian Chatterjee, directrice générale, Politiques thématiques et sectorielles, Direction générale des politiques stratégiques et du rendement.

Pearson Centre:

Ann Livingstone, Vice-President, Research and Learning Design.

University of Winnipeg Global College:

Marilou McPhedran, Director, Institute for International Women's Rights.

International Civil Society Action Network:

Sanam Naraghi-Anderlini, Co-founder.

Initiative on Quiet Diplomacy:

Barry Parkinson, Associate.

The chair made opening remarks.

Ms. Gervais-Vidricaire and Major-General Day each made a presentation and, with Ms. Chatterjee and Mr. Junke, answered questions.

At 4:59 p.m., the committee suspended.

At 5:02 p.m., the committee resumed.

Ms. Livingstone, Ms. McPherdran, Mr. Parkinson and Ms. Naraghi-Anderlini each made a presentation and answered questions.

At 6 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Centre Pearson :

Ann Livingstone, vice-présidente, Recherche et concept d'apprentissage.

University of Winnipeg Global College :

Marilou McPhedran, directrice, Institute for International Women's Rights.

International Civil Society Action Network :

Sanam Naraghi-Anderlini, cofondatrice.

Initiative on Quiet Diplomacy :

Barry Parkinson, associé.

La présidente ouvre la séance.

Mme Gervais-Vidricaire et le major-général Day font chacun un exposé puis, avec Mme Chatterjee et M. Junke, répondent aux questions.

À 16 h 59, la séance est suspendue.

À 17 h 2, la séance reprend.

Mme Livingstone, Mme McPhedran, M. Parkinson et Mme Naraghi-Anderlini font chacun un exposé, puis répondent aux questions.

À 18 heures, 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, April 29, 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.

[*English*]

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 reconvening our committee to review employment equity in the federal public service.

The Standing Senate Committee on Human Rights has been authorized to examine issues of discrimination in hiring and promotion practices of the federal public service. 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, namely women, Aboriginal Peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

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.

The act also provides guidance in 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 visible minorities — within a 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 also 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 public service and published a report entitled *Employment Equity in the 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 Public Service*.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 29 avril 2013

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

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

[*Traduction*]

La présidente : Mesdames et messieurs les sénateurs, je déclare ouverte cette séance du Comité 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.

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 régis par la loi fédérale offrent des possibilités d'emploi égales aux quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

La loi oblige les employeurs à évaluer jusqu'à quel degré l'équité en matière d'emploi est une réalité dans leur milieu de travail et à mettre des politiques en place pour apporter les changements nécessaires.

La loi contient également des lignes directrices sur la façon de l'évaluer et propose de comparer la représentation des membres des quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) dans un lieu de travail particulier à leur disponibilité générale dans la population active du Canada.

C'est en 2004 que le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a commencé son étude sur les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale et la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi sont atteints. En 2007, le comité a approfondi son étude sur les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale et a publié un rapport intitulé *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale : Nous n'y sommes pas encore*. C'est en 2010 que le comité a publié son dernier rapport sur le sujet, qui s'intitule *Refléter le nouveau visage du Canada : l'équité en emploi dans la fonction publique*.

[*Translation*]

The committee's main concern is the fact that employment equity is not yet a reality in the federal public service for the four following designated groups: women, aboriginals, visible minorities and the disabled.

[*English*]

I understand that, originally, there were three separate employment equity groups, which were: The National Council of Visible Minorities, the National Council of Federal Employees with Disabilities and the National Council of Aboriginal Federal Employees. Since September 2011, there have been three national champions. Further, there are Champions and Chairs Committees in each department, which will identify issues, develop strategic and report on results, through the Treasury Board Secretariat's annual Employment Equity in the Public Service of Canada report. It is my understanding that a woman's champion has not been appointed.

In her 2012 appearance before the committee, Daphne Meredith, former chief human resources officer of Treasury Board Secretariat, suggested that the employement equity Champions and Chairs Committees would allow "for better networking and sharing of better practices among departments and more direct access for employees to employment equity deputy minister champions and departmental management, who are in a position to act on the recommendations."

We are pleased that, today, we have three champions, and we now want to hear what they have been doing since 2011 to make the public service truly representative of the Canadian public.

My name is Mobina Jaffer, and I am a senator from British Columbia and chair of the Standing Senate Committee on Human Rights.

I will ask my colleagues to introduce themselves, and I will start with Senator Hubley.

Senator Hubley: Welcome. My name Elizabeth Hubley, senator from P.E.I.

Senator Oh: I am Senator Oh. I am representing Ontario.

Senator Buth: Senator Joanne Buth from Manitoba.

Senator White: Vern White, Ontario.

Senator Ngo: Senator Ngo from Ontario.

Senator Oliver: Don Oliver from Nova Scotia.

[*Translation*]

Now I want to welcome our first group from the Government of Canada, Mr. George Da Pont, Employment Equity Champion for Visible Minorities (President, Canadian Food Inspection Agency); Mr. Alan Latourelle, Employment Equity Champion

[*Français*]

La préoccupation majeure du comité est que l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale n'est pas encore une réalité pour les quatre groupes désignés que sont les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées.

[*Traduction*]

Je crois qu'à l'origine, il y avait trois groupes séparés qui défendaient l'équité en matière d'emploi, à savoir le Conseil national des minorités visibles, le Conseil national des employés handicapés fédéraux et le Conseil national des employés fédéraux autochtones. Depuis septembre 2011, il y a trois champions nationaux. Il y a également un Comité des champions et des présidents dans chaque ministère, qui cernera les enjeux, élaborera des stratégies et rendra compte des résultats dans le rapport annuel sur l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor. Je crois qu'aucun champion n'a encore été nommé pour défendre les femmes.

Lors de sa comparution devant le comité, en 2012, Daphne Meredith, ancienne dirigeante principale des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor, a indiqué que les comités des champions et des présidents « permettent aux ministères de mieux faire du réseautage et de mieux échanger leurs pratiques exemplaires et permettent aux employés d'avoir un accès plus facile et direct aux cadres supérieurs de leur ministère et aux sous-ministres champions chargés de l'équité en emploi, qui sont en mesure de donner suite à des recommandations. »

Nous avons le plaisir de recevoir trois champions aujourd'hui, et nous voulons savoir ce qu'ils ont réalisé depuis 2011 pour rendre la fonction publique véritablement représentative de la population canadienne.

Je m'appelle Mobina Jaffer, je suis une sénatrice de la Colombie-Britannique et je préside le Comité sénatorial permanent des droits de la personne.

Je vais demander à mes collègues de se présenter, à commencer par la sénatrice Hubley.

La sénatrice Hubley : Bienvenue. Je m'appelle Elizabeth Hubley, sénatrice de l'Île-du-Prince-Édouard.

Le sénateur Oh : Je suis le sénateur Oh. Je représente l'Ontario.

La sénatrice Buth : Je suis la sénatrice Joanne Buth, je viens du Manitoba.

Le sénateur White : Vern White, Ontario.

Le sénateur Ngo : Sénateur Ngo, Ontario.

Le sénateur Oliver : Don Oliver, Nouvelle-Écosse.

[*Français*]

Maintenant, je souhaite la bienvenue à notre premier groupe du Gouvernement du Canada, M. George Da Pont, champion de l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles (président, Agence canadienne d'inspection des aliments); M. Alan

for Aboriginal Federal Employees (CEO, Parks Canada); Ms. Linda Lizotte-MacPherson, Employment Equity Champion for Federal Employees with Disabilities (President, Canada School of Public Service).

[*English*]

I understand that all three of you will have statements, and we will start with Ms. Lizotte-MacPherson.

Linda Lizotte-MacPherson, Employment Equity Champion for Federal Employees with Disabilities (President, Canada School of Public Service), Government of Canada: Thank you, Madam Chair. Good afternoon. We are the deputy minister champions for the three employment equity Champions and Chairs Committees. I am the deputy minister champion for persons with disabilities. Alan Latourelle is the deputy minister champion for Aboriginal Peoples, and George Da Pont is the champion for visible minorities.

[*Translation*]

I will provide an overview of the committees. Each one of my colleagues will then discuss how the committees are working and the impacts seen so far.

[*English*]

Achieving a representative and inclusive workforce is a shared responsibility that involves a number of key stakeholders, including deputy heads, policy centres and the employment equity Champions and Chairs Committee. Madam Chair, the three deputy minister employment equity champions and the government take this responsibility seriously. Issues surrounding employment equity and diversity are foremost in the minds of all deputy ministers.

[*Translation*]

As you are aware, the new governance structure for the employment equity committees was implemented in the fall of 2011, following a review in 2010-2011.

[*English*]

The purpose of that review was to explore ways to improve the overall governance and to clarify accountability, planning and decision making. During the review, each of the three former employment equity councils was consulted, including the National Council of Visible Minorities, the National Council of Aboriginal Federal Employees and the National Council of Federal Employees with Disabilities. In addition, members of the Human Resources Council and the bargaining agents were also consulted.

The highlights of these consultations were that the EE groups really wanted more direct access to deputies, to DM Champions and to the policy centres. They wanted to influence the agenda

Latourelle, champion de l'équité en matière d'emploi pour les fonctionnaires fédéraux autochtones (PDG, Parcs Canada); Mme Linda Lizotte-MacPherson, championne de l'équité en matière d'emploi pour les fonctionnaires fédéraux ayant un handicap (présidente, École de la fonction publique du Canada).

[*Traduction*]

Je crois que vous avez tous trois préparé un exposé. Nous allons commencer par Mme Lizotte-MacPherson.

Linda Lizotte-MacPherson, championne de l'équité en matière d'emploi pour les fonctionnaires fédéraux ayant un handicap (présidente, École de la fonction publique du Canada), gouvernement du Canada : Merci, madame la présidente. Bonjour. Nous sommes les sous-ministres champions des trois comités des champions et des présidents de l'équité en emploi. Je suis la sous-ministre championne des personnes handicapées. Alan Latourelle est le sous-ministre champion des Autochtones et George Da Pont, le champion des minorités visibles.

[*Français*]

Je vais vous présenter un aperçu des comités. Chacun de mes collègues discutera ensuite de la façon dont les comités travaillent et des impacts.

[*Traduction*]

La création d'un effectif représentatif et inclusif est une responsabilité partagée qui relève d'intervenants clés comme les administrateurs généraux, les centres décisionnels, ainsi que les comités des champions et des présidents de l'équité en emploi. Madame la présidente, je tiens à vous assurer que les trois sous-ministres champions de l'équité en emploi et le gouvernement prennent cette responsabilité au sérieux. Les questions touchant l'équité en emploi et la diversité sont une priorité pour tous les sous-ministres.

[*Français*]

Comme vous le savez sans doute, la nouvelle structure de gouvernance des comités de l'équité en matière d'emploi a été mise en œuvre à l'automne 2011, par suite d'un examen mené en 2010-2011.

[*Traduction*]

L'examen visait à étudier des façons d'améliorer la gouvernance dans son ensemble, de préciser les obligations redditionnelles, la planification et la prise de décisions. Au cours de cet examen, chacun des trois anciens conseils de l'EE a été consulté (le Conseil national des minorités visibles, le Conseil national des employés fédéraux autochtones et le Conseil national des employés handicapés fédéraux), ainsi que les membres du Conseil des ressources humaines et les agents négociateurs.

Les principaux faits saillants de la consultation étaient que les groupes visés par l'EE souhaitaient avoir un accès plus direct aux sous-ministres, aux SM champions et aux centres décisionnels,

and raise issues with those in a position to act on the recommendations. They also needed a mechanism that gave them the ability to hear the unfiltered messages from the grassroots of the community.

[*Translation*]

The membership of each committee consists of departmental champions and chairs from about 49 departments and agencies. There is one interdepartmental committee for each group which is chaired by a DM champion, the three of us.

[*English*]

The mandate of each of these interdepartmental committees is to support the government's employment equity objectives by serving as a forum for networking and sharing of EE best practices among departments and agencies. Our role, as DM champions, is to set the agenda for respective EE meetings. We also chair those meetings. We act as a key liaison with the deputy minister community by, for example, reporting back to the deputy ministers or by raising issues at various DM tables or with the policy centres. In essence, we are acting as spokespeople for our EE community, and we are the government-wide champions.

Each department is responsible for establishing committees, in their own organization, for each of the three employment equity communities. Departmental champions are usually at the senior management, assistant deputy minister or director general level. The chairs represent employee networks in their department. The role of the departmental champions is to bring issues and best practices to the senior management table in their department for discussion, decision and implementation.

They are also responsible for promoting EE within their immediate surroundings in order to eliminate barriers that impede progress. They also represent the views of the regions, based on discussions with their members, and they attend their departments' EEC meetings and actively participate in, and share information at, the interdepartmental committee meetings. Finally, they are responsible for submitting an integrated vision to their deputy head, managers and staff.

The departmental chair, on the other hand, has a slightly different role. The departmental chair is often a person from the EE community. They are also responsible for attending departmental and interdepartmental meetings, and bringing forward issues and best practices for discussion. They also liaise and consult directly with their departmental champion on issues impacting their department or organization, and they represent the views of their networks or their communities.

afin d'influencer les enjeux et de soumettre les problèmes aux personnes pouvant donner suite aux recommandations. Ils souhaitaient aussi disposer d'un mécanisme pour entendre les messages non filtrés provenant de la collectivité.

[*Français*]

Chaque comité est constitué de champions ministériels et d'un président d'environ 49 ministères et organismes. Il existe un comité interministériel pour chaque groupe qui est présidé par un sous-ministre champion, nous trois.

[*Traduction*]

Chaque comité a pour mandat d'appuyer les objectifs de l'équité en emploi du gouvernement en faisant fonction de tribune pour le réseautage et la mise en commun de pratiques exemplaires d'équité en emploi entre les ministères et les organismes. Le SM champion a pour rôle d'établir l'ordre du jour des réunions sur l'équité en emploi et de les présider. Il est aussi un intermédiaire clé auprès de la collectivité des SM. Il fait notamment rapport aux tables des SM et informe les SM ainsi que les centres décisionnels des enjeux qu'il observe. Nous sommes essentiellement les porte-parole de nos collectivités de l'équité en emploi, et nous sommes les champions de l'ensemble des ministères et organismes.

Il incombe à chaque ministère de mettre sur pied des comités pour chacune des trois collectivités de l'équité en emploi. Les champions ministériels se situent habituellement au niveau des cadres supérieurs, il s'agit de sous-ministres adjoints ou de directeurs généraux. Les présidents représentent les réseaux d'employés de leur ministère. Le rôle du champion ministériel consiste à soumettre des questions et des pratiques exemplaires à la table de la haute direction de son ministère à des fins de discussion, de décision et de mise en œuvre.

Il doit aussi sensibiliser les gens à l'équité en emploi dans son entourage immédiat afin d'éliminer les obstacles qui nuisent à notre avancement. Il représente les vues des régions sur la base de consultations avec les membres et participe aux réunions du comité de l'EE de son ministère, en plus de participer activement aux rencontres du comité interministériel et d'y partager de l'information. Enfin, il a pour responsabilité de soumettre une vision intégrée à l'administrateur général, aux gestionnaires et au personnel.

Le président du comité a, quant à lui, un rôle légèrement différent. C'est souvent un membre des groupes visé par l'EE. Son rôle consiste à assister aux réunions des comités ministériels et interministériels et à soumettre des enjeux et des pratiques exemplaires aux fins de discussion. Il fait également la liaison avec les groupes et consulte directement le champion ministériel dans les dossiers ayant une incidence sur le ministère ou l'organisation. Enfin, il représente le point de vue de son réseau ou de son groupe.

[*Translation*]

In June 2011, the former Chief Human Resources Officer sent proposed guidelines to deputies to consider when selecting departmental representatives to sit on these committees.

[*English*]

In guidelines that she proposed for the committees to be effective, legitimate and representative, she outlined the qualities that these individuals need to demonstrate, and she recommended to deputy heads that, when selecting their departmental representatives, every effort should be made to ensure that individuals are members of the designated group they represent.

[*Translation*]

Representatives should be selected through a process that will be seen by the department or agency as credible and legitimate, and that allows for good regional input.

[*English*]

The current membership of our three interdepartmental committees varies between 90 and 100 individuals, and participation in meetings has been good.

I know you heard from representatives of a number of organizations last week, but here is a short reminder of their key roles, because we work very closely with them. I will start with the Treasury Board Secretariat of Canada and the Office of the Chief Human Resources Officer. They represent the employer and, subject to the role of the PSC, are ultimately responsible for promoting and monitoring employment equity performance in core public administration departments. They are also responsible for reporting to Parliament on the results. They establish the policy framework, provide program coordination and give policy advice to departments, and they coordinate the exchange of best practices. They also monitor and evaluate the implementation of employment equity initiatives, as well as the progress achieved.

[*Translation*]

The Public Service Commission is accountable for the appointment of qualified persons to and from within the public service.

[*English*]

They are also responsible for conducting activities related to the implementation of employment equity and for reporting on those activities. The PSC is also responsible for developing new, and examining existing, public service-wide recruitment and appointment policies to ensure they are barrier- and bias-free.

Finally, the Canadian Human Rights Commission is responsible for undertaking audits of all government departments and agencies, and to seek correction in areas of

[*Français*]

En juin 2011, l'ancien dirigeant principal des ressources humaines a soumis aux administrateurs généraux des lignes directrices pour la sélection de représentants ministériels qui siègent au sein de ces comités.

[*Traduction*]

Dans les lignes directrices qu'elle a proposées pour accroître l'efficacité, la légitimité et la représentativité des comités, elle a précisé les qualités que devaient posséder leurs membres et a recommandé aux sous-ministres de tout mettre en œuvre, au moment de choisir un représentant ministériel, pour que les candidats soient membres du groupe désigné qu'ils représentent.

[*Français*]

Les représentants doivent être sélectionnés au moyen d'un processus qui serait perçu comme crédible et légitime par le ministère ou l'agence et qui tiendrait compte de l'avis des régions.

[*Traduction*]

Le nombre actuel de membres des trois comités interministériels varie entre 90 et 100 personnes, et la participation aux réunions est bonne.

Je sais que vous avez rencontré les représentants de beaucoup d'organismes la semaine dernière, mais voici un bref rappel de leurs responsabilités principales, parce que nous travaillons en étroite collaboration avec eux. Je vais commencer par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Il représente l'employeur et, sous réserve du rôle de la CFP, a la responsabilité ultime de promouvoir et de surveiller le rendement en équité en emploi dans les principaux ministères de l'administration publique. Il doit également en déclarer les résultats au Parlement. Il établit le cadre stratégique, assure la coordination des programmes et donne des conseils stratégiques aux ministères et aux organismes, en plus de coordonner les échanges sur les pratiques exemplaires. Il surveille par ailleurs la mise en œuvre des initiatives d'équité en emploi, puis en évalue les progrès et les résultats.

[*Français*]

La Commission de la fonction publique rend compte de la nomination de personnes qualifiées en provenance et à destination de la fonction publique.

[*Traduction*]

Elle exerce des activités liées à la mise en œuvre de l'équité en emploi et présente des rapports sur ces activités. La CFP élabore également de nouvelles politiques de nomination et de recrutement pour l'ensemble de la fonction publique et elle examine celles qui existent, afin qu'elles ne soient pas biaisées et qu'elles ne créent pas d'obstacles.

Enfin, la Commission canadienne des droits de la personne a la responsabilité de mener des vérifications de tous les ministères et organismes et de chercher à remédier aux cas de non-conformité.

noncompliance. They also monitor departments and agencies for reasonable progress to ensure the departments are achieving progress in the hiring and promotion goals, which were set out as a condition of compliance. They may also assess employment equity plans where progress is not being achieved, and they can also apply enforcement measures, as appropriate.

Each deputy head is responsible for promoting and supporting employment equity within his or her organization.

My DM colleague Alan Latourelle will now provide more information on how the new model is working.

[*Translation*]

Alan Latourelle, Employment Equity Champion for Aboriginal Federal Employees (CEO, Parks Canada), Government of Canada: I am pleased to report that collectively we have made significant progress. Our ultimate goal is to ensure that the workforce in the federal public service reflects the diversity of today's society, and is innovative and responsive to address the needs of all Canadians.

Based on our collective experience in this first year, we can say that this new model is working. It has increased financial management accountability and generated reduced costs but more importantly has created a government-wide forum where senior executives and departmental chairs of employment equity groups are provided the opportunity to have meaningful discussions on common challenges, opportunities and learn together from best practices.

There has been a shift from discussing issues and challenges to identifying clear priorities and working collectively on potential solutions which lead to better results. In this structure, deputy heads are accountable as they are better and more directly placed to take the most effective, immediate and local actions to address the employment equity needs in their departments.

[*English*]

However, the new model allows for a different kind of government-wide dialogue, such as responsibility for issues, advancement of solutions and the sharing of best practices. Each committee will establish priorities and take stock of progress against employment equity objectives.

Areas of focus across all three committees include recruitment, retention, career development, mentoring and advancement. In addition, all three groups have been discussing the effects of the implementation of the deficit reduction action plans on employment equity groups in the federal public service.

[*Translation*]

I now yield the floor to my colleague George Da Pont.

Elle vérifie que des progrès raisonnables sont accomplis dans les ministères et organismes au chapitre des objectifs d'embauche et d'avancement, étant donné qu'ils font partie des conditions d'observation, et elle peut évaluer les plans d'équité en emploi dans les cas où aucun progrès n'est réalisé. Au besoin, elle applique des mesures coercitives.

Chaque administrateur général est chargé de promouvoir et d'appuyer l'équité en emploi au sein de son organisation.

Mon collègue sous-ministre Alan Latourelle fera maintenant le point sur le fonctionnement du nouveau modèle.

[*Français*]

Alan Latourelle, champion de l'équité en matière d'emploi pour les fonctionnaires fédéraux autochtones (PDG, Parcs Canada), Gouvernement du Canada : J'ai le plaisir de signaler qu'après un an d'expérience, nous avons accompli d'important progrès. Notre objectif final est de nous assurer que l'effectif de la fonction publique fédérale reflète la diversité de la société d'aujourd'hui, fait preuve d'innovation et répond aux besoins de tous les Canadiens et Canadiennes.

D'après notre expérience collective au cours de cette première année, nous pouvons dire que le nouveau modèle fonctionne. Il a rehaussé la responsabilisation à l'égard de la gestion financière et permis de réduire les coûts, mais surtout, il a engendré une tribune pangouvernementale où les cadres supérieurs et les présidents des comités ministériels de l'équité en emploi peuvent discuter de façon constructive des défis communs et des possibilités, et tirer ensemble des leçons de pratique exemplaire.

On a délaissé la discussion des questions et des défis pour définir des priorités claires et travaillé ensemble sur d'éventuelles solutions qui devraient donner de meilleurs résultats. Dans cette structure, des administrateurs généraux doivent rendre des comptes puisqu'ils sont mieux placés pour prendre les mesures les plus efficaces, rapides et locales, afin de répondre aux besoins relatifs à l'équité en matière d'emploi au sein de leur ministère.

[*Traduction*]

Par contre, le nouveau modèle favorise un autre genre de dialogue pangouvernemental axé, par exemple, sur la responsabilité à l'égard des enjeux, la proposition de solutions et le partage sur les pratiques exemplaires. Chaque comité établira des priorités et évaluera les progrès par rapport aux objectifs d'équité en emploi.

Parmi les aspects sur lesquels les trois comités mettent un accent particulier, mentionnons le recrutement, le maintien en poste, le perfectionnement professionnel, le mentorat et l'avancement. De plus, les trois groupes ont discuté des effets de la mise en œuvre des plans d'action pour la réduction du déficit sur les groupes d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

[*Français*]

Je cède maintenant la parole à mon collègue George Da Pont.

George Da Pont, Employment Equity Champion for Visible Minorities (President, Canadian Food Inspection Agency), Government of Canada: Like my colleagues, it is a pleasure for me to be a part of your meeting. I am going to discuss the impacts of the new model. We are now just into the second year of this new governance model so it may be too early to draw definitive conclusions on how well it is working.

However the initial indications are promising. There are several areas where I feel it is an improvement and where we are beginning to see some positive benefits. First, it has strengthened the mandate and role of the various champions and chairs. They have better and direct access to their deputy heads and their senior management teams who are accountable for employment equity and who are in a position to act on recommendations and advice.

[*English*]

Second, I think the new model is more inclusive, as my colleague mentioned. All departments and agencies are represented, and there seems to be far better representation and participation from individuals outside the National Capital Region than was previously the case.

Third, it is a larger forum at which to share best practices, and it brings a broader range of views and perspectives to the table. In addition, it is supported by better electronic tools to enable communication and to keep information up to date.

Finally, as the deputy minister champion, I have to say it gives me confidence that, when I am bringing forward their ideas and their advice, it is indeed reflective of the views of the broader community. Still, I want to emphasize that while I believe the new model is off to a good start, we still need to work to further strengthen and consolidate these improvements.

I also believe that the new governance model has already had an influence on broader government directions. Perhaps I can give the committee one example to illustrate the point. One of the early concerns that came up in all three of the employment equity groups was that the implementation of the government's deficit reduction measures might impact negatively on the gains that have been made in representation in recent years.

As champions, we collectively took this concern to our colleagues and to the Chief Human Resources Officer. The result was a letter to all deputy heads that emphasized the overarching importance of employment equity, asked all deputy heads to undertake active monitoring of the impacts and outlined some actions that could be considered if negative impacts were observed. I believe this action drew the concern on representation to the attention of all deputy heads early in the process so they could take it into consideration as they were working out their implementation plans. In addition, we champions meet twice a

George Da Pont, champion de l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles (président, Agence canadienne d'inspection des aliments), Gouvernement du Canada : Comme mes collègues, il me fait plaisir de faire partie de vos réunions. Je vais vous parler des impacts du nouveau modèle. Nous sommes seulement au début de la deuxième année de ce nouveau modèle de gouvernance. Il pourrait donc être trop tôt pour tirer des conclusions définitives concernant son efficacité.

Mais selon la première indication, à mon avis il y a certaines améliorations et bénéfices qui sont déjà évidents. Premièrement, le modèle a renforcé le mandat et le rôle des divers champions et présidents ministériels. Ceux-ci peuvent accéder plus facilement et plus directement aux administrateurs généraux et aux équipes de la haute direction qui sont responsables de l'équité en emploi dans leur organisation et qui sont en mesure de donner suite aux recommandations et aux avis.

[*Traduction*]

Deuxièmement, le nouveau modèle favorise davantage l'inclusion, comme mon collègue l'a mentionné. Tous les ministères et organismes sont représentés et il semble y avoir une bien meilleure représentation et participation des personnes de l'extérieur de la région de la capitale nationale qu'auparavant.

Troisièmement, il constitue une vaste tribune permettant de partager les pratiques exemplaires et d'élargir l'éventail des points de vue et des opinions présentés. En outre, il profite du recours à de meilleurs outils électroniques qui rendent possibles les communications et l'actualisation de l'information.

Enfin, en tant que sous-ministre champion, je dois dire que ce modèle me donne l'assurance que les idées et les avis que je mets de l'avant sont ceux de la collectivité dans son ensemble. Je tiens toutefois à insister sur le fait que si ce modèle connaît un bon départ, il reste du travail à faire pour renforcer et consolider toutes ces améliorations.

Je crois également que le nouveau modèle de gouvernance a déjà commencé à influer sur les orientations générales du gouvernement. Je peux peut-être donner un exemple au comité pour l'illustrer. L'une des premières préoccupations soulevées par les trois groupes de l'équité en emploi tenait au fait que la mise en œuvre des mesures de réduction du déficit puisse avoir des répercussions négatives sur les gains qui ont été réalisés au titre de la représentation ces dernières années.

En tant que champions, nous avons mis nos collègues et le dirigeant principal des ressources humaines au fait de cette préoccupation. Une lettre a ensuite été envoyée à tous les administrateurs généraux pour mettre l'accent sur l'importance primordiale de l'équité en emploi et leur demander de surveiller activement les répercussions observées, puis de proposer des mesures envisageables en cas d'effets négatifs. Cela a permis de porter la préoccupation sur la représentation à l'attention de tous les administrateurs généraux, afin qu'ils puissent en tenir compte dès le début du processus de mise en œuvre des plans de réduction

year with the chief human resources officer to report on the work of the committees and to reflect on progress in emerging issues. We also report to our deputy minister colleagues and to the clerk.

As my colleagues have noted, much of the early focus of the departmental champions and chairs committees has been on organizing the new structures, agreeing on priority areas for focus and clarifying the roles. Over the next year, we expect the focus will be on providing advice on those key priorities. I believe that the more frequent and more structured mechanisms for reaching into the deputy minister community will prove to be very helpful in ensuring that advice is heard.

That concludes our joint opening remarks. We would be pleased to take your questions.

The Chair: Thank you for your remarks and for making yourself available today. I speak for the whole committee when I say that we are looking forward to working with you. We see this as a partnership as we have the same goals, and we look forward to working with you in the future. There are some things that I want to clarify. One phrase used often was "best practices." Can you explain what you mean by "best practices?"

Mr. Da Pont: Since my colleagues are looking at me, perhaps I will start.

At each session of all Employment Equity Champions and Chairs Committees, and I will speak for the one that I chair on visible minorities, we ask a department or an agency that is seen as having a best practice that is working effectively in a particular area to come to the committee to share their approach and to disseminate it; and then there is follow-up in terms of posting it on an electronic site. I will give you two very good examples: We had an excellent presentation from the Department of Justice on how they could put together a good, sustainable mentoring program that met the needs of not only visible minorities and the employment equity groups but also all employees in the Department of Justice. There have been many experiences over the years, but the Department of Justice has an approach that is more systematic and seems sustainable. They have evaluated it, as it has been used for several years, and it shows good results. That is one good example of putting out a best practice that interested a number of other departments.

A second very interesting example was from Treasury Board Secretariat. From reading some of the transcripts of this committee, I know that there is always concern about how to get good data and how to set good, forward-looking goals. Treasury Board Secretariat's approach was to set goals that go beyond labour market availability. They shared their approach with all of the other departments and agencies. It struck a real

du déficit. En tant que champions, nous rencontrons aussi le dirigeant principal des ressources humaines deux fois par année pour rendre compte du travail des comités et réfléchir sur les progrès et les nouveaux enjeux. Nous faisons également rapport à nos collègues sous-ministres et au greffier.

Comme mes collègues l'ont souligné, les champions et les présidents ministériels ont accordé dès le départ une grande importance à l'organisation des nouvelles structures, à la détermination des priorités et à la clarification des rôles. Au cours de la prochaine année, nous prévoyons tous que l'accent sera mis sur l'offre de conseils concernant ces priorités. Je suis convaincu que ces mécanismes plus fréquents et mieux structurés pour joindre les sous-ministres aideront grandement à faire en sorte que les avis soient entendus.

Cela vient clore notre allocution conjointe. Nous sommes maintenant prêts à répondre à vos questions.

La présidente : Je vous remercie de vos observations, et je vous remercie de votre présence parmi nous aujourd'hui. Je parle au nom de tout le comité quand je dis que nous avons hâte de travailler avec vous. Nous voyons cet échange comme un partenariat, puisque nous partageons les mêmes objectifs, et nous avons hâte de travailler avec vous à l'avenir. Il y a certaines choses que je voudrais préciser. Vous mentionnez souvent le terme « pratiques exemplaires ». Pouvez-vous nous expliquer ce que vous voulez dire par « pratiques exemplaires »?

M. Da Pont : Je vois que mes collègues me regardent, donc je peux peut-être commencer.

À chaque séance de tous les comités des champions et des présidents de l'équité en emploi — et je peux vous parler de mon expérience au comité sur les minorités visibles, que je préside —, nous demandons à un ministère ou à un organisme qui a une pratique jugée exemplaire et qui semble très efficace dans un domaine en particulier de présenter son modèle aux membres du comité. Nous publions ensuite de l'information sur le sujet sur un site web. Je vais vous en donner deux excellents exemples. Nous avons entendu une excellente présentation du ministère de la Justice sur le bon programme de mentorat durable qu'il a réussi à mettre en place pour répondre aux besoins non seulement des membres des minorités visibles et des groupes visés par l'équité en emploi, mais également de tous les employés du ministère de la Justice. Diverses stratégies ont été essayées au fil du temps, mais le modèle du ministère de la Justice semble plus systématique et le plus durable. Il l'a évalué, ce modèle est en place depuis plusieurs années, et ses résultats sont bons. C'est un bon exemple de pratique exemplaire qui a été présentée et qui a suscité l'intérêt des gens des autres ministères.

Il y a un autre exemple très intéressant qui nous vient du Secrétariat du Conseil du Trésor. D'après ce que j'ai lu dans les transcriptions de votre comité, vous vous demandez tout le temps comment obtenir de bonnes données et établir de bons objectifs à long terme. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a décidé de se fixer des objectifs supérieurs à ceux de la disponibilité sur le marché du travail. Il a fait part de sa démarche à tous les autres

chord. We are meeting again next week and one of the key agenda items is to drill down into that approach to see if it is transferable to other departments and agencies.

Those are two concrete examples of real practices that seem to be working very well in those departments and agencies. We will see if they can be adapted across the rest of us.

Ms. Lizotte-MacPherson: If I may expand, another term we often use is "leading practices." In some cases, clearly best practices are head and shoulders above what other organizations are doing. In other cases, there may be some leading practices that are exemplary, but whether we can say they are the best practice is not always 100 per cent clear. For example, at our last meeting for persons with disabilities, the theme was accommodation and duty to accommodate. Eight departments shared their leading practices from their organizations; and all of those practices were posted on the electronic platform.

The Chair: For clarification, the other phrase that has come up quite a bit is "deficit reduction measures." Do you mean last in first out?

Mr. Da Pont: No. It was in my presentation that those were the decisions that the government took.

The Chair: I know the government took those decisions, but what does that mean on the ground?

Mr. Da Pont: On the ground it meant that the employment equity committees were concerned that as those were implemented and various departments and agencies reduced some of their staff, there might be a disproportionate impact on visible minorities, people with disabilities and Aboriginal employees for a variety of reasons, possibly last in, last out. However, the concern was whether it would have an impact and reduce the gains. That was the issue. In response, we moved to much more active monitoring to try to ensure that that is not the case and that deputy ministers, as they implement the plans, take that into consideration.

Senator Hubley: I would like to know the role that statistics play in the decision-making process. Who would be responsible for collecting the statistics and how is that done?

Further to that, are the findings that you come forward with supported by those statistics? In your view, how reliable are current statistics pertaining to employment for the four designated groups within the federal public service, in particular with regard to appointment rates, representation rates, advancement rates to the executive level, retention rates,

ministères et organismes. Cela a vraiment touché une corde sensible. Nous allons nous rencontrer de nouveau la semaine prochaine, et l'un des principaux points à l'ordre du jour est d'étudier cette stratégie pour voir si elle est applicable à d'autres ministères et organismes.

Ce sont là deux exemples concrets de pratiques tangibles qui semblent très bien fonctionner dans les ministères et organismes qui les utilisent. Nous allons voir si nous pouvons les adapter ailleurs.

Mme Lizotte-MacPherson : Si je peux ajouter une chose, nous parlons aussi souvent de « pratiques novatrices ». Dans certains cas, les pratiques exemplaires sont clairement très supérieures à celles des autres organisations. Dans d'autres cas, il y a des pratiques novatrices qui sont exemplaires, mais il n'est pas absolument clair qu'on puisse dire qu'il s'agisse de pratiques exemplaires. Par exemple, à notre dernière réunion sur les personnes handicapées, nous nous sommes penchés sur la question des accommodements et du devoir d'accommoder les gens. Huit ministères y ont présenté des pratiques novatrices, et elles ont toutes été décrites sur notre site web.

La présidente : Pour que ce soit bien clair, il y a une autre expression que nous avons entendue à répétition : « mesures de réduction du déficit ». Voulez-vous dire par là que les derniers arrivés sont les premiers à partir?

M. Da Pont : Non. Dans mon exposé, j'ai parlé des décisions prises par le gouvernement.

La présidente : Je sais que le gouvernement a pris ces décisions, mais qu'est-ce que cela signifie sur le terrain?

M. Da Pont : Sur le terrain, cela veut dire que les comités de l'équité en emploi craignaient que la mise en place de ces mesures oblige divers ministères et organismes à réduire leur effectif, ce qui pourrait avoir une incidence disproportionnée sur les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones, pour diverses raisons, entre autres parce qu'ils pourraient être les derniers arrivés et les premiers à devoir partir. Cependant, nous nous sommes demandé si ces mesures auraient une incidence quelconque et pourraient nous faire perdre nos gains. C'est le nœud du problème. Nous avons donc intensifié nos mesures de surveillance active pour veiller à ce que ce ne soit pas le cas et que pour que les sous-ministres en tiennent compte lorsqu'ils mettent les plans en œuvre.

La sénatrice Hubley : J'aimerais connaître le rôle que jouent les statistiques dans la prise de décisions. À qui incombe la responsabilité de recueillir des statistiques et comment cela se fait-il?

En outre, les conclusions que vous tirez se fondent-elles sur des statistiques? À quel point les statistiques actuelles sur l'emploi dans les quatre groupes désignés de la fonction publique fédérale sont-elles fiables, selon vous, notamment pour ce qui est des nominations, de la représentativité, de l'avancement aux postes de direction, du maintien en poste, de l'attrition et du taux de

attrition rates and the drop-off rate during the application process? Do you have any concerns about the data or the methodology used in generating these statistics?

Mr. Latourelle: I will use the champions and chairs committee for Aboriginal employees as an example. We have been using a lot of the information generated by Treasury Board or the Public Service Commission. The point I will make is that it is supplemented by the experience and knowledge of the champions and chairs from all participating departments. We use the data provided in terms of retention, executive representation and so on; but that is only one part of the information. The other part is from the knowledge that each member brings to the committee or to the circle our case. In our case, that information base is traditional knowledge, in some aspects, and the data provided by central agencies. We have identified key priorities or areas for further inquiry.

Senator Hubley: Are you comfortable with the availability of statistics to meet your needs?

Mr. Latourelle: Yes. In our committee, we look at the impacts of the changes to budgetary levels for each department. Once we get that information, we want to look at that to see if there are additional actions we need to take as a circle. As Mr. Da Pont mentioned earlier, the three of us worked with the chief human resources officer to ask that a letter be sent to the deputy ministers to monitor the situation across the public service and in each agency.

Mr. Da Pont: I would offer some thoughts on that. I believe the committee is aware that Statistics Canada sets labour market availability upon which various departments and agencies base their plans. The collection of data is largely departmental, so that is done within the departments and within the agencies, and then it is reported to the Treasury Board and to the office of the Chief Human Resource Officer and is reflected in the various reports that I think you have seen.

In addition, the Public Service Commission collects data on new entrants into the public service, and I know this committee has already had some discussions about those data sources.

The issues around data are certainly ones that have been raised in the visible minority champions and chairs committee, for a variety of reason. Obviously, it is largely based on self-identification, and several concerns have come out. One is that, increasingly, younger people are not always comfortable with the concept. From the committee, there is a desire to see whether there are better data sources that could be put together that would be more accurate.

The other concern is in the data itself. I can certainly speak from my own personal experience, but I think many of the departmental champions and chairs have said the same thing. When they conduct self-identification campaigns in their respective organizations, you generally see, for a period of time,

désistement pendant l'évaluation des candidatures? Avez-vous des réserves à exprimer sur les données ou la méthodologie utilisées pour générer ces statistiques?

M. Latourelle : Je vais prendre un exemple du comité des champions et des présidents pour les employés autochtones. Nous utilisons beaucoup d'information générée par le Conseil du Trésor ou la Commission de la fonction publique. Je dois également mentionner que nous tenons compte de notre expérience et des connaissances des champions et des présidents de tous les ministères participants. Nous utilisons les données fournies sur le maintien en poste, la représentation aux postes de direction, et cetera, mais ce n'est qu'une partie de l'équation. Nous tenons également compte du savoir de chaque membre du comité ou de notre entourage. Pour notre part, nous nous fondons sur le savoir traditionnel, sur certaines choses, de même que sur les données fournies par les organismes centraux. Nous avons également ciblé quelques priorités que nous voulons creuser davantage.

La sénatrice Hubley : Êtes-vous satisfaits de l'accès que vous avez aux statistiques dont vous avez besoin?

M. Latourelle : Oui. Notre comité se penche sur les répercussions des changements budgétaires de chaque ministère. Après avoir obtenu les renseignements, nous voulons les examiner pour déterminer si nous devons prendre d'autres mesures en tant que cercle. Comme l'a dit M. Da Pont tout à l'heure, nous avons tous les trois collaboré avec la dirigeante principale des ressources humaines afin qu'une lettre soit envoyée aux sous-ministres pour qu'on surveille la situation dans toute la fonction publique et dans chaque organisme.

M. Da Pont : J'ajouterais quelque chose à ce sujet. Je crois que le comité sait que Statistique Canada a des données sur la disponibilité sur le marché du travail en fonction desquelles différents ministères et organismes élaborent leurs plans. Les données sont recueillies en grande partie par le ministère, et c'est donc fait au sein des ministères et des organismes, et elles sont ensuite communiquées au Conseil du Trésor et au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et sont contenues dans les différents rapports que vous devez d'ailleurs connaître.

De plus, la Commission de la fonction publique recueille des données sur les nouveaux fonctionnaires, et je sais que le comité a déjà discuté de ces sources de données.

Pour toutes sortes de raisons, les questions liées aux données sont parmi celles qui ont été soulevées au Comité des champions et présidents des minorités visibles. Évidemment, elles sont basées en grande partie sur l'auto-identification, ce qui suscite plusieurs préoccupations. Entre autres, de plus en plus, le concept rend les jeunes mal à l'aise. Le comité souhaite déterminer s'il pourrait y avoir de meilleures sources de données plus précises.

L'autre préoccupation concerne les données en tant que telles. Je me base sur ma propre expérience, mais je pense que bon nombre d'autres champions et présidents ont dit la même chose. Lorsqu'ils mènent des campagnes d'auto-identification dans leurs organismes respectifs, pendant un certain temps, on voit

a jump up in the statistical data, but it is often not sustainable. One of the things that visible minorities champion and chairs committee has identified as something that they would like to work on together is to look at the data sources and options and see if there is some advice and suggestions that they could provide on how to improve them.

Senator Hubley: Thank you very much.

Senator Buth: Thank you for your presentations today. I have a couple of questions.

Mr. Latourelle, you commented in your speaking notes that there has been a shift from discussing issues and challenges to identifying clear priorities and working collectively on potential solutions. Could you or your colleagues please give some examples of identifying clear priorities and solutions?

Mr. Latourelle: Yes, I can. As an example, I was the DM champion before the new structure for Aboriginal employees in the federal public service in the former council. In that role, we had a lot of discussions and a lot of progress, but often we may focus on some of the challenges and issues. The change that I have seen, by bringing the champions from every department and the chairs together across all government, is that we are identifying these issues but we are also creating working groups where, again, different participants from every department participate to find solutions and share outcomes.

For example, in the case of the circle for Aboriginal employees, executive representation is a challenge, so the discussion that we have had through the working group that has been established is we have identified some areas for solutions, for example, creating a role model and a mentoring program of Aboriginal executives, because we do all want to see that increase over time. That is one practical example of the solutions that are coming forward.

We have also had discussions about the Aboriginal leadership development programs that are effective and best practices. We had a presentation by Aboriginal Affairs and Northern Development Canada, which is more the middle manager, one level below the executive development programs. Parks Canada was asked to present our Aboriginal leadership development program. We are looking at what is out there and what the creative solutions are, and then bringing that into a strategy that we can bring forward.

Ms. Lizotte-MacPherson: At the first meeting for the committee of persons with disabilities, we actually spent time coming up with our priorities for the committee, and that has been influencing what we have been working on. They needed to get to know each other, first of all. I was surprised at how few knew each other, so the networking was important, as was the sharing of best practices.

généralement une hausse dans les données statistiques, mais souvent, cela ne dure pas. L'une des choses à laquelle les membres du Comité des champions et présidents des minorités visibles voudraient collaborer, c'est d'examiner les sources de données et les options et de déterminer s'ils peuvent donner des conseils et des suggestions sur la façon de les améliorer.

La sénatrice Hubley : Merci beaucoup.

La sénatrice Buth : Je vous remercie de vos exposés. J'ai deux ou trois questions à poser.

Monsieur Latourelle, dans votre déclaration préliminaire, vous avez dit qu'on a délaissé la discussion des questions et des défis pour définir des priorités claires et travailler ensemble sur d'éventuelles solutions. Est-ce que vous ou vos collègues pourriez nous donner des exemples de priorités claires et de solutions?

M. Latourelle : Oui, je peux le faire. Par exemple, avant que la nouvelle structure soit établie pour les employés autochtones dans la fonction publique fédérale, j'étais le SM champion de l'ancien conseil. Nous avions beaucoup de discussions et faisions vraiment avancer les choses, mais souvent, nous nous concentrons sur certains des problèmes et des questions. Le changement que j'ai constaté dans le rassemblement des champions de tous les ministères et de tous présidents, c'est que non seulement nous ciblons ces problèmes, mais nous créons également des groupes de travail dans lesquels, encore une fois, divers participants de chaque ministère essaient de trouver des solutions et communiquent les résultats.

Par exemple, dans le cas du cercle pour les employés autochtones, la représentation parmi les cadres est un problème, et pendant les discussions que nous avons eues au sein du groupe de travail qui a été établi, nous avons trouvé des solutions, par exemple, la création d'un programme de mentorat pour les cadres autochtones, car nous voulons tous que leur nombre augmente au fil du temps. C'est l'un des exemples concrets des solutions qui sont proposées.

Nous avons également discuté des programmes de formation au leadership autochtone actuels et des pratiques exemplaires. Affaires autochtones et Développement du Nord Canada nous a présenté un exposé, et il s'agit davantage de cadres intermédiaires, un niveau inférieur aux programmes de perfectionnement des cadres. On a demandé à Parcs Canada de présenter un exposé sur le programme de formation au leadership autochtone. Nous examinons la situation et les solutions novatrices possibles et établissons une stratégie que nous pouvons mettre en place.

Mme Lizotte-MacPherson : Lors de la première réunion du Comité des personnes handicapées, nous avons consacré du temps à déterminer nos priorités, ce qui influence nos travaux. Tout d'abord, les gens avaient besoin de se connaître. J'ai été étonnée de constater à quel point peu d'entre eux se connaissaient. Le réseautage était donc un élément important, tout comme la communication de pratiques exemplaires.

They wanted to be consulted early by the policy centres on potential policy or legislative changes that were being contemplated. For example, the Department of Labour consulted them on the review of the modernization of the Government Employment Compensation Act.

Another priority for them was issues around mental health in the workplace, and there we brought in the expert, Bill Wilkerson, and he shared his latest research with the group, because evidence and data is very important to this group. That is a priority they identified.

They also want to increase their understanding around duty to accommodate and accommodations. They wanted to hear from the policy centres on the disability management initiative and some other government-wide initiatives.

That has been the focus, and now we are starting to shift gears and coming up with some working groups. We focused on solutions, but we have already identified the topics that, for example, the Public Service Commission is going to come and the consult the group on. We can see from the data that the intake numbers, the inflow for persons with disabilities, is lower than work force availability, so the PSC wants to consult with the group to see if they have any insight into that. We want to look at Web 2.0 and how we can use it creatively. Another area is some myth busters to help deal with some of the invisible barriers, such as other people's perceptions. It is a structured agenda based on how the participants want to work and what the priorities are to help them back in their organization.

We have an ever-growing list of priorities and speakers coming in, but the agenda is the really set by them.

Senator Buth: Thank you. That is helpful. Have you set up performance measures for the committees, and what might those be?

Ms. Lizotte-MacPherson: In my committee, we have not set up performance measures specifically. We have talked about whether we should be looking at that. We do monitor the statistics, if you will. When there is new data that comes out, we would have the experts come in and share, but it is probably something that will come up as part of our planning for the next year and whether we feel we should be developing over and above some of the performance measures that TBS and PSC keep.

We definitely track our work plan and attendance and participation, which we think is really important to keep the participation really high. The other key measure for us is, do the individuals have access inside their department? That is something. Are they meeting at least once a year with their deputy head, and do they have access to their executive table?

Ils voulaient que les centres de politiques les consultent tôt au sujet des changements politiques ou législatifs envisagés. Par exemple, le ministère du Travail les a consultés sur l'examen de la modernisation de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

Une autre priorité pour eux, c'était les questions touchant la santé mentale en milieu de travail, et Bill Wilkerson est venu parler de ses derniers travaux, car le groupe accorde beaucoup d'importance aux témoignages et aux données. C'est une priorité qui a été établie.

Ils veulent également mieux comprendre les questions liées à l'obligation de tenir compte des besoins. Ils voulaient que les centres de politiques leur parlent du projet de gestion de l'incapacité et d'autres initiatives à l'échelle de l'administration fédérale.

Ce sont les priorités, et nous commençons à changer les choses et à lancer des groupes de travail. Nous avons axé nos efforts sur les solutions, mais nous avons déjà déterminé les questions au sujet desquelles la Commission de la fonction publique, par exemple, consultera le groupe. Les données nous indiquent que les chiffres sur le recrutement, sur l'arrivée de personnes handicapées, sont moins élevés que les chiffres sur la disponibilité des effectifs, et la CFP veut consulter le groupe pour savoir s'il peut l'éclairer à ce sujet. Nous voulons examiner le Web 2.0 et déterminer comment nous pouvons l'utiliser de façon créative. Il y a également le volet des casseurs de mythes visant à surmonter les obstacles invisibles, comme la perception des gens. Il s'agit d'un programme structuré basé sur la façon dont les participants veulent travailler et sur les priorités à établir pour les aider dans leur organisation.

Nous avons une liste de priorités qui ne cesse de s'allonger et nous accueillons des conférenciers, mais ce sont eux qui établissent le programme.

La sénatrice Buth : Merci. C'est utile. Avez-vous établi des mesures de rendement pour les comités, et si c'est le cas, quelles sont-elles?

Mme Lizotte-MacPherson : Dans mon comité, nous n'avons pas établi de mesures de rendement précises. Nous nous sommes consultés pour déterminer si nous devions envisager de le faire. Nous surveillons les statistiques, si l'on veut. Lorsqu'il y a de nouvelles données, nous faisons venir des spécialistes, mais c'est probablement une question qui sera soulevée dans le cadre de notre planification pour l'an prochain, et nous déterminerons si nous devrions élaborer en plus certaines des mesures de rendement du SCT et de la CFP.

Il est certain que nous surveillons notre plan de travail et le taux de participation. À notre avis, il est vraiment important de maintenir un taux de participation très élevé. L'autre élément essentiel pour nous, c'est de déterminer si les gens peuvent communiquer dans leur ministère. C'est important. Rencontrent-ils leur administrateur général au moins une fois par année?

That is as far as we have gone in my committee, but those are big indicators.

Mr. Da Pont: I think they are similar in terms of the visible minority committee. The focus has been on many of the same things that my colleague was mentioning. Are we getting good solid participation at the meetings? Do the deputy champions and chairs indeed have effective access to their deputy ministers and to their senior management table? I think the third performance item that we have focused on, or the committee is focused on, is more in connection with can we get better performance measures to assess overall progress, and it is tied to the issue of better data that I spoke about a few minutes ago.

Senator Buth: Can you remind me again how often you are meeting?

Mr. Da Pont: For the visible minority committee, it meets four times a year, for one afternoon each.

Mr. Latourelle: For the champion and chairs circle of Aboriginal employees, we met five times in the last year.

Senator Buth: Thank you very much.

Senator White: Thank you very much for your presentations today.

I wanted to focus on whether, under employment equity, you have designated positions. For example, career development is one of the areas you are focusing on. Have you designated positions within career development, for example, education, training, language training in particular, for the target groups, and in particular, Mr. Latourelle for Aboriginal target groups?

Mr. Latourelle: Every department and agency has a different challenge or opportunity, so it really is at the departmental level that the objectives and the specific positions are identified.

Again, what we have looked at, in our committee, at this point, is really what the challenges are, and executive representation is one. We have come up with some solutions that can then be adopted by several departments and agencies. Within Parks Canada, for example, different parks have different realities, but 50 per cent of them were cooperatively managed with Aboriginal Peoples. In several cases, we have land claims and obligations that are very specific in terms of numbers. We have development programs, in those cases, and several other programs.

Currently, as an example, 12 per cent of our executives within Parks Canada are Aboriginal.

Senator White: Thank you.

The Chair: Before I go to our next questioner, I want to recognize Senator Oliver's work on this issue. He has worked very hard on issues of employment equity and was a member of the

Peuvent-ils s'entretenir régulièrement avec les cadres? C'est ce que nous avons fait dans mon comité, mais ce sont des indicateurs importants.

M. Da Pont : Je pense que notre situation est similaire à celle du Comité des minorités visibles. Nous mettons l'accent sur bon nombre d'éléments dont a parlé ma collègue. Le taux de participation aux réunions est-il élevé? Les champions et les présidents peuvent-ils s'entretenir régulièrement avec leur sous-ministre et leurs cadres supérieurs? Je pense que le troisième élément de rendement sur lequel nous mettons la priorité consiste davantage à déterminer si nous pouvons avoir de meilleures mesures de rendement pour évaluer les progrès réalisés, et c'est lié à la question des meilleures données dont j'ai parlé il y a quelques minutes.

La sénatrice Buth : Pouvez-vous me répéter à quelle fréquence vous vous rencontrez?

M. Da Pont : Du côté du comité des minorités visibles, nous nous rencontrons quatre fois par année, en après-midi.

M. Latourelle : Pour ce qui est du cercle des champions et présidents pour les employés autochtones, nous nous sommes rencontrés cinq fois au cours de la dernière année.

La sénatrice Buth : Merci beaucoup.

Le sénateur White : Je vous remercie beaucoup des exposés que vous nous avez présentés.

J'aimerais savoir si vous avez des postes désignés dans le contexte de l'équité en matière d'emploi. Par exemple, le perfectionnement professionnel est l'un de vos volets prioritaires. Avez-vous des postes désignés pour le perfectionnement professionnel, par exemple dans la formation, les cours de langue en particulier, pour les groupes cibles, et surtout, monsieur Latourelle, les groupes cibles autochtones?

M. Latourelle : Les ministères et les organismes ont chacun leurs propres difficultés et possibilités, et c'est donc eux qui déterminent les objectifs et qui désignent les postes.

Encore une fois, à ce stade-ci, notre comité a examiné les problèmes, et la représentation parmi les cadres en est un. Nous avons trouvé des solutions qui peuvent être adoptées par plusieurs ministères et organismes. Par exemple, dans le cas de Parcs Canada, les parcs ont chacun leur propre réalité, mais la moitié d'entre eux étaient gérés en collaboration avec des peuples autochtones. Dans plusieurs cas, nous avons un nombre très précis de revendications territoriales et d'obligations. Dans ces cas, nous avons des programmes de développement et plusieurs autres programmes.

Par exemple, à l'heure actuelle, 12 p. 100 des cadres de Parcs Canada sont des Autochtones.

Le sénateur White : Merci.

La présidente : Avant que je cède la parole à notre prochain intervenant, je veux souligner le travail du sénateur Oliver. Il a travaillé d'arrache-pied à des questions d'équité en matière

Standing Senate Committee on Human Rights when this study was originally suggested in 2004. We welcome you to this committee again, Senator Oliver, and you had some questions.

Senator Oliver: Thank you very much, Madam Chair, for those remarks.

The question that I wanted to ask has already been started because the areas of focus, for all three committees, are recruitment, retention and so on. I know what recruitment and retention are, and I understand mentoring and advancement. However, the key, to me, of all the things you have said, is career development. Each week, I receive a number of emails and calls, from visible minorities in particular but also from other target groups in the public service, telling me about how they have been left behind and how others who are less qualified have been given a chance to have their careers develop and have been promoted. I read two very bad cases last week, which were very depressing.

For all the categories, what is specifically being done for the disabled, visible minorities and Aboriginals for career development? What types of programs are there? I do not mean just for language but also for other things in their career development. For me, it goes to the key to having a more representative public service in Canada.

Mr. Da Pont: I will start with that, Senator Oliver, because the sorts of situations that you have talked about have actually been highlighted and are reflective of two of the four priorities that the visible minority committee has set.

The points you made have been expressed in two different categories. One is the issue of fairness and staffing, and you raised that issue, I think, in one of your examples of someone being promoted.

First of all, the visible minority committee has set up a working group to focus on that particular issue, but, from the discussion to date, a lot of the sentiment is that we have, over the years, developed some good tools to ensure fairness in staffing. There was an objective eye exercise a number of years ago, and a lot of the tools are there. The most important one that has come out of the committee discussions is to try to ensure that the boards that are being set up to select people are, in fact, diverse and reflective of diversity.

I think the sentiment is that we have the tools but that they are neither necessarily being used consistently by all departments and agencies nor necessarily being used all the time.

Obviously, we will see what the working group comes up with in specific recommendations. However, I think the sentiment is that we have the tools and are not using them, so how do we improve that?

d'emploi et il faisait partie du Comité sénatorial permanent des droits de la personne lorsque notre étude a été proposée en 2004. Encore une fois, nous vous souhaitons la bienvenue, sénateur Oliver. Vous vouliez poser quelques questions.

Le sénateur Oliver : Je vous remercie beaucoup de ces observations, madame la présidente.

On a déjà commencé à parler de la question que je voulais poser, car pour les trois comités, les priorités sont le recrutement, le maintien en poste, et cetera. Je comprends ce que signifient le recrutement et le maintien en poste ainsi que le mentorat et l'avancement. Toutefois, parmi tous les éléments dont vous avez parlé, l'essentiel, à mon avis, c'est le perfectionnement professionnel. Chaque semaine, je reçois un certain nombre de courriels et d'appels, surtout de la part de minorités visibles, mais aussi d'autres groupes cibles qui travaillent à la fonction publique. Ils me disent qu'on les a ignorés et qu'on a donné à des personnes moins compétentes qu'eux la chance d'avancer dans leur carrière. La semaine dernière, on m'a fait part de deux situations très désolantes.

Que fait-on précisément pour aider les personnes handicapées, les minorités visibles et les Autochtones à se perfectionner? Quels types de programmes leur sont offerts? Je ne parle pas seulement des cours de langue, mais aussi d'autres volets de leur perfectionnement professionnel. À mon avis, c'est essentiel si l'on veut que la fonction publique du Canada devienne plus représentative.

M. Da Pont : Sénateur Oliver, je vais commencer, car le type de situations dont vous parlez est signalé et reflète deux des quatre priorités que le comité des minorités a établies.

Ce que vous avez dit a été exprimé pour deux aspects différents. Il y a la question de l'équité et des effectifs, et je crois que vous l'avez soulevée dans l'un de vos exemples où une personne reçoit une promotion.

Tout d'abord, le comité des minorités visibles a créé un groupe de travail qui se concentre sur cette question, mais jusqu'à maintenant, dans le cadre des discussions, le sentiment général, c'est que nous avons créé de bons outils pour assurer l'équité en matière d'emploi. Il y a un certain nombre d'années, on a examiné les choses de façon objective, et bon nombre des outils existent. Le plus important qui a été relevé lors des discussions du comité, c'est de s'assurer que les comités qui sont formés pour choisir les gens reflètent la diversité.

Je pense qu'on est d'avis que nous avons les outils qu'il faut, mais que ce ne sont pas nécessairement tous les ministères et les organismes qui les utilisent toujours.

Évidemment, nous verrons ce que le groupe de travail proposera. Toutefois, je pense que le sentiment général, c'est que nous avons les outils, mais que nous ne les utilisons pas. Comment faire pour améliorer les choses?

In terms of career development, it is a bit different in the sense that we have had several presentations of good practices from a variety of departments and agencies, and they all have models that have had some result. There are two that come to mind very quickly. One is from Natural Resources Canada, which had, a couple of years ago, put in place an exercise to develop and prepare people for entering into the EX community. Another was from the Public Service Commission, which had a similar exercise to create a visible minority EX pool that was applicable across government.

Each department and agency is looking at its own internal situation and what areas to focus on. The group that has been set up, again through the visible minority Champions and Chairs Committee, is really focusing on sort of going through all of these and seeing if there are some real leading or best practices that they would want to recommend, government-wide, in that area.

I think the other sentiment that has come out on the career development side is that visible minorities are not a homogenous group. There is a lot of diversity within the visible minority community, and, when developing some of these tools and programs, you have to take that into account as well. That is the stage they are at at the moment.

Mr. Latourelle: I will echo Mr. Da Pont's initial points. In terms of practical examples of what is being discussed in our committee, language training was identified as a challenge in terms of advancement. If you do not have access to language training how do you become a supervisor or a manager? That has been identified, and the working group will be looking at whether this is perception or fact. I am not downplaying it. I think it is a serious issue, but they will just be getting the facts in terms of who has access and who has not and what we have to do differently in the future so that these individuals and communities can seek advancement. Often, the position might have a bilingual requirement. That is one practical example.

In terms of recruitment, for example, science departments have collectively raised an issue. They have made numerous attempts and have spent a lot of energy trying to increase representation for Aboriginal people, for example.

In the scientific field, they are having some challenges, so what we are seeing through our working groups is these departments working together trying to find collective instead of individual solutions and to build on each other's strengths.

Ms. Lizotte-MacPherson: If I may also expand in terms of some of the work of the school, it can, as the common learning organization, help to build capacity. We work really closely with OCRO, the PSE and the different functional communities. They really determine the learning needs, and they help in terms of developing the learning products that we deliver.

Pour ce qui est du perfectionnement professionnel, c'est un peu différent, c'est-à-dire que bon nombre de ministères et d'organismes nous ont montré qu'ils adoptent de bonnes pratiques, et ils ont tous des modèles qui ont donné des résultats. Je pense notamment à deux d'entre eux. Il y a Ressources naturelles Canada qui, il y a deux ou trois ans, a mis en place un exercice pour préparer les gens à entrer dans le groupe EX. Il y a aussi la Commission de la fonction publique, qui avait un exercice similaire pour établir un ensemble de candidats pour le groupe EX à l'échelle du gouvernement.

Tous les ministères et tous les organismes examinent leur propre situation et établissent leurs priorités. Le groupe qui a été formé par le Comité des champions et présidents des minorités visibles se concentre vraiment sur l'examen de tous ces éléments et détermine s'il y a des pratiques exemplaires qu'il voudrait recommander à l'échelle du gouvernement, à cet égard.

Je pense que l'autre idée qui a été exprimée au sujet du perfectionnement professionnel, c'est que les minorités visibles ne forment pas un groupe homogène. C'est un groupe très diversifié, et lorsqu'on crée certains de ces outils et de ces programmes, il faut en tenir compte également. Voilà où en sont les choses en ce moment.

M. Latourelle : J'abonde dans le sens de M. Da Pont pour ce qui est des premiers points qu'il a soulevés. En ce qui concerne nos discussions en comité sur l'avancement, nous avons déterminé qu'il y a un problème lié à la formation linguistique. Si l'on n'a pas accès à des cours de langue, comment peut-on devenir superviseur ou gestionnaire? Le problème a été signalé et le groupe de travail déterminera s'il s'agit d'une perception ou de la réalité. Je ne minimise pas l'importance de cette question. Je pense qu'elle est importante, mais le groupe vérifiera qui y a accès et qui n'y a pas accès et déterminera ce que nous devrons changer dans notre démarche pour que ces personnes et ces collectivités puissent atteindre leurs objectifs d'avancement. Souvent, le bilinguisme est une exigence du poste. C'est un exemple.

Pour ce qui est du recrutement, je peux vous donner l'exemple des services scientifiques qui ont collectivement fait part de leur inquiétude après de multiples tentatives et bien des efforts déployés pour accroître notamment la représentation des Autochtones.

Étant donné ces difficultés dans le secteur scientifique, nous cherchons à mobiliser les intervenants au sein de nos groupes de travail afin de trouver tous ensemble une solution en misant sur les points forts de chacun.

Mme Lizotte-MacPherson : J'ajouterais qu'en sa qualité d'organisation commune vouée à l'apprentissage, notre école peut contribuer au renforcement des capacités. Nous travaillons en étroite collaboration avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, la Commission de la fonction publique et les différentes collectivités fonctionnelles. Ce sont eux qui déterminent les besoins en formation et nous aident à concevoir nos produits en conséquence.

We are continuing to expand our lists of courses that deal directly with employment equity-related topics. There are a number of courses, but, for example, this year, we partnered with Canada Revenue Agency and TBS to offer a course on duty to accommodate in disability management. That is focused at HR specialists.

We also offer a course on orientation to employment equity and diversity. That is also targeting HR specialists.

We are also continuing to offer a course, Leading a Diverse Workforce, which is looking at the leadership competencies that you need to have to lead diverse teams.

We also have an online course on the Employment Equity Act to help enhance the knowledge of employment equity.

This year, we have also been working with TBS. It is a new version of the disability management case workshop. It used to be delivered by TBS, but, because there is such as a demand, it has been brought into the school and will be a regular offering. That will also include a module on workplace accommodation.

The principles of inclusiveness and fairness in hiring and people management practices are really interwoven throughout the leadership development programs that we have for all levels, but, in particular, there is an emphasis in our management and human resources curricula.

The other thing that we are doing with TBS is the Disability Management Initiative. They are coming to the end of this phase of the work. They have heard a lot from departments and from the committee that they need some learning and development so we will be working with them on some learning products.

As a school, we are also developing an accessibility strategy. That means looking at all of our delivery and the online content to the physical access to our different locations; there are seven areas that we are looking at. I have asked them to come in and consult with the disability committee, as well.

There is a wide range of activities going on at the school.

Senator Harb: Thank you very much for your presentations.

I guess my question to you is with regard to visible minorities. First, are you satisfied with the representation at the executive level, and could you share with us some statistics? I am talking director general level and up, not at the lower level.

Nous augmentons sans cesse notre offre de cours traitant directement de sujets liés à l'équité en matière d'emploi. Il en existe plusieurs, mais je pourrais vous citer à titre d'exemple le partenariat que nous avons établi cette année avec l'Agence du revenu du Canada et le SCT, afin d'offrir un cours sur l'obligation d'adaptation dans la gestion de l'incapacité. Ce cours s'adresse aux spécialistes en ressources humaines.

Nous offrons également à ces spécialistes un cours d'orientation sur l'équité en matière d'emploi et la diversité.

Nous avons aussi gardé au programme le cours Diriger une main-d'œuvre diversifiée qui porte, comme son titre l'indique, sur les compétences de gestion requises pour être à la tête d'une équipe diversifiée.

Nous avons en outre mis en ligne un cours sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi en vue de favoriser une meilleure connaissance de toutes ces questions.

Nous avons également collaboré cette année avec le SCT à l'élaboration d'une nouvelle version de l'atelier sur la gestion des cas d'incapacité. C'est le SCT qui offrait auparavant cet atelier mais, compte tenu de la très forte demande, il a maintenant été intégré au programme régulier de notre école. Cet atelier comprendra notamment un module sur les aménagements en milieu de travail.

Les principes d'inclusivité et d'équité dans l'embauche et la gestion des ressources humaines sont vraiment intégrés à l'ensemble des programmes de perfectionnement en leadership que nous offrons à tous les niveaux, mais de façon encore plus marquée dans nos cours portant sur la gestion et les ressources humaines.

Il y a aussi le Projet de gestion de l'incapacité que nous réalisons également en partenariat avec le SCT, lequel est en voie de compléter la première étape du travail qui lui a permis d'en apprendre énormément sur les besoins en formation et perfectionnement des différents ministères. Nous allons maintenant travailler de concert à l'élaboration de nouveaux produits de formation.

Notre école s'emploie par ailleurs à concevoir une stratégie en faveur de l'accessibilité. Nous nous penchons ainsi sur sept aspects différents qui vont de nos modes de prestation jusqu'à l'accès physique à nos différents bureaux, en passant par notre contenu en ligne. J'ai demandé aux responsables de consulter également le comité des personnes handicapées à ce propos.

Comme vous pouvez le constater, il y a un large éventail d'activités en cours au sein de notre école.

Le sénateur Harb : Merci beaucoup pour vos exposés.

Ma question concerne les minorités visibles. Êtes-vous satisfait du taux de représentation au sein de la haute direction et pourriez-vous nous communiquer des statistiques à ce sujet? Je parle des directeurs généraux et des postes de niveau supérieur.

Mr. Da Pont: We do have statistics for the executive category. The work force availability is set at 7.6 per cent. Overall in the public service, we are at 8.1 per cent, so we do exceed the work force availability overall in the public service.

That varies from department to department; some still have issues while others are in pretty good shape. Overall, as a public service, we are doing well in that area.

Senator Harb: Work force availability for visible minorities is over 15 per cent, from my understanding.

Mr. Da Pont: It is 12.4 per cent overall, but work force availability is set. It varies depending on which part of the country you are in. To use an example for visible minorities for British Columbia, the work force availability is much higher than the availability in Newfoundland, for example.

We are talking about government-wide statistics, but when you go into each department or agency, or you go to their locations, it can vary a bit.

Senator Harb: What about at the executive level — director general and up? What percentage of people do we have who are ADM or deputy ministers who are visible minorities? Can you give us numbers?

Mr. Da Pont: I cannot give you numbers for that because I have it for executives as a whole. I do not know if it is available by level, but I will check with our colleagues at the Office of the Chief Human Resources Officer. If it is available by level, we will forward to the committee.

Senator Harb: My last question deals with the number of departments and representation of visible minorities in various departments. Out of the 51 or 52 departments we have, would you say the visible minorities are well represented all across? Are there some departments doing better than others? If so, can you share that with us?

Mr. Da Pont: It varies by department, but you can find all of the statistics by department and agency regarding employment equity in the Public Service Commission Annual Report, and I am sure it is available to the committee. That report breaks it down by department, region of the country, occupational categories and by age.

I think you would find that a very comprehensive set of statistics that would give you the exact ratings for each department and agency, and where they stand. It does vary.

Senator Harb: The previous Public Service Commission representative appeared before this committee some time ago and stated that she was not satisfied at all with the number of visible minorities who are in executive positions, as well as in terms of the capacity to retain and so on.

M. Da Pont : Nous avons effectivement des statistiques pour le groupe de la direction. Le taux de disponibilité dans la population active s'établit à 7,6 p. 100. Dans l'ensemble de la fonction publique, notre taux de représentation atteint 8,1 p. 100, ce qui est donc supérieur au taux de disponibilité.

La situation peut toutefois varier d'un ministère à l'autre; c'est encore difficile dans certains cas, alors que d'autres se tirent fort bien d'affaire. Mais pour l'ensemble de la fonction publique, les résultats sont satisfaisants.

Le sénateur Harb : Je croyais que le taux de disponibilité au sein de la population active dépassait 15 p. 100 pour les minorités visibles.

M. Da Pont : Le taux est de 12,4 p. 100 au total, mais la disponibilité au sein de la population active peut varier selon la région où l'on se trouve. Dans le cas des minorités visibles, le taux de disponibilité est beaucoup plus élevé en Colombie-Britannique, par exemple, qu'il peut l'être à Terre-Neuve.

Nous avons ici des statistiques valables pour l'ensemble du gouvernement, mais on peut constater des variations lorsqu'on examine la situation dans chaque ministère ou agence, ou dans leurs différents bureaux.

Le sénateur Harb : Qu'en est-il de la haute direction — les directeurs généraux et les postes supérieurs? Quel est le pourcentage de membres des minorités visibles parmi les sous-ministres adjoints ou les sous-ministres? Avez-vous des chiffres à cet effet?

M. Da Pont : J'ai seulement des statistiques sur l'ensemble des cadres. Je ne sais pas s'il existe une répartition par palier, mais je vais vérifier auprès de nos collègues du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines. S'il y a effectivement de tels chiffres, nous les transmettrons au comité.

Le sénateur Harb : Parlons maintenant de la représentation des minorités visibles au sein des différents ministères. Diriez-vous que ces minorités sont bien représentées partout dans nos 51 ou 52 ministères? Y a-t-il des organisations où les choses vont mieux qu'ailleurs? Le cas échéant, pourriez-vous nous indiquer lesquelles?

M. Da Pont : Cela varie effectivement d'une organisation à l'autre, mais vous pouvez trouver toutes les statistiques sur l'équité en matière d'emploi par ministère et par agence dans le rapport annuel de la Commission de la fonction publique auquel votre comité a assurément accès. On y fait une ventilation par ministère, par région, par groupe professionnel et par âge.

Ce tableau très détaillé de la situation dans chaque organisation vous permettra de savoir exactement comment chacune se tire d'affaire, car il y a bel et bien des variations.

Le sénateur Harb : Lors de sa comparution devant notre comité, l'ancienne présidente de la Commission de la fonction publique s'est dite très insatisfaite du nombre de membres des minorités visibles occupant des postes de cadre en plus de déplorer l'incapacité à maintenir ces personnes au sein de l'effectif.

From information that I have, out of the 51 departments, there are 26 departments in which we have an under-representation of visible minorities.

Do you agree, first, with the statement of the former President of the Public Service Commission that the numbers are not as accurate as we are led to believe, and do you agree that we still have a lot of work to do for visible minorities in the public service?

Mr. Da Pont: Not knowing exactly what she said, I would say that the overall statistics as I just presented to you do seem to suggest that we are doing reasonably well in the public service overall. We are doing reasonably well.

I think you are right: It varies considerably by department and agency. Some are very strong and others are not so strong. I would say very much that there is significant work to do. I would not be complacent about the overall numbers, because I think the variation among the departments and agencies is an important consideration.

I would say that all of us should be pleased that there are good signs of progress, but I would not declare victory in any way, shape or form.

The Chair: Mr. Da Pont, you are looking at figures but the statistics that we are relying on are from the 2006 census. Hopefully we will have new data soon. I would imagine that will make the situation look even worse, because you are relying on 2006 data; is that correct?

Mr. Da Pont: Yes, the work force availability comes from Statistics Canada, and so the last overall availability targets were set in 2006. We are expecting actually very soon a new set of targets based on the recent census, and I would expect that they should be higher.

There is one thing that gives me some encouragement. In talking to my colleague at the Public Service Commission — and I think she made the point at this committee when she was here last week — their statistics show about 22 per cent of new entrants into the public service are visible minorities. I think that is the number she put out. If that is the case, I think it certainly would suggest that in terms of new entrants, we will be able to accommodate an increase in labour market availability.

The Chair: With the greatest of respect, she did say that there was 22 per cent. However, the representation at the moment in the public service is 12.4; it is not 22 — it is 12.4.

Mr. Da Pont: I agree. I think she said the new entrants.

D'après les données à ma disposition, il y aurait sous-représentation des membres des minorités visibles dans 26 des 51 ministères.

Conviendriez-vous avec l'ancienne présidente de la CFP que les statistiques ne sont pas aussi fidèles à la réalité qu'on le prétend et que nous avons encore beaucoup de chemin à faire pour assurer une représentation équitable des minorités visibles au sein de la fonction publique?

M. Da Pont : Sans savoir exactement ce qu'elle a pu vous dire, je voudrais seulement faire valoir que les statistiques globales que je viens de vous exposer semblent indiquer que nous nous en tirons bien dans l'ensemble de la fonction publique.

Vous n'avez pas tort d'affirmer qu'il y a des écarts considérables entre les différents ministères et agences. Certaines organisations sont tout à fait à la hauteur, mais d'autres laissent à désirer. Je dirais donc que nous avons encore beaucoup de pain sur la planche. Il ne faut pas relâcher notre vigilance même si les statistiques générales sont favorables, car les écarts constatés entre ministères et agences demeurent selon moi une préoccupation importante.

Nous devrions tous nous réjouir des signes de progrès manifestes, mais le moment n'est pas venu de crier victoire, loin de là.

La présidente : Monsieur Da Pont, vous citez différents chiffres, mais ces statistiques sont établies en fonction du recensement de 2006. Il faut espérer que nous puissions compter sous peu sur de nouvelles données. Croyez-vous comme moi que le tableau risque alors d'être encore plus sombre?

M. Da Pont : Le taux de disponibilité au sein de la population active est effectivement établi par Statistique Canada, et les dernières cibles générales en la matière remontent à 2006. Nous attendons sous peu une nouvelle série de cibles fondées sur les données du dernier recensement, et je prévois qu'elles seront plus élevées.

Il y a un élément que j'estime encourageant. Comme me l'indiquait ma collègue de la Commission de la fonction publique — et je crois qu'elle l'a fait valoir devant votre comité la semaine dernière —, les statistiques de la CFP révèlent qu'environ 22 p. 100 des personnes nouvellement embauchées dans la fonction publique appartiennent aux minorités visibles. Je pense que c'est le pourcentage qu'elle vous a donné. Si tel est effectivement le cas, cela semble certes indiquer que, pour les nouveaux employés tout au moins, notre taux de représentation pourra demeurer à la hauteur si la disponibilité au sein de la population active augmente.

La présidente : Sauf tout le respect que je vous dois, elle a effectivement indiqué que ce taux était de 22 p. 100. Cependant, le taux actuel de représentation au sein de la fonction publique est de 12,4 p. 100, et non de 22 p. 100.

M. Da Pont : J'en conviens, mais je crois qu'elle parlait des nouveaux employés embauchés.

The target overall on the 2006 work force availability is 12.4 and the actual representation is 12.1, so we are not yet at what the availability rates that were set at a number of years ago.

The Chair: We have a long way to go.

I wanted to ask you a question, Ms. Lizotte-MacPherson. I have a real concern when it comes to issues of representation of people with disabilities. From what I understand, the statistic for appointments to the federal service is 3 per cent now. If you look at the representation, it is 4 per cent, so my concern is that it is decreasing. That is my first concern.

My second concern is that, from everything I have read, there is not necessarily an active hiring of people with disabilities. Sadly, people become disabled while working with the public service and then they become part of that number. I have concerns that we are not actively hiring people who already have disabilities. That is one area where the hiring is weak, where it has gone to 3 per cent.

Ms. Lizotte-MacPherson: I think overall the aggregate number for the work force availability for persons with disabilities, based on the latest numbers that we have, is 4 per cent, and the overall representation is 5.7.

You are right that in the case of hiring, the number is below the work force availability. I have had a discussion with the head of the PSC to try to understand what is going on. They need to better understand why the inflow is low. They have started work on that, and they have also asked if they can consult and come and meet with the committee of persons with disabilities.

I think that will be helpful, but they have more research to do and some consultations to do to understand why the hiring is where it is. Is it simply that people are not aware? Is there an issue in the recruiting process? Perhaps it is an accommodation issue. They do not really know. It is an area where they are very focused and involved.

In the case of separations, the number is higher. Anecdotally, we see it later in age as people have more health problems. That may be part of the explanation for the higher separation rate; but we are not sure. The Office of the Chief Human Resources Officer is looking at that.

The Chair: Mr. Latourelle, I have one question about something that bothers me a lot in terms of the representation of Aboriginal people. The best way I can describe it is to use the word "clustering." It is my belief that in some departments where Aboriginal people are being serviced, there is a representation of

La cible globale à l'égard du taux de disponibilité dans la population active en 2006 est de 12,4 p. 100 alors que le taux de représentation atteint 12,1 p. 100. Nous n'avons donc pas encore rejoint les taux de disponibilité établis il y a plusieurs années déjà.

La présidente : Nous avons beaucoup de chemin à faire.

J'ai une question pour vous, madame Lizotte-MacPherson. Je m'inquiète vraiment de la représentation insuffisante des personnes handicapées. Selon ce que je puis comprendre des statistiques sur les nominations dans la fonction publique, la proportion de personnes handicapées serait de 3 p. 100. Si l'on considère leur taux de représentation qui se situe à 4 p. 100, je m'inquiète d'abord et avant tout du fait qu'il y a diminution.

D'après ce que j'ai pu lire, il ne semble pas nécessairement y avoir de recrutement actif de personnes handicapées, ce qui ne manque pas de me préoccuper également. Des personnes développent malheureusement une incapacité pendant qu'elles travaillent au sein de la fonction publique et font ainsi augmenter les taux de représentation. J'ai bien peur que nous ne cherchions pas activement à embaucher des personnes qui ont déjà une incapacité. Leur taux d'embauche est effectivement très faible, à peine 3 p. 100.

Mme Lizotte-MacPherson : Selon les dernières données à notre disposition, le taux cumulé de disponibilité dans la population active des personnes handicapées atteint 4 p. 100, alors que leur taux de représentation global est de 5,7 p. 100.

Vous avez raison pour ce qui est de l'embauche; le taux est inférieur à celui de la disponibilité dans la population active. J'en ai d'ailleurs discuté avec la présidente de la CFP pour essayer de mieux comprendre la situation. La commission doit cerner les raisons d'un taux d'embauche aussi faible. Un examen a été entrepris à cette fin et l'on souhaiterait également pouvoir mener des consultations et rencontrer le comité des personnes handicapées.

Il y a encore du travail à faire pour comprendre pourquoi si peu de personnes handicapées sont embauchées, mais je crois que l'exercice nous sera utile. Est-ce simplement dû à un manque de sensibilisation? Y a-t-il un problème dans le processus de recrutement? Est-ce que ce sont les aménagements nécessaires qui posent des difficultés? On ne le sait pas vraiment. En tout cas, la CFP ne ménage pas ses efforts pour tirer les choses au clair.

Pour ce qui est des gens qui quittent leur emploi, le nombre est plus élevé. Soit dit en passant, nous savons tous que les problèmes de santé s'accentuent avec l'âge. C'est peut-être ce qui explique en partie les taux de départ plus élevés, mais nous ne pouvons pas en être certains. Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines se penche actuellement sur la question.

La présidente : Monsieur Latourelle, il y a une question qui me tracasse beaucoup concernant la représentation des Autochtones. Il y a seulement le terme « grappes » qui me vient à l'esprit. J'ai l'impression que la représentation des Autochtones se concentre uniquement au sein des quelques ministères offrant des services

Aboriginal people just in those departments. They are clustered in areas rather than across the federal public service. What is your committee doing to address this issue?

Mr. Latourelle: I must say that it has not been raised at our committee; but I think you are right because Human Resources and Skills Development Canada, Aboriginal Affairs and Northern Development Canada, Correctional Service of Canada and Parks Canada are the four largest employers of Aboriginal people. Like all employment equity groups, every department and agency has a different result so far.

For example, across Canada we are doing well with Aboriginal peoples because of where our places are located and the regional availability of the workforce. We have more challenges in terms of visible minorities, so we are developing strategies and programs and working with others, such as Canadian Heritage, which has had much success. It is about learning from other results on how we can improve our performance. There is a cluster, but each department has a plan as they move forward. More and more in the Public Service of Canada we are seeing solid human resource planning. In the past, we did a lot of recruitment, but today we have some solid human resource plans that will assist all of us to achieve our objectives.

The Chair: I thank all of you for being here today. It takes a lot of passion to do your work. The committee certainly appreciates that these issues are about changing people's attitudes and having more representation for the values we believe in as a country. I thank all of you on behalf of the committee for the work you are doing on the Employment Equity Champions and Chairs Committees. We look forward to working with you in the future.

Our next witnesses, from the Public Service Alliance of Canada, are Robyn Benson, National President; and Seema Lamba, Human Rights Officer; and from the Professional Institute of the Public Service, are Al Ravjiani, Ontario Regional Director; and Ryan Campbell, Policy Analyst. We look forward to hearing from you how to make the public service more representative of our population. I hope you will address two issues: representation in terms of the numbers we have in the public service and where we are in the public service because just sitting at the desk is not enough. I would appreciate it if you address those issues. Ms. Benson, please proceed.

aux Autochtones. Ils se regroupent ainsi en grappes, plutôt que d'être éparpillés dans toute la fonction publique fédérale. Quelles sont les mesures prises par votre comité pour améliorer les choses à cet égard?

M. Latourelle : Je dois vous avouer que cette question n'a pas été soulevée au sein de notre comité. Il me faut toutefois vous donner raison, car Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, Services correctionnels Canada et Parcs Canada sont les quatre principaux employeurs pour les Autochtones. Comme pour tous les groupes cibles aux fins de l'équité en matière d'emploi, les résultats diffèrent d'un ministère et d'une agence à l'autre.

Si je peux vous donner l'exemple de Parcs Canada, nous nous tirons très bien d'affaire dans l'embauche d'Autochtones en raison de l'emplacement de nos services et de la disponibilité de la main-d'œuvre régionale. Il nous est toutefois plus difficile d'embaucher des membres des minorités visibles, ce qui nous a amenés à établir des stratégies et des programmes et à collaborer avec d'autres organisations, comme Patrimoine canadien, qui obtiennent de meilleurs résultats. Il s'agit d'améliorer notre performance en tirant des enseignements des expériences des autres. Il y a effectivement des grappes, mais chaque ministère s'est donné un plan pour la suite des choses. De plus en plus, la fonction publique canadienne peut compter sur une planification efficace des ressources humaines. Dans le passé, nous consacrions beaucoup d'effort au recrutement, mais nous misons désormais sur d'excellents plans de gestion des ressources humaines qui vont tous nous aider à atteindre nos objectifs.

La présidente : Je tiens à tous vous remercier de votre présence aujourd'hui. Vous accomplissez un travail qui exige beaucoup de passion. Notre comité est tout à fait conscient des efforts à déployer pour faire changer les attitudes des gens et assurer une représentation plus conforme aux valeurs préconisées par notre pays. Au nom des membres du comité, je vous remercie tous pour le travail que vous accomplissez au sein des comités des champions et des présidents pour l'équité en matière d'emploi. Nous espérons bien pouvoir continuer à collaborer avec vous.

Nous souhaitons maintenant la bienvenue à un nouveau groupe de témoins. De l'Alliance de la fonction publique du Canada, nous accueillons Robyn Benson, présidente nationale; et Seema Lamba, agente des droits de la personne. De l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, nous recevons Al Ravjiani, directeur général de l'Ontario; et Ryan Campbell, analyste des politiques. Nous avons grand hâte d'entendre ce que vous avez à nous dire à propos des moyens à prendre pour que la fonction publique soit davantage représentative de notre population. J'aimerais bien vous entendre au sujet de deux points en particulier : le taux de représentation quant au nombre d'employés dans la fonction publique et la place qu'occupent les personnes en question dans la fonction publique, car il ne suffit pas d'asseoir quelqu'un à un bureau. Madame Benson, vous avez la parole.

Robyn Benson, National President, Public Service Alliance of Canada: Thank you. On my right is Ms. Lamba, Human Rights Officer.

I thank you for inviting us to appear again before the members of the Human Rights Committee. I will not read our entire submission, but I will highlight some of the key points. I believe you all have a copy of our submission.

The most current data in the latest Treasury Board annual report on employment equity does not give us any reason to celebrate. In our written submission, we have outlined the data showing the under-representation of equity groups in the public service, including some age-related data.

If we were going to have a fully inclusive federal public service and build on the gains made in employment equity, we need to have accountability and transparency. Unfortunately, these two important factors have gone by the wayside. Treasury Board's last two employment equity reports contain too little information and lack critical data and analysis. It is hard to have a meaningful discussion about employment equity when their reports contain the bare minimum required by the act. While this committee has asked the office of the Chief Human Resources Officer to publish more statistics, such as retention rates and trends, this has not happened.

An example of how employment equity is no longer a priority is the way in which the government has dealt with it in the workforce adjustment process. PSAC and other federal bargaining agents have asked Treasury Board for data on all aspects of workforce adjustment, including the number of affected, surplus, opting and laid-off workers by equity group. Treasury Board has said they do not have the information and rely on the departments, who only provide it sporadically. Treasury Board refuses to direct the departments to actually provide us with the data.

The Public Service Commission is only responsible for overseeing staffing and maintaining priority lists, so their information on the impact of workforce adjustment is very limited. Simply put, we do not have the numerical evidence to show whether there is discrimination when it comes to workforce adjustment. We do have anecdotal evidence from our members of situations where the workforce adjustment process has been used to discriminate against them.

Other developments are also having an impact on employment equity in the federal public service. In 2009, Treasury Board started a review, and it was the review process of all of its existing human resources policies. Current policies outline in detail the

Robyn Benson, présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada : Je vous remercie. Je vous présente à ma droite Mme Lamba, agente des droits de la personne.

Je vous remercie de l'invitation à comparaître devant le Comité des droits de la personne. Plutôt que de vous faire lecture de notre mémoire, je vais vous en résumer les points essentiels. Je crois que vous en avez tous reçu une copie.

À la lumière des données les plus récentes présentées dans le dernier rapport annuel du Conseil du Trésor relativement à l'équité en matière d'emploi, il n'y a aucunement lieu de se réjouir. Vous trouverez dans notre mémoire écrit des chiffres témoignant de la sous-représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique, y compris certaines données relatives à l'âge.

Si l'on veut avoir une fonction publique fédérale véritablement inclusive et miser sur les gains réalisés au chapitre de l'équité en matière d'emploi, nous avons besoin de responsabilisation et de transparence. Malheureusement, ces deux importants éléments ont été totalement mis de côté. Ainsi, les deux derniers rapports du Conseil du Trésor relativement à l'équité en matière d'emploi renferment trop peu d'information et pèchent par l'absence d'une analyse suffisante des données essentielles. Il devient difficile de tenir un débat éclairé sur l'équité en matière d'emploi lorsque les rapports publiés se limitent au strict minimum exigé par la loi. Votre comité a demandé au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines de publier d'autres statistiques, notamment quant aux taux de rétention et aux tendances, mais rien n'a été fait.

Il suffit de voir la place accordée par le gouvernement à l'équité en matière d'emploi dans le processus de réaménagement des effectifs pour comprendre que ce n'est plus une priorité. L'alliance s'est jointe à d'autres agents négociateurs fédéraux pour demander au Conseil du Trésor des données sur les différents aspects du réaménagement des effectifs, y compris le nombre d'employés touchés, excédentaires, optants et mis en disponibilité pour chaque groupe cible aux fins de l'équité en matière d'emploi. Le Conseil du Trésor a répondu qu'il ne disposait d'aucune information à ce sujet et qu'il devait se fier aux ministères qui ne lui en transmettaient que sporadiquement. Le Conseil du Trésor refuse en outre d'obliger les ministères à nous fournir ces données.

Comme le mandat de la Commission de la fonction publique se limite à la surveillance du processus de dotation et à la gestion des listes de bénéficiaires de priorité, elle ne dispose que de peu d'information sur les impacts du réaménagement des effectifs. Bref, nous n'avons pas les données chiffrées nous permettant de démontrer qu'il y a pu y avoir discrimination dans le cadre du réaménagement des effectifs. Nous ne pouvons compter que sur les cas particuliers qui nous ont été signalés par nos membres qui ont été victimes de discrimination dans ce contexte.

La situation de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale est également touchée par d'autres éléments. En 2009, le Conseil du Trésor a entrepris un examen de l'ensemble de ses politiques en matière de ressources humaines. Les politiques

obligations of deputy head and Treasury Board and the processes that are needed to comply with the policies. Treasury Board has told PSAC that a workplace policy and a workforce policy would replace existing policies, including those on harassment, duty to accommodate and employment equity. These more comprehensive policies will be reduced to a few paragraphs. While deputy heads have been given more responsibility for human resource management, the draft workforce policy also reduces their responsibility for employment equity to a few broad principles. Where is the direction? Where is the accountability?

Another critical development for employment equity is the management of employees with disabilities under the disability management initiative. In 2011, Treasury Board produced the *Disability Management Handbook for Managers in the Federal Public Service*. In 2012, they launched the Workplace Wellness and Productivity Strategy.

We believe Treasury Board's strategy is simply to reduce costs and deal with employees who are seen as a financial and productive burden on the public service. Here is an example: Under the Public Service Employment Act, managers have had the option to backfill a position if an employee has been on leave without pay for over a year. If the position is backfilled, the employee has no job to come back to when they are able to return to work. They are placed on a priority list for leave of absence. In the past, most managers would wait until the person was able to return to work and actually accommodate that person on their return, if required. Now, anecdotally, we find there is less flexibility, and employees are either forced to retire, to resign or to return to work before they are ready. Employees who cannot come back to their substantive positions due to their disability are placed on a leave of absence priority list.

These days, disability management is not focused on the prevention of illness or improving accommodation in the workplace so that workers with disabilities can be integrated productively. Instead, it encourages pushing workers back into the workforce before they are ready or forcing them to retire or resign. If they want to remain employed, they wait on priority lists, wondering whether they will have a job when they are ready to return because their job has been backfilled.

From our experience, the largest number of our members' discrimination grievances and complaints are from members with disabilities who are not properly accommodated back into their workplaces. This committee may wish to find out whether the

en vigueur détaillent les obligations des sous-ministres et du Conseil du Trésor ainsi que les processus à mettre en place pour s'y conformer. Le Conseil du Trésor a indiqué à l'alliance qu'une politique sur le milieu de travail et une politique sur la main-d'œuvre allaient remplacer l'ensemble des politiques existantes, y compris celles sur le harcèlement, l'obligation d'adaptation et l'équité en matière d'emploi. Ces questions n'auront plus droit qu'à quelques paragraphes à l'intérieur des deux politiques plus générales. Les sous-ministres se sont vu confier davantage de responsabilités pour la gestion des ressources humaines, mais l'ébauche de politique sur la main-d'œuvre limite par ailleurs à quelques principes généraux leur responsabilité relativement à l'équité en matière d'emploi. Où trouve-t-on l'orientation? Qu'en est-il de la reddition de comptes?

Une autre transformation importante vient de la gestion des employés handicapés dans le cadre du Projet de gestion de l'incapacité. En 2011, le Conseil du Trésor a produit le *Guide de gestion de l'incapacité à l'intention des gestionnaires de la fonction publique fédérale*. En 2012, il a lancé la Stratégie de mieux-être et de productivité en milieu de travail.

Nous sommes d'avis que la stratégie du Conseil du Trésor se résume à réduire les coûts et à se débarrasser des employés qui sont considérés comme un fardeau pour la fonction publique, tant du point de vue financier qu'au chapitre de la productivité. En voici un exemple. En vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, les gestionnaires ont l'option de doter un poste dont le titulaire est en congé sans solde depuis plus d'un an. Lorsqu'on procède à une dotation de la sorte, l'employé n'a aucun poste à réintégrer lorsqu'il est apte à reprendre le travail. Son nom est alors placé sur une liste d'employés en congé bénéficiaires de priorité. Auparavant, la plupart des gestionnaires attendaient que l'employé en question soit en mesure de retourner au travail et procédaient même au besoin aux aménagements nécessaires. Nous constatons maintenant qu'une telle flexibilité n'existe plus et que des employés sont forcés de prendre leur retraite, de démissionner ou de reprendre le travail avant d'être vraiment prêts. Les fonctionnaires qui ne peuvent pas réintégrer leur poste d'attache en raison de leur incapacité se retrouvent sur une liste d'employés en congé bénéficiaires de priorité.

La gestion de l'incapacité n'est désormais plus axée sur la prévention de la maladie ou l'amélioration des mesures d'adaptation pour permettre l'intégration productive des travailleurs handicapés. Elle favorise plutôt des mesures incitant le retour trop hâtif au travail quand ce n'est pas carrément le départ à la retraite ou la démission. Si une personne souhaite conserver son emploi dans une telle situation, elle doit patienter sur une liste de bénéficiaires de priorité en se demandant si elle aura un emploi lorsqu'elle sera prête à travailler de nouveau, car son poste d'attache a été doté.

D'après ce que nous pouvons constater, la plus grande partie des griefs et des plaintes de discrimination formulés par nos membres proviennent d'employés handicapés qui ne peuvent compter sur les aménagements nécessaires en milieu de travail. Il

high rate of separation of employees with disabilities is related to the lack of accommodation or to problems with reintegration into the workplaces after an absence.

We are also very concerned about the large increase in the number of disability insurance claims related to mental health issues. We believe these numbers will only grow as public services and jobs are cut, while demands and workloads increase. Even the increase in claims does not provide a true picture. Many employees with mental health issues will not report them or seek assistance because of the stigma and, more recently, the fear of being targeted during the workforce adjustment process.

In closing, we have a number of recommendations that are outlined in our submission, and I would like to touch on a few of them.

We are very concerned that the decentralization of human resources and the dismantling of Treasury Board's role to develop and monitor service-wide policies have weakened the central oversight of employment equity in the federal public service.

We are also very concerned about the change in shift of the Canadian Human Rights Commission from proactively conducting audits to allowing employers to do a self-assessment and then basing their decision on whether to conduct an audit on that assessment.

We need to know how the cuts in the federal public service are affecting the members of the equity groups. We believe there needs to be a stand-alone, comprehensive employment equity policy, and Treasury Board and departments must be accountable.

Treasury Board must examine the impact of forcing people with disabilities out of their jobs because they have been away from the workplace for a period of time.

Thank you for giving us the opportunity to appear here today. We welcome any questions you may have.

The Chair: Ms. Benson, we will ask you questions in a minute, but because there are people watching you speak as well, can you please clarify what you mean by "backfilled?"

Ms. Benson: When an individual goes off on disability, for example, or they are going to be away for more than a year, an employer has an opportunity to hire someone else in their place. If

pourrait être intéressant pour votre comité de chercher à savoir si le taux de départ élevé des employés handicapés est lié aux mesures d'adaptation insuffisantes ou aux problèmes de réintégration après une absence.

Nous sommes aussi très préoccupés par l'augmentation importante du nombre de réclamations d'assurance-invalidité liées à des problèmes de santé mentale. Nous croyons que ce nombre va augmenter à mesure qu'on élimine des services publics et des emplois, car le nombre de demandes et la charge de travail augmentent. Toutefois, même l'augmentation du nombre de réclamations ne brosse pas un portrait réel de la situation. En effet, un grand nombre d'employés aux prises avec des problèmes de santé mentale ne les signaleront pas ou ne chercheront pas à obtenir de l'aide en raison des préjugés et, plus récemment, en raison de la crainte d'être ciblés pendant le processus de réaménagement des effectifs.

En terminant, nous avons formulé plusieurs recommandations dans notre mémoire, et j'aimerais aborder certaines d'entre elles.

Nous sommes très préoccupés par le fait que la décentralisation des ressources humaines et le remaniement du rôle du Conseil du Trésor dans l'élaboration et la surveillance des politiques de l'ensemble de la fonction publique pourraient avoir affaibli la surveillance centralisée de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Nous sommes aussi très inquiets au sujet du changement d'orientation de la Commission canadienne des droits de la personne, qui menait autrefois des vérifications proactives et qui permet maintenant aux employeurs d'effectuer une autoévaluation sur laquelle elle fondera sa décision de mener une vérification ou non.

Nous devons savoir comment les compressions dans la fonction publique fédérale touchent les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. À notre avis, il est nécessaire d'établir une politique d'équité en matière d'emploi globale et autonome, et on doit obliger le Conseil du Trésor et les ministères à rendre des comptes.

Le Conseil du Trésor doit examiner les répercussions engendrées lorsque les personnes handicapées doivent renoncer à leur emploi parce qu'ils ont été absents pendant une certaine période.

Merci de nous avoir donné l'occasion de comparaître aujourd'hui. Nous serons heureux de répondre à vos questions.

La présidente : Madame Benson, nous allons vous poser des questions dans une minute, mais étant donné qu'il y a des gens qui nous regardent, pourriez-vous clarifier ce que vous entendez par « doter les postes »?

Mme Benson : Lorsqu'une personne s'absente en raison d'un handicap, par exemple, ou qu'elle sera absente pendant plus d'un an, un employeur peut embaucher quelqu'un à sa place. Si

they hire that person indeterminately, it has been backfilled indeterminately, and the person who is on disability now does not have a job and must go on a priority list.

The Chair: We will now hear from Professional Institute of the Public Service of Canada, Mr. Al Ravjiani, who has been here many times before the committee. We welcome you again.

Al Ravjiani, Ontario Regional Director, Professional Institute of the Public Service of Canada: Ryan Campbell, who is also our economic analyst, will be speaking to some of this, but I will start.

The Professional Institute of the Public Service of Canada is a union representing approximately 55,000 public sector professionals across Canada. Over 45,000 work directly in federal public service. We represent IT professionals, scientists, engineers, architects, auditors, doctors, nurses and a variety of other professionals.

The institute appreciates the opportunity to participate in this forum to discuss the status of employment equity within the federal public service. The institute values the work of the Standing Senate Committee on Human Rights. We participated in this process in 2008 and stand behind most of the committee's past recommendations.

The empirical data represented in the most recent employment equity report shows much positive movement toward more equitable workplaces. The statistics clearly show that the federal government has significantly improved the representation of all designated groups. In 2012, the percentage of representation for women and persons with disabilities far exceeded the representation of these groups in the Canadian labour force. Despite significant progress, visible minorities still are under-represented in the federal public service, especially in the executive, technical and operational occupational groups. There are also lower proportions of Aboriginal women and women with disabilities being appointed.

Improved representation within the scientific and professional occupational category has been a particular high point in our opinion. Today, the representation of three of the four EE groups exceeds their respective workforce availabilities in this category. Five years ago, only 42 per cent of the people working in scientific and professional occupations were women. Today, this number has risen to 50.4 per cent. It is undeniable that the employment landscape of federal public service has become fairer over the last two decades. That being said, many improvements remain to the made, including the need for vigilance to prevent a return to less equitable practices. We will now turn our focus to a few issues that, in the institute's opinion, represent significant challenges that must be addressed to ensure that the public service remains a truly representative place.

l'employeur embauche cette personne pour une durée indéterminée, le poste a été doté pour une durée indéterminée, et la personne qui est absente en raison d'un handicap n'a plus d'emploi et doit s'inscrire sur une liste de priorités.

La présidente : Nous allons maintenant entendre M. Al Ravjiani, de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Il a d'ailleurs déjà comparu à de nombreuses reprises devant notre comité. Nous sommes heureux de vous revoir.

Al Ravjiani, directeur régional pour l'Ontario, Institut professionnel de la fonction publique du Canada : Ryan Campbell, qui est aussi notre analyste économique, vous parlera également, mais je vais commencer.

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada est un syndicat représentant environ 55 000 professionnels du secteur public partout au Canada, dont plus de 45 000 travaillent directement dans la fonction publique fédérale. Nous représentons des professionnels des TI, des scientifiques, des ingénieurs, des architectes, des vérificateurs, des médecins, des infirmiers et divers autres professionnels.

Nous sommes très heureux d'avoir l'occasion de participer à ce forum pour discuter de la situation de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. Nous estimons le travail du Comité permanent sur les droits de la personne et nous appuyons la plupart de ses recommandations antérieures. Nous avons d'ailleurs participé à ce processus en 2008.

Les données empiriques présentées dans le dernier rapport sur l'équité en matière d'emploi montrent qu'on a beaucoup progressé dans la création de milieux de travail plus équitables. Les statistiques montrent clairement que le gouvernement fédéral a considérablement amélioré la représentation de tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. En 2012, le pourcentage de femmes et de personnes handicapées dans la fonction publique dépassait de loin la représentation de ces trois groupes dans la population active canadienne. Cependant, malgré les progrès importants réalisés, les minorités visibles sont toujours sous-représentées dans la fonction publique fédérale, surtout dans les groupes professionnels administratifs, techniques et opérationnels. Il y a aussi moins de femmes autochtones et de femmes handicapées qui occupent ces postes.

À notre avis, l'amélioration de la représentation dans la catégorie scientifique et professionnelle est digne de mention. Aujourd'hui, la représentation de trois des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi dépasse la disponibilité de leurs effectifs respectifs dans cette catégorie. Il y a cinq ans, seulement 42 p. 100 des postes de professionnels et de scientifiques étaient occupés par des femmes; aujourd'hui, elles occupent 50,4 p. 100 de ces postes. La fonction publique est indéniablement devenue un milieu de travail plus équitable au cours des deux dernières décennies. Cela dit, il y a encore beaucoup à faire et il faut être vigilant pour empêcher le retour de pratiques moins équitables. Mentionnons maintenant quelques questions que l'institut trouve épineuses et qu'il faut régler pour que la fonction publique reste vraiment représentative.

Ryan Campbell, Policy Analyst, Professional Institute of the Public Service of Canada: Thank you. I will briefly go over some of the concerns that have been brought to us from our members and staff.

The first one is outdated statistical benchmarks. The government's annual employment equity reports no longer represent an entirely objective picture. In fact, due to the lack of data resulting from the cancellation of both the mandatory long-form census and the Participation and Activity Limitation Survey, the government's employment equity reports still refer to 2006 census data for the four employment equity groups.

Because the Canadian labour force is constantly changing, using 2006 data means that the government's 2012 employment equity report is not a true representation of the current situation. The Treasury Board should use rigorous statistical estimation techniques to determine the percenatges of the four employment groups in the Canadian labour force.

Our next issue is discrimination and harassment. Despite is the positive results achieved by the federal public service showing continuous improvement in the representation of all EE groups, more effort needs to be dedicated to fight the rise in workplace harassment and discrimination. The results of 2011 Public Service Employment Survey show the continuation of a troubling trend, where a disproportionate number of EE workers feel that they have been victims of discrimination and/or harassment. The failure to properly respond and reduce harassment and discrimination might result in a drop of representation rate of all designated EE groups in the medium- and long-term. In addition, management's failure to address ethical problems in the federal public service might also lead to mental health problems, such as depression, stress and burnout.

In terms of workforce adjustment, the positive results achieved during the last 10 years might be severely affected by the recent government workforce adjustment process. Some of the latest figures show that employment equity groups seem to be strongly affected by the job cuts. The current workforce adjustment directive does not require the employer to maintain representation of employment equity groups. This increases the vulnerability of these groups and could lead to a significant decrease in their rate of representation in the federal public service.

As for pay equity, in our opinion equitable pay leads to equitable representation. In 2009, the government introduced the Public Service Equitable Compensation Act, also known as PSECA. The intent of PSECA is to replace the existing complaint-based system, wherein the Canadian Human Rights Tribunal handles disputes. There is a great deal of fear that

Ryan Campbell, analyste des politiques, Institut professionnel de la fonction publique du Canada : Merci. Je vais vous donner un bref aperçu de certaines des préoccupations qui ont été soulevées par nos membres et notre personnel.

La première préoccupation concerne les statistiques périmées. En effet, les rapports annuels du gouvernement sur l'équité en matière d'emploi ne brossent plus un tableau parfaitement objectif de la situation. En fait, en raison de l'annulation en 2011 du questionnaire de recensement détaillé obligatoire et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités, les rapports d'équité en matière d'emploi du gouvernement renvoient toujours aux données du recensement de 2006 pour les quatre groupes concernés.

Étant donné que la population active canadienne change constamment, le rapport sur l'équité en matière d'emploi de 2012, établi selon les données de 2006, n'illustre pas fidèlement la situation. Le Conseil du Trésor devrait adopter des techniques d'estimation statistique rigoureuses pour déterminer les taux de représentation des quatre groupes visés dans la population active canadienne.

Notre prochaine préoccupation concerne la discrimination et le harcèlement. Même si la fonction publique fédérale améliore continuellement le taux de représentation des quatre groupes dans différentes catégories professionnelles, il faut lutter avec plus d'ardeur contre la hausse du harcèlement et de la discrimination au travail. Les résultats du sondage de 2011 sur l'emploi dans la fonction publique montrent une tendance troublante : un nombre disproportionné de travailleurs de groupes visés par l'équité en matière d'emploi s'estiment victimes de discrimination ou de harcèlement. Si nous ne réagissons pas et ne réduisons pas adéquatement les problèmes de harcèlement et de discrimination, le taux de représentation des quatre groupes pourrait chuter considérablement à moyen et à long termes. De plus, si la direction ne règle pas les problèmes d'éthique qui existent dans la fonction publique fédérale, on pourrait voir apparaître des problèmes de santé mentale tels que la dépression, le stress et l'épuisement chez les employés.

En ce qui concerne le réaménagement des effectifs, les résultats positifs enregistrés ces 10 dernières années pourraient être fortement amoindris par le récent réaménagement des effectifs au gouvernement. En fait, selon certaines données récentes, les groupes visés par l'équité en matière d'emploi semblent particulièrement touchés par les compressions. La directive actuelle sur le réaménagement des effectifs n'oblige pas l'employeur à maintenir la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, ce qui augmente la vulnérabilité de ces groupes et pourrait réduire considérablement leur représentation dans la fonction publique fédérale.

En ce qui concerne la parité salariale, à notre avis, il s'agit du premier pas vers une représentation équitable. En 2009, le gouvernement a adopté la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP). Cette loi vise à remplacer le régime actuel axé sur les plaintes, dans lequel le Tribunal canadien des droits de la personne traite les différends. On craint beaucoup que

PSECA is imposing unfair and restrictive definitions that will disqualify many potential complainants before the process even starts. In the past year, PIPS has stood behind members during the resolution of a $150-million pay equity complaint. It is unlikely that this is the last group of workers whose claim deserves fair review.

Another issue we have is with contracting out. The abuse of contracting out provisions remains one of the biggest threats to the integrity of the federal government's equitable hiring practices. In 2010, the Public Service Commission reported that government managers are overusing these provisions, which circumvent established staffing principles. In 2012, the Auditor General echoed the sentiment of the PSC, further criticizing departments for not abiding by established policy. As long as the loopholes that facilitate these practices exist, the assertions made in the annual employment equity reports should be suspect. The lack of available information makes it impossible to know the extent to which tens of thousands of temporary staff skew the demographic makeup of the public service.

Our last point refers to political pressure from external forces. Employment equity legislation and regulation, in our opinion, is necessary in order to correct a systemic bias against certain groups. The end result is that deserving individuals get paid more. Anti-public service advocates use this added cost to exaggerate certain gaps between the wages and benefits in the public sector and those in the private sector. In reality, most gaps can be explained by more equitable pay for groups that are marginalized in the private sector. If these interest groups are successful in advocating for public sector practices that align more closely with those in the private sector, the result will be a less equitable federal government workplace.

Mr. Ravjiani: I will go over the recommendations that we have. The first recommendation we have is that workforce availability statistics from 2006 are no longer relevant. The Treasury Board must adopt updated statistical benchmarks to replace information lost with the elimination of the long-form census.

We request more transparency and consistency when dealing with harassment and discrimination cases. It is essential that offenders are held accountable for their actions and that victims feel as if their grievances are taken seriously and dealt with appropriately. Workforce adjustment directives should include strategies to ensure that employment equity objectives are being upheld. In general, more information needs to be available to stakeholders throughout the adjustment process.

There needs to be a mechanism in place that forces departments to abide by existing contracting out policies. The federal government needs to actively defend the benefits of

la LERSP impose des définitions injustes et restrictives qui permettront de rejeter de nombreuses plaintes potentielles avant même le début de la procédure de règlement. L'année dernière, l'institut a appuyé ses membres durant le règlement de 150 millions de dollars d'une plainte relative à la parité salariale. Il est peu probable qu'il s'agisse du dernier groupe de travailleurs dont la réclamation mérite un examen équitable.

Un autre de nos problèmes concerne la sous-traitance. En effet, le recours abusif aux dispositions de sous-traitance demeure l'une des plus grandes menaces à l'intégrité des pratiques d'embauche équitables du gouvernement fédéral. En 2010, la Commission de la fonction publique signalait le recours abusif à ces dispositions, qui permettent de contourner les principes de dotation établis. En 2012, le vérificateur général a fait écho aux craintes de la CFP en critiquant les ministères qui ne respectent pas la politique établie. Tant qu'il y aura des failles pour faciliter ces pratiques, on devrait considérer comme suspectes les affirmations des rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi. En effet, l'absence d'information à cet égard nous empêche de savoir jusqu'à quel point les dizaines de milliers d'employés temporaires faussent la composition démographique de la fonction publique.

Notre dernier point concerne la pression des politiques externes. La loi et son règlement sur l'équité en matière d'emploi jouent un rôle nécessaire, à notre avis, pour corriger un préjugé systémique à l'encontre de certains groupes. Il en ressort que les travailleurs méritants sont mieux rémunérés. Les adversaires de la fonction publique se servent de ces coûts supplémentaires pour exagérer certains écarts entre la rémunération du secteur public et celle du secteur privé. En réalité, la rémunération plus équitable des groupes marginalisés dans le secteur privé peut expliquer la plupart de ces écarts. Si ces groupes d'intérêt réussissent à défendre l'adoption dans le secteur public de pratiques plus conformes à celles du secteur privé, les milieux de travail du gouvernement fédéral deviendront moins équitables.

M. Ravjiani : Je vais parler de nos recommandations. Tout d'abord, il faut reconnaître que les statistiques relatives à la disponibilité des effectifs établies en 2006 sont dépassées. Le Conseil du Trésor doit mettre à jour ces statistiques pour remplacer les renseignements perdus dans l'élimination du questionnaire de recensement détaillé.

Nous demandons plus de transparence et d'uniformité dans la façon de traiter les cas de harcèlement et de discrimination. Il est essentiel de tenir les auteurs de ces actes responsables et de faire en sorte que les victimes sentent que leurs griefs sont pris au sérieux et traités comme il se doit. De plus, les directives sur le réaménagement des effectifs devraient inclure une stratégie qui assure le respect des objectifs d'équité en matière d'emploi. En général, il faut mettre plus d'information à la disposition des intervenants tout au long du processus de réaménagement des effectifs.

Il faut créer un mécanisme qui oblige les ministères à respecter les politiques de sous-traitance existantes. Le gouvernement fédéral doit vigoureusement défendre les avantages de l'équité

equitable employment to the public and protect these good practices by encouraging more equitable employment within the private sector.

Thank you. We will now take your questions.

Senator Harb: Thank you for your presentation.

I take it from your presentation that, despite what management has told us so far about the fact that everything is so rosy, you take the opposite view that everything is gloomy or not as rosy as they have put it. Would that be your position?

Mr. Ravjiani: One of the discussions I had with Senator Oliver, before he left, was about the fact that, being on the ground in the public service, I work 50 per cent of my time with my employer. I see a lot of cases that take a significant amount of time — our time, the time of the union, the time of the personnel involved. We go through hoops and through these cases, and, in the end, be it five years, six years, seven years down the road, what happens is that these guys come up with a mediated settlement. That is what I told Senator Oliver. In the end, it is a gag order. You do not hear any jurisprudence, and it is settled. That is the frustrating part about some of these things. If you are going to settle it that way, you will not be able to hear too much more information. Being on the ground, we are able to know the process that the cases involved. This is why it is very intimidating that, in the end, there are these kinds of settlements that create a rosy picture, if I may say so. I just want to give you that. I will let my colleagues speak, but we have the same kind of problems. I am not just talking about CRL. I have been on the board of directors for PIPSC for eight and a half years, and I have been on the ground for 15 years. Therefore, believe me, we have seen these cases and it is frustrating.

I just wanted to give you that.

Ms. Benson: In the presentation from PSAC, right on the first page we give statistics. This information is data from the 2011-12 Treasury Board annual report on employment equity. If you look at that, you will see that women are under-represented in 11 out of 20 of the largest departments. Racialized workers are under-represented in 26 out of 51 departments. Treasury Board uses 12.4 per cent as the work force availability rate for the racialized group even though the work force availability rate is 15.3, according to HRSDC.

You can look through at the various statistics. Having worked on employment equity for many years as a local representative — and this is going back years, I think, when departments actually paid attention to employment equity — we as the union had meaningful consulting at a local level, at a regional level and at a national level. I do not see that now with just having employment

en matière d'emploi auprès du public et protéger ces bonnes pratiques en encourageant l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé.

Merci. Nous répondrons maintenant aux questions.

Le sénateur Harb : Merci de votre exposé.

D'après votre exposé, même si la direction insiste pour dire que tout fonctionne parfaitement, vous pensez le contraire, c'est-à-dire que la situation est sombre et que les choses ne vont pas aussi rondement qu'on veut bien nous le faire croire. Est-ce bien votre position?

M. Ravjiani : L'une des discussions que j'ai eues avec le sénateur Oliver, avant qu'il parte, concernait le fait qu'étant donné que je suis sur le terrain dans la fonction publique, je travaille la moitié du temps avec mon employeur. Je vois un grand nombre de cas qui consument énormément de temps — notre temps, celui du syndicat, celui des membres du personnel concernés. Nous suivons les étapes et traitons ces cas et, au bout du compte, dans cinq, six ou sept ans, ces personnes obtiennent un règlement obtenu par la médiation. C'est ce que j'ai dit au sénateur Oliver. Au bout du compte, il s'agit d'une consigne du silence. On n'entend aucune jurisprudence, et l'affaire est réglée. C'est ce qui est frustrant dans certains de ces cas. Si on les règle de cette façon, on n'obtient pas beaucoup de renseignements à leur sujet. Étant donné que nous sommes sur le terrain, nous pouvons voir le processus qui a été utilisé dans ces cas. C'est pourquoi il est très intimidant qu'au bout du compte, les gens obtiennent ces types de règlements qui brossent un portrait si favorable de la situation. Je veux seulement vous mettre au courant. Je vais laisser mes collègues parler, mais nous avons le même type de problèmes. Je ne parle pas seulement de CRL. J'ai fait partie du conseil d'administration de l'IPFPC pendant huit ans et demi, et j'ai travaillé sur le terrain pendant 15 ans. Vous pouvez donc me croire lorsque je dis que nous avons vu ces cas et que c'est très frustrant.

Je voulais seulement vous donner ces renseignements.

Mme Benson : Dans la présentation de l'AFPC, dès la première page, nous donnons des statistiques. Ces données proviennent du rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi de 2011-2012 du Conseil du Trésor. Vous constaterez que les femmes sont sous-représentées dans 11 des 20 plus grands ministères. Les travailleurs racialisés sont sous-représentés dans 26 des 51 ministères. Le Conseil du Trésor utilise un taux de disponibilité au sein de la population active de 12,4 p. 100 pour les groupes racialisés, même si le taux de disponibilité au sein de la population active est de 15,3 p. 100, selon RHDCC.

Vous pouvez examiner les diverses statistiques. Étant donné que nous travaillons comme représentants à l'échelle locale depuis de nombreuses années le domaine de l'équité en matière d'emploi — et cela remonte à plusieurs années, je pense, lorsque les ministères se préoccupaient vraiment de l'équité en matière d'emploi —, en tant que syndicat, nous avions des consultations

equity champions.

Senator Harb: Whenever there is a dispute or an issue between the employer and the employee, and there are grievances and people come to you, perhaps you can give us a little synopsis in terms of the demographics of those people in terms of percentage of women, visible minorities and persons with disabilities. Who are the people that normally come to you with complaints?

Mr. Ravjiani: Complaints come from everyone — from the mainstream, from visible minorities. The important thing to remember is that employment equity protects people who are in the disabled group. The key that we have to remember is that disabled group includes everyone, including the white male, because the disabled group is the group looking after everyone who has an accommodation problem. Therefore, we find there are issues from all categories.

The problem is really significant when the person is disabled. Then the question comes up as to which medical practitioner do these people go to to be able to comply with the procedures of the department. The frustration comes into the picture when, initially, you have gone to your own doctor and your doctor has declared that you have an issue. It does not matter which group you are from. Then they want to send you for a Health Canada assessment, and even at that point there is an issue and the process becomes more intimidating, depending on who you are dealing with. It is a tricky process.

When it comes to staffing for complaints, you see a lot of people with merit — how do you qualify merit, especially when you talk about best fit? Who defines what is what best fit is? When the job posters are put out there, they put terminology such as "employment equity may be used as a placement criterion." To me that is a frustration right there, because now you are getting everyone excited on something that will not even happen.

These are the points I wanted to bring across. These kinds of loosey-goosey stuff are not good when you go out and do your working procedures on a daily basis, because it frustrates everyone out there.

Ms. Benson: I will turn it over to Ms. Lamba because we have statistics from the PSAC.

Seema Lamba, Human Rights Officer, Public Service Alliance of Canada: We have close to 400 disability-related grievances at the national level. There could be hundreds more that do not ever come to us that we are reviewing. Disability is the biggest area that we are seeing, whether through the grievance process or even

pertinentes aux échelles locale, régionale et nationale. Je ne crois pas que ce soit le cas en ce moment, car nous avons seulement des champions de l'équité en matière d'emploi.

Le sénateur Harb : Lorsqu'il y a un différend ou un problème entre l'employeur et l'employé, qu'on dépose des griefs et que les gens viennent vous voir, quel est le portrait démographique de ces scénarios, c'est-à-dire en ce qui concerne le pourcentage de femmes, de minorités visibles et de personnes handicapées? Qui sont les personnes qui viennent habituellement vous voir pour déposer une plainte?

M. Ravjiani : Les plaintes viennent de tout le monde — des représentants de la majorité et de ceux des minorités visibles. Ce qu'il ne faut pas oublier, c'est que l'équité en matière d'emploi protège les personnes qui font partie du groupe des personnes handicapées. Il faut se rappeler que le groupe des personnes handicapées comprend tout le monde, y compris les hommes de race blanche, car le groupe des personnes handicapées s'occupe de tous ceux qui ont besoin de mesures d'adaptation. Ainsi, il y a des problèmes dans toutes les catégories.

Le problème est très important lorsque la personne est handicapée. Ensuite, il y a la question de savoir quel médecin cette personne consulte pour être en mesure de respecter les procédures du ministère. Les frustrations surgissent lorsque, au départ, la personne est allée consulter son propre médecin et que le médecin a déclaré qu'il y avait un problème. Le groupe auquel la personne appartient n'a aucune importance. Ensuite, on veut envoyer la personne subir une évaluation de Santé Canada, et même à ce point, il y a un problème et le processus devient plus intimidant, selon la personne avec laquelle on fait affaire. Il s'agit d'un processus assez délicat.

Lorsqu'il s'agit de doter les postes en fonction des plaintes reçues, il y a un grand nombre de personnes qui répondent aux exigences établies par le mérite — mais comment définissez-vous le mérite, surtout lorsqu'il s'agit du candidat qui répond le mieux aux besoins? À qui revient-il de définir ce qu'est un candidat qui répond le mieux aux besoins? Lorsque les emplois sont affichés, on utilise des phrases comme « l'équité en matière d'emploi pourrait être utilisée comme critère ». À mon avis, c'est frustrant, car tout le monde s'enthousiasme au sujet de quelque chose qui ne se produira même pas.

Ce sont les points que je voulais faire valoir. Ces méthodes imprécises ne fonctionnent plus lorsque vous devez appliquer vos procédures de travail quotidiennement, car cela engendre de la frustration pour tout le monde.

Mme Benson : Je vais laisser la parole à Mme Lamba, car nous avons des statistiques de l'AFPC.

Seema Lamba, agente des droits de la personne, Alliance de la Fonction publique du Canada : Nous avons près de 400 griefs liés à une question de handicap à l'échelle nationale. Il pourrait en exister des centaines d'autres qui ne nous parviennent pas. Les handicaps représentent le domaine le plus important que nous

the human rights complaint process.

We have grievances related to harassment. Again, this is just at the national level, so there are many that we never see. Harassment is a big area.

We are starting to see more grievances around family status, for example; that is an emerging area. That is related to women but it could be related to other groups, as well. We are seeing more of that.

Those are the statistics.

Of course, we are still seeing discrimination cases based on race and ethnicity, but the largest one is still really with the disability group.

Senator Hubley: Could you share with us the process of making a grievance and how it is handled, from the initial grievance until — is there a time limit that it has to be dealt with? Who deals with it and what are the steps it would go through?

Ms. Lamba: If discrimination happens, there is a time limit in the collective agreements as to when you can file it from the last incident of discrimination — if we are using discrimination — in the collective agreement. You have to file the level one. There are a number of levels — level one, two and three. It goes to your manager and then it goes up.

Then there is a final level, which is usually a senior manager. I am generalizing here. That senior manager would make a decision. If they did not allow the grievance to go forward, then it would come to the national office and we would review it to see if it would go to arbitration and whether we will recommend it.

We believe a lot of the grievances do get dealt with at the more local level. That is where we would like to do it; we do not want to necessarily go through arbitration and adversarial processes, because it can take years. It can cause a lot of hardship for that particular member we may have.

Senator Hubley: The initial steps could move reasonably quickly, though, could they not?

Ms. Lamba: If the timelines in the grievance process were followed, they could be processed very quickly. However, we do have members whose grievances — accommodation, for example — that have not been dealt with for a long time, to a point sometimes where they are forced go out of the workplace and go on sick leave or DI.

It could be reasonably quick, if there is a good process and the manager is willing to process that, but we have seen the opposite as well.

Senator Buth: Thank you very much for your presentations.

traitons, que ce soit par l'entremise du processus de règlement des griefs ou même de celui des plaintes en matière de droits de la personne.

Nous sommes saisis de griefs de harcèlement. Encore une fois, c'est uniquement au niveau national. Beaucoup d'autres ne sont jamais portés à notre connaissance. Le harcèlement est un problème important.

De plus en plus, nous commençons à être saisis de griefs concernant la situation de famille, par exemple. Ils sont portés par des femmes, mais ils pourraient l'être par d'autres groupes.

Voilà pour les statistiques.

Bien sûr, nous continuons d'être saisis de griefs de discrimination raciale et ethnique, mais la catégorie la plus importante reste vraiment celle des handicaps.

La sénatrice Hubley : Pourriez-vous décrire le processus d'un grief et le traitement du grief, depuis le début jusque... Y a-t-il un délai? Qui s'occupe du grief et quelles sont les étapes du processus?

Mme Lamba : Dans un cas de discrimination, la convention collective impose un délai pour le dépôt du grief à partir du dernier incident. On le dépose au premier niveau. Il y a trois niveaux. Le gestionnaire est saisi du grief, et le grief monte les échelons.

Au dernier échelon, c'est habituellement un cadre supérieur. Je généralise. Ce cadre supérieur prend une décision. S'il rejette le grief, le bureau national en est saisi et il décide ou non de recourir à l'arbitrage.

Nous croyons que beaucoup de griefs ne sont pas réglés à l'échelon local. Nous aimerions qu'ils le soient; nous ne voulons pas nécessairement recourir à l'arbitrage et au processus accusatoire, qui peuvent prendre des années et qui sont particulièrement éprouvants pour le syndiqué.

La sénatrice Hubley : Les étapes initiales pourraient être assez courtes, n'est-ce pas?

Mme Lamba : Si on respectait les délais, oui. Cependant, des griefs de nos membres, sur l'aménagement des locaux, par exemple, ont tellement traîné que ces syndiqués ont été obligés de quitter leur travail et de prendre un congé de maladie ou de se prévaloir de l'assurance invalidité.

Ce pourrait être assez rapide, avec de l'organisation et la bonne volonté du gestionnaire, mais nous avons aussi vu le contraire.

La sénatrice Buth : Merci beaucoup pour vos exposés.

My question is for Mr. Ravjiani. You commented that improved representation within the scientific and professional occupation category has been a particular high point, and that representation of three of the four employment equity groups exceeds the respective work force availabilities.

Can you comment on the fourth group, and what do you think could be done to change the situation to bring it up to a higher representation within your categories?

Mr. Campbell: The fourth group is women, and it is still slightly below the work force availability figure — the ones presented at least. Even though it is below and that is troubling and we want it to be higher, over the last five years, it has gone up considerably. We are hoping that the trend will continue. We will have to wait until the next year's results come out, but we are hoping that the momentum will carry that number over or to the work force availability figures.

Senator Buth: Do you look at what would be the issues that would result in women being under-represented, and do you then develop recommendations to the government in those particular cases?

Mr. Campbell: I think the major issue with a certain group being under-represented is that they are likely undeserving to be under-represented and they should be there in higher numbers.

Mr. Ravjiani: I will give you a follow-up. We have similar instances in CRA where women are under-represented in certain EE categories, and it is the same with science. I have been working with some of the science groups at the employment equity level. Normally, they have specific competitions for women only. They do it by bringing in a feeder group. They then try to mentor these women into categories so they can move up the ladder. That is similar to what they have done at CRA. They hire at the universities and work their way through so they can get the statistics.

The challenging part, and not just for that particular group, is that we cannot rely on the data we have. Everyone is struggling over whether the data are good enough. We need to continue, and the only way we can do that is to ensure that we recognize that we have these gaps because the gaps will only get bigger. We need to do more work at the entry level, which we have been doing.

We do lectures at universities and different institutions or work in a forum where we see science-based opportunities. At these lectures, we encourage people from different groups to attend. It encourages and it works.

We have a science conference at PIPS, for example. We invite prominent speakers, like David Suzuki, Preston Manning, and others, as well as groups from academia. We let them know what kinds of programs are being used and they take that information back to their universities. They have scientists out there who work for almost nothing because they are passionate about what they

Ma question s'adresse à M. Ravjiani. Vous avez dit qu'une meilleure représentation dans la catégorie scientifique et professionnelle était digne de mention et que la représentation de trois des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi dépassait la disponibilité au sein de leurs effectifs respectifs.

Que pouvez-vous dire du quatrième groupe, et, d'après vous, que pourrait-on faire pour changer la situation et améliorer sa représentation dans vos catégories?

M. Campbell : Le quatrième groupe est constitué des femmes, et il reste légèrement au-dessous du niveau de disponibilité au sein de la population active, le niveau officiel du moins. Malgré ce manque troublant que nous voulons corriger, sa représentation a beaucoup augmenté au cours des cinq dernières années. Nous espérons que la tendance se maintiendra. Nous devrons attendre la publication des résultats l'année prochaine, mais nous espérons que l'élan permettra d'atteindre, sinon de dépasser, le niveau de la disponibilité dans la population active.

La sénatrice Buth : Cherchez-vous des causes possibles à la sous-représentation des femmes, pour ensuite élaborer des recommandations particulières pour le gouvernement?

M. Campbell : Je pense que le principal problème de la sous-représentation d'un groupe, c'est probablement d'être imméritée; le groupe devrait être plus nombreux.

M. Ravjiani : Dans la même veine, des situations semblables se présentent à l'ARC, la sous-représentation des femmes dans certaines catégories EE. Même constat chez les scientifiques. J'ai travaillé à l'équité en matière d'emploi avec certains des groupes scientifiques. Normalement, on y organise des concours précis qui ne sont ouverts qu'aux femmes. On le fait en admettant un groupe de base. Ensuite, on essaie, avec l'aide de mentors, à faire entrer ces femmes dans des catégories pour leur permettre de gravir les échelons. Ça ressemble à ce qui a été fait à l'ARC. L'embauche se fait dans les universités, et elles se fraient un chemin, ce qui permet de respecter les statistiques.

La difficulté, qui n'est pas propre à ce groupe particulier, c'est que nous ne pouvons pas nous fier aux données. Tout le monde se demande si leur qualité est suffisante. Nous devons continuer, et la seule façon est de nous assurer de reconnaître ces carences, sinon elles s'aggraveront. Nous devons faire plus, et nous avons fait plus, au niveau de recrutement.

Nous organisons des conférences dans les universités et différents établissements ou nous travaillons sur une tribune qui offre visiblement des possibilités dans les sciences. À ces conférences, nous encourageons efficacement la participation des membres de différents groupes.

Par exemple, à une conférence sur les sciences que nous organisons à l'IPFPC, nous invitons des conférenciers réputés, comme David Suzuki, Preston Manning et d'autres, ainsi que des groupes du monde universitaire. Nous les renseignons sur les programmes, et ils rapportent ces renseignements dans leurs universités. Là-bas, on trouve des scientifiques qui travaillent

do. They have many connections with schools and universities because they do papers and mentor students. That is the only way this particular employment group can grow and the gaps can be decreased. That is what we do.

Senator Buth: That is helpful. Some of the issues are complex in terms of who is available and what their background is. I come from a science background. The issue that I have experienced over the years is that there are not as many women in a particular profession or coming through a particular faculty. If you are talking about workplace availability, does it go down to that level? Are there particular issues with the number of women coming through some of the professional programs and university?

Mr. Ravjiani: The frustration with the feeder groups is that it takes almost three to five years before you see the results. We saw that in the auditing group at CRA, a similar type of situation, so we increased our numbers significantly in that area.

Senator Buth: It is a good example of something where you are starting to see progress.

Senator Hubley: My question falls under the paragraph headed "Workforce Adjustment." For clarification, the Public Service Commission of Canada figures show that some employment equity groups appear to be strongly affected by job cuts. It says that the current workforce adjustment directive does not require the employer to maintain the representation of employment equity groups. Is that absolutely the way it happens? Is there a sense of discrimination in those two sentences?

Mr. Ravjiani: I will give you a good example of what has happened. I was at a conference in Saskatoon last year. The key to workforce adjustment is: When you make a decision about how to adjust the work force, the question comes up about who will decide. Decisions normally come from the top. We have been hearing at active workforce committees that if a decision is made in Ottawa on the ground, they will try to say, "We need to go in and reduce people at the offices that are not in Ottawa." That is just one example.

However, we have heard comments and there has been a lot of discussion on cutting jobs at lower levels. At the lower levels we have had the highest representation in the public service for these groups; and that is our worry. If you are not willing to provide us any kind of data or you are not using employment equity, the frustration comes up when you start cutting these jobs because you will have skewed data.

pour presque trois fois rien, tant ils aiment leur travail. Ils ont tissé un réseau avec les écoles et les universités, grâce à leurs articles et aux étudiants dont ils sont les mentors. C'est de cette manière seulement que cette catégorie particulière d'emplois peut croître et qu'on peut, comme nous le faisons, compenser les manques.

La sénatrice Buth : C'est utile. Certains problèmes sont complexes. Il faut déterminer qui est disponible et quels sont ses antécédents. J'ai moi-même une formation scientifique. Au fil des ans, j'ai constaté le nombre relativement petit de femmes dans telle profession ou de celles qui sont promues d'une faculté particulière. La question se résume-t-elle à la disponibilité au sein de la population active? Constate-t-on des problèmes particuliers en raison du nombre de femmes qui passent par certains programmes professionnels et certaines universités?

M. Ravjiani : Ce qui est frustrant, avec les groupes de base, c'est qu'il faut presque de trois à cinq ans avant de voir les résultats. C'est ce que nous avons constaté dans la catégorie des vérificateurs, à l'ARC, où on observait une situation semblable. Nous avons donc augmenté sensiblement nos chiffres dans ce secteur.

La sénatrice Buth : C'est un bon exemple d'un commencement de déblocage.

La sénatrice Hubley : Ma question concerne la rubrique « Réaménagement des effectifs ». Je précise que les chiffres de la Commission de la fonction publique montrent que certains groupes désignés semblent particulièrement touchés par les plans de licenciements. Ces plans disent que la directive en vigueur sur l'aménagement des effectifs n'exige pas de l'employeur qu'il maintienne la représentation des groupes désignés. Est-ce absolument ainsi que les choses se passent? Est-ce que ça ne fait pas ressortir un sentiment de discrimination?

M. Ravjiani : Voici un bon exemple de ce qui s'est passé. L'année dernière, j'étais à une conférence, à Saskatoon. On peut dire que c'est celui qui prend la décision qui tient la clé du réaménagement des effectifs. Normalement, les décisions viennent du haut. Nous avons entendu, à des comités actifs chargés des effectifs que, par suite d'une décision prise sur le terrain, à Ottawa, on essaiera de réduire les effectifs dans les bureaux à l'extérieur d'Ottawa. Ce n'est qu'un exemple.

Cependant, nous avons entendu des commentaires et nous savons que beaucoup de discussions ont porté sur le licenciement à des niveaux inférieurs. C'est à ces niveaux que nous avons eu la plus forte représentation de ces groupes dans la fonction publique; c'est ce qui nous inquiète. Si on n'est pas disposé à nous fournir des données d'aucune sorte ou si on ne respecte pas l'équité en matière d'emploi, la frustration augmente quand on commence ces licenciements, en raison des données biaisées.

We need to be proactive in trying to promote this at the lower levels so we can get the adequate documentation and take measures to ensure that everything we worked for — the equity numbers — is relevant. That is the frustration we are experiencing.

Ms. Benson: I am a co-chair for the National Workforce Adjustment Committee with Treasury Board because I am president of the largest federal government union. We have asked many times at our meetings for statistical data with respect to equity members and with respect to the workforce adjustment.

SERLO, Selection of Employees for Retention or Lay-Off, is how every department determines who will stay and who will leave. We have heard from our members because each department can do it differently. I have had discussions and sent examples to Mr. Clement with respect to what we believe is discrimination. We have difficulties where individuals who have been with the government for 21 years have actually come out and said they have an invisible disability, are fully bilingual and have secret security clearance; yet they are unable to be successful at SERLO.

I have members, young women expecting their first child, who are afraid to tell their employer that they are expecting because it will impact them in the SERLO process. Some individuals wonder why they are unsuccessful in the SERLO process if they have to have workplace accommodations. I believe we have a few statistics.

Ms. Lamba: This is an important issue for us so we have been asking the PSC for some statistics. As we said, they cannot give us the full picture because they capture only certain priorities. Once a person is affected and made surplus, there is a process that they go through.

We know that in Option A, a person is made surplus and is in 12 months or plus status. We know that three of the equity groups, visible minorities, Aboriginal and those with disabilities, are more represented than the workforce availability in taking that option. That is concerning, but to analyze that, we would need more data. It is incomplete.

How many in the whole group are choosing that option? We would need to know who is choosing the other options and who is not choosing those options. We have incomplete data. However, from the data we have, it appears that there may be discrimination with three equity groups because they are overrepresented in taking that option than their working force availability rate.

Senator Hubley: Why are you lacking data?

Pour obtenir les documents pertinents et prendre les mesures pour assurer la pertinence de tout ce pour quoi nous avons travaillé, les chiffres sur l'équité, nous devons être proactifs et essayer de le promouvoir aux niveaux inférieurs. C'est le sentiment de frustration que nous éprouvons.

Mme Benson : Je suis coprésidente du Comité national d'aménagement de la main-d'œuvre auprès du Conseil du Trésor, parce que je suis présidente du principal syndicat de la fonction publique fédérale. À nos réunions, nous avons demandé à maintes reprises des statistiques sur les membres des groupes désignés et l'aménagement des effectifs.

La sélection des employés, dans chaque ministère, obéit au processus de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité, la SMPMD. Nous en avons entendu parler par nos membres, parce que chaque ministère peut l'appliquer de façon différente. J'ai eu des discussions avec M. Clément sur ce que nous croyons être des manifestations de discrimination et je lui en ai fait parvenir des exemples. Nous avons des difficultés dans les cas où des fonctionnaires au service de l'État depuis 21 ans se sont manifestés et ont dit que malgré l'invisibilité de leur handicap, leur bilinguisme parfait et la possession de la cote de sécurité « secret », le processus les recalait.

Certains de nos membres, de jeunes femmes enceintes de leur premier enfant, ont peur de déclarer leur situation à leur employeur, de crainte d'être refusés par le processus. Certains se demandent pourquoi ils sont recalés par le processus s'ils doivent avoir un aménagement en milieu de travail. Je crois que nous avons quelques statistiques.

Mme Lamba : C'est un enjeu important pour nous. Nous avons donc demandé des statistiques à la Commission de la fonction publique. Comme nous l'avons dit, elle ne peut pas nous renseigner sur l'ensemble de la situation, parce qu'elle n'est attachée qu'à certaines priorités. Dès qu'un employé est touché et qu'il est déclaré excédentaire, elle doit passer par un certain processus.

Nous savons que, en vertu de l'option A, la situation de la personne déclarée excédentaire a une durée prévue d'au moins 12 mois. Nous savons que trois groupes désignés, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées, sont surreprésentés dans cette option par rapport à leur disponibilité au sein de la population active. C'est préoccupant, mais pour analyser cette situation, nous avons besoin de plus de données. Or, elles sont incomplètes.

Combien, dans tout le groupe, choisissent cette option? Nous aurions besoin de savoir qui choisit les autres options. Nos données sont incomplètes. Toutefois, d'après nos données, il y aurait discrimination dans trois groupes désignés, parce qu'ils sont surreprésentés dans cette option par rapport au taux de disponibilité dans leurs effectifs.

La sénatrice Hubbley : Pourquoi vous manque-t-il des données?

Ms. Lamba: Treasury Board refuses to give the data to us. They say they do not have the resources. They say it is not their responsibility. They give us a variety of reasons when we ask for the data. We think they are capable of getting it and being able to analyze it.

They have told us to wait until the 2012-13 Treasury Board annual report, which usually is issued at the end of this year or next year. Almost one to two years after the process, we will find out how equity groups have been impacted when we actually see the representation rates go up or down or how they are impacted. We do not think that is good enough. We want them to be proactive and to be doing it and monitoring it as they go along.

The Chair: One of my concerns is that there are the three champions for three groups, but not for women. I find that difficult. Why would there not be a champion for women? Women have many issues. I would like both panels to comment on that.

The second question is related to that. Are the champions and chairs able to present an independent voice?

Ms. Benson: I will start, and Ms. Lamba can continue for me.

Certainly many years ago, and I do not want to age myself but it is 20 plus years ago, the very first employment equity committee, if you will, was for women, so it is very disconcerting to hear now that there is not a champion for women. You need only look at the statistics that we have provided and that PIPSC has provided to show there is an underrepresentation. Certainly the work needs to continue to be done.

From my perspective, having a champion for all four of the groups is very interesting in that I do not see it at the grassroots level. I do not see the committees how they used to be, in the individual workplaces where that information flowed up. I look at this, and I can be corrected, but it looks very much top down. For us, our membership is certainly wanting to be able to have their voices heard.

Ms. Lamba: I will add to that. The previous committees, the NCVM, the NCAFE and the NCFED, were employee-driven, so they had a space where they could air their issues as a group. If they had issues, they could come and talk about it and have speakers. Often they would invite people from senior management to come. They had conferences, and they were accountable to themselves, in that essence.

We did not hear that. Even in the previous speakers, it is all about it being at the top. They are talking among themselves. Where is the employee input? We do not see very much bargaining agent input in that process either, so I think they are talking amongst themselves. Not that there is not a forum for

Mme Lamba : Le Conseil du Trésor refuse de nous les communiquer. Il prétexte le manque de ressources. Il prétend que ce n'est pas sa responsabilité. Il invoque diverses raisons. Nous pensons qu'il est en mesure de les obtenir et de les analyser.

Il nous a dit d'attendre la publication de son rapport annuel de 2012-2013, qui, normalement, devrait paraître à la fin de l'année ou de l'année prochaine. Près d'un an ou deux après les faits, nous saurons dans quelle mesure les groupes désignés ont été touchés alors que, effectivement, nous sommes en mesure de constater les fluctuations des taux de représentation ou l'impact qu'ils subissent. Nous pensons que ce n'est pas suffisant. Nous voulons que le Conseil du Trésor soit proactif, qu'il agisse et qu'il surveille ce qui se passe au fur et à mesure.

La présidente : L'un de mes sujets de préoccupation, c'est que nous avons ici les trois champions des trois groupes, mais pas celui des femmes. Je trouve cela difficile. Pourquoi n'y aurait-il pas un champion pour les femmes? Les femmes éprouvent de nombreux problèmes. J'aimerais connaître le point de vue des deux groupes de témoins à ce sujet.

Ma deuxième question est connexe. Les champions et les présidents sont-ils capables d'exprimer une opinion indépendante?

Mme Benson : Je donnerai un premier élément de réponse, après quoi Mme Lamba pourra continuer.

Il y a plusieurs années, certainement, et, sans vouloir me vieillir, c'était il y a plus de 20 ans, le premier comité sur l'équité en matière d'emploi, si vous voulez, était pour les femmes. Il est donc très troublant d'entendre maintenant qu'il n'y a pas de champion pour les femmes. Il suffit de consulter les statistiques que nous avons produites et que l'IPFPC a produites aussi pour constater leur sous-représentation. Il y a certainement encore du travail à faire.

D'après moi, un champion pour les quatre groupes a ceci d'intéressant que je le perçois coupé de la base. Les comités ne sont plus comme ils étaient, dans chaque lieu de travail, l'origine de cette information. Maintenant, et vous pourrez m'arrêter si je me trompe, le mouvement semble dirigé du haut vers le bas. Pour nous, nos membres veulent certainement pouvoir être entendus.

Mme Lamba : J'ajouterai ceci : les comités antérieurs, les conseils nationaux des minorités visibles, des employés fédéraux autochtones et des employés handicapés fédéraux, étaient animés par les employés. Le groupe disposait d'un espace pour exprimer ses problèmes. S'il éprouvait des problèmes, il pouvait se présenter, en parler et avoir des conférenciers. Souvent, il invitait des membres de la haute direction. Il organisait des conférences et il était redevable à lui-même, essentiellement.

Nous n'avons pas entendu cela. Même chez les intervenants antérieurs, tout se passe au sommet. Ils sont entre eux. Où est l'apport des employés? Nous ne percevons pas beaucoup l'apport des agents de négociation dans ce processus non plus. Je pense donc qu'ils en discutent entre eux. Non pas qu'il n'y ait pas de

that, because there needs to be accountability and you want them to be doing something, but there needs to be a link from the ground up with the top so there can be a discussion that happens.

Under this current climate with the work force adjustment processes and the fear of people losing jobs, employees are afraid to actually voice their concerns. They could be stigmatized or labelled, so why would they actually approach their champion or whoever is taking that leadership role and talk about the issues they might have? It may not make that department look good, so there is a fear going on at well at the same time.

Mr. Ravjiani: We need to keep a couple of things in mind, and one is that when you look at the work force adjustment and start analyzing some of the information, you find that even though there is no link between under-performers or people who are perceived to have issues with the employer, you could see some kind of links, but you cannot really point it out because statistic are not given to you. As the previous speakers said, it is very difficult when you have to deal with an environment where it is top down.

When we had the NCVM and organizations of that sort, together with other stakeholders like the alliance, we went out there on our own sometimes and created what we called workshops and seminars, without even using the unions. We went out there, and we used our own talents. We called in people like Senator Oliver and Senator Jaffer. We had those forums because public service 2017, and we are not there yet, was created by advocates like myself. We wanted to ensure that we were ready for that particular occasion because we knew a lot of retirements were going to be taking place.

What is the obstacle? Well, it is at the Senate, Bill C-377. The Rand formula will be under attack. These kinds of scary things that take place withdraw us back from doing this kind of work because everyone is fearing for their job. Right now, even though we know that Canada is prospering, as far as the banks with their profits and everything else, they went the other way. Instead of going for growth, they went the opposite way and went for workforce adjustment.

To me, I find it frustrating, sitting here in front of a body and saying we were doing all this good work, trying to build momentum for 2017, and where are we today? We are talking about workforce adjustment.

As far as I am concerned, it is not about statistics but the reality of trying to suppress the bargaining agents from doing good work such as looking after Bill C-377. We are now so worried about Bill C-377 that our focus on going into all these other issues is lost, and that is the frustrating part.

The Chair: Ms. Benson, one of the concerns I have is we have workforce availability of women at 52.3, and there is representation of women at 54.6, and yet 79.1 per cent of the administrative support positions are held by women. It looks like

tribune pour cela, parce qu'il faut qu'il y ait reddition de comptes et on veut que ces gens produisent quelque chose, mais il faut un lien entre la base et le sommet, pour qu'une discussion ait lieu.

Dans le climat actuel, alors que se déroulent les processus de réaménagement des effectifs et que les employés craignent d'être licenciés, ils ont effectivement peur d'exprimer leurs craintes. Ils pourraient être stigmatisés ou étiquetés. Pourquoi donc approcheraient-ils leur champion ou quiconque s'est chargé de ce rôle de direction et parleraient-ils de leurs éventuels problèmes? Cela risquerait de mal faire paraître le ministère. En même temps donc, la crainte s'installe.

M. Ravjiani : Il faut se rappeler deux ou trois choses. Notamment que, en ce qui concerne le réaménagement des effectifs, l'information révèle, dès qu'on commence à l'analyser, que même s'il n'existe aucun lien entre les employés dont le rendement est inférieur ou ceux qui passent pour être en désaccord avec l'employeur... On pourrait voir des liens, mais on ne peut pas vraiment les montrer, faute de statistiques. Comme d'autres, avant moi, l'ont dit, c'est très difficile de fonctionner dans un climat où tout vient d'en haut.

Au temps du Conseil national des minorités visibles et autres, nous créions parfois, avec d'autres joueurs de l'Alliance, ce que nous appelions des ateliers et des séminaires, sans même passer par les syndicats. Nous nous y présentions et nous faisions appel à nos propres talents. Nous invitions des personnes comme le sénateur Oliver et la sénatrice Jaffer. Nous organisions ces manifestations parce que « Fonction publique 2017 », nous ne sommes pas encore là, a été créé par des intervenants comme moi. Nous voulions nous assurer d'être prêts pour cette occasion particulière, parce que nous prévoyions beaucoup de départs à la retraite.

Quel est l'obstacle? Eh bien, il est devant le Sénat. C'est le projet de loi C-377. On attaquera la formule Rand. Ces perspectives effrayantes nous empêchent de faire ce genre de travail, parce que chacun craint pour son emploi. Actuellement, même si nous savons que le Canada traverse une période de prospérité, pour autant qu'on se fie aux profits des banques et à tout le reste, on réagit comme si c'était la situation inverse. Au lieu de miser sur la croissance, on mise sur le contraire et on opte pour le réaménagement des effectifs.

Moi, je trouve particulièrement frustrant de me présenter devant un comité et de dire que nous faisions tout ce beau travail, en prévision de 2017, mais que, au lieu de cela, que faisons-nous? Nous parlons de réaménagement des effectifs.

Mon sujet d'inquiétude, ce ne sont pas les statistiques, mais le fait de détourner des agents de négociations de leur bon travail comme l'examen du projet de loi C-377. Nous sommes obnubilés par le projet de loi, au point de perdre de vue tous les autres problèmes. C'est ce qui est frustrant.

La présidente : Madame Benson, l'un de mes sujets de préoccupation est le suivant : la disponibilité des femmes au sein de la population active est de 52,3 p. 100, et le taux de représentation des femmes se situe à 54,6 p. 100. Pourtant,

there is a good representation of women in the federal public service, but it is very much at the bottom end. Can you comment on that?

Ms. Benson: I certainly will, because the majority of them will be PSAC members. I think we are 60 some odd per cent women within our union. That has been the discussion, and I am disheartened that there is no committee for women. For years we have talked about enhancing women's careers and having them come out of clerical and program administration into the management and the EX category, and that certainly has not been what we have seen of late.

Ms. Lamba: One of the statistics we have is around the mental health issue and disability insurance claims. We have seen an increase of mental health related disability claims. It was close to 50 per cent in 2011, and close to 70 per cent of those claims are women. There is something going on with respect to women. We need to dig deeper and have a place to be able to address those issues.

The Chair: Can you clarify for me? If the Treasury Board were to revise the employment equity policy, what would it look like and how would it differ from the present? You did speak about accountability and transparency, but what more should we be recommending?

Ms. Lamba: Right now, we are just in a place trying to convince Treasury Board to have a stand-alone employment equity policy because they are getting rid of it into two or three broad principles in this workplace/workforce policy. Our focus has been trying to maintain what we have.

If we were going to make it stronger with the current policy, we would definitely want stronger employment equity committees and stronger consultation and collaboration with bargaining agents, because that is inconsistent across departments and across the country. Some departments do it better than others, and some regions will do it better even within departments. We think that is an excellent forum to deal with employment equity issues that come up. That would be one. We would like to see more direction on that.

You have already talked about the strong mechanisms and accountability. Those are really important. Currently the direction is to go under the MAF, the management accountability framework, as you heard last week, and we do not think employment equity is a strong enough criteria under that, so the policy should be strengthened, the accountability and consequences.

There needs to be detailed resources, financial and human, that needs to be outlined. It cannot be just an issue that someone deals with off the side of their desk. They might even have the title

79,1 p. 100 des postes d'adjoints administratifs sont détenus par des femmes. Les femmes semblent donc bien représentées dans la fonction publique fédérale, mais elles se concentrent beaucoup dans les échelons inférieurs. Avez-vous des observations à formuler à ce sujet?

Mme Benson : Certainement, parce que la majorité d'entre elles sont membres de l'AFPC. Je pense que notre syndicat compte 60 p. 100 et quelques de femmes. Cela a été le sujet de la discussion, et je suis découragée par l'absence d'un comité pour les femmes. Pendant des années, nous avons parlé de bonifier la carrière des femmes, de les faire sortir des postes de commis et de l'administration des programmes pour les en faire des gestionnaires et les faire accéder à la catégorie EX. Ce n'est certainement pas la tendance récente.

Mme Lamba : Nous avons notamment des statistiques sur la santé mentale et les demandes de règlement pour l'assurance-invalidité. Nous avons assisté à une augmentation des demandes pour la santé mentale. En 2011, elle était près de 50 p. 100, et près de 70 p. 100 des demandes étaient faites par des femmes. Il se passe quelque chose chez elles. Nous devons creuser pour en savoir plus et disposer d'une tribune pour nous attaquer à ces problèmes.

La présidente : Pouvez-vous m'expliquer? Si le Conseil du Trésor devait revoir la politique d'équité en matière d'emploi, à quoi ressemblerait-elle et en quoi différerait-elle de la politique actuelle? Vous avez parlé de responsabilité et de transparence, mais que devrions-nous recommander en plus?

Mme Lamba : Actuellement, nous essayons seulement de convaincre le Conseil du Trésor de se donner une politique autonome d'équité en matière d'emploi, parce qu'il s'en débarrasse en exprimant deux ou trois principes généraux qui font partie de cette politique sur le milieu de travail et les effectifs. Nous essayons de préserver nos acquis.

Pour renforcer la politique en vigueur, nous voulons vraiment doter les comités pour l'équité en matière d'emploi de plus grands pouvoirs et assurer une consultation et une collaboration plus grandes avec les agents de négociation, parce que, d'un ministère à l'autre et d'un bout à l'autre du pays, il y a des différences. Certains ministères agissent mieux que d'autres, et certains bureaux régionaux aussi d'un même ministère. Nous pensons que c'est une excellente tribune pour parler des questions d'équité en matière d'emploi qui se posent. Ce serait une recommandation à faire. Nous aimerions plus d'orientations à ce sujet.

Vous avez déjà parlé des mécanismes puissants et de la responsabilisation. Ils sont vraiment importants. Actuellement, la tendance est de se conformer au Cadre de responsabilisation de gestion, le CRG, comme vous avez entendu la semaine dernière. Par contre, d'après nous, dans ce cadre, l'équité en matière d'emploi n'est pas un critère assez solide. Il faut donc renforcer la politique et la responsabilisation et amplifier les conséquences.

Il faut des ressources détaillées, financières et humaines, et les définir. Ce n'est pas un problème pour lequel un agent improvise rapidement une solution. Le titre de ces agents pourrait même

"Employment Equity," but what they do with that, we are not sure. For example, Treasury Board does not even a section any more dealing with employment equity themselves. If you actually went to GEDS, you would not find an employment equity officer for Treasury Board any more. Different people do different parts of that work.

It is really outlining in greater detail what should be there in respect to implement systems review or workforce analysis. That would be helpful. Yes, it is in the legislation, but it is nice to have it in the policy to strengthen that and to add to that.

Mr. Ravjiani: I want to make a quick comment. From the 2011-12 report, we went in and further broke down some of the statistics. We have it in our article, which we have brought for your reference. We find that the statistics are really good when we talk about certain employers, like the RCMP, for instance. It is excellent, with 72 per cent representation. HRSDC is around 69 per cent. Then we get into Fisheries and Oceans, and it is 36 per cent. National Defence is 39 per cent and Natural Resources is around 44 per cent. We recommend that perhaps we should be going and looking at the best practices of these departments that are doing really well and seeing what they do well.

We will share that document with you, because we have it as an article in our spring magazine. It is all broken down into different categories for different groups. I thought it was really good information, and this is where we need to go with it. I know the previous speakers who were here were talking about 8.9 and 12.1 when it came to the executive, and we have all this stuff.

It is important for us to be able to look at the best practices in different departments and try to go in and share those with the departments that are not doing so well and perhaps maybe mentor them and perhaps go out and find out what their problems are.

The Chair: Please forward that article to the clerk. I thank all four of you for coming this afternoon. We really look to you for guidance, and you balance some of the things we hear. We count on your support on a regular basis. You are very supportive of our work. I know I speak on behalf of the whole committee in thanking you for your continuing support. Thank you very much.

(The committee adjourned.)

OTTAWA, Monday, May 6, 2013

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 4 p.m. to monitor issues related to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations.

comporter la mention « équité en matière d'emploi », mais à quoi servent-ils vraiment? Par exemple, au Conseil du Trésor, il n'y a même plus de section qui s'occupe d'équité en matière d'emploi. Aux services d'annuaires gouvernementaux électroniques, les SAGE, on ne peut plus trouver d'agents de l'équité en matière d'emploi au Conseil du Trésor. Ce travail est morcelé entre différentes personnes.

C'est vraiment d'exposer plus en détail les conditions à assurer pour la mise en œuvre de l'examen des systèmes et l'analyse des effectifs. Ce serait utile. Oui, la loi y pourvoit, mais ce serait bon que la politique, en plus, les énumère pour renforcer la loi.

M. Ravjiani : Une toute petite observation. Nous avons ventilé certaines des statistiques du rapport de 2011-2012. C'est dans l'article que nous avons apporté pour que vous le consultiez. Nous avons constaté que les statistiques sont vraiment belles pour certains employeurs comme la GRC, par exemple. La représentation, à 72 p. 100, y est excellente. À HRDCC, c'est autour de 69 p. 100. Ensuite, à Pêches et Océans, c'est 36 p. 100. À la Défense nationale, c'est 39 p. 100, tandis qu'à Ressources naturelles, c'est environ 44 p. 100. Nous recommandons de peut-être examiner les pratiques exemplaires de ces premiers de classe pour voir ce qu'ils font de bien.

Nous vous laissons ce document, qui est un article paru dans la livraison du printemps de notre magazine. Toutes les statistiques sont ventilées selon les diverses catégories des différents groupes. J'ai pensé que ces renseignements étaient vraiment utiles, et voilà à quoi ils devraient servir. Je sais que les témoins qui nous ont précédés ont parlé de 8,9 et de 12,1, en ce qui concerne l'exécutif. Nous avons toutes ces données.

Il importe pour nous de pouvoir examiner les pratiques exemplaires des différents ministères et de les faire connaître aux ministères qui ne réussissent pas aussi bien qu'eux, peut-être les conseiller et peut-être cerner leurs problèmes.

La présidente : Veuillez, s'il vous plaît, communiquer cet article au greffier. Je vous remercie tous les quatre d'être venus témoigner. Nous comptons vraiment sur vous pour nous guider, et votre opinion permet de relativiser les témoignages que nous avons entendus. Nous comptons sur votre appui régulier. Vous nous appuyez beaucoup dans notre travail. C'est au nom du comité que je vous remercie de votre appui indéfectible. Merci beaucoup.

(La séance est levée.)

OTTAWA, le lundi 6 mai 2013

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 heures, pour faire une étude sur l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et à examiner, entre autres choses, les mécanismes du

(topic: United Nations Security Council Resolution 1325 on women, peace and security)

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

[*Translation*]

The Chair: Honourable Senators, I call to order the 34th meeting of the Standing Senate Committee on Human Rights in this 41st Parliament.

Our committee has received from the Senate the mandate to examine issues relating to human rights in Canada and overseas.

[*English*]

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

Honourable senators, as you know, we are conducting an update on the implementation the United Nations Security Council Resolution 1325 and its successor resolutions on women, peace and security.

[*Translation*]

Resolution 1325 was adopted unanimously by the United Nations Security Council on October 31, 2000. It deals with the impact of armed conflict on women and girls and, more specifically, calls attention to their special needs during repatriation and resettlement, and for rehabilitation, reintegration and post-conflict reconstruction.

[*English*]

In September 2009, our committee commenced its study on the implementation of the resolution, which led to the tabling of a report, in November 2010, entitled *Women, Peace and Security: Canada Moves Forward to Increase Women's Engagement*. This report was supported by a subsequent report, tabled by our committee in December 2010, entitled *Training in Afghanistan: Include Women*. Canada's National Action Plan, entitled *Building Peace and Security for all*, was released on October 5, 2010. The committee welcomed the development of the plan and recognized that it followed the framework outlined in the UN Secretary-General's 2010 report to the Security Council on women, peace and security.

However, the committee was also of the view that the Government of Canada should take a more rigorous approach to evaluating its efforts to meet the goals outlined in the United Nations Security Council's resolutions on women, peace and security.

gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. (sujet : la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité)

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*]

Je tiens à rappeler aux auditeurs que les séances du comité sont ouvertes au public et qu'elles sont diffusées sur le site web du Parlement, à l'adresse parl.gc.ca. Vous trouverez plus de détails sur les témoins en consultant le site web sous la rubrique « Comités du Sénat ».

Honorables sénateurs, comme vous le savez, nous faisons le point sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et de ses résolutions subséquentes sur les femmes, la paix et la sécurité.

[*Français*]

La résolution 1325 a été adoptée à l'unanimité par le Conseil de sécurité des Nations Unies le 31 octobre 2000. Elle porte sur les effets des conflits armés sur les femmes et les petites filles et souligne plus particulièrement leurs besoins sur les plans du rapatriement, de la réinstallation, du relèvement, de la réinsertion et de la reconstruction après les conflits.

[*Traduction*]

En septembre 2009, le comité a entrepris son étude sur la mise en œuvre de la résolution, ce qui a mené au dépôt d'un rapport, en novembre 2010, intitulé *Les femmes, la paix et la sécurité : Le Canada agit pour renforcer la participation des femmes*. Ce rapport a été étayé par un rapport subséquent, déposé par le comité en décembre 2010, *La formation en Afghanistan : inclure les femmes*. Le plan d'action du Canada, intitulé *Offrir la paix et la sécurité à tous*, a été publié le 5 octobre 2010. Le comité s'est réjoui de l'élaboration du plan et a reconnu qu'il était conforme au cadre décrit par le Secrétaire général des Nations Unies dans le rapport qu'il a fait au Conseil de sécurité en 2010 sur les femmes, la paix et la sécurité.

En revanche, le comité était aussi d'avis que le gouvernement du Canada devrait faire preuve de plus de rigueur dans l'évaluation des efforts qu'il déploie pour atteindre les objectifs décrits dans les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité.

Accordingly, the committee's report included recommendations that the plan be implemented with clear targets that each specific action in the plan is intended to reach and time-bound indicators corresponding to the realization of these targets.

We also recommended that the Government of Canada allocate clear, dedicated and multi-year budgetary resources toward the implementation of its action plan. Although Canada's National Action Plan states that DFAIT will compile an annual report of Canada's progress in implementing the UN Security Council's resolutions on women, peace and security, no report has yet been made publicly available.

My name is Mobina Jaffer, and, as chair of the committee, it is my pleasure to welcome you to this committee. I will now go to the deputy chair, who will introduce herself, and then the other members will introduce themselves.

Senator Ataullahjan: I am Senator Salma Ataullahjan, and I represent Toronto, Ontario.

Senator Ngo: Senator Ngo, Ontario.

Senator Andreychuk: Raynell Andreychuk, Saskatchewan.

Senator Oh: Victor Oh, Ontario.

Senator Harb: Mac Harb, Ontario.

The Chair: Let me introduce our first panel. I would like to welcome, from Foreign Affairs and International Trade, Marie Gervais-Vidricaire, Director General, Stabilization and Reconstruction Task Force. I can say to my colleagues here that she certainly has a lot of experience over many years, and we welcome her here to the panel. Jim Junke also has many years of experience on these issues, and he is the Director, Human Rights and Governance Policy Division.

From National Defence, we want to welcome Major-General Michael Day, Director General, International Security Policy.

From the Canadian International Development Agency, we have a friend of the committee, Lilian Chatterjee, Director General, Thematic and Sectoral Policy, Strategic Policy and Performance Branch.

We welcome all of you. We see your presence here as a partnership in working on these difficult but very important issues. I understand that there will be two presentations, one from Foreign Affairs and International Trade Canada and another one from National Defence.

Marie Gervais-Vidricaire, Director General, Stabilization and Reconstruction Task Force, Foreign Affairs and International Trade Canada: Thank you very much, Madam Chair. Good afternoon. I thank the committee for the opportunity to update you on the progress that the government is making on the implementation of Canada's National Action Plan on women,

Par conséquent, dans son rapport, le comité a recommandé que le gouvernement du Canada affermisse son plan en définissant les objectifs à atteindre pour chacune des mesures prévues et en assortissant les indicateurs de délais pour atteindre ces objectifs.

Nous avons également recommandé que le gouvernement du Canada affecte des ressources budgétaires pluriannuelles bien définies à la mise en œuvre du plan d'action. Même s'il est mentionné dans le plan d'action du Canada que le MAECI dressera un rapport annuel des progrès du Canada dans la mise en œuvre des résolutions du CSNU sur les femmes, la paix et la sécurité, rien de tel n'a encore été publié.

Je m'appelle Mobina Jaffer et, à titre de présidente du comité, c'est pour moi un grand plaisir de vous souhaiter la bienvenue à cette séance. J'invite les membres du comité à se présenter à tour de rôle, à commencer par la vice-présidente.

La sénatrice Ataullahjan : Je suis la sénatrice Salma Ataullahjan, et je représente Toronto, en Ontario.

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

La sénatrice Andreychuk : Raynell Andreychuk, de la Saskatchewan.

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

Le sénateur Harb : Mac Harb, de l'Ontario.

La présidente : Permettez-moi de vous présenter notre premier groupe de témoins. J'aimerais tout d'abord souhaiter la bienvenue à Marie Gervais-Vidricaire, directrice générale du Groupe de travail pour la stabilisation et la reconstruction, au sein du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international. Je peux vous affirmer qu'elle a acquis beaucoup d'expérience au cours de sa longue carrière. Jim Junke compte également de nombreuses années d'expérience dans ces dossiers, et il occupe le poste de directeur à la Direction des politiques des droits de la personne et de la gouvernance.

Nous accueillons ensuite le major-général Michael Day, directeur général de la Politique de sécurité internationale, à la Défense nationale.

Enfin, nous retrouvons une amie du comité, Lilian Chatterjee, directrice générale des Politiques thématiques et sectorielles, au sein de la Direction générale des politiques stratégiques et du rendement.

Nous vous souhaitons la bienvenue à tous. Nous vous considérons comme des partenaires dans le cadre de l'étude de ces dossiers, à la fois difficiles et très importants. Je crois savoir qu'on entendra deux exposés, tout d'abord d'Affaires étrangères et Commerce international Canada, puis de la Défense nationale.

Marie Gervais-Vidricaire, directrice générale, Groupe de travail pour la stabilisation et la reconstruction, Affaires étrangères et Commerce international Canada : Merci beaucoup, madame la présidente. Bonjour à tous. Je remercie le comité de me donner l'occasion de faire le point sur les progrès réalisés par le gouvernement dans la mise en œuvre du Plan d'action national

peace and security. It has been two and a half years since the government announced the Canadian National Action Plan in October 2010. The Department of Foreign Affairs and International Trade, along with the Department of National Defence, the Canadian International Development Agency and the Royal Canadian Mounted Police, has been active in meeting the commitments under the action plan and, therefore, helping to advance UN member states' obligations under Resolution 1325. Where possible, our departments are working together to maximize the effectiveness of our efforts.

I am pleased, today, to be joined by Major-General Michael Day, Director General, International Security Policy at DND, who will give brief opening remarks as well, and Lilian Chatterjee, Director General, Thematic and Sectoral Policy, Strategic Policy and Performance Branch at CIDA, who will be pleased to respond to any questions you might have related to CIDA's work to implement the National Action Plan.

I am also joined by my colleague Jim Junke, Director, Human Rights and Governance Policy Division, and we will be pleased to answer any questions related to DFAIT's work.

DFAIT has been active in implementing the action plan in three areas upon which I will briefly report to you today as follows: Establishing the structures and processes, within DFAIT and interdepartmentally, to manage the implementation; engaging internationally and within Canada to promote the women, peace and security agenda; and programming to promote the tenets of women, peace and security in conflict-affected and fragile states.

The first area is structures and processes. Within the Department of Foreign Affairs and International Trade, the office for leading and coordinating women, peace and security issues is located within the Stabilization and Reconstruction Task Force, which we call START. It is responsible for policy development, the deployment of civilian experts and programming with respect to Canadian interventions in conflict-affected and fragile states, such as Haiti, Syria and Afghanistan.

Women, peace and security matters are integrated into all aspects of this work. We have instituted regular training on how to implement a gender-based approach for all START officers and more targeted training for selected officers to develop in-house expertise. We also offer this training to officers in other DFAIT bureaus and government departments to ensure a whole-of-government approach to implementing the action plan.

du Canada sur les femmes, la paix et la sécurité. Deux années et demie se sont écoulées depuis que le gouvernement a annoncé l'adoption du plan d'action, en octobre 2010. Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, ainsi que le ministère de la Défense nationale, l'Agence canadienne de développement international et la Gendarmerie royale du Canada ont activement mis en œuvre les engagements du plan d'action et, ce faisant, ont contribué à la concrétisation des obligations des États membres des Nations Unies concernant la résolution 1325. De plus, ces ministères collaborent dans les secteurs appropriés afin d'optimiser l'efficacité de leurs efforts.

J'ai le plaisir d'être accompagnée du major-général Michael Day, directeur général de la politique de sécurité internationale du MDN, qui prononcera également quelques mots de bienvenue, et de Lilian Chatterjee, directrice générale des politiques thématiques et sectorielles de l'ACDI, qui sera ravie de répondre à toutes vos questions sur le travail qu'accomplit l'ACDI en vue de mettre en œuvre le plan d'action du Canada.

Je suis également accompagnée de mon collègue, Jim Junke, directeur de la Direction des politiques des droits de la personne et de la gouvernance, qui pourra également répondre à vos questions concernant le travail du MAECI.

Le MAECI s'est employé à mettre en œuvre le plan d'action en déployant des efforts dans trois domaines dont je vous parlerai brièvement aujourd'hui. Il s'agissait en l'occurrence de mettre en place les structures et les processus nécessaires au MAECI et au niveau interministériel pour gérer la mise en œuvre; d'effectuer des démarches sur le plan international et au Canada afin de promouvoir les efforts en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité; et de mettre à exécution des programmes pour promouvoir les principes de l'action en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité dans des États fragiles et en proie à un conflit.

Tout d'abord, sur le plan des structures et des processus, sachez qu'au MAECI, le bureau chargé de diriger et de coordonner l'action en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité relève du Groupe de travail sur la stabilisation et la reconstruction, soit le GTSR. Le groupe a pour mission d'élaborer des politiques, de déployer des experts civils et d'exécuter des programmes en ce qui concerne les interventions canadiennes dans des États fragiles et en proie à un conflit, comme Haïti, la Syrie et l'Afghanistan.

La nécessité d'œuvrer en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité est prise en compte dans tous les aspects de ce travail. Nous avons institué une formation régulière sur la façon d'appliquer une approche soucieuse de l'égalité entre les sexes, qui s'adresse à tous les agents du GTSR, ainsi qu'une formation ciblée à l'intention de certains agents afin de perfectionner l'expertise interne. Nous offrons aussi cette formation à des agents d'autres directions générales du MAECI et d'autres ministères pour s'assurer que la mise en œuvre du plan d'action s'inscrit dans une approche pangouvernementale.

START chairs and regularly convenes a women, peace and security working group of DFAIT divisions, as well as an interdepartmental working group including DND, the RCMP, CIDA and Status of Women Canada.

We report progress on implementation issues at senior levels through the interdepartmental START advisory board, which I chair.

The government will table in Parliament, before the House rises this spring, the Canadian National Action Plan's annual report for the fiscal year 2011-12. This will be the first annual Canadian National Action Plan report and, as such, has required a considerable the effort by departments and agencies to produce a comprehensive account of the government's WPS activities. We believe that this will be of interest to Canadians and to the international community. The report is in its final stages, and we would be happy to provide the committee with a copy once it has been tabled.

[*Translation*]

Upon the announcement of the national action plan, we reached out to like-minded countries and organizations such as the United Kingdom, the United States, the Netherlands, NATO and the European Union.

We have built a useful network by which we share experiences and lessons on WPS (women, peace and security) issues of mutual concern. This bilateral work complements Canada's ongoing role as the chair of the Group of Friends of Women, Peace and Security at the United Nations, where we work with like-minded countries to promote the women, peace and security agenda, including at the Security Council. Canada played a leading role with G8 countries, the outcome of which were strong commitments by leaders and foreign ministers in 2012, and the landmark G8 Prevention of Sexual Violence in Conflict Declaration by G8 foreign ministers in April, 2013. This declaration recognizes the importance of the involvement of women in decision-making processes.

Our diplomatic posts continue to promote the women, peace and security agenda with host governments and civil society in countries of concern such as Libya and Afghanistan.

WPS programming: Through the DFAIT Global Peace and Security Fund and the Canadian Fund for Local Initiatives, we continue to sponsor police and other civilian deployments and projects promoting the WPS agenda.

De plus, le GTSR préside un groupe de travail sur les femmes, la paix et la sécurité formé de représentants de différentes directions du MAECI ainsi qu'un groupe de travail interministériel auquel siègent des représentants du MDN, de la GRC, de l'ACDI et de Condition féminine Canada.

Nous rendons compte des avancées réalisées vers la mise en œuvre du plan auprès des hauts responsables par l'intermédiaire du Conseil consultatif du GTSR, que je préside.

Ce printemps, avant l'ajournement de la Chambre, le gouvernement déposera son rapport annuel sur la mise en œuvre du plan d'action du Canada pour l'année financière 2011-2012. Il s'agira du premier rapport annuel à ce sujet, de sorte que les ministères et organismes concernés ont dû déployer des efforts considérables afin de préparer un compte rendu complet des activités du gouvernement en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité. Or, nous sommes convaincus que ce document s'avérera instructif pour les Canadiens et la communauté internationale. L'élaboration de ce rapport est presque terminée, et une fois qu'il aura été déposé, nous serons ravis d'en fournir un exemplaire au comité.

[*Français*]

Dès l'annonce de l'adoption du Plan d'action national, nous avons établi un dialogue avec des pays et des organisations partageant la même vision, comme le Royaume-Uni, les États-Unis, les Pays-Bas, l'OTAN et l'Union européenne.

Ce faisant, nous avons mis en place un réseau utile qui nous permet de partager les expériences et les enseignements face à des préoccupations communes liées aux femmes, à la paix et à la sécurité. Ces efforts bilatéraux servent de complément au rôle actuel du Canada en tant que président du Groupe des amis des femmes, de la paix et de la sécurité aux Nations Unies. Au sein de ce groupe, nous collaborons avec des pays partageant la même vision afin de promouvoir le programme d'actions en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité y compris au Conseil de sécurité des Nations Unies. Le Canada a joué un rôle de premier plan dans ce domaine avec les pays du G8, ce qui s'est traduit par des engagements fermes par les dirigeants et les ministres des Affaires étrangères du G8 en 2012. Cela a aussi donné lieu à l'adoption d'une déclaration historique par des ministres des Affaires étrangères du G8 sur la prévention de la violence sexuelle dans les conflits en avril 2013. Cette déclaration fait état de l'importance que revêt la participation des femmes au processus de prise de décision.

En outre, nos missions diplomatiques continuent à promouvoir l'action en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité auprès des gouvernements hôtes et de la société civile de pays qui suscitent des préoccupations tels que la Libye et l'Afghanistan.

Les programmes en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité : par l'intermédiaire du Fonds pour la paix et la sécurité mondiale d'Affaires étrangères et Commerce international Canada et du Fonds canadien d'initiatives locales, nous

For example, since the 2010-11 fiscal year, the global peace and security fund has disbursed more than $18.6 million for projects where WPS issues were addressed in whole or in part. Among other results, this work has allowed us to increase the participation of women in political processes and in conflict prevention initiatives in Nepal, Sierra Leone and Tunisia; to promote and protect the human rights of women and girls by assisting in the development of host country laws and institutions, supporting education on women's and girls' rights, increased access to legal and recovery services for women and girls who are victims of sexual violence, and support for advocacy on protection and prevention issues in countries such as Afghanistan; to strengthen the capacity of women's organizations, lawyers, human rights defenders, and state prosecutors to investigate and litigate cases of sexual violent crimes committed against women who are victims of armed conflicts, such as in Colombia. It has also allowed us to deploy police and other civilian experts to investigate crimes of sexual violence in such countries of concern as Libya and Syria.

[*English*]

I would be pleased to take your questions.

The Chair: Thank you. We will have questions after both presentations.

Major-General Michael Day, Director General, International Security Policy, National Defence: Thank you and good afternoon. Obviously, I am delighted to be here this afternoon to update you on the discussion of our department's progress in implementing Canada's National Action Plan for the Implementation of the United Nations Security Council Resolution on women, peace and security, and to address any questions you may have.

The Department of National Defence and the Canadian Armed Forces are committed, together with our partners in other government departments, including DFAIT and CIDA, to fully implement the UN Security Council Resolution on women, peace and security, such as UNSCR 1325, 1820 and follow-on resolutions. We recognize the legal, ethical and operational imperatives of following through this in our daily life and on deployed operations.

At DND, the coordination of women, peace and security issues are the responsibility of our team in the international security policy division. We do this in collaboration with other groups in the department and the Canadian Armed Forces, such as our Strategic Joint Staff, our Chief of Military Personnel, Canadian

continuons d'appuyer le déploiement de policiers et d'autres civils ainsi que des projets visant à promouvoir l'action en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité.

À titre d'exemple, depuis l'année financière 2010-2011, le Fonds mondial pour la paix et la sécurité a consacré plus de 18.6 millions de dollars à des projets ayant permis de remédier, en tout ou en partie, à des problématiques liées aux femmes, à la paix et à la sécurité. Entre autres résultats, ces efforts ont permis d'accroître la participation des femmes aux processus politiques et aux initiatives visant à prévenir les conflits au Népal, au Sierra Leone et en Tunisie; de promouvoir et de protéger les droits des femmes et des filles en contribuant à la mise en place de lois et institutions nécessaires dans les pays hôtes, en aidant à la sensibilisation aux droits des femmes et des filles, en améliorant l'accès aux services juridiques et de rétablissement à l'intention des femmes et des filles victimes de violence sexuelle et en soutenant la promotion des enjeux liés à la protection et à la prévention dans des pays comme l'Afghanistan; de renforcer la capacité des organismes d'aide aux femmes, des avocats, des défenseurs des droits humains et des procureurs nationaux; de faire enquête sur des crimes sexuels violents commis contre des femmes dans des conflits armés et de traduire en justice les responsables comme en Colombie. Ils ont permis également de déployer des experts civils et des policiers chargés de faire enquête sur des cas de violence sexuelle dans des pays qui suscitent des préoccupations comme la Libye et la Syrie.

[*Traduction*]

Je répondrai volontiers à vos questions.

La présidente : Merci. Nous poserons nos questions à la suite des deux exposés.

Major-général Michael Day, directeur général, Politique de sécurité internationale, Défense nationale : Merci et bonjour à tous. De toute évidence, je suis heureux de faire le point aujourd'hui sur les progrès que notre ministère a réalisés pour mettre en œuvre le plan d'action du Canada en ce qui concerne la suite à donner aux résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité. C'est d'ailleurs avec plaisir que je répondrai à vos questions.

De concert avec nos partenaires d'autres ministères et organismes fédéraux, dont le MAECI et l'ACDI, le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes sont déterminés à mettre pleinement à exécution les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité, par exemple les résolutions 1325 et 1820 et les résolutions subséquentes. Nous reconnaissons les impératifs juridiques, éthiques et opérationnels de donner suite à ces résolutions dans notre vie quotidienne et en mission à l'étranger.

Au ministère de la Défense nationale, la coordination des dossiers concernant les femmes, la paix et la sécurité relève de notre équipe au sein de la Division de la politique de sécurité internationale. Nous collaborons avec d'autres intervenants du ministère et des Forces armées canadiennes, y compris l'état-

Joint Operations Command and, of course, the three environments, to name just a few. Holistically, it involves every part of the organizations of National Defence and the Canadian Armed Forces. Together, we work to feed this effort into the whole of the government community's efforts, led by DFAIT, to implement the action plan and to report on our activities.

From a National Defence perspective, implementation means making sure that the training provided to the Canadian Armed Forces members deploying on peace support operations as well as the training that DND and the CF provide to other countries through our Military Training and Cooperation Program, reflect how conflicts affect women and men differently and how this needs to be addressed for legal ethical and operational reasons. It also involves having policies in place that promote the participation and representation of women in decision-making, as well as the protection of the human rights of women and girls, in particular the prevention of sexual violence.

Our department also provides the women, peace and security agenda by our work through international organizations such as NATO, including sending a DND representative to participate at the NATO Committee on Gender Perspectives and reporting on Canada's activities in this body. In fact, DND has chaired this committee in the past and will seek to do so again in the future. At last year's NATO summit in Chicago, the allies recommitted themselves to the cause by endorsing a strategic progress report on the mainstreaming of UNSCR 1325 and related resolution into NATO-led operations. This is reflected in the everyday conduct of NATO operations around the world, including places such as Afghanistan.

We also do our part to encourage discussions on these issues within civil society. For example, our defence engagement program has provided funding to support the sixth annual workshop for Women in International Security, bringing together academics, students and practitioners for an exchange of ideas on the relationship between women and violence as one of the defining features of international security.

Although it is but one aspect of the implementation of these resolutions, I would be remiss if I did not highlight Canada's place as a leader in terms of the role of women in the military. Currently, women make up 14 per cent of the Canadian Armed Forces when taking into account both regular and reserve force members. While this is a significant achievement, we recognize that it is still a ways to go from our longer term objective of 25 per cent. Women are eligible to serve in all military occupations, including combat. They were proven in Afghanistan, not only as participants but also as leaders.

major interarmées stratégique, le chef du personnel militaire, le Commandement des opérations interarmées du Canada et, bien sûr, les trois armées, pour n'en mentionner que quelques-uns. De façon générale, nous tirons parti de toutes les divisions du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes. Ensemble, nous unissons nos efforts à ceux de l'ensemble du gouvernement, sous la direction du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, afin de mettre en œuvre le plan d'action et de rendre compte de nos activités.

Pour le ministère de la Défense nationale, la mise en application des résolutions se traduit par le fait de veiller à ce que les instructions données aux militaires canadiens exécutant des opérations de paix et à d'autres pays, par l'intermédiaire du Programme d'instruction et de coopération militaires, tiennent compte du fait que les conflits touchent les femmes différemment que les hommes et qu'il faut remédier à cela pour des raisons d'ordre juridique, éthique et opérationnel. Cette démarche suppose aussi que le Canada dispose de politiques favorisant la participation et la représentation des femmes dans le processus décisionnel ainsi que la protection des droits des femmes et des filles, notamment la prévention de la violence sexuelle.

Notre ministère met aussi de l'avant le plan d'action en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité en collaborant avec des organismes internationaux tels que l'OTAN, notamment en envoyant un représentant à la réunion du Comité OTAN sur la dimension de genre et en rendant compte des activités du Canada à cette tribune. En fait, le ministère de la Défense nationale a présidé ce comité dans le passé et cherchera à le faire de nouveau à l'avenir. Lors du sommet de l'OTAN, tenu l'an dernier à Chicago, les alliés se sont de nouveau engagés à l'égard de cette cause en sanctionnant un rapport périodique stratégique sur l'intégration de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et des résolutions connexes dans les opérations dirigées par l'OTAN. Cela est reflété dans le déroulement quotidien des opérations de l'OTAN partout dans le monde, y compris en Afghanistan.

Nous faisons aussi de notre mieux pour encourager un dialogue sur ces questions dans la société civile. Par exemple, le Programme de coopération de la Défense a contribué au financement du sixième atelier annuel sur les femmes et la sécurité internationale, qui a réuni des universitaires, des étudiants et des praticiens du domaine pour un échange d'idées sur le rapport qui existe entre les femmes et la violence et qui constitue l'un des facteurs déterminants en matière de sécurité internationale.

Enfin, bien que ceci ne concerne pas la mise en œuvre de ces résolutions, je m'en voudrais de ne pas souligner le leadership dont le Canada fait preuve sur le plan du rôle des femmes dans les forces armées. Les femmes constituent 14 p. 100 de l'effectif de la Force régulière et de la Réserve des Forces armées canadiennes. C'est certes là une réalisation remarquable, mais l'objectif à long terme est d'atteindre 25 p. 100. Les femmes sont admissibles à tous les groupes professionnels militaires, y compris les spécialités de combat. Elles ont fait leurs preuves en Afghanistan, non seulement comme exécutantes, mais aussi comme leaders. Elles

Today, they serve in a variety of roles in international missions from the Sinai in Egypt, to the Democratic Republic of Congo, to Afghanistan. Therefore, while we recognize there is still much left to be done on the integration of women to the Canadian Armed Forces, we are very proud not only of the progress we have made but also of the female leaders we currently have serving.

Thank you again for the opportunity to appear before the committee today. I would be pleased to answer your questions.

The Chair: Thank you. I have a question for clarification. The committee recommended in its report that the Government of Canada allocate clear, dedicated and multi-year budgetary sources to the implementation of its action plan. I heard you say that the action plan will be tabled at the end of the session. I know that you cannot tell us what is in it, and I respect that very much. However, are you looking at the committee's recommendation or will it be in the form suggested by the committee with clear targets; the intended target of each specific action of the plan; and time bound indicators corresponding to the realization of these targets?

Ms. Gervais-Vidricaire: During the first years of implementation, we will establish the baseline data and identify areas for improvement in the mid-term review, including the possibility of targets. With regard to the resources that you raise, Madam Chair, I would say that Canada's action plan provides a ensuring policy framework that applies to programs and activities of the government, which in total are valued, as we know, in terms of billions of dollars. I referred in my opening remarks to some dedicated funding to some specific projects with our Global Peace and Security Fund, but of course the government as a whole is doing a lot more. I know that my colleague from CIDA can address that as well.

The Chair: In your paper, you have said that you are increasing the participation of women in political processes and conflict-prevention initiatives. I have spoken to women from La Paz, Sierra Leone and Tunisia — from Tunisia, a few weeks ago — and they do not feel included. I am now going to be able to share this with them. Can you give us specific examples of what kind of participation you are helping Tunisian women with?

Ms. Gervais-Vidricaire: I could provide the committee with a list of specific projects we have undertaken in the case of Tunisia, but I think it is in terms of women's participation in the electoral process. In the case of Afghanistan, for example, we have worked on issues related to women's rights and trying to help some young women lawyers to work within their communities to make the women more aware of their rights and trying to respond to some of their concerns. In terms of specific projects, I would be pleased to provide the committee with a brief description after this session.

remplissent aujourd'hui des rôles variés dans des missions internationales depuis le Sinaï, en Égypte, jusqu'en République démocratique du Congo et en passant par l'Afghanistan. Par conséquent, bien que nous soyons conscients du fait qu'il reste encore beaucoup à faire pour intégrer les femmes dans les forces armées, nous sommes très fiers non seulement des progrès accomplis jusqu'ici sur ce plan, mais aussi des femmes qui y occupent présentement un poste de direction.

Je vous remercie encore une fois de m'avoir permis de comparaître aujourd'hui. Je me ferai maintenant un plaisir de répondre à vos questions.

La présidente : Merci. J'aimerais vous poser une question. Notre comité avait recommandé au gouvernement du Canada d'affecter des ressources budgétaires pluriannuelles bien définies à la mise en œuvre du plan d'action du Canada. Je vous ai entendu dire que votre plan d'action sera présenté ultérieurement. Je sais que vous n'avez pas le droit de nous dire ce qu'il contiendra, et je respecte cela. Toutefois, comptez-vous suivre la recommandation du comité en définissant les objectifs à atteindre pour chacune des mesures prévues dans le plan d'action du Canada et en assortissant les indicateurs d'échéances pour chacun de ces objectifs?

Mme Gervais-Vidricaire : Au cours des premières années, nous établirons les données de référence et, au cours de l'examen de mi-parcours, nous cernerons les améliorations à apporter, notamment la possibilité de fixer des objectifs. En ce qui concerne la question des ressources, madame la présidente, le plan d'action du Canada prévoit un cadre stratégique pour les programmes et les activités du gouvernement, dont la valeur totale se chiffre en milliards de dollars. Dans ma déclaration, j'ai fait référence à un financement expressément affecté à certains projets précis grâce à notre Fonds pour la paix et la sécurité mondiales, mais, bien sûr, le gouvernement fait beaucoup plus que cela. Je sais que ma collègue de l'ACDI pourrait aussi en parler.

La présidente : Dans votre mémoire, vous avez dit que vous accroissez la participation des femmes aux processus politiques et aux initiatives visant à prévenir les conflits. J'ai parlé avec des femmes de La Paz, du Sierra Leone et de la Tunisie — de la Tunisie, il y a quelques semaines à peine — et elles ne sentent pas que c'est le cas. Je vais maintenant pouvoir leur faire part de ce que vous dites. Pourriez-vous nous donner des exemples précis de domaines dans lesquels vous souhaiteriez accroître la participation des Tunisiennes?

Mme Gervais-Vidricaire : Je pourrais fournir au comité une liste complète des projets que nous avons entrepris en Tunisie, mais je pense qu'il s'agit surtout de la participation au processus électoral. Dans le cas de l'Afghanistan, par exemple, nous avons travaillé à des questions liées aux droits des femmes et avons aidé certaines jeunes avocates à sensibiliser les femmes de leurs collectivités à leurs droits et à apaiser certaines de leurs inquiétudes. Je serais heureuse de fournir au comité une brève description de ces projets ultérieurement.

The Chair: Not so much looking at specific projects but as to how you are enabling political participation. Thank you. I appreciate your providing that to us.

Senator Ataullahjan: Thank you for your presentation. The chair asked part of my question. This committee presented a report on the role that the Government of Canada could play in supporting the promotion and protection of women's rights in Afghanistan. This was as Canada's mission to Kandahar was ending, and our contribution was going to be refocused on the NATO-led mission. In that report, the committee recommended that the Government of Canada include advancement of women's rights as one of its five priorities for Afghanistan post-2011. Now that we are in 2013, can you comment on whether women have been engaged in Afghanistan and what Canada's role has been?

Ms. Gervais-Vidricaire: I will speak for DFAIT and then I will turn to my colleague from CIDA to speak about what CIDA has been doing.

Definitely, engaging women has been the priority for us. We have supported the implementation of an innovative and dynamic public engagement plan to educate and encourage religious and community leaders in women's rights and to promote a positive societal change. We have also supported capacity building of civil society organizations, including women's organizations, to deliver both program development training in terms of including advocacy and monitoring capabilities, program formulation, reporting for accountability and transparency, as well operational training, including finance, accounting and human resources, all of this in order to help to build capacity. There is still quite a lot of work to be done in that respect, so we have to help women to help themselves, to organize themselves.

Lilian Chatterjee, Director General, Thematic and Sectoral Policy, Strategic Policy and Performance Branch, Canadian International Development Agency: Thank you, Senator Ataullahjan. The protection and advancement of women's rights has been, and continues to be, a key pillar of Canada's engagement in Afghanistan. Canada will continue to work to ensure that there is no backsliding on the visible progress of Afghan women over the past decade. You are probably aware of the Tokyo Declaration and Mutual Accountability Framework, which provides parameters for the relationship moving forward between donors and the Government of Afghanistan, founded on progress towards governance commitments, including anti-corruption measures and effectiveness, and bringing the issue of women and girls to the forefront.

La présidente : Je ne m'intéresse pas tant aux projets précis qu'à la manière dont vous favorisez la participation des femmes au processus politique. Merci. Je vous serais reconnaissante de nous fournir ces renseignements.

La sénatrice Ataullahjan : Merci pour votre exposé. La présidente a posé une partie de ma question. Notre comité a présenté un rapport sur le rôle que le gouvernement du Canada pourrait jouer dans la promotion et la protection des droits des femmes en Afghanistan, et ce, au moment où prenait fin la mission du Canada à Kandahar et où notre contribution allait désormais être axée sur la mission de l'OTAN. Dans ce rapport, le comité a recommandé au gouvernement de compter la promotion des droits de la femme parmi ses cinq priorités en Afghanistan après 2011. Maintenant que nous sommes en 2013, pourriez-vous nous dire si des femmes ont été mises à contribution en Afghanistan? Quel rôle le Canada a-t-il joué à cet égard?

Mme Gervais-Vidricaire : Je vais parler au nom du MAECI, après quoi je laisserai la parole à ma collègue pour exposer ce que fait l'ACDI.

Nous avons comme priorité d'encourager la participation des femmes. Nous appuyons la mise en œuvre d'un plan novateur et dynamique qui suscite la participation de la population pour sensibiliser les chefs religieux et les dirigeants communautaires aux droits des femmes et encourager ceux-ci à les respecter, un plan qui fait la promotion de changements sociaux. Nous avons également appuyé le renforcement des capacités des organisations de la société civile, notamment des organisations de femmes, pour qu'elles puissent établir des programmes de formation en matière sensibilisation et de suivi à l'égard de ces droits, de conception de programmes et de l'obligation de rendre des comptes et d'être transparent, ainsi que des programmes de formation opérationnelle, notamment en matière de finances, de comptabilité et de ressources humaines — tout cela dans le but de renforcer leurs capacités. Il reste encore beaucoup à faire à cet égard, alors nous devons aider les femmes à s'aider elles-mêmes, à s'organiser elles-mêmes.

Lilian Chatterjee, directrice générale, Politiques thématiques et sectorielles, Direction générale des politiques stratégiques et du rendement, Agence canadienne de développement international : Merci, madame la sénatrice Ataullahjan. La protection et la promotion des droits des femmes ont été, et continuent d'être, des piliers clés de l'engagement du Canada en Afghanistan. Le Canada continuera de contrecarrer toute régression des progrès visibles marqués par les femmes afghanes au cours des 10 dernières années. Vous êtes probablement au courant du Cadre de responsabilité mutuelle de Tokyo pour la stabilité de l'Afghanistan, qui transforme désormais les paramètres de la relation entre les gouvernements donateurs et celui de l'Afghanistan. L'objectif est de faire avancer les engagements en matière de gouvernance, notamment sur le plan des mesures d'anticorruption et de l'efficacité, et d'attirer l'attention des gens sur le sort des femmes et des filles.

You asked for some examples. I can give you some progress that is very visible. School enrollment for girls has grown from zero in 2001 to a current total of approximately 2.9 million. More than 7.4 million children are now enrolled in formal school. The number of teachers has increased to more than 172,000, 30 per cent of whom are women. In Afghanistan's last national election in 2009, 406 female candidates competed for 249 seats in Parliament. Women now make up 27 per cent of Afghanistan's parliamentarians. Canada's renewed engagement in Afghanistan will build on these successes by focusing on results for women and girls in our development work. CIDA will continue to support specific efforts that improve infant and maternal health, increase girls' education and women's literacy, as well as advance the rights of women and girls and enhance their role in decision making.

You had also asked about women's and girls' participation. Tying it to the example in Afghanistan, as part of the contribution for the 2009-10 election, Canada worked with the Afghan partners to promote women's participation as voters and candidates. Campaign training to 248 women candidates from 31 provinces enabled them to compete in the 2010 parliamentary elections. Twenty of the sixty-nine women elected to Parliament had attended the CIDA-supported campaign training.

In 2011-12, CIDA supported President Karzai's commitment to engage women at the Bonn conference in Afghanistan by supporting five female delegates to participate at the Bonn conference on transition. The Afghan Women's Network participation focused on transition in the peace process and enhanced awareness and understanding among the international and Afghan participants of women's priorities and concerns.

Another example is a non-Afghanistan example. CIDA's support for women's organizations among border-based ethnic opposition groups in the Burma border areas has helped increase women's representation in leadership positions, from a baseline of 7 per cent in 2006 to 16 per cent in 2012.

Senator Harb: I wanted to ask a general question. Normally when UN resolutions are adopted, countries go along with it, but someone has to almost be a champion in order to verify whether countries are complying with the resolution. If you were to go to, for example, any country you want to pick, where would you think there is awareness of UN Resolution 1325? Which countries are aware of it? Can you name two or three countries that have awareness of it and where in fact there are some activities in those countries?

Ms. Gervais-Vidricaire: That is an interesting question. I think the awareness has increased considerably over the last few years. I remember that 10 years ago, when I was working on these issues already with Senator Jaffer, we were advocating and we had to

Vous avez demandé des exemples. Je peux vous parler de progrès très visibles. Le nombre de filles inscrites à l'école est passé de zéro en 2001 à environ 2,9 millions cette année. Plus de 7,4 millions d'enfants sont maintenant inscrits à des écoles régulières. Le nombre d'enseignants est passé à plus de 172 000, dont 30 p. 100 sont des femmes. Aux dernières élections nationales en Afghanistan, tenues en 2009, 406 femmes ont brigué suffrage pour les 249 sièges au Parlement. Les femmes représentent maintenant 27 p. 100 des parlementaires afghans. L'engagement renouvelé du Canada en Afghanistan en matière de développement misera sur ces progrès et sera axé sur les besoins des femmes et des filles. L'ACDI continuera d'appuyer certains efforts précis pour améliorer la santé maternelle et infantile, accroître l'accès des filles à l'éducation, augmenter le taux d'alphabétisation des femmes de même que défendre les droits des femmes et des filles et accroître leur rôle dans le processus décisionnel.

Vous avez aussi demandé des précisions au sujet de la participation des femmes et des filles. Dans le cadre de sa contribution aux élections de 2009-1010 en Afghanistan, le Canada a collaboré avec ses partenaires afghans pour encourager les Afghanes à voter et à poser leur candidature. La formation fournie à 248 candidates de 31 provinces a permis à ces dernières de s'engager dans les élections parlementaires de 2010. Vingt des soixante-neuf femmes élues au Parlement avaient assisté à la séance de formation financée par l'ACDI.

En 2011-2012, l'ACDI a soutenu l'engagement du président Karzai à l'égard de la participation des femmes à la Conférence de Bonn sur la transition en Afghanistan, en appuyant la participation de cinq femmes. La participation du Réseau des femmes afghanes était axée sur la transition et sur le processus de paix, et elle a permis à la communauté internationale ainsi qu'aux participants afghans de mieux connaître et comprendre les priorités et les préoccupations des femmes afghanes.

Voici un autre exemple à l'extérieur de l'Afghanistan. En appuyant les groupes de femmes au sein de formations d'opposition ethniques des régions frontalières en Birmanie, l'ACDI a contribué à l'augmentation de la représentation des femmes à des postes de direction. De 2006 à 2012, leur proportion est passée de 7 à 16 p. 100.

Le sénateur Harb : Je voudrais poser une question générale. Normalement, quand les résolutions de l'ONU sont adoptées, les pays y souscrivent, mais il faudrait presque être un expert pour déterminer si les pays s'y conforment. Par exemple, à votre avis, dans quels pays serait-on au courant de la résolution 1325 de l'ONU? Pourriez-vous en nommer deux ou trois où les gens en seraient conscients et où, en fait, des mesures sont réellement prises à cet égard?

Mme Gervais-Vidricaire : Voilà une question intéressante. Je pense que, depuis quelques années, les gens sont beaucoup plus conscients de ces problèmes. Je me souviens qu'il y a 10 ans, quand je me penchais déjà sur un de ces problèmes avec la

raise the awareness. I am not saying that the work is done; on the contrary. However, I think there are many countries that have a national action plan. Canada is not unique in that respect.

When you look at the recent declaration, for example, of the foreign ministers of the G8, to think that the foreign ministers made a point of issuing a separate statement, for example, on sexual violence in conflict, which is related to this agenda that we are discussing today, I think is a sign that these issues have come to the top of the agenda.

I referred to a number of Western countries, but I think that in Africa, Latin America and Asia, the awareness has increased quite a bit. Canada is chairing the Group of Friends of Women, Peace and Security at the United Nations. I could give you the composition of that group. Countries from various parts of the world are part of that group of friends. The group of friends is trying at every opportunity to promote the issue, the agenda, making joint statements, making national statements and so forth. There is a really positive story to be told there. The problems are such, when you look at the situation in Syria or in DRC or even in Afghanistan or other countries, that a lot of work remains to be done.

Senator Harb: In your estimation, who specifically at the United Nations, which department at the United Nations, is sort of saying, "Okay, Country A, tell us what you have done. Country B, tell us what you have done. Send us a report?" It strikes me that it is sort of, "Okay, we have the resolution. Everyone out the door, and we will see what happens."

From the look of it, even many developed countries, it seems, when they go to developing countries with aid programs of some sort, have not really incorporated into their process the gender or the level of participation of women post-conflict or in conflict countries. None of it seems to be systematic in terms of what they are doing in there.

I suppose the issue is not that they are failing but the fact that there is no adult supervision on the file, from the look of it, at the United Nations specifically when dealing with country donors in developing countries. Can you comment on that?

Ms. Gervais-Vidricaire: There is an expectation that all member states of the United Nations will abide by the resolution and the obligations that are in it. However, in terms of the mechanisms to ensure that people are abiding, we have a special representative of the secretary general for sexual violence, for example, who will certainly look specifically at what some countries are doing or not doing in terms of protecting women and preventing these abuses. Canada is certainly very supportive of the effort of the special representative, and so are other countries.

In terms of you saying essentially that those not respecting their obligations are not really taken to task, I think they are. Many times, when there is a debate in the Security Council to

sénatrice Jaffer, nous disions qu'il fallait sensibiliser la population. Je ne dis pas qu'il ne reste plus rien à faire; au contraire. Toutefois, je pense que beaucoup de pays ont mis en place un plan d'action national. Le Canada n'est pas le seul à l'avoir fait.

Quand on regarde la déclaration récente, par exemple, des ministres des Affaires étrangères des pays du G8, à mon avis, le fait qu'ils aient insisté pour faire une déclaration distincte sur la violence sexuelle pendant les conflits — ce qui est directement lié à ce dont nous parlons aujourd'hui —, montre que ces problèmes sont devenus une priorité.

J'ai parlé d'un certain nombre de pays occidentaux, mais je pense qu'en Afrique, en Amérique latine et en Asie, les gens sont beaucoup plus sensibilisés au problème. Le Canada préside le Groupe des amis des femmes, de la paix et de la sécurité, aux Nations Unies. Je pourrais vous donner le nom des pays membres de ce groupe; ils représentent diverses régions de la planète. Le groupe saisit toutes les occasions possibles, entre autres, pour parler des enjeux et des stratégies de même que pour faire des déclarations conjointes et nationales. Il s'agit d'une excellente initiative. Quand on voit ce qui se passe notamment en Syrie, en République démocratique du Congo ou même en Afghanistan, il est clair qu'il reste encore beaucoup à faire.

Le sénateur Harb : Selon vous, aux Nations Unies, qui ou quel département précisément essaie de déterminer ce que les pays ont fait et les invite à soumettre un rapport à ce sujet? J'ai l'impression que, dès qu'une résolution est adoptée, chacun va de son côté sans qu'on en fasse le suivi.

D'après ce que je peux voir, même beaucoup des pays développés qui mettent en œuvre des programmes d'aide dans des pays en développement n'ont pas vraiment intégré les notions d'égalité des sexes et de participation des femmes dans des pays en conflit ou en période de rétablissement après conflit. Rien ne semble avoir été mis en place pour voir ce que ces pays font là-bas.

Je suppose que le problème n'est pas que ces pays manquent à la tâche, mais plutôt que personne aux Nations Unies ne fait le suivi de ce qui se fait, d'après ce qu'on peut voir, surtout pour ce qui est des pays donateurs dans les pays en développement. Auriez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

Mme Gervais-Vidricaire : On s'attend à que tous les pays membres respectent les résolutions et les obligations des Nations Unies. Toutefois, en ce qui concerne les mécanismes prévus pour veiller à ce que les gens les suivent, il y a une représentante spéciale du Secrétaire général pour la violence sexuelle, par exemple, qui regarde précisément ce que font ou ne font pas certains pays pour protéger les femmes et prévenir des injustices de ce genre. Le Canada appuie entièrement les efforts de la représentante spéciale, comme le font les autres pays.

Essentiellement, vous dites que les pays qui ne respectent pas leurs obligations ne sont pas vraiment réprimandés; or, je pense qu'ils le sont. Bien souvent, au Conseil de sécurité, quand on

tackle a specific situation, the issue of women will be raised and the situation of women and the rights of women and so forth. Does it have an impact? It is not always the impact we would wish to see. When the issue of the situation of women is raised with regard to the DRC or we have in mind Syria now, a lot remains to be done.

Perhaps Mr. Junke can address the reports on human rights that are considered by the council on human rights, which would also be a place to raise these issues.

Jim Junke, Director, Human Rights Policy Division, Foreign Affairs and International Trade Canada: Yes. In terms of the broader policy context, UN Women is the lead UN agency for women's rights. They do not deal specifically only with this issue, but they of course are the lead UN agency. There are many other UN specialized agencies that work for compliance of countries. The office of the High Commissioner for Human Rights is obviously very active. We have this universal periodic review process where countries are taken to task in this area and other areas. We are active and intervene in every other countries' UPR. We have just had our own. It is in a four-and-a-half year cycle.

Also, in the context of the UN Commission on the Status of Women, they just held a huge session with over 8,000 delegates in New York in March, and the theme was violence against women. They reached a consensus resolution. That is another instrument in the Human Rights Council. We lead on the violence against women resolution every June. We are at the point where we have, by consensus, over 90 countries join that consensus from across all regions, all faiths and all kinds of cultures.

There are many ways that we work on this issue. It is not always in the context of conflict, but very frequently.

The Chair: I have a supplementary question. Thank you for your explanation, but I am a little concerned, Mr. Junke, about this. We are not looking at violence against women specifically on this. Resolution 1325 is about women, peace and security. I think my colleague Senator Harb was asking about women, peace and security. Violence against women is a different issue. I think he was looking at what was happening with the very specific five resolutions on women, peace and security and not the issues of violence against women. Am I mistaken?

Mr. Junke: I was just trying to provide the policy dimension.

The Chair: It did not answer his question.

Mr. Junke: I was trying to.

Senator Harb: I am fine.

essaie de voir quoi faire pour régler une situation précise, on soulève la question des femmes et de leurs droits. Est-ce que cela a un impact? Cela n'a pas toujours l'impact que nous aimerions voir. Il reste encore beaucoup à faire dans le dossier des femmes en République démocratique du Congo et en Syrie, dont il est beaucoup question de nos jours.

Peut-être que M. Junke pourrait parler des rapports sur les droits de la personne qui sont présentés au conseil, parce qu'il s'agirait d'une bonne place pour soulever de telles questions.

Jim Junke, directeur, Politique des droits de la personne, Affaires étrangères et Commerce international Canada : Oui. ONU Femmes est la principale institution à se pencher sur la stratégie générale à l'égard des droits des femmes; elle ne se consacre pas exclusivement à ce dossier, mais, bien sûr, elle est la principale à le faire. Il existe beaucoup d'autres institutions spécialisées des Nations Unies qui assurent la conformité des pays. Évidemment, le Haut-commissariat aux droits de l'homme est très actif. Nous procédons à un examen périodique universel dans le cadre duquel les pays sont réprimandés dans tel ou tel domaine. Nous sommes très actifs, et nous intervenons dans les examens périodiques universels de tous les autres pays. Nous venons de subir le nôtre. Il s'agit d'un cycle de quatre ans et demi.

Par ailleurs, la Commission de la condition de la femme de l'ONU a tenu une immense réunion en mars dernier, à New York, avec plus de 8 000 délégués. Le thème était la violence envers les femmes. Les délégués y ont adopté une résolution consensuelle. Voilà un autre instrument du Conseil des droits de l'homme. Chaque année, au mois de juin, nous nous chargeons de la résolution contre la violence envers les femmes. À l'heure actuelle, nous avons obtenu le consensus de plus de 90 pays de toutes les régions, de toutes les confessions et de diverses cultures.

Nous intervenons de plusieurs façons dans ce dossier. Ce n'est pas toujours dans le contexte d'un conflit, même si c'est souvent le cas.

La présidente : J'ai une question supplémentaire. Merci de votre explication, monsieur Junke, mais il y a une chose qui me préoccupe. Notre étude ne traite pas expressément de violence à l'endroit des femmes. La résolution 1325 porte sur les femmes, la paix et la sécurité. Je pense que c'était aussi l'objet de la question de mon collègue, le sénateur Harb. La violence à l'endroit des femmes est un autre problème. Je crois qu'il voulait savoir comment les choses se déroulaient à l'égard des cinq résolutions à propos des femmes, de la paix et de la sécurité, plutôt qu'en ce qui concerne la violence contre les femmes. Est-ce que je me trompe?

M. Junke : J'essayais simplement d'illustrer l'aspect stratégique.

La présidente : Vous n'avez pas répondu à sa question.

M. Junke : C'est ce que je tentais de faire.

Le sénateur Harb : J'ai terminé.

Senator Andreychuk: Thank you for coming before us and updating us. I know that the resolutions have had some effect, particularly within the military. I was fortunate to have briefings as a parliamentarian at NATO five years ago that would not have heard of the resolutions, and now they are incorporated and being used. I think progress has started, so I commend our response and NATO's response.

In that light, Senator Jaffer and I had the opportunity of getting a briefing on the forces that are now working into Mali, and certainly at the top levels they were aware of the resolution, particularly 1325, and pointed out how they are incorporating it into their systems. It is spreading out, and I appreciate that.

I see the gains on the military side, but I do not see the gains in the countries that have been pointed out by you, Ms. Gervais-Vidricaire, such as in Syria and DCR, and 1325 was to bring attention to the particular difficulty of women in conflict — pre, post and during. I do not know whether we have made any movement. The condemnation factor has been used, and it has brought in the human rights review and pointed it out elsewhere. To what extent is it being used as a lever for discussions with these countries at the national level? It seems that the conflicts arise, and the international community is talking about it, but the countries involved seem not to be responding at a national level at all, except in rebuttals that are statements made at UN. It has not, to my understanding, taken hold on the effect in national governments.

Ms. Gervais-Vidricaire: Part of the difficulty we are facing is that in the countries that are in conflict, the situation of women is such that what we really need is a cultural change. This is what we are trying to achieve through the various programming we have been doing, to try to build up women's capacities and the women's organizations.

As far as Canada is concerned, we make a point of raising the issue of women in our interventions in the Security Council and in other fora where specific situations are being discussed because it is very much in our mind and we know that we have to continue to advocate.

I agree with you, senator, that, in many of these countries experiencing conflict or emerging from conflict, it does not come naturally to include women in the solution or, during the conflict, to think specifically about the challenges that women are facing. We have to remind them. I would mention, for example, that recently there was an international conference at Wilton Park with regard to Syria and how the opposition is envisaging the future and so forth. In a context like that, countries like Canada reiterated the importance of including women in the planning for the future and for women to be part of the solution. It should not be only men looking at what needs to be done once the conflict is

La sénatrice Andreychuk : Merci de comparaître devant le comité pour faire le point avec nous. Je sais que les résolutions ont eu un certain impact, surtout au sein des forces militaires. J'ai eu la chance d'assister à une séance d'information pour les parlementaires à l'OTAN. Il y a cinq ans à peine, on ne parlait pas encore de ces résolutions et voilà qu'elles sont intégrées et mises en application. J'estime que le Canada et l'OTAN ont bien réagi, car on commence déjà à constater certains progrès.

Dans ce contexte, la sénatrice Jaffer et moi-même avons eu l'occasion d'obtenir de l'information sur les forces actuellement déployées au Mali, et je peux vous assurer que l'on était pleinement conscient là-bas de ces résolutions, et surtout de la résolution 1325. Les dirigeants sur place nous ont d'ailleurs indiqué la manière dont le tout était intégré aux mécanismes utilisés. Les résolutions font leur chemin, et je m'en réjouis.

Si je constate des gains du côté militaire, je ne peux en dire autant des pays que vous avez pointé du doigt, madame Gervais-Vidricaire, comme la Syrie et la RDC, alors que la résolution 1325 visait à mettre en lumière les difficultés particulières que vivent les femmes avant, pendant et après un conflit. Je ne sais pas si des progrès ont été réalisés à ce chapitre. On a fait intervenir l'élément de condamnation, notamment dans les examens relatifs aux droits de la personne. Dans quelle mesure s'est-on servi pour alimenter les discussions avec ces pays? La même situation semble toujours se répéter. Un conflit éclate et la communauté internationale se mobilise, mais les pays en cause ne semblent pas réagir au niveau national, si ce n'est pour réfuter les allégations au moyen de déclarations aux Nations Unies. D'après ce que je puis constater, les résolutions ne semblent pas avoir eu d'effet sur les gouvernements nationaux.

Mme Gervais-Vidricaire : La conjoncture est d'autant plus difficile que dans les pays en conflit, la situation des femmes est telle que c'est en fait toute la culture qu'il faudrait changer. C'est ce que nous nous efforçons de faire au moyen des différents programmes que nous avons mis en œuvre en vue de consolider les capacités des femmes et des organisations qui défendent leurs droits.

Du côté canadien, nous nous faisons un point d'honneur de soulever la question des femmes dans nos interventions auprès du Conseil de sécurité comme sur les autres tribunes où l'on traite de différentes situations, car c'est un enjeu qui nous préoccupe vivement et que nous devons continuer de mettre de l'avant.

Je conviens avec vous, madame la sénatrice, que dans bien des pays vivant une situation de conflit ou en émergeant, on ne considère pas d'emblée que les femmes peuvent faire partie de la solution, pas plus qu'on ne juge nécessaire de réfléchir aux difficultés auxquelles les femmes sont confrontées. Nous devons toujours ramener ces pays à l'ordre. À titre d'exemple, il y a eu récemment à Wilton Park une conférence internationale concernant la situation en Syrie et la façon dont l'opposition envisage l'avenir, entre autres sujets. Des pays comme le Canada profitent d'occasions semblables pour souligner à nouveau l'importance d'intégrer les femmes aux efforts de planification

resolved.

Maj.-Gen. Day: If I could just add to that, to use the two countries that you cited, it is obviously problematic to force them to recognize that, given the situation they face on the ground. However, if we look to some previous conflict areas, Afghanistan being the one that Canada perhaps knows best, I think there is some reason for an understanding that the inclusion of these issues at the very core of post-conflict is actually central to the resolution not only of the root causes of that conflict but also as part of the solution to change that society. I would be dubious that we would be able to force a change in such regimes as Syria and the DRC but would want to believe that, when given an opportunity in these places that we do get a chance to move into as a whole government or as Foreign Affairs, CIDA or National Defence, these issues become central to the solutions themselves. That is where I think you would find, in those two particular countries, somewhere down the road, some room for — optimism might be too strong a word — at least an opportunity.

Senator Hubley: Thank you for your presentations today. I apologize for being a little late getting here.

In October of 2010, when the United Nations Security Council resolutions were released, DFAIT had committed to publishing an annual report of Canada's progress in implementing the UNSC resolutions with respect to peace and security and to making this report publicly available.

I wonder if you can confirm for me if, in fact, that report has been published and if there have been one or two or how many?

Ms. Gervais-Vidricaire: The first annual report on the implementation of the resolution should be tabled before the end of the current session, so in the coming weeks. We are in the final stages of preparation. As I indicated at the beginning before you arrived, senator, we will be pleased to provide the committee with a copy, of course, once it has been tabled.

Senator Hubley: Thank you very much. My second question is for Major-General Day.

Of the 14 per cent of women in the makeup of the Canadian Armed Forces, as you mentioned in your presentation, I am wondering what the representation of women in a leadership role would be?

Maj.-Gen. Day: Thank you. I am afraid I cannot break that down, but I will obviously undertake to get you the specific data. I can break it down to what service they work in — the air force, et cetera — the number we have involved in combat roles and the changing of that. I do not have the data on hand with regard to

de recherche d'une solution. Il ne devrait pas revenir aux hommes seulement de déterminer ce qu'il convient de faire une fois qu'un conflit est réglé.

Mgén Day : J'ajouterais qu'il est bien évidemment difficile d'obliger les pays comme ceux que vous citez en exemple à en arriver à un tel constat à la lumière de la situation qui sévit sur le terrain. Cependant, si on considère le déroulement des choses dans certaines zones de conflit, l'Afghanistan étant le cas le mieux connu pour les Canadiens, je pense que l'on devrait être à même de reconnaître que l'intégration de ces enjeux au cœur des efforts d'après-conflit est essentielle, non seulement pour s'attaquer aux causes profondes du conflit, mais aussi pour trouver la façon d'opérer le changement social nécessaire. Je ne vois pas comment nous pourrions imposer un tel changement à des régimes comme ceux de la Syrie et de la RDC, mais je serais porté à croire que, si notre gouvernement a l'occasion d'intervenir dans ces pays directement, ou par le truchement d'Affaires étrangères, de l'ACDI ou de la Défense nationale, ces enjeux-là pourront devenir une clé dans la recherche de solutions. C'est ainsi que j'en viens à penser, dans le cas particulier de ces deux pays-là, qu'il y a tout lieu d'espérer — même si on ne peut pas parler d'optimisme — que l'on aura tout au moins l'occasion d'apporter une contribution positive.

La sénatrice Hubley : Merci pour les exposés que vous nous avez présentés. Je vous prie d'excuser mon léger retard.

En octobre 2010, lorsque les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies ont été rendues publiques, le MAECI s'est engagé à publier un rapport annuel sur les progrès réalisés par le Canada dans la mise en œuvre de ces résolutions aux fins de la paix et de la sécurité.

Je me demandais si vous pouviez nous confirmer si ce rapport a effectivement été rendu public et si, le cas échéant, il y en a eu un seul ou plusieurs.

Mme Gervais-Vidricaire : Le premier rapport annuel sur la mise en œuvre de ces résolutions devrait être déposé d'ici la fin de la présente session, soit au cours des prochaines semaines. Nous y mettons actuellement la dernière main. Comme je l'ai indiqué avant votre arrivée, madame la sénatrice, nous nous ferons un plaisir d'en transmettre un exemplaire au comité le moment venu.

La sénatrice Hubley : Merci beaucoup. Ma deuxième question s'adresse au major-général Day.

Vous avez indiqué dans votre exposé que les femmes comptent pour 14 p. 100 des effectifs des Forces armées canadiennes. Pourriez-vous nous dire quel est leur taux de représentation dans les fonctions de leadership?

Mgén Day : Merci de la question. J'ai bien peur de ne pas pouvoir vous fournir ces chiffres-là maintenant, mais je ferai bien sûr le nécessaire pour vous les transmettre ultérieurement. Je pourrais vous faire une ventilation du nombre de femmes dans les différentes armes et du nombre de celles qui sont intégrées dans

leadership positions, but we can certainly research that and provide it to you.

Senator Hubley: I would also like to know how you classify leadership roles. Are they Major-Generals, or are they just —

Maj.-Gen. Day: God help us if that was the case. I would say it is much broader than that. We would define it by three things. We would define it by rank, which means that you legally have leadership responsibilities to your subordinates. We would define it by appointment, given what job you are currently filling. We also recognize, in the Canadian Forces, that not all leaders have either rank or appointment. Some of the most effective leaders are those that take the initiative themselves. Therefore, the metrics that we will provide to you will give you a breakdown, probably by rank and appointment, but will not actually recognize some of our more effective leaders, certainly at the junior level, that have their own initiatives and do their own things, et cetera. Neither will that appointment recognize exactly what they do. The great example I will give you is that, a good friend of mine, General Christine Whitecross, just came back from Afghanistan last year. She was employed as a general officer in NATO, and her job was, quite frankly, on the communications side of the house. At first glance, that appears to be impactful enough. I would report that as a number on the deployment.

What it does not reflect is that, during General Whitecross's time in Afghanistan, based on her own cognizance, she created a women's forum that she chaired to help with women's rights, et cetera. We will give you the metrics. I am always afraid that hard numbers are quantitative but not qualitative, and they might not sufficiently unpack the overall influence that we have. However, we will give them to you regardless.

Senator Hubley: Thank you very much.

The Chair: One of the thing that I am very proud of, as a Canadian, is the work that our police forces have done in investigating rape and in teaching local police forces to investigate rape. I know that our police did an exceptional job in Darfur. In fact, they still have Canadian police set up to investigate rape.

Are we continuing to have the police help in areas of conflict, with things like investigating rape? Are those kinds of programs continuing?

Ms. Gervais-Vidricaire: Through the Canadian police arrangement, Canada continues to deploy a number of officers every year. I would say that the RCMP has a very good training program and ensures that the officers deployed are well aware, sensitized and well informed on all of these issues of women, peace and security, more specifically the issue of sexual violence.

des rôles de combat, en précisant l'évolution de ces chiffres. Je n'ai pas en main les données pour ce qui est des postes de direction, mais je peux certes les trouver pour vous les fournir.

La sénatrice Hubley : J'aimerais aussi savoir ce que vous entendez par poste de leadership. S'agit-il des majors généraux ou simplement...

Mgén Day : Dieu nous en garde! Je dirais que c'est beaucoup plus large que cela. Le leadership peut se définir de trois façons. D'abord par le grade, c'est-à-dire du fait des responsabilités de leadership assumées officiellement par rapport aux subordonnés. Il peut aussi s'établir par voie de nomination en étant associé aux fonctions du poste occupé. Au sein des Forces canadiennes, nous reconnaissons également que nos leaders n'ont pas tous un grade ou un titre en conséquence. Certains de nos leaders les plus efficaces sont ceux qui sont capables de prendre des initiatives. Ces gens-là ne seront donc pas pris en compte dans les données que nous pourrons vous fournir avec une répartition qui s'effectuera sans doute en fonction du grade et du titre du poste. C'est certes le cas au niveau subalterne où certains de nos leaders les plus actifs font montre d'un grand esprit d'initiative en menant certaines actions de leur propre chef. Le titre du poste n'est pas non plus une indication fidèle de ce que ces personnes peuvent réaliser. J'aurais un très bon exemple à vous donner à cet effet. Le général Christine Whitecross, une bonne amie à moi, est rentrée d'Afghanistan l'an dernier. Elle y était officier général pour l'OTAN et travaillait du côté des communications. Déjà, c'est un rôle qui revêt une grande importance et que je prendrais en compte dans mon rapport sur le déploiement.

Ce que le rapport ne dirait pas par contre, c'est que le général Whitecross a profité de son séjour en Afghanistan pour mettre sur pied de sa propre initiative un forum sur les droits des femmes dont elle a assuré la présidence. Nous allons vous fournir ces données. Je crains toujours que les simples chiffres ne brossent qu'un tableau quantitatif de la situation et ne reflètent pas véritablement l'influence qualitative que certains ont pu exercer. Quoi qu'il en soit, nous allons vous transmettre ces chiffres.

La sénatrice Hubley : Merci beaucoup.

La présidente : Parmi les choses qui font ma grande fierté comme Canadienne, il y a le travail de nos forces policières pour ce qui est des enquêtes sur les viols et de la formation en la matière. Je sais notamment que nos policiers ont accompli un travail exceptionnel au Darfour. De fait, il y a encore des policiers canadiens sur place pour diriger les enquêtes sur les agressions sexuelles.

Est-ce que nos forces policières continuent d'intervenir dans les zones de conflit pour apporter leur aide à l'égard d'aspects semblables? Est-ce que ces programmes se poursuivent?

Mme Gervais-Vidricaire : En vertu de l'Arrangement sur la police civile au Canada, notre pays continue de déployer des agents année après année. Je peux vous dire que la GRC a un excellent programme de formation de telle sorte que les agents déployés sont bien conscients et au fait de tous ces enjeux touchant les femmes, la paix et la sécurité, et plus particulièrement

It depends a bit on the role that they are playing because, if you look at the police officers deployed in Haiti, we have quite a number of them at the moment, about 100. They have different tasks. It depends a bit on where they are.

In the DRC, for example, we have a Canadian police officer who has the number two position in the police contingent. In such a position, I would imagine that he has a key role to play with regard to looking after this particular issue of sexual violence and rape, which is, unfortunately, rampant in that country.

The Chair: Major-General, I have a question for you. I am sure you have read our report on Afghanistan. One of the things that we were very anxious about was that, when our role changed from combat to training, the training component include women, peace and security. Canada's approach focused on four main themes: Children and youth; security; the rule of law and human rights and regional diplomacy and humanitarian assistance. I understand those are the four areas you were focusing on.

The committee recommended, in 2010, that the Government of Canada add the advancement of women as a separate priority. My question to you, Major-General, is: How has the advancement of women been included as a fundamental element of Canada's current engagement in Afghanistan?

Maj.-Gen. Day: Thank you. I can only obviously speak to the military side of that. I would like to my colleagues to mention something else as it applies to their responsibilities.

As my opening comments alluded to, the Canadian Forces engagement in Afghanistan, much like everywhere else in the world, recognizes three components of engaging on this particular issue. One is, obviously, the legal responsibilities that we all hold, and that is well reflected in the security resolution. The ethical issues are things that, obviously, any human being has a responsibility for, but, operationally, that is given as a tremendously powerful tool to be able to translate, in a meaningful way, to a culture that does not, essentially, hold the same historic view and progression of women's rights, security, et cetera as Canadians do.

The effective manner in which we have been able to communicate this, because it is central to our understanding of how to prosecute a counterinsurgency campaign, is to explain it to senior Afghans in that light. It is difficult to explain, culturally, legally and ethically, to someone who has been brought up in a different culture based on hundreds of years of tradition why they should change. However, when you talk to a professional military member or a police member and can translate the very same actions with an operational input and a positive impact, that actually has traction.

de la problématique de la violence sexuelle. La situation peut varier quelque peu en fonction du rôle qu'on leur demande de jouer. Ainsi, les tâches peuvent être différentes, par exemple, pour la centaine d'agents actuellement en Haïti. Cela dépend donc en partie de l'endroit où ils sont déployés.

En RDC, par exemple, c'est un Canadien qui occupe le poste numéro deux au sein du contingent de police. J'en déduis qu'il a un rôle clé à jouer dans la lutte contre la violence sexuelle et les agressions, des fléaux malheureusement très répandus dans ce pays.

La présidente : Major-général, j'ai une question pour vous. Je suis persuadée que vous avez pris connaissance de notre rapport sur l'Afghanistan. Lorsque nous avons commencé à assumer un rôle de formation à la suite de notre mission de combat, nous nous inquiétions notamment de la prise en compte des questions relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité. Je crois comprendre que l'approche canadienne en la matière mettait l'accent sur quatre thèmes principaux : les enfants et les jeunes; la sécurité; la primauté du droit et les droits de la personne; et la diplomatie régionale et l'aide humanitaire.

En 2010, notre comité a recommandé que le Canada ajoute la promotion de la situation des femmes en tant que priorité distincte. J'aimerais donc que vous nous disiez, major-général, de quelle manière la promotion des femmes a été intégrée à titre d'élément fondamental de l'engagement actuel du Canada en Afghanistan.

Mgén Day : Merci pour la question. Je peux vous répondre au sujet de l'aspect militaire. Je vais laisser mes collègues traiter des éléments qui relèvent de leurs responsabilités.

Comme j'y ai fait allusion dans ma déclaration préliminaire, l'engagement des Forces canadiennes en Afghanistan, comme c'est le cas partout dans le monde, s'articule autour de trois aspects touchant l'enjeu qui nous préoccupe. Il y a d'abord bien évidemment les responsabilités juridiques qui nous incombent à tous et qui ressortent clairement de la résolution sur la sécurité. Les questions éthiques relèvent bien évidemment de nos responsabilités individuelles en tant qu'être humain, mais nous procurent, dans une perspective opérationnelle, un outil extrêmement précieux pour sensibiliser de façon significative les gens au sein d'une culture qui a adopté historiquement une position différente de la nôtre et qui est moins avancée notamment du point de vue des droits de la femme et de la sécurité.

C'est dans cette optique que nous avons expliqué les choses aux aînés afghans de manière à pouvoir bien cerner les moyens à prendre pour poursuivre la campagne de contre-insurrection. D'un point de vue juridique et éthique, la nécessité d'un changement peut être difficile à faire comprendre à des gens qui ont grandi au sein d'une culture différente s'appuyant sur des traditions millénaires. Cependant, l'argumentation peut avoir plus de poids auprès d'un militaire ou d'un policier lorsqu'on peut montrer quelles répercussions positives des actions semblables peuvent avoir sur le terrain.

The Chair: More specifically on the UN Security Council Resolution on women, peace and security, I understand Canada's role in training Afghan National Army soldiers at the Kabul Military Training Centre. How do you do the training? I could spend the whole day talking about cultural sensitivity, which we do here in Canada. It is not something I would really buy into. In particular, how does the female training battalion further Canada's implementation of Canada's National Action Plan for the Implementation of the UN Security Council Resolutions?

Maj.-Gen. Day: I ran the training of Afghan security forces for 13 months. We have a series of specific courses targeted towards different levels of leadership, starting at the recruit level and going all the way to senior staff college. It deals with those courses and has adopted a female recruitment program where we run specific schools designed physically and in terms of the curriculum to increase not only the participation but also the effectiveness of women in the Afghan security forces.

Right from the start, you are taking young Afghan men, because predominantly their forces are men, and explaining to them the different procedures they are supposed to follow, so they have actions on a daily basis that are reinforced. These are not singled out on a daily basis, as opposed to women-specific. However, each course that runs has a specific component that ensures that women's security and safety is part and parcel of that. You will find that throughout the Afghan security force progression model — every course at every level.

In terms of the specific activities we take with regard to women, we have identified relatively early on that you need to run segregated courses, unlike Western mills where we run integrated courses at every rank level in every environment. We do that so that the women feel empowered to ask questions, become involved, learn the skills and not take a step back.

Senator Nancy Ruth: Major-General Day, you have been talking about training male soldiers and women soldiers so they do not step back. First, how do you measure whether you have been successful in teaching them whatever it is you are intending to teach? When we started the study some years ago, it came to our attention that the training unit was something like half an hour long. We were not particularly hopeful that learning would stay. How is it reinforced? How is it learned?

Second, when you are working with the Afghan soldiers, are they aware of the Afghani laws in respect of violence against women and women's security? Sometimes we train people but they are not aware of their own laws and constitutions.

La présidente : Pour revenir à la résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, je comprends bien le rôle joué par les Canadiens pour former les soldats de l'armée nationale afghane au centre d'entraînement militaire de Kaboul. Comment se déroule cette formation? Nous pourrions passer la journée à discuter de sensibilisation aux différentes cultures, comme nous le faisons déjà au Canada. Je ne veux pas vraiment que nous nous attardions sur cet aspect. Dites-nous plutôt en quoi la Brigade d'entraînement des femmes contribue à la concrétisation du Plan d'action national du Canada pour la mise en œuvre des résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies.

Mgén Day : J'ai dirigé la mission de formation des forces de sécurité afghanes pendant 13 mois. Nous offrions toute une série de cours ciblés en fonction des différents niveaux de leadership, des recrues jusqu'aux plus hauts gradés. En plus de ces cours, on a adopté un programme de recrutement de femmes misant sur des écoles dont l'aménagement physique et le programme d'études permet non seulement d'accroître la participation des femmes, mais aussi leur efficacité au sein des forces de sécurité afghanes.

Dès le départ, il s'agit d'expliquer aux jeunes Afghans, car leurs forces sont principalement constituées d'hommes, les différentes procédures qu'ils doivent suivre tout en consolidant l'apprentissage de ces aspects via les actions qu'ils mènent au quotidien. On n'en traite pas directement à chaque jour comme on peut le faire avec les femmes. Cependant, les questions touchant la sécurité des femmes sont intégrées systématiquement à chacun des cours offerts. On peut le constater tout au long du modèle de progression des forces de sécurité afghanes, dans tous les cours à tous les niveaux.

Pour ce qui est des mesures particulières que nous prenons à l'égard des femmes, disons que nous nous sommes rendu compte assez rapidement qu'il fallait leur offrir des cours distincts, contrairement à ce qui se passe au sein des forces militaires occidentales où nous offrons des cours mixtes à tous les niveaux et dans tous les environnements. Ainsi, les femmes n'hésitent pas à poser des questions, à participer activement aux cours et à acquérir les compétences nécessaires, plutôt que de rester en retrait.

La sénatrice Nancy Ruth : Major-général Day, vous nous parlez de la formation des soldats et de celle des soldates de telle sorte qu'elles ne restent pas en retrait. Pourriez-vous d'abord nous dire comment vous évaluez votre efficacité quant à l'enseignement de tout ce qu'il y a à apprendre? Lorsque nous avons entrepris cette étude il y a quelques années déjà, nous avons appris que le module de formation durait à peine une demi-heure. Nous n'avions pas grand espoir que les compétences acquises puissent être maintenues. Comment s'y prend-on pour ce faire?

Par ailleurs, les soldats afghans que vous formez sont-ils au fait des lois afghanes relativement à la violence à l'encontre des femmes et à la sécurité des femmes? Il nous arrive de former des gens qui ne connaissent même pas les lois et la constitution de leur pays.

Third, I was curious about this woman's forum. You talked about a general at a women's forum. Who were the women; what was the purpose of the forum; what were the goals and how successful was it?

Maj.-Gen. Day: With regard to the Afghan awareness of laws, I would say that at the senior leadership level, there is complete understanding, 100 per cent, of the laws that apply to their country and a sensitivity to the specific laws as they apply to women, quite frankly because it is a central pillar of NATO's approach there. In fact, many of the ministerial advisers in both the Ministry of Defence and the Ministry of Interior Affairs — the two main security departments — are senior female officers from Great Britain, Canada and the U.S. We give them tangible examples. I have had, as many of my peers have had, countless discussions about the centrality of this issue. I have 100 per cent confidence that there is.

As you walk down through the rank structure, you need to understand that most of the soldiers are completely illiterate. Their understanding of any of their laws is incomplete at best. To single out that they would not have an understanding of laws as they apply to the area we are discussing today would be correct. They do not have the understanding or the exposure, but it is no different than their understanding or exposure to a vast majority of their laws, so it is not only an issue about women, security, et cetera.

This gets better as the population becomes more literate because the forum we use to teach literacy actually uses the rules and regulations of the Afghan Security Forces. It does double duty because as we teach them to read, write and understand, we teach them the rule set based on the rule of law that we expect them to abide by. However, this is a multi-generational process. We should be very careful in expecting a short-term win on this because we are "harvesting" 30 years of the Taliban's education system.

My colleague spoke to the difference in schooling. In 2001, there were thousands, but all boys. Now, there are millions. In 15 to 20 years' time, this semiliterate society will have as its core understanding of the rule of law a black letter law as opposed to a customary judicial law. We have a ways to go on that.

You expressed concern about 30 minutes. I was not sure whether I clarified the 30 minutes. Was that on the curriculum for our courses or the Afghan courses?

Senator Nancy Ruth: It was our courses, for which this committee asked to see the training module.

D'autre part, vous avez piqué ma curiosité avec ce forum des femmes mis sur pied par une générale. Qui étaient les participantes, quels étaient les buts visés et dans quelle mesure les a-t-on atteints?

Mgén Day : Pour ce qui est de la connaissance des lois du pays, je vous dirais que les cadres supérieurs comprennent parfaitement les lois qui s'appliquent en Afghanistan et sont tout à fait sensibilisés aux lois qui touchent plus particulièrement les femmes. Il s'agit en effet de l'un des principaux piliers de l'approche de l'OTAN dans ce pays. De fait, bon nombre des conseillers ministériels à la Défense et aux Affaires intérieures — les deux principaux ministères responsables de la sécurité — sont des femmes officiers supérieurs de la Grande-Bretagne, du Canada et des États-Unis. Nous leur donnons ainsi des exemples concrets. Comme bon nombre de mes pairs, j'ai fait valoir à maintes reprises que cet aspect revêt une importance capitale, car j'en ai l'intime conviction.

Si on descend plus bas dans la structure hiérarchique, il faut comprendre que la plupart des soldats sont totalement analphabètes. Leur compréhension des lois du pays est incomplète, c'est le moins que l'on puisse dire. On peut donc affirmer qu'ils ne saisissent pas bien la façon dont ces lois peuvent s'appliquer à la problématique dont nous traitons aujourd'hui. Leur compréhension ou leur connaissance directe de ces lois est insuffisante, mais comme on pourrait dire la même chose de la vaste majorité des lois afghanes, ce n'est donc pas un problème particulier aux femmes, à la paix et à la sécurité.

La situation s'améliore à mesure que le niveau d'alphabétisation augmente, car nous nous servons justement des règlements des forces de sécurité afghanes pour apprendre aux gens à lire et à écrire. La formation remplit ainsi une double fonction, car les participants apprennent du même coup les règles fondées sur la primauté du droit que nous souhaitons les voir respecter. C'est toutefois un processus qui va s'étaler sur plusieurs générations. Nous pouvons difficilement nous attendre à une réussite à court terme, car nous récoltons les fruits de 30 années d'éducation talibane.

Ma collègue a parlé de l'évolution dans la fréquentation scolaire. En 2001, il y avait des milliers d'élèves, tous des garçons. Il y en a maintenant des millions. D'ici 15 ou 20 ans, les citoyens de cette société partiellement analphabète pourront comprendre les grands principes de la primauté du droit, plutôt que de se limiter aux pratiques de droit coutumier. Il y a toutefois encore beaucoup de chemin à faire.

Vous vous interrogez au sujet de la durée de 30 minutes, mais je ne sais pas exactement de quoi vous voulez parler. Est-ce pour les cours prévus dans notre programme d'études ou pour ceux dispensés aux Afghans?

La sénatrice Nancy Ruth : C'était pour nos cours; le comité a demandé à voir le module de formation.

Maj.-Gen. Day: I have looked through some of those. Certainly, it is restricted to a certain period of time, but that would not be fully reflective of what is embedded in all the experiential pieces. It remains essential to that, as do all of those rule-of-law pieces.

I am not sure whether I know an effective way, apart from direct observation, to know whether we are seeing a change in behaviors and cultures to measure that at the moment. Certainly, the incidence of integration would be one measurement, and how many people are being attracted to the profession would be another measurement. I will undertake to come back to the committee on that. I do not think we have the kind of metrics that would be truly reflective of the situation.

Senator Nancy Ruth: Are you intending to make such measurements if you do not have them?

Maj.-Gen. Day: Yes. We talked about adopting in our action plan some baseline fundamentals before we start to look at how we can measure that. We believe that is under way.

Senator Nancy Ruth: That would include the report that is coming up from DFAIT, would it not?

Ms. Gervais-Vidricaire: The report is before all departments.

Senator Nancy Ruth: It would be interesting for the military to know what the country has said in its report so that they understand they are not acting as sole agents in one particular sector of Canadian life.

Ms. Gervais-Vidricaire: If I may, the report on the national action plan will reflect the activities of all departments that I mentioned.

Senator Nancy Ruth: I understand that.

Ms. Gervais-Vidricaire: Yes. The contribution is prepared by DND but is integrated by DFAIT, which has the responsibility for coordinating the report as a whole.

The Chair: You will send a clarification if the training is still half an hour. Is that correct, Major-General Day?

Maj.-Gen. Day: Yes. On the women's forum question, I will ask Major-General Whitecross to give us that. She has done a little work on this after her tour. I will forward that to the committee as well.

Senator Nancy Ruth: Was it with Canadians, Afghans or NATO troops? Who was it with?

Maj.-Gen. Day: It was with Afghan troops. When Major-General Whitecross was there, she engaged a number of other senior female officers in NATO and directly engaged Afghan communities and other senior female Afghan leaders to talk about her experiences, how she has moved through and what they can do within their society.

Mgén Day : J'ai examiné quelques-uns de ces modules. Il est bien certain que leur durée est limitée, mais il ne faut pas perdre de vue tous les éléments pratiques intégrés au reste de la formation. Comme pour toutes les activités touchant la primauté du droit, c'est un aspect essentiel.

Je ne sais pas s'il existe d'autres moyens, hormis l'observation directe, de savoir s'il y a effectivement évolution des comportements et des cultures. Il va de soi que le degré d'intégration pourrait être un indicateur, tout comme le nombre de personnes attirées par la profession. Je m'engage à vous revenir avec une réponse plus détaillée à ce sujet. Je ne pense pas que nous disposons actuellement de données permettant de brosser un tableau fidèle de la situation.

La sénatrice Nancy Ruth : Comptez-vous procéder à de telles évaluations si elles n'existent pas déjà?

Mgén Day : Oui. Il a été question d'adopter dans le cadre de notre plan d'action certains repères fondamentaux qui pourront servir de base à cette évaluation. Je crois que le processus est en cours.

La sénatrice Nancy Ruth : Cela comprendrait le rapport qui est attendu du MAECI, n'est-ce pas?

Mme Gervais-Vidricaire : Le rapport porte sur tous les ministères.

La sénatrice Nancy Ruth : Il serait intéressant pour les militaires de connaître le contenu de ce rapport de telle sorte qu'ils puissent comprendre qu'ils n'agissent pas en vase clos dans leur secteur particulier de la réalité canadienne.

Mme Gervais-Vidricaire : Le rapport sur le plan d'action national traitera des activités de tous les ministères que j'ai mentionnés.

La sénatrice Nancy Ruth : Je comprends.

Mme Gervais-Vidricaire : Oui, le ministère de la Défense nationale préparera sa propre contribution qui sera intégrée par le MAECI, qui est responsable de la coordination du rapport.

La présidente : Vous allez nous fournir des précisions quant à savoir si la formation dure encore une demi-heure. J'ai bien compris, major-général Day?

Mgén Day : Oui. Je vais demander au major-général Whitecross de répondre à la question sur le forum des femmes. Elle a y travaillé un peu après son voyage. Je vais aussi faire parvenir sa réponse au comité.

La sénatrice Nancy Ruth : Est-ce que les mesures visaient les Canadiens, les Afghans ou les troupes de l'OTAN? Auprès de qui êtes-vous intervenu?

Mgén Day : Auprès des troupes afghanes. Quand le major-général Whitecross est allée là-bas, elle est allée chercher d'autres femmes officiers de haut rang de l'OTAN, ainsi que des afghanes qui occupent des postes de haut rang dans leur communauté afin qu'elles parlent de leur expérience, de la façon dont elles ont gravi les échelons et de ce qu'elles peuvent faire dans cette société.

Senator Ataullahjan: I have a quick question. Canadian police are training local police in Afghanistan. I would like to know if any female officers are helping to train. Do you have a number?

Maj.-Gen. Day: I do not have a number, but when I was there, they had quite a few female officers not only from Canada but also from a number of other nations. This has traction in Afghanistan because of the operational imperatives around searching and everything else culturally. It resonates with Afghans that they need female officers to participate in operations to help search females, their quarters, et cetera. We worked.

We have worked quite hard to have a female representative. I do not have the specific numbers at the moment. That falls outside, obviously, Defence's domain. They all worked for me over there, but I am sure we can update our numbers on that.

The Chair: Thank you very much. I thank all four of you for being here. As you can see, the committee is very engaged with this issue. We look forward to studying the national action plan report when it is tabled and we look forward to working with you in the future.

I will introduce the next panel. I would once again like to welcome, from the Pearson Centre, Dr. Ann Livingstone, who is not new to this committee. She is Vice-President of Research and Learning Design. I also welcome, from the University of Winnipeg Global College, Dr. Marilou McPhedran, Director, Institute for International Women's Rights; from the International Civil Society Action Network, Sanam Naraghi-Anderlini, Co-founder; and from the Initiative on Quiet Diplomacy, Barry Parkinson, Associate.

We are pleased to have you here today. I know that all four of you will be making remarks. May I ask that, as much as possible, you stick to the five minutes. As you can see, there is much interest from senators to ask questions.

Ann Livingstone, Vice-President, Research and Learning Design, Pearson Centre: Madam Chair and committee members, thank you for the invitation to share some thoughts about women, peace and security with you this afternoon. This is an issue that is near and dear to my heart and to the work that we do, and it is one of the areas of expertise for the Pearson Centre.

As my time is short, I will do the following: provide a brief overview of our work in implementing UN Resolution 1325; discuss Pearson Centre's work in support of Canada's National Action Plan; frame my comments around the themes of

La sénatrice Ataullahjan : J'ai une toute petite question à poser. Les services de police canadiens forment des policiers locaux en Afghanistan. J'aimerais savoir s'il y a des policières parmi les instructeurs. Avez-vous des chiffres à nous donner?

Mgén Day : Je n'ai pas de chiffres à vous donner, mais j'ai vu en Afghanistan qu'il y avait pas mal de femmes officiers, non seulement du Canada, mais d'autres pays aussi. Cela a eu une influence en Afghanistan en raison de tous les impératifs opérationnels qui entourent les recherches et tous les aspects culturels des missions. Les Afghans se sont rendu compte qu'ils avaient besoin de femmes officiers pour participer aux opérations de recherche de femmes, pour trouver où elles se cachent, et cetera. Nous avons travaillé là-dessus.

Nous avons travaillé très fort pour qu'une représentante des femmes soit nommée. Je n'ai pas de chiffres à vous donner immédiatement. Vous comprenez évidemment que cela n'est pas du domaine de la Défense. Tout le monde a travaillé pour moi là-bas, et je suis certain que nous pourrions trouver des données à jour.

La présidente : Merci beaucoup. Je vous remercie tous les quatre de témoigner aujourd'hui. Comme vous pouvez le constater, le comité a cette question très à cœur. Nous avons hâte d'étudier le rapport sur le plan d'action national dès qu'il sera déposé et nous avons hâte de retravailler avec vous.

Je vais maintenant présenter notre prochain groupe de témoins. Je souhaite à nouveau la bienvenue à Mme Ann Livingstone, qui représente le Centre Pearson et qui connaît déjà bien le comité. Elle est vice-présidente de la Recherche et du concept d'apprentissage. Je souhaite également la bienvenue à Mme Marilou McPhedran, directrice de l'Institute for International Women's Rights à l'Université du Winnipeg Global College; ainsi qu'à Sanam Naraghi-Anderlini, cofondatrice de l'International Civil Society Action Network; et à Barry Parkinson, associé, qui représente l'Initiative on Quiet Diplomacy.

Nous sommes heureux de vous recevoir aujourd'hui. Je sais que vous allez tous les quatre nous présenter un exposé. Je vais vous demander de vous en tenir le plus possible à cinq minutes. Comme vous pouvez le voir, les sénateurs souhaitent vivement vous poser des questions.

Ann Livingstone, vice-présidente, Recherche et concept d'apprentissage, Centre Pearson : Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du comité, je vous remercie de m'avoir invitée à venir vous faire part de nos réflexions sur les femmes, la paix et la sécurité cet après-midi. C'est une question qui me tient très à cœur et qui est très important pour nous, au Centre Pearson, c'est d'ailleurs l'un de nos domaines de spécialité.

Comme j'ai peu de temps, je vais aborder les thèmes suivants : un bref aperçu de notre travail pour mettre en œuvre la résolution 1325 de l'ONU; le travail réalisé par le Centre Pearson pour appuyer le Plan d'action national du Canada;

prevention, participation, protection and prosecution; and then conclude with some key recommendations.

The work of the Pearson Centre supports Canada's National Action Plan and we look forward to the Government of Canada's report when it is released. As a past recipient of government funding, the centre has contributed to the implementation of the government's commitments on women, peace and security, and has accomplished this by ensuring that our gender-specific activities, which are conducted primarily overseas, directly support the objectives and targets articulated in the plan.

Let us look at prevention first. In its report from November 2010, this committee found that while progress was made in implementing 1325 and addressing SGBV internationally, much remains to be done. One of the key areas identified in the report was the need to further integrate the differential experiences of women, men, boys and girls in peace, security and stabilization operations. Of particular note is the importance of this task with reference to security forces, specifically among the rule of law personnel.

With funding from DFAIT, the Pearson Centre has been at the forefront of key initiatives that seek to do just that. For example, in 2012 we supported the police and gendarmerie services in Burkina Faso and Benin to develop gender policies that will guide the deployments in peace and security operations. We also supported Sierra Leone's police in conducting a review of their policy on peace and security operations from a gender perspective. We fully believe that as these policies are used to prepare police, gendarmerie and other rule of law personnel for international service, the benefit is accrued to the domestic institutions as well, and that this is an excellent value proposition.

In Latin America, we have worked with 12 peace and security operations training centres to increase women's representation in field operations and to develop gender-sensitive training curricula.

The centre has also been working to strengthen efforts to prevent violence, including sexual violence, against women and girls who are affected by conflict and marginalized during the post-conflict peace processes. A major part of this work was focused on promoting the security and rights of women and girls through training courses and workshops.

It is vitally important that Canada advocates for the active and meaningful participation and representation of women and local women's groups in peace and security activities, particularly in the peace processes. As I mentioned in my testimony last year, it is imperative that the international community recognize the link between women's economic and political participation and ability

mise en contexte de mes observations sur la prévention, la participation, la protection et les poursuites; et quelques recommandations importantes pour conclure.

Le travail réalisé au Centre Pearson vient appuyer le Plan d'action national du Canada, et nous avons hâte de voir le rapport que le gouvernement du Canada publiera sur la question. En tant que bénéficiaire de subventions gouvernementales, le centre contribue à la mise en œuvre des engagements du gouvernement concernant les femmes, la paix et la sécurité. Pour cela, nous veillons à ce que nos activités ciblant les femmes, des activités menées principalement à l'étranger, s'inscrivent directement dans le sens des objectifs présentés dans ce plan.

Parlons d'abord prévention. Dans son rapport de novembre 2010, votre comité a constaté que malgré quelque progrès dans la mise en œuvre de la résolution 1325 et la lutte contre la violence sexuelle et la violence fondée sur le sexe dans le monde, il en reste beaucoup à faire. Le rapport fait notamment état de la nécessité d'intégrer davantage les expériences différentes vécues par les femmes, les hommes, les garçons et les filles dans les opérations de paix, de sécurité et de stabilisation. Je note particulièrement l'importance de cette tâche pour les forces de sécurité et plus particulièrement, le personnel qui assure la primauté du droit.

Grâce au financement du MAECI, le Centre Pearson a participé activement aux principaux projets en ce sens. Par exemple, en 2012, nous avons aidé les services de police et de gendarmerie du Burkina Faso et du Bénin à élaborer des politiques égalitaires pour orienter leurs déploiements de sécurité et leurs missions de paix. Nous avons également aidé les services policiers du Sierra Leone à examiner leurs politiques sur les opérations de paix et de sécurité du point de vue de l'égalité entre les sexes. Nous croyons fermement que le recours à des politiques de cette nature pour préparer les policiers, les gendarmes et tout le personnel qui veille à la primauté du droit qui sont déployés à l'étranger a une influence positive sur les institutions nationales de ces pays et contribue avantageusement à y véhiculer ces valeurs.

En Amérique latine, nous avons travaillé avec 12 centres de formation aux opérations de paix et de sécurité afin d'accroître la représentation des femmes en théâtre d'opérations et d'élaborer des programmes de formation sensibles à l'égalité entre les sexes.

Nous avons également participé aux efforts visant à prévenir la violence, y compris la violence sexuelle, commise contre les filles et les femmes en situation de conflit, qui sont souvent marginalisées pendant le processus de paix qui suit le conflit. Ce travail a pris en grande partie la forme d'activités de sensibilisation à la sécurité et aux droits des filles et des femmes dans le cadre de cours de formation et d'ateliers.

Il est fondamental que le Canada revendique la participation et la représentation active et significative des femmes et des groupes de femmes locaux dans les activités de paix et de sécurité, particulièrement pendant les processus de paix. Comme je l'ai mentionné dans mon témoignage l'année dernière, il faut absolument que les acteurs internationaux reconnaissent le lien

to be at the table during the peace process. Currently, when peace processes are undertaken, only 3 per cent of the negotiators and mediators are women. This has a significant impact on the ability to put economic, political and social needs of women at the forefront of a discussion.

We are pleased that in Latin America, for example, female participation in our activities has been 25 per cent or higher. This should be viewed as an accomplishment, given that women's participation in those areas is substantively lower. This participation rate is the result of our continuous engagement with partners.

The centre welcomes Canada's recent G8 commitment to contribute $5 million this year to help prevent conflict-related sexual violence and to respond to the needs of victims. While preventing all forms of sexual violence is an important goal, initiatives must continue to protect the safety, as well as the physical and mental health, of the women and girls. We are seeing other countries heighten their efforts in this regard. For example, the U.S. Department of State recently committed funding to support protection and health initiatives for women and girls in refugee and internally displaced camps throughout Africa and Latin America.

Without a strong, functioning security and justice system in place to facilitate the arrest, detention and prosecution of perpetrators, a culture of impunity with regard to violence against women and girls will remain.

While the centre fully supports the G8 initiative and views the need to end the culture of impunity as a laudable goal, without a robust and fully trained justice chain, there is little likelihood for success. Ending impunity cannot be achieved if police are not trained in proper response techniques, such as securing a crime scene, taking witness statements, keeping notes, and knowing how to respond to the victim's and survivor's emotional state. If investigators are not fully trained in the art and science of forensics and investigative techniques, they will not be successful in having evidence to give to courts. If courts do not have legal codes at the domestic level that articulate sexual violence as a crime, it is difficult to prosecute. If corrections facilities are lacking and if detention for sexual violence crimes is not a punishment available to the courts, then the perpetrator is freed, and the victim and survivor often confront their attacker on a daily basis. How do we end a culture of impunity when the justice chain is broken or, at the very least, poorly trained?

entre la participation économique et politique des femmes et leur aptitude à participer aux processus de paix. Actuellement, seulement 3 p. 100 des négociateurs et des médiateurs sont des femmes dans les processus de paix. Du coup, il est très difficile d'inscrire les besoins économiques, politiques et sociaux des femmes au cœur des discussions.

Nous sommes très heureux de mentionner qu'en Amérique latine, par exemple, la participation des femmes à nos activités est de 25 p. 100 et plus. Il faut y voir une grande réalisation, parce que la participation des femmes dans ces régions du monde est généralement beaucoup plus faible. Ce taux de participation est le résultat de notre engagement continu avec nos partenaires.

Le centre voit d'un très bon œil l'engagement pris récemment par le Canada à l'égard du G8 d'investir 5 millions de dollars cette année dans la prévention de la violence sexuelle en situation de conflit ainsi que dans des mesures destinées à répondre aux besoins des victimes. Bien que la prévention de toutes les formes de violence sexuelle demeure un objectif important, il faut continuer de protéger la sécurité, de même que la santé physique et mentale des filles et des femmes. Nous remarquons que d'autres pays redoublent d'efforts à cet égard. Par exemple, le Département d'État américain s'est récemment engagé à financer des projets de protection et de santé destinés aux filles et aux femmes qui vivent dans des camps de réfugiés ou qui sont déplacées en Afrique et en Amérique latine.

Il faut absolument mettre en place un système de justice et de sécurité fort, fonctionnel, pour faciliter l'arrestation, la détention et la poursuite des agresseurs, faute de quoi la culture d'impunité à l'égard de la violence commise à l'égard des femmes et des filles perdurera.

Le centre appuie entièrement l'initiative du G8 et voit la fin de la culture d'impunité comme un objectif louable, mais s'il ne s'accompagne pas d'une chaîne de justice robuste, hautement qualifiée, les chances de succès sont minces. Il ne sera pas possible de mettre fin à la culture d'impunité si les policiers ne connaissent pas de techniques d'intervention appropriées, comme de sécuriser la scène d'un crime, de recueillir les déclarations des témoins, de prendre des notes et de savoir quoi faire devant l'état émotionnel dans lequel se trouve la victime et survivante. Si les enquêteurs ne sont pas pleinement qualifiés dans l'art et la science des techniques d'enquête et de recherche médicolégale, ils ne réussiront pas à recueillir la preuve nécessaire pour appuyer des accusations devant les tribunaux. De même, s'il n'y a pas de code national qui définit la violence sexuelle comme un crime, il est difficile de poursuivre les agresseurs devant les tribunaux du pays. S'il n'y a pas suffisamment d'établissements correctionnels et si la détention n'est pas une peine prévue par la loi en cas de crime pour violence sexuelle, l'agresseur restera libre, et la victime et survivante restera souvent confrontée à lui chaque jour. Comment peut-on mettre fin à une culture d'impunité quand la chaîne de la justice est brisée, ou à tout le moins, criblée d'incompétence?

In conclusion, I would like to leave the committee with three considerations as it moves forward with changes to the delivery of international assistance, including collaboration with Canadian companies overseas.

First, it will be important that consideration be given to how changes in policy will impact women and girls. The government should continue to guarantee that women and girls will have access to the economic opportunities that are created by trade and economic policies.

Second, the government should ensure that the creation of opportunities for economic development do not impede or create additional barriers for women and girls. We know that trade and access to economic opportunity is critical in advancing democracy, and I suggest that women's leadership is vital.

Finally, the government should continue to ensure that its collaboration with Canadian companies abroad does not inadvertently result in insecurity or conflict that disproportionately affects women and girls.

Marilou McPhedran, Director, Institute for International Women's Rights, University of Winnipeg Global College: I want to begin by thanking Madam Chair and all the members of the committee. There are quite a few familiar faces to me around the table. It is a great pleasure to see you all again.

I have a few basic facts to set the context. There are 1.5 billion people living in conflict-affected and fragile states. About 70 per cent of fragile states have seen conflict since 1989. Basic governance transformations may take 20 to 40 years and should be planned for accordingly. Approximately 30 per cent of official development assistance is spent in fragile and conflict-affected contexts. The countries that are considered fragile states are also the countries furthest away from achieving the millennium development goals.

For today's presentation, I want to set the context starting in the 1990s with the UN DP human development report of 1994, going to a point about engendering the responsibility to protect doctrine with 1325, taking a quick look at the Canadian national action plan of 2010, referencing the new deal regarding engagement with fragile states 2011, and looking at the revised Dutch national action plan set for 2012 to 2015, ending with some reference to the Secretary-General's report of March 2013, and also two quick references to educational initiatives and implementation strategies both here in Canada and international.

Part of my presentation is going to rely considerably on colleagues with the Global Network of Women Peacebuilders, and I want to welcome Ms. Naraghi-Anderlini and know that we will complement each other in some of the information we share with you. The GNWP is hosted by ICAN.

Pour conclure, j'aimerais que le comité tienne compte de trois choses avant de modifier son régime d'aide internationale et sa collaboration avec les sociétés canadiennes à l'étranger.

Premièrement, il sera important de nous demander quels effets les modifications à nos politiques sont susceptibles d'avoir sur les femmes et les filles. Le gouvernement doit continuer de garantir aux femmes et aux filles l'accès aux débouchés économiques créés par les politiques commerciales et économiques.

Deuxièmement, le gouvernement doit veiller à ce que les nouvelles possibilités de développement économique ne nuisent pas aux femmes et aux filles ni ne créent d'obstacles supplémentaires. Nous savons que le commerce et l'accès aux débouchés économiques sont cruciaux pour l'avancement de la démocratie, et je serais portée à dire que le leadership des femmes en est lui aussi un aspect fondamental.

Troisièmement, le gouvernement doit continuer de veiller à ce que sa collaboration avec des sociétés canadiennes à l'étranger ne crée pas par inadvertance des conflits ou de l'insécurité qui toucheraient les femmes et les filles de manière disproportionnée.

Marilou McPhedran, directrice, Institute for International Women's Rights, University of Winnipeg Global College : J'aimerais commencer par remercier madame la présidente et tous les membres du comité. Je vois quelques visages connus autour de la table. Je suis très contente de vous revoir tous.

J'ai quelques faits de base à vous donner pour vous mettre en contexte. Il y a 1,5 milliard de personnes qui vivent dans des États fragiles et en proie à un conflit. Environ 70 p. 100 des États fragiles ont connu des conflits depuis 1989. La transformation de base du modèle de gouvernance peut prendre de 20 à 40 ans à s'opérer, un fait à prendre en considération dans la planification. Environ 30 p. 100 de l'aide au développement officielle vise des États fragiles et des zones de conflits. Les pays considérés fragiles sont également les pays les plus loin de l'atteinte des objectifs de développement du millénaire.

Pour mon exposé d'aujourd'hui, j'aimerais rappeler un peu l'évolution de cet enjeu depuis les années 1990 et le rapport de 1994 du PNUD sur le développement humain, jusqu'à la résolution 1325 qui favorise l'intégration du principe de l'égalité entre les sexes à la doctrine de la responsabilité de protéger. Nous allons jeter un rapide coup d'œil au Plan d'action national du Canada de 2010, au *New Deal* sur notre engagement à l'égard des États fragiles de 2011, au Plan d'action national hollandais révisé pour 2012-2015, et nous allons terminer par le rapport déposé par le secrétaire général en mars 2013 et un bref tour d'horizon des projets de sensibilisation et des stratégies de mise en œuvre adoptés au Canada et ailleurs dans le monde.

Je vais me reporter considérablement à mes collègues du Global Network of Women Peacebuilders, et je tiens à saluer Mme Naraghi-Anderlini, puisque je sais que les informations que nous allons vous présenter sont complémentaires. Le GNWP relève de l'ICAN.

The impact of the UN DP 1994 human development report really charted a new course because it was the first report to bring vigorous criticism of the generally accepted realist paradigm of state-centric security. It emphasized individuals as opposed to states, and it defined human security as safety from the constant threats of hunger, disease, crime and repression, and protection from sudden and hurtful disruptions to the patterns of our daily lives, whether in the home, in our jobs, in our communities or in our environment.

With regard to the "responsibility to protect" doctrine, the work that has been done through the International Women's Rights Project at the University of Victoria, which I used to lead, and also now the Institute for International Women's Rights at the University of Winnipeg, which I now lead, there are four key areas where 1325 can be and is being used and could be used much more to integrate gender with the R2P doctrine. The first is the participation of women in peace processes. The second is gender training in peacekeeping operations. The third is the protection of women and girls and respect for their rights that go significantly beyond the racialized recognition of rape as a weapon of war that we found in the first report in R2P funded by Canada, the very highly regarded ISIS report of the 1990s. The fourth is the gender mainstreaming in reporting and implementing programs and policies on conflict, peace and security. Those are the four key areas where we get a lot of rich sources from 1325 that can overlay and engender the R2P.

For the Canadian national action plan 2010, I want to echo the recommendations of this Senate committee's 2010 report. We need indicators with specific target benchmarks for each indicator and timelines for achieving them. We need detailed analysis of the more complex and qualitative aspects of women in situations of armed conflict in government annual reports, and we need clear, dedicated, multi-year resources attached to the national action plan. I would add to that recommendation that this needs also to be included in the annual reports to Parliament and to the people of Canada.

The new deal for engagement with fragile states begins with one of the following statements: We recognize that the success of our combined effort depends on the leadership and commitment of the G7 plus group of fragile states supported by international actors. We also recognize that constructive state society relations and the empowerment of women, youth and marginalized groups as key actors for peace are at the heart of successful peacebuilding and state building. They are essential to deliver the new deal. That

Le rapport sur le développement humain déposé en 1994 par le PNUD a vraiment changé le cours des choses, parce que c'était le premier rapport à critiquer vigoureusement le paradigme réaliste généralement accepté de la sécurité nationale centralisée. Il mettait l'accent sur les personnes plutôt que sur les États et définissait la sécurité humaine comme la sécurité à l'égard des menaces constantes que représentent la famine, la maladie, le crime et la répression ainsi que la protection contre des perturbations soudaines et douloureuses de notre routine quotidienne, que ce soit à la maison, au travail, dans notre communauté ou dans notre environnement.

Pour ce qui est de la doctrine de la « responsabilité de protéger », il se dégage du travail réalisé dans le cadre du projet international sur les droits des femmes à l'Université de Victoria, que j'ai dirigé pendant un certain temps, et dorénavant à l'Institute for International Women's Rights à l'Université de Winnipeg, dont je suis maintenant directrice, qu'il y a quatre grands domaines où la résolution 1325 s'applique et pourrait s'appliquer encore plus pour intégrer la notion de l'égalité entre les sexes. Le premier est la participation des femmes aux processus de paix. Le deuxième, la sensibilisation à l'égalité entre les sexes dans la formation sur les opérations de paix. Le troisième est la protection des femmes et des filles et le respect de leurs droits bien au-delà de la reconnaissance raciale du viol comme arme de guerre qu'on trouvait dans le premier rapport sur la responsabilité de protéger, qui a été financé par le Canada, soit le rapport de l'ISIS de 1990, qui a été acclamé. Le quatrième est l'intégration des questions d'égalité entre les sexes aux critères évalués dans les rapports et la mise en oeuvre des programmes et des politiques applicables aux conflits, à la paix et à la sécurité. Ce sont les quatre grands domaines que la résolution 1325 alimente substantiellement et qui peuvent jeter un nouvel éclairage sur la responsabilité de protéger.

Au sujet du Plan d'action national du Canada de 2010, je voudrais faire écho aux recommandations que votre comité a présentées dans son rapport de 2010. Nous avons besoin d'indicateurs, ainsi que d'objectifs précis pour chacun d'eux et d'échéances pour y arriver. Nous avons besoin d'analyses détaillées sur les aspects qualitatifs les plus complexes des femmes en situation de conflit armé dans les rapports annuels des gouvernements et nous avons besoin de ressources claires, réservées et pluriannuelles pour mettre le plan d'action national en œuvre. J'ajouterais à cette recommandation qu'il faut également en faire état dans les rapports annuels au Parlement et à la population canadienne.

Le *New Deal* pour l'engagement dans les États fragiles commence par une affirmation de ce type : nous reconnaissons que le succès de nos efforts combinés dépend du leadership et de l'engagement des États fragiles qui font partie du G7 plus et qui reçoivent l'appui d'acteurs internationaux. Nous reconnaissons également que des relations sociales constructives et l'habilitation des femmes, des jeunes et des groupes marginalisés à participer au pouvoir sont des éléments clés pour la paix, pour la consolidation

is entirely a quote.

Then we need look at what is actually happening with the new deal, which has really gained quite a bit of traction since 2011, and some would argue more rapidly and successfully than traction for 1325 implementation. Well, the truth is that gender issues are largely absent despite their status, and reflected in the quote I just gave, as a cross-cutting theme for the new deal. The new deal places emphasis on country leadership, local ownership and multi-stakeholder collaboration, so it is particularly important that women's voices are heard and create the space to drive forward a more inclusive agenda. As the new deal evolves and is put into practice, it also represents a significant opportunity to implement and incorporate the strengths of Security Council Resolution 1325.

By way of a brief comparison, I would like to make reference to the new Dutch national action plan beginning 2012 through to 2015. I will also quote from that:

> This NAP is a collaboration between government, civil society organisations and research institutes. It has been signed by no fewer than three Dutch government ministries, four research institutions and over 30 civil society organisations. The partners' contribution has not been limited to a signature, however. Many people have contributed to the development and writing of this plan. The NAP is thus based on many sources of knowledge and experience, and it is designed to be both ambitious and feasible.

Then the plan goes on to state very clearly and proudly:

> No other NAP in the world can rely on such a broad support base.

During the Commission on the Status of Women meetings this past March in New York, the Secretary-General released his mandated report under Security Council Resolution 1960 entitled "Sexual Violence in Conflict." At paragraph 6 of that report, he highlighted emerging concerns, including perpetration of sexual violence against men and boys, the plight of children born as a result of rape and the practice of forced marriages by armed groups. They looked at the nexus between sexual violence and illicit extraction of natural resources, between sexual violence and displacement of civilian populations, between sexual violence and inadequacy of disarmament, demobilization and reintegration of security sector reform efforts.

I am an affiliate of the Global Network of Women Peacebuilders I have already mentioned, and this is a coalition of 70 women's groups and other civil society organizations from Africa —

de la paix et pour la consolidation des États. Ce sont des incontournables pour la réalisation du *New Deal*. C'est ce qui écrit dans le document.

Il faut ensuite nous demander comment a évolué la situation depuis le *New Deal*, qui a vraiment pris son élan en 2011, et certains diraient que cet élan est d'autant plus rapide et fructueux depuis l'adoption de la résolution 1325. Il n'en demeure pas moins que l'égalité entre les sexes est rarement mentionnée, malgré l'engagement que je viens de citer et sa pertinence pour la réalisation du *New Deal*. Ce document met l'accent sur le leadership national, la propriété locale et la collaboration des divers intervenants, donc il est particulièrement important que les femmes aient voix au chapitre et qu'on leur donne l'espace nécessaire pour être pleinement incluses. Au fur et à mesure que le *New Deal* évolue et qu'il est mis en place, nous devons saisir l'occasion d'y intégrer les forces de la résolution 1325 du Conseil de sécurité.

Pour faire une comparaison, j'aimerais faire référence au nouveau Plan d'action national hollandais pour 2012 à 2015. Je le cite :

> Ce PAN est une collaboration entre le gouvernement, les organisations civiles et les instituts de recherche. Pas moins de trois ministères hollandais, quatre instituts de recherche et plus de 30 organisations civiles l'ont signé. La contribution des partenaires ne se limite cependant pas à leur signature. Beaucoup de personnes ont contribué à l'élaboration et à la rédaction de ce plan. Il se fonde donc sur de nombreuses sources de connaissance et d'expérience et se veut à la fois ambitieux et faisable.

Il est ensuite écrit très clairement et avec beaucoup de fierté :

> Aucun autre PAN du monde ne se fonde sur un appui aussi vaste.

Pendant les séances de la Commission de la condition de la femme qui se sont tenues en mars dernier à New York, le secrétaire général a déposé son rapport obligatoire en vertu de la résolution du Conseil de sécurité 1960 intitulé *La violence sexuelle est liée aux conflits*. Au paragraphe 6 de ce rapport, il met en évidence des problèmes nouveaux, notamment la perpétration d'actes de violence sexuelle contre des hommes et des garçons, le sort tragique des enfants nés à la suite d'un viol et la pratique des mariages forcés par des groupes armés. L'attention est également appelée sur le couplage entre la violence sexuelle et l'extraction illicite de ressources naturelles, le déplacement de populations civiles et l'insuffisance des efforts de désarmement, de démobilisation et de réintégration et de réforme du secteur de la sécurité.

Je suis associée au Global Network of Women PeaceBuilders, que j'ai déjà nommé, et cette coalition de 70 groupes de femmes et d'autres organisations de la société civile d'Afrique...

The Chair: I am sorry to interrupt, but you are at the nine-minute mark. In order that we can hear from everyone else, can you please conclude?

Ms. McPhedran: Yes, I will close with my brief recommendations.

For international and Canadian educational initiatives, let me suggest that the committee look closely at what is needed to train the next generation of women peacebuilders. Let me give you two quick examples of what might be possible there.

One is a course that is under development and that is being designed to be available free online and also to be part of a capacity-building program. This is in the early stages of development, but we are working with the UN-mandated University for Peace in Costa Rica, with the Global Network of Women Peacebuilders and with a number of research institutes in Canada to develop this course.

Lastly, a more local example from Winnipeg, where I am based, and that is the Voice of Women for Peace Camps for girls, which will be running this summer. In Winnipeg, we have teamed up with the Girl Guides of Canada. There is a new Women, Peace and Security badge under development, which guides will be able to earn as part of their programming.

Barry Parkinson, Associate, Initiative on Quiet Diplomacy: Thank you for the opportunity to speak today.

The adoption of Resolution 1325 was a great achievement. We can all be very proud that Canada had a seat on the Security Council at the time and that Canada continues to support the resolution. However, we also know the difficulties of getting from declaration to effective practice. Many of the analyses since the adoption of 1325 pointed to the worsening of the gendering of peace processes.

On the resolution's tenth anniversary, IQD, the Initiative on Quiet Diplomacy, responded to this challenge by producing a set of guidelines for implementing particularly the participation pillar. Our premise was that gender sensitivity in conflict situations will not occur in the absence of women's effective participation in these processes. We aimed to contribute something modest but clear, effective and practical. We would very much like to acknowledge the funding of the Dutch NGO Cordaid and the U.K.'s Department for International Development for the funding they provided us for these guidelines.

We have been pleased with the reception that the IQD guidelines have received, and we have sought to have them distributed widely to people working in the field. To this end, we have been translating them from the original English into French, Spanish, Arabic and Russian. These are freely available on our

La présidente : Je m'excuse de vous interrompre, mais vous avez dépassé les neuf minutes. Si nous voulons entendre tous les autres témoins, pouvez-vous conclure, s'il vous plaît?

Mme McPhedran : Oui, je vais conclure brièvement par mes recommandations.

Au sujet des mesures de sensibilisation des Canadiens et des citoyens du monde, je recommande que le comité étudie attentivement ce qu'il faut inclure dans la formation de la prochaine génération de bâtisseuses de la paix. Je vais vous donner deux exemples rapides de possibilités.

Il y a d'abord un cours en préparation qui sera conçu pour être offert gratuitement en ligne et faire partie d'un programme de renforcement des capacités. Nous commençons à peine à le préparer, mais nous travaillons en collaboration avec l'Université pour la paix, au Costa Rica, qui a un mandat de l'ONU, de même qu'avec le Global Network of Women Peacebuilders et divers instituts de recherche du Canada.

Enfin, je vous donne un exemple à plus petite échelle de Winnipeg, où je vis. Il s'agit du camp Voice of Women for Peace, qui va accueillir des filles cet été. Nous travaillons en partenariat avec les Guides du Canada, à Winnipeg. Nous sommes en train de préparer un nouvel insigne pour les femmes, la paix et la sécurité, que les guides pourront acquérir dans le cadre de leur programme.

Barry Parkinson, associé, Initiative on Quiet Diplomacy : Je vous remercie de me permettre de vous parler aujourd'hui.

L'adoption de la résolution 1325 est tout un accomplissement. Nous pouvons tous être très fiers que le Canada ait eu un siège au Conseil de sécurité au moment de son adoption et que le Canada continue de l'appuyer. Cependant, nous savons à quel point il est difficile de passer de la déclaration à la pratique. Beaucoup d'analyses effectuées depuis l'adoption de la résolution 1325 laissent croire à une aggravation de l'inégalité entre les sexes dans les processus de paix.

Au 10^{e} anniversaire de cette résolution, l'IQD, soit l'Initiative on Quiet Diplomacy, a réagi à cet état de choses par la production de lignes directrices sur la mise en œuvre du pilier de la participation, en particulier. Nous sommes partis de la prémisse que la sensibilité à l'égalité entre les sexes en situation de conflit ne sera pas possible si les femmes ne participent pas efficacement au processus. Nous voulions apporter une contribution modeste, mais claire, efficace et pratique. Nous voulons témoigner notre reconnaissance à l'ONG néerlandaise Cordaid et au ministère du Développement international du Royaume-Uni pour le financement qu'ils nous ont accordé pour élaborer ces lignes directrices.

Nous sommes très heureux de l'accueil que les lignes directrices de l'IQD ont reçu, et nous essayons de les diffuser le plus largement possible à tous ceux et celles qui travaillent dans le domaine. À cette fin, nous les avons traduites de la langue originale anglaise au français, à l'espagnol, à l'arabe et au russe.

website, which is iqdiplomacy.org. We hope to have the translation up soon. I think copies of the guidelines have been distributed to you all.

[*Translation*]

I sent the French translation by email; I hope it has been distributed to you.

[*English*]

If you have a look at the guidelines, you will see they follow a very simple structure, addressing separately the challenges of policy and practice. They respond to recurrent challenges in the field and offer some possible actions, indicating identified issues and some obstacles and recommendations. There are some notable practices that we have as tips and hints, basically.

The guidelines are not a panacea; we know that. They are not a magic wand. However, we do hope they can help well-intentioned actors to overcome obstacles and achieve the desired result, namely, the effective participation of women at all levels. This is, quite clearly, essential for bringing 1325 to fruition.

As a follow-up to the publication of these guidelines, IQD, again with the sport of Cordaid, has been carrying out scoping exercises in South Sudan and Burundi. The aim of these exercises is to see whether the guidelines may be proven effective through selective piloting. Again, we are focusing on the participation pillar and we are looking at meaningful qualitative participation. These recommendations will be shared with Cordaid and some other NGOs, as well as some interested governments, including Canada.

Our current work has helped to impress upon us the interconnectedness of the various pillars of 1325: prevention, participation, protection, and relief and recovery. However, whatever the value of the analogy, these are not really pillars. They are interconnected and entwined. They rely on one another and they support one another.

With this in mind, we were pleased to see the recent Canadian announcement about supporting the U.K.'s G8 initiative on preventing sexual violence in conflict zones and addressing the needs of survivors. It is clear to us that there is a direct relationship between women's participation in peace processes and in public life writ large. There was a reference to the political and economic status of women, the relationship between women's participation and the threat and actuality of sexual and gender-based violence. It is, as its simplest, a two-way street. No one is likely to be an effective participant if they are under threat of violence, and questions of sexual and gender-based violence are not likely to be addressed if women are not effectively participating at the table and if there is not a gender perspective at the table.

Toutes ces versions sont accessibles gratuitement sur notre site web, dont l'adresse est iqdiplomacy.org. Nous espérons que la traduction du site sera bientôt terminée. Je pense que vous avez tous reçu des exemplaires de nos lignes directrices.

[*Français*]

J'ai envoyé la traduction française par courriel et j'espère qu'elle vous a été distribuée.

[*Traduction*]

Si vous jetez un coup d'œil aux lignes directrices, vous allez voir qu'elles suivent une structure très simple, puisqu'elles font la distinction entre les difficultés inhérentes à la politique et celles propres à la pratique. Elles proposent des solutions aux difficultés récurrentes dans le domaine et mettent en lumière les problématiques connues, les obstacles, puis présentent des recommandations. Nous prodiguons également des conseils sur certaines pratiques dignes de mention.

Ces lignes directrices ne sont pas une panacée, nous le savons bien. Elles n'ont rien de magique. Cependant, nous espérons qu'elles aident les acteurs bien intentionnés à surmonter les obstacles et à atteindre le résultat escompté, soit la participation efficace des femmes à tous les niveaux. Il est très clair que c'est essentiel au succès de la résolution 1325.

Après la publication de ces lignes directrices, l'IQD, encore une fois avec le soutien de Cordaid, s'est employée à bien cerner la nature du problème au Sud-Soudan et au Burundi. Ces exercices visent à déterminer si ces lignes directrices peuvent vraiment être efficaces dans le cadre de projets pilotes ciblés. Encore une fois, nous mettons l'accent sur le pilier de la participation, et nous visons une participation qualitative significative. Nous ferons part de nos recommandations à Cordaid, à d'autres ONG, de même qu'aux gouvernements intéressés, dont le Canada.

Le travail que nous faisons actuellement nous a aidés à comprendre de quelle façon sont interreliés les différents piliers de la résolution 1325 : la participation, la protection, la prévention, et les secours et le redressement. Cependant, qu'importe la valeur de l'analogie, il ne s'agit pas vraiment de piliers. Ces thèmes s'entrecroisent et s'entrelacent; ils dépendent les uns des autres, et s'appuient les uns sur les autres.

Dans cet esprit, nous étions heureux d'apprendre que le Canada allait appuyer la déclaration du G8 lancée au Royaume-Uni sur la prévention des violences sexuelles dans les zones de conflit et le soutien aux survivants. Il est évident à notre avis qu'il y a un rapport direct avec la participation des femmes aux processus de paix et à la vie publique en général. Il y a des liens à faire avec la situation politique et économique des femmes, le rapport entre la participation des femmes et la menace et l'existence de la violence sexuelle et sexiste. Dit simplement, l'un ne va pas sans l'autre. Personne ne peut être un participant efficace s'il est soumis à la menace de la violence, et les enjeux liés à la violence sexuelle et sexiste ne pourront pas se régler sans la participation efficace des femmes aux processus de résolution, ni sans l'intégration d'une perspective de genre.

Sexual and gender-based violence is a weapon used against women and communities, on the one hand, but it is also the consequence of many complex factors within societies and as part of conflicts. It is very well established that it is a consequence of conflict, but it is also a contributing factor in fuelling and perpetuating conflict.

In order to address this, a broad and comprehensive approach has to be taken. We strongly encourage the Government of Canada and its G8 counterparts to take a strong, broad and comprehensive approach to this important initiative.

I know we are short on time, so I will leave it at that, but I am happy to discuss this further and to answer your questions.

Sanam Naraghi-Anderlini, Co-founder, International Civil Society Action Network: Thank you for inviting me to speak to the committee. Canadian leadership has always been an important piece of this agenda, precisely because Canada was on the Security Council at the time of the adoption of the resolution and also because Canada championed the Human Security Agenda, which is one of the framing elements of the Women, Peace and Security agenda. I also wanted to honour the chair of the committee for her own leadership in this work, given her role as envoy to Sudan and bringing the voices of women into the process there. It is about individuals taking action, and I think that is something we should recognize.

I wanted to tell you a little bit about ICSAN, the International Civil Society Action Network. We are a recently formed NGO, since 2007. Our mandate and our mission is to promote women's voices, inclusion and effective participation in the promotion of peace, security and justice in countries affected by closed political space, transition and conflict. Much of our approach is on the question of participation and finding the spaces to bring women's voices into the process.

I have some material here for you. One of the things we do is that we are producing gender, political and security briefs from countries in the Middle East and North Africa, because we found that a big gap in all the discourse was that the information did not exist. We did not know what the gender dimensions of security and political issues were. Unless we have this information, it is very hard to make policies or programs. I can share that with you, as well as other material that we have.

I want to focus my comments today on the participation pillar, because I feel that in the last few years, so much of this agenda has now become dominated by the question of sexual violence and conflict. That is a very important element. It is a critical element that needs to be looked at. As well, it is important that we do not relegate women to the question of women as victims, especially passive victims, and forget about their role in terms of shaping the

La violence sexuelle et sexiste est une arme utilisée contre les femmes et les collectivités, mais aussi la conséquence de nombreux facteurs de société complexes et de facteurs découlant des conflits. On sait très bien que c'est une des conséquences des conflits, mais c'est également un élément qui contribue à attiser et à perpétuer les conflits.

Pour remédier à la situation, il faut adopter une approche solide, vaste et exhaustive. Nous encourageons fortement le gouvernement du Canada et ses homologues du G8 à adopter une telle approche pour mettre en œuvre cette importante initiative.

Je sais que le temps nous presse, alors je m'arrêterai ici. Je serai toutefois heureux d'en discuter davantage avec vous et de répondre à vos questions.

Sanam Naraghi-Anderlini, cofondatrice, International Civil Society Action Network : Merci de m'avoir invitée à venir témoigner devant le comité. Le leadership du Canada a toujours été un élément important de ce programme, précisément parce que le Canada siégeait au Conseil de sécurité au moment de l'adoption de la résolution, mais aussi parce qu'il a été le champion du programme sur la sécurité humaine, une des pierres angulaires du programme pour les femmes, la paix et la sécurité. Je tiens aussi à souligner le leadership de la présidente du comité dans ce dossier; dans son rôle d'envoyée au Soudan, elle a réussi à faire entendre la voix des femmes dans le processus qui nous occupe. Tout repose sur l'implication des gens, et je crois qu'il convient de souligner de telles réalisations.

J'aimerais vous parler brièvement de l'ICSAN, l'International Civil Society Action Network. C'est une ONG qui a été fondée en 2007. Son mandat et sa mission sont de promouvoir la voix des femmes et de favoriser leur intégration et leur participation efficace aux processus de paix, de sécurité et de justice dans les pays touchés par un espace politique fermé, la transition et les conflits. Notre approche est largement axée sur la participation des femmes et vise à trouver les tribunes qui permettront de faire entendre la voix des femmes dans le processus.

J'ai des documents à vous remettre. Nous produisons entre autres des mémoires sur le genre, la politique et la sécurité pour des pays du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, car nous avons constaté qu'il n'existait aucune donnée pour appuyer le discours. Nous ne savions pas comment intervenaient les questions liées au genre dans les enjeux politiques et de sécurité. Sans ces données, il est très difficile d'élaborer des politiques et des programmes. Je peux vous les remettre, de même que d'autres documents que nous avons.

Je veux axer mes commentaires aujourd'hui sur le pilier de la participation, car je crois que dans les dernières années, la discussion a surtout porté sur la question de la violence sexuelle et des conflits. C'est un élément très important de l'équation sur lequel il faut absolument se pencher. Il est également important de ne pas confiner les femmes dans un rôle de victimes, particulièrement de victimes passives, et de ne pas oublier

agendas and processes that we have in place, the essence of the Women, Peace and Security agenda, which is that women wanted a voice in the processes and structures that make those decisions.

It is also the most exciting element, because often we look at this question of women as if it is devoid of politics and diplomacy. Actually, this is really about looking at how diplomacy has changed and how the nature of warfare has changed. Peace and security, especially related to war-affected countries, has always been in the realm of the military and the political elite. In the 1990s, we started seeing the need to engage non-state armed actors, because the nature of war had become civil wars and internal conflicts. We did not used to like to talk to guerillas, rebel groups and so forth. We often labelled them as terrorists that one does not talk to. Yet, in the 1990s we started talking to them, precisely because we needed to end hostilities, and they were often involved in the hostilities.

Today we see that we fund and we build capacities. Whether it is the Lord's Resistance Army that we try to engage with, or the groups in Darfur or elsewhere, we enable them to be effective negotiators in peace processes. However, it is really important that we do not create a self-fulfilling prophecy.

I will give you an example of a recent finding coming out of the World Bank. In the eastern DRC, they have been interviewing militias that have been involved in perpetrating sexual violence.

The early findings are that some of the smaller militia groups, when asked why they engage in sexual violence and rape, say that it is because the international community cares about this issue, making it a way for them to get attention and have their voices heard. In other words, our attention to violence and forms of violence is actually creating a self-fulfilling prophecy in places on the ground. We have to be careful about that factor. As much as we need to have them to end the hostilities, it does not mean we should be delegitimizing and ignoring non-state, unarmed groups — civil society, if you want — on the ground working for peace and choosing to do it without weapons. That is where we find women to be most prominent.

We do not have a methodology for bringing civil society to the table. Often we say: Who are they? Who do they represent? Are they elite? Are they grassroots? We have many reasons to exclude them, but the only way they could be included is if they start picking up weapons and becoming very violent. Then we would invite them to the table. So long as they are not violent and are being constructive in their engagement, we tend to marginalize them.

qu'elles ont leur place dans le façonnement des programmes et des processus en place. L'essence même du programme sur les femmes, la paix et la sécurité est de faire entendre la voix des femmes dans les processus et les structures où sont prises ces décisions.

C'est aussi l'élément le plus captivant, car on considère souvent que la question des femmes n'a rien à voir avec la politique et la diplomatie. En réalité, il s'agit de voir de quelle manière la diplomatie a changé et comment a évolué la nature de la guerre. La paix et la sécurité, notamment dans les pays éprouvés par la guerre, ont toujours été l'affaire de l'élite militaire et politique. Dans les années 1990, on a dû faire appel à des acteurs armés non étatiques, parce qu'on était alors aux prises avec des guerres civiles et des conflits internes. Auparavant, c'était mal vu de discuter avec les guérilleros, les rebelles et les groupes de ce genre. On les considérait souvent comme des terroristes auxquels il ne fallait pas s'adresser. Pourtant, dans les années 1990, on a commencé à leur parler, précisément parce qu'il fallait faire cesser les hostilités, dans lesquelles ils étaient souvent impliqués.

Aujourd'hui, nous offrons les fonds et les moyens pour renforcer les capacités. Qu'on s'adresse à l'Armée de résistance du Seigneur ou les groupes du Darfour ou d'ailleurs, nous leur permettons de devenir des négociateurs efficaces dans les processus de paix. Il est toutefois important de ne pas provoquer un effet Pygmalion.

Je vais vous donner un exemple de constatations récentes de la Banque mondiale. Dans l'est de la République démocratique du Congo, on a interviewé des milices impliquées dans la perpétration d'actes de violence sexuelle.

Les résultats préliminaires de ces entretiens montrent que certains des petits groupes militaires qui commettent de la violence sexuelle et des viols le font pour attirer l'attention de la communauté internationale, car ils savent que c'est une question qui la préoccupe. Ils veulent ainsi se faire entendre. Autrement dit, l'attention qu'on accorde à la violence et aux diverses formes de violence provoque parfois un effet Pygmalion sur le terrain. Il faut être prudent à cet égard. Même si nous avons besoin d'eux pour mettre fin aux hostilités, il ne faut pas délégitimer ni ignorer les groupes non armés non étatiques — la société civile, si on veut — qui travaillent sur le terrain à l'établissement de la paix, et qui choisissent de le faire sans armes. C'est dans ces groupes que les femmes sont les plus présentes.

Il n'existe pas de méthodologie pour faire participer la société civile aux discussions. Au sujet des acteurs de la société civile, on se demande souvent : Qui sont-ils? Qui représentent-ils? Font-ils partie de l'élite? Font-ils partie de la base? On trouve bien des raisons pour les exclure du dialogue, et la seule façon pour eux d'avoir une voix est de prendre les armes et de sombrer dans la violence extrême. C'est à ce moment qu'on les invite aux négociations. Tant qu'ils ne sont pas violents et que leur engagement est constructif, on a tendance à les marginaliser.

A paradigm shift needs to happen: bring non-state, unarmed actors to the table for the negotiations around transition and peace. It is becoming even more urgent. If we look at the transitions that we see in the Arab states, who were the actors? They have been young people and women on the streets. We have not had effective ways of engaging with them, so we tend to exclude those very voices of change on the ground. There needs to be a significant rethink of how we engage with civil society. Those of us in the international NGO community are working on these issues. In the case of Syria, we have a number of initiatives, which I would be happy to tell you more about.

This also relates to new research that has come out. Between 1989 and 2004, of 40 conflicts and 80 peace agreements signed, one third involved some level of civil society involvement. In those cases, we saw a 67 per cent reduction in the rate of failure. Where civil society has been involved, the chance of failure is reduced significantly, primarily because civil society can hold its actors accountable. We have the research to back this up; it is just coming up with methodology.

Resolution 1325 gives us the policy framework, which came from women on the ground, as we know. We have good practices in terms of examples from Northern Ireland, South Africa, Liberia, and even Afghanistan and Iraq, in some ways; but we need to push this further and make it more systematic. We are stuck in a realm of ad hoc practice, amnesia where we have had good practice but do not build on it and make it better, and apathy. Triple A equals ad hocery, amnesia and apathy. We owe people, our society and the people affected by war, a bit more.

I want to end my comments with a few thoughts. You talked about the UN earlier. At the United Nations Department of Political Affairs, much of the initial sensitive work around mediation takes place, envoys are selected and engagement is initiated. They have one person who deals with gender issues. They do not have any senior teams or people who engage in this, whereas the United Nations Department of Peacekeeping Operationshas four or five people at least. There is a disparity in resources provided to the different entities in the UN system. As much as UN women are important in this process, it is at the political level that we need the attention, resources and accountability. It is a mixture of two things.

In terms of recommendations, I want to mention that there is an evolving initiative to look at developing a gold standard for more inclusive, gender-sensitive peace processes. How do we do it? What are the criteria for bringing civil society voices? What are the structures and examples that we have had in the past? They exist but we simply do not systematize them. How do we make

Un changement de paradigme s'impose : inviter les acteurs non armés non étatiques à la table de négociations pour la transition et la paix. Il est de plus en plus urgent d'agir. Il suffit de penser aux récents bouleversements dans le monde arabe. Qui ont été les instigateurs de ce changement? Les jeunes gens et les femmes qui sont descendus dans la rue. Il n'y a pas de moyen efficace pour les faire participer au processus, alors on a tendance à exclure ceux-là mêmes qui instituent le changement sur le terrain. Il faut repenser complètement notre façon d'interagir avec la société civile. Les ONG de la communauté internationale travaillent là-dessus. Dans le cas de la Syrie, nous avons entrepris différentes initiatives, dont j'aurai le plaisir de vous parler davantage.

Il est aussi question des nouvelles recherches qui ont été publiées. Entre 1989 et 2004, sur 40 conflits et 80 ententes de paix, un tiers ont mis à contribution la société civile. Dans les cas où la société civile est intervenue, le taux d'échec a chuté de 67 p. 100. Les risques d'échec sont ainsi beaucoup moins grands quand la société civile s'en mêle, car elle peut exiger des comptes auprès de ses intervenants. Nous avons les recherches pour appuyer ces faits; il s'agit maintenant d'élaborer une méthodologie.

La résolution 1325 nous fournit le cadre stratégique, qui, comme on le sait, vient des femmes sur le terrain. Il est possible de tirer des exemples de bonnes pratiques de l'Irlande du Nord, de l'Afrique du Sud, du Libéria, et même de l'Afghanistan et de l'Iraq, d'une certaine façon; mais il faut aller plus loin dans la démarche et la rendre plus systématique. Nous sommes coincés dans un monde où règnent les pratiques improvisées, l'amnésie — là où on néglige d'optimiser les bonnes pratiques en place —, et l'apathie; un monde où on laisse libre cours à l'improvisation, à l'amnésie et à l'apathie. Notre population, notre société et les peuples affligés par la guerre méritent mieux.

J'aimerais conclure ma présentation en vous faisant part de quelques réflexions. Vous avez parlé des Nations Unies tout à l'heure. C'est au Département des affaires politiques des Nations Unies que se passe la majeure partie du travail initial de nature délicate entourant la médiation, que les envoyés spéciaux sont choisis et que l'engagement est initié. Une personne est chargée des questions d'égalité entre les sexes. Il n'y a pas d'équipes ni de cadres qui participent à ce travail, alors qu'il y a quatre ou cinq personnes au moins affectées à ce dossier au Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Il y a une disparité entre les ressources allouées aux différentes entités du système des Nations Unies. Bien que les femmes de l'ONU soient importantes dans ce processus, c'est au niveau politique que nous avons besoin d'attention, de ressources et de responsabilisation. Il faut un peu des deux.

Pour ce qui est des recommandations, je veux souligner qu'il y a une initiative en cours d'élaboration visant à établir une norme d'or pour des processus de paix plus inclusifs et égalitaires. Comment y arriver? Quels sont les critères voulus pour faire entendre la voix des acteurs de la société civile? Quelles structures antérieures pouvons-nous prendre en exemple? Elles sont là, mais

sure we apply these principles to Syria, Afghanistan and the DRC in the immediate term? This is work that Canada certainly could support if it chose to.

We need champions in relation to different countries. In the case of Syria, for example, it would be extraordinary to see Canada and others joining together and hosting civil society forums or bringing the voices of civil society to the donor conferences, where so many of the discussions are taking place and decisions are being made.

Norway, for example, has taken a leading role on this agenda, as has Holland. The United States and the U.K. are being strong advocates on the sexual violence agenda. We need Canada to reclaim its leadership role and to help us bolster the question of women's participation in peace processes. It would make a tremendous difference. As I say, you can lead by example.

The Chair: I thank you all of you. It has been very interesting. As you know, this committee has been looking at issues of resolution 1325. I believe we will be at another stage once the government files its report at the end of this session.

I would like to hear from about how you see this committee providing oversight to the Canadian national action plan after the release of the first report? What should be the mechanism put in place by Canada to assess its progress? What indicators and actions in the Canadian national action plan should the committee look at implementing?

Ms. McPhedran: I would like to respond by giving more specific examples of the current work with the global network of women peace-builders, with an emphasis on monitoring and reporting, and to acknowledge with appreciation that Canada, through DFAIT, is a significant funder of this capacity-building at the most local level. The focus has evolved into a focus on local leadership.

The Chair: How can this committee do the oversight?

Ms. McPhedran: This committee could identify more clearly the nature of the work that engages in indicators being developed and monitoring being conducted by civil society and endorsing the models that either well developed or in development. At the core of this is the leadership and engagement of civil society, in particular women leaders. As Ms. Naraghi-Anderlini said, we need the endorsement, recognition and articulation of details so that this is much better understood and the committee can see this as a key strategy for implementation.

Ms. Livingstone: I would tend to agree with my colleague that one of the most critical things you can offer us is a fairly clearly thought-out roadmap where we have accountability and

nous ne les utilisons pas systématiquement. Comment s'assurer d'appliquer ces principes dans l'immédiat en Syrie, en Afghanistan et en République démocratique du Congo? Le Canada peut certainement contribuer à cet effort s'il choisit de le faire.

Nous avons besoin de champions pour différents pays. Dans le cas de la Syrie, par exemple, ce serait extraordinaire que le Canada et d'autres nations puissent unir leurs efforts pour organiser des forums à l'intention de la société civile ou faire valoir le point de vue des acteurs de la société civile aux conférences des donateurs, là où beaucoup de discussions sont tenues et beaucoup de décisions sont prises.

La Norvège, par exemple, a fait preuve de leadership dans ce dossier, tout comme la Hollande. Les États-Unis et le Royaume-Uni défendent avec ferveur le programme de lutte contre la violence sexuelle. Le Canada doit agir en chef de file et nous aider à favoriser la participation des femmes aux processus de paix. Cela contribuerait grandement à améliorer la situation. Comme je le dis souvent, vous pouvez prêcher par l'exemple.

La présidente : Merci à vous tous. Ce fut très intéressant. Comme vous le savez, le comité a entrepris d'étudier les enjeux entourant la résolution 1325. Je crois que nous aurons franchi une autre étape lorsque le gouvernement déposera son dépôt à la fin de la session en cours.

Selon vous, qu'est-ce que le comité pourrait faire pour assurer le suivi du Plan d'action national du Canada après la publication du premier rapport? Quel mécanisme le Canada devrait-il mettre en place pour évaluer ses progrès? Quels indicateurs et quelles mesures le comité devrait-il établir pour le Plan d'action national du Canada?

Mme McPhedran : Je vous répondrai en vous donnant des exemples plus précis du travail qui se fait actuellement avec le réseau mondial des femmes artisanes de la paix, mettant l'accent sur les mécanismes de surveillance et d'établissement de rapports. Il faut également reconnaître que le Canada, par l'entremise du MAECI, injecte beaucoup de fonds dans les efforts locaux de consolidation de la paix. L'accent est davantage mis aujourd'hui sur le leadership local.

La présidente : Comment le comité peut-il assurer un suivi?

Mme McPhedran : Le comité pourrait définir plus clairement la nature du travail qu'impliquent les indicateurs formulés et la surveillance assurée par la société civile, de même qu'avaliser les modèles bien établis ou en cours d'élaboration. Le point central de tout cela est le leadership et l'engagement de la société civile, en particulier les femmes leaders. Comme le disait Mme Naraghi-Anderlini, nous avons besoin d'appui et de reconnaissance, et il faut formuler les choses en détail de façon à ce que ce soit beaucoup mieux compris et à ce que le comité puisse envisager cela comme une stratégie clé de mise en œuvre.

Mme Livingstone : Je suis d'accord avec ma collègue pour dire qu'une des choses les plus importantes que vous puissiez nous offrir est d'établir une feuille de route assez détaillée prévoyant

milestones, and where we understand what we mean by "evaluation." We tend to evaluate things without knowing why, where, or how it is to be used. Evaluation is far more than a tick in the box.

This committee could be quite helpful in laying out those indicators, milestones, objectives and consequences for not meeting what we say we are going to do. That would be helpful to the community.

Mr. Parkinson: I hate to be in complete agreement with everyone else, but it would be something like that. I have heard you speak about how people in politics can make space for voices from civil society within political structures. Something like that would be very useful — as Ms. Naraghi-Anderlini said, having champions to bring CSO voices to the table. It can be not only within donor conferences but also within political processes.

Ms. Naraghi-Anderlini: It would be amazing to have the voices on the ground heard here. I will give you an example. Afghan women are very concerned because the NATO Afghan transition plan had no indicators of women's protection as part of their planning for the withdrawal.

As much as we value our input, it is important to see what the output is and the outcomes for the people we are hoping to support.

Senator Ataullahjan: Thank you for your presentations. I have an observation. I am having trouble with the statement that men rape women to bring attention to a war.

We all know that, through the ages, rape has always been used as a weapon of war. Before, there were ways of getting attention. Fighting wars because they wanted attention. I am having a hard time believing that statement.

My question is on the role of men. We know it is crucial to engage men in the process as potential supporters of the agenda related to 1325, so what is being done, in the local and international context, to engage men and boys? I was going through the paper this morning and reading about the elections coming up in Pakistan and about this village of 8,000 where the men decided that the women would not vote. I am always of the opinion that, when we talk about women's rights, we cannot ignore men and boy's rights too because they have to move alongside. If we educate the women and do not educate the men, these women, as we are seeing, will not go against the wishes of their husbands, sons and brothers.

Ms. Naraghi-Anderlini: Just on the question of whether men are raping, my example was from the eastern DRC. It is new research, where they actually talked to a militia group. I am just

des obligations de rendre compte et des jalons à atteindre, une stratégie qui établit clairement ce qu'on entend par « évaluation ». On a tendance à évaluer les choses sans trop savoir pourquoi, où ou comment ce sera utilisé. Il ne s'agit pas seulement de cocher une case.

Ce serait très utile si le comité pouvait établir les indicateurs, les jalons, les objectifs et les conséquences en cas de non-conformité. Cela aiderait grandement.

M. Parkinson : Je déteste être du même avis que tout le monde, mais j'abonderais dans le même sens. Vous avez dit qu'il était possible de faire place à la société civile dans les structures politiques. Ce serait un très bon début — comme le disait Mme Naraghi-Anderlini, nommer des champions qui se feraient les porte-parole des organisations de la société civile à la table de négociations; pas seulement aux conférences des donateurs, mais aussi dans les processus politiques.

Mme Naraghi-Anderlini : Ce serait formidable de faire place à la société civile sur le terrain. Je vais vous donner un exemple. Les Afghanes sont très inquiètes parce que le plan de transition de l'OTAN en Afghanistan ne prévoit aucun indicateur pour la protection des femmes dans la planification du retrait des troupes.

Bien que notre intervention soit nécessaire, il est aussi important de voir quelles en sont les conséquences pour les personnes que nous voulons aider.

La sénatrice Ataullahjan : Merci pour vos présentations. J'ai une remarque à faire. J'ai un peu de mal avec une chose que vous avez dite, soit que les hommes violent des femmes pour attirer l'attention en situation de conflit.

C'est connu, à travers les âges, le viol a toujours servi d'arme de guerre. Avant cela, il y avait d'autres moyens pour attirer l'attention. Faire la guerre pour attirer l'attention : j'ai un peu de mal à croire cela.

Ma question porte sur le rôle des hommes. Nous savons qu'il est crucial d'engager les hommes dans le processus comme supporteurs potentiels du programme lié à la résolution 1325. Dans cette optique, que fait-on à l'échelle locale et internationale pour faire participer les hommes et les garçons? J'ai lu dans le journal ce matin que dans un village de 8 000 habitants au Pakistan, les hommes ont décidé que les femmes ne pourraient pas voter aux prochaines élections. Je maintiens toujours que lorsqu'il est question des droits des femmes, on ne peut ignorer ceux des hommes et des garçons, parce qu'ils doivent évoluer au même rythme. Si on éduque les femmes sans en faire de même pour les hommes, c'est peine perdue, car elles ne voudront pas aller à l'encontre de la volonté de leurs maris, de leurs fils et de leurs frères. On voit comment les choses se passent.

Mme Naraghi-Anderlini : En ce qui concerne la question des hommes qui commettent des viols, il était question de l'est de la République démocratique du Congo. Il s'agit d'une recherche

using that as an example in terms of how we might actually be making the situation worse in some ways.

In terms of the local and international levels, we are seeing a number of different initiatives. At the local level, the Global Network of Women Peacebuilders, for example, is working with provincial councils, mayors and others in terms of bringing the issues to the table and implementing them, at the local level, in areas where conflict has affected the population more. Once you bring it to that level, they understand it and are much more supportive because they are dealing with the population itself, with widows and so forth.

We have colleagues in Sri Lanka who are working with police forces in the northern areas, engaging the police on the framework and asking them what the most concerning issues are. Gender-based violence is one thing that the police came up with in Northern Sri Lanka, and they are now coming up with their own strategies of how to engage women in communities and address and reduce domestic violence. There are multiple levels that we are seeing at the local level.

At the international level, we are seeing some champions, but, to be honest with you, I think a lot of the problem in terms of not moving forward sits at the international level, with policymakers who have a tendency to relegate. When we say women's participation, they say, "It is their culture; that is why women women are excluded. They are making assumptions about cultures and so forth that might not be based on fact.

Mr. Parkinson: At the local level, often the local leadership is male. Showing local leadership how sexual violence, violence against women and abuse of women's rights generally is ultimately disadvantageous to them will be different in every context. For instance, there is a group I know in South Sudan who went and talked about women's rights with local chiefs. Although local chiefs in South Sudan are not exclusively men, they are generally men. What these local chiefs ended up doing was getting together and deciding amongst themselves to have a uniform standard for dealing with violence against women. It actually seemed to take off. This particular group lost their funding. They could not follow through, so we do not know where it ended up. It is an interesting idea and one that I am actually trying to find some support for.

Ms. Livingstone: At a very practical level, since that is where I am going to deal, this was an issue in training. Who was going to give the gender unit? Was it going to be the girl, or were we going to find a man to stand up and say "This is important because it is a security issue. This is important because it is an international standard issue. This is important to the military and police because, in your ethical modeling and your leadership modeling, you have to understand the role of women and men together." To have the guy stand up, give the lesson, field the questions and negotiate the scenario was a seachange for any of the men in the classroom audience. At a very practical level, we just said, "We

récente. Ils ont parlé à un groupe de la milice. Ce n'est qu'un exemple qui illustre comment nous pouvons en réalité empirer la situation.

En ce qui concerne les initiatives locales et internationales, elles sont diverses. À l'échelle locale, le Global Network of Women Peacebuilders, par exemple, travaille entre autres avec les conseils provinciaux et les maires à cerner les problèmes, à en discuter et à mettre en œuvre des solutions localement, là où le conflit affecte le plus la population. Une fois le problème soulevé à cette échelle, ils le comprennent et sont plus disposés à offrir du soutien parce qu'ils traitent directement avec la population, avec les veuves, et cetera.

Nous avons, au Sri Lanka, des collègues qui travaillent avec les forces policières dans le nord; ils incitent la police à participer au cadre et lui demandent quels sont les problèmes les plus préoccupants. La violence fondée sur le sexe est l'une des choses que les policiers ont soulevées dans le nord du Sri Lanka, et ils proposent maintenant leurs propres stratégies pour aller chercher les femmes des communautés et pour s'attaquer à la violence au foyer. À l'échelle locale, les niveaux sont multiples.

À l'échelle internationale, il y a des champions, mais honnêtement, je pense que ce qui empêche les choses d'avancer, c'est que les décideurs ont tendance à reléguer cela au second plan. Quand nous parlons de la participation des femmes, ils nous disent que c'est leur culture et que c'est la raison pour laquelle les femmes sont exclues. Ils ont des préjugés sur les cultures et ce genre de choses, mais cela ne s'appuie pas sur des faits.

M. Parkinson : Souvent, à l'échelle locale, les dirigeants sont de sexe masculin. L'effet est différent, selon le contexte, quand on cherche à montrer aux dirigeants locaux de quelle façon la violence sexuelle, la violence faite aux femmes et la violation de leurs droits en général sont désavantageuses pour eux, en fin de compte. Par exemple, je connais un groupe, dans le Soudan du Sud, qui est allé parler des droits des femmes aux chefs locaux. Les chefs locaux du Soudan du Sud ne sont pas exclusivement des hommes, mais c'est généralement le cas. Ce qui s'est finalement produit, c'est que les chefs locaux se sont réunis et ont décidé, entre eux, d'établir une norme uniforme pour traiter de la violence faite aux femmes. Cet effort semblait avoir pris son envol. Mais le groupe a perdu son financement et n'a pu poursuivre les efforts, ce qui fait que nous ne savons pas comment les choses se sont passées par la suite. C'est une idée intéressante, et je cherche en ce moment à trouver du soutien pour la mettre en application.

Mme Livingstone : De façon très concrète, puisque c'est de cela que je vais parler, c'était une question de formation. Qui allait s'occuper de l'unité portant sur le sexe? Est-ce qu'il fallait que ce soit une femme, ou bien allait-on trouver un homme qui se tiendrait debout et qui dirait que c'est important parce que c'est une question de sécurité. C'est important parce que c'est une question de norme internationale. C'est important pour les militaires et les policiers, car selon notre modèle éthique et notre modèle de leadership, il faut que vous compreniez le rôle des femmes et des hommes ensemble. Un homme s'est tenu debout, a donné la leçon, a répondu aux questions et a négocié le scénario,

think we need to have the gentlemen give this lesson because it will elicit a great deal of conversation in the classroom but more conversation out of the classroom, at the end of the day. That is what we did at a practical level.

Ms. McPhedran: I will add to that with an example that is somewhat different, and that is placing the emphasis on co-leadership with men and women leading the workshops, convening the meetings. I brought some photographs, which I did not realize I could not convey, of Burundi, Nepal and Sierra Leone, where that is the model that is being used at the local level. It is not, in some ways, perpetuating the image of men in leadership roles but building positive and constructive co-leadership models and demonstrations of the success of that model.

If I might jump to Canada for a moment, although there is a substantial difference between the amount of inclusion that has resulted from Canada's National Action Plan compared, for example, to that of Holland or some other countries, we do have enough scope, within our National Action Plan for this committee and for other elected representatives to make the point that engagement of civil society in Canada is most welcome. There are a whole range of initiatives taking place. Sometimes, just being able to gather the information and endorse and recognize the efforts being made by Canadians, consistent with the vision of the National Action Plan, is a way of strengthening the connections between civil society in other countries in conflict zones and civil society in Canada.

Senator Harb: Thank you very much to all of you. You have made some excellent presentations. From the look of it, every one of you seems to agree that a lot still needs to be done. These are baby steps, and there is a lot to be done.

Something struck me about the involvement of women in post-conflict. Normally, my understanding of the process is that, when you have warring factions and a peace process that takes place, you bring the warring factions to the table. I have not really seen any conflict anywhere where the warring factions are led by warlords who are women. It is conceivable that, when you bring them to the table, you will not see any women at all. It does not matter whether you look at a Doha meeting that takes place. Wherever you look, 99.99 per cent are male.

You said something, Ms. Naraghi-Anderlini, that was very interesting, that unless women take arms and become a warring faction, the chances are slim that they will be at the negotiating table. There is something I want to ask you. Would you not believe that the mediators, most of the time, whether they are UN agencies or a country of some sort with a power, are the ones who should insist on having women at the table post-conflict?

et cela a représenté tout un changement pour les hommes qui se trouvaient dans la classe. De façon très pratique, nous avons estimé qu'il fallait que des hommes donnent la leçon, parce que cela allait stimuler davantage la conversation à l'extérieur de la classe, en fin de compte. C'est ce que nous avons fait.

Mme McPhedran : J'ai un exemple un peu différent, qui met l'accent sur le leadership assumé conjointement par des hommes et des femmes, lesquels donnent les ateliers et animent les réunions ensemble. J'ai apporté des photographies, mais je n'avais pas réalisé que je ne pourrais pas les montrer. Elles ont été prises au Burundi, au Népal et au Sierra Leone, où c'est le modèle utilisé localement. D'une certaine façon, cela ne perpétue pas l'image des hommes qui assument le leadership, mais c'est une façon d'établir des modèles positifs et constructifs de leadership conjoint et cela démontre que ce modèle fonctionne.

J'aimerais revenir au Canada. Il y a une grande différence sur le plan de l'inclusion, dans le sillage du Plan d'action national du Canada, par rapport à celui de la Hollande, par exemple, ou de ceux d'autres pays, mais nous avons assez de latitude, dans le cadre de notre plan d'action national pour que le comité et d'autres représentants élus puissent bien faire comprendre que l'engagement de la société civile canadienne est on ne peut plus bienvenu. Il y a tout un éventail d'initiatives en ce moment. Parfois, en recueillant tout simplement de l'information et en appuyant les efforts déployés par les Canadiens, conformément à la vision du plan d'action national, on arrive à resserrer les liens entre la société civile des autres pays en zones de conflit et la société civile canadienne.

Le sénateur Harb : Merci beaucoup à vous tous. Vous nous avez présenté d'excellents exposés. Nous constatons que vous êtes tous d'accord pour dire qu'il reste beaucoup à faire. Il s'agit de très petits pas, et il faut en faire beaucoup.

J'ai été frappé par un aspect de l'intervention des femmes après les conflits. Normalement, d'après ce que j'en comprends, quand il y a des factions belligérantes dans le cadre d'un processus de paix, on invite les factions belligérantes à venir négocier. Je n'ai vu nulle part de conflit où les factions belligérantes sont dirigées par des chefs de guerre de sexe féminin. Naturellement, quand vous les invitez à négocier avec les autres, vous ne voyez pas de femmes du tout. À une réunion à Doha, 99,9 p. 100 des personnes présentes sont des hommes.

Madame Naraghi-Anderlini, vous avez dit quelque chose de très intéressant : à moins que les femmes prennent les armes et forment une faction belligérante, elles risquent fort peu d'être invitées à la table de négociation. J'ai quelque chose à vous demander. Ne pensez-vous pas que les médiateurs, qu'il s'agisse d'agences de l'ONU ou d'un pays qui détient un pouvoir, quel qu'il soit, sont ceux qui devraient insister pour que les femmes soient présentes aux négociations qui suivent un conflit?

Ms. Naraghi-Anderlini: Thank you. If we leave the notion of peace to warring factions, we will just end up with warring factions. Why should warmakers know anything about peace? That is why the paradigm shift is needed.

The mediators can play an important role in this, and we have many guidelines about what mediators should be doing. It has been endorsed by the UN Secretary-General. We have the resolutions and so forth. They are not necessarily held accountable. It is very much personality driven. Sometimes they are interested, and things will move. Sometimes they might have a team, and the team will engage it. They now have a standby team of mediation experts. I was their first gender and inclusion person. We made sure that, for example, Somali women were in the last round of negotiations in the Somali process, and they negotiated as women, even though they are across different processes. It is still a work-in-progress, but there is a lot that we can do to make it a bit more systematic. There are different models of how we have had more inclusive processes in many countries. It really should be that we look, as I say, at the nature of the process as opposed to thinking that the old ways are the way to go because the old ways, frankly, tend to lead us to failure anyway.

Senator Harb: Is it your position that one of the things Canada should do is to push for the establishment of a system of accountabilities? As you kindly stated, there seem to be no indicators, per se, that someone can oversee whether or not we are meeting what we have set out to do. In the absence of institutional capacity in post-conflict countries, which is pretty well the same across the board, there is a lack of institutional capacity to really defend, to protect and to ensure equality of the sexes.

In a sense, at the highest level, which is the UN or whoever, we need to set up a system of accountabilities whereby we have indicators and someone who will challenge on an annual basis the different actors, members of the UN, on whether or not they are meeting their obligations. Is that something you see Canada pushing for?

Ms. Naraghi-Anderlini: I think every actor has their role. The UN has its role, and they should be playing that, and member states, to the extent they are doing bilateral work, should be doing it, as well as national governments and so forth.

To your point about lack of capacity, a country coming out of war needs all hands on deck. To leave 50 per cent of its talent pool aside in the name of culture is a waste of resources. We saw that with Afghanistan. The Afghan women knew more around how to deal with education, health and so forth than a lot of the war lords did. It is counterintuitive, if you want, but we need the women there because they have so much capacity and commitment to making the peace work.

Mme Naraghi-Anderlini : Merci. Si nous laissons la notion de la paix aux factions belligérantes, nous n'allons qu'aboutir avec des factions belligérantes. Pourquoi les gens qui font la guerre devraient-ils savoir quelque chose de la paix? C'est pourquoi il faut un changement de paradigme.

Les médiateurs peuvent jouer un rôle important, et nous avons de nombreuses lignes de conduite qui s'adressent aux médiateurs. Elles ont reçu l'appui du secrétaire général de l'ONU. Nous avons les résolutions, et tout cela. Ils ne sont pas nécessairement tenus responsables. La personnalité a beaucoup à voir là-dedans. Parfois, ils sont intéressés et les choses bougent. Parfois, ils ont une équipe, et l'équipe intervient. Ils ont maintenant une équipe en attente, composée de spécialistes de la médiation. Je suis leur première intervenante en matière d'égalité entre les sexes et d'inclusion. Par exemple, nous avons veillé à ce que les Somaliennes participent à la dernière série de négociations du processus, et elles ont négocié en tant que femmes, même si elles ont des rôles divers. C'est encore en chantier, mais nous pouvons faire beaucoup pour rendre le processus en peu plus systématique. Il existe divers modèles de processus plus inclusifs dans de nombreux pays. En réalité, il faut regarder, comme je l'ai dit, la nature du processus, plutôt que de penser qu'il faut faire comme avant. Les façons de faire d'avant, franchement, ont tendance à nous mener à l'échec de toute façon.

Le sénateur Harb : Êtes-vous d'avis que le Canada devrait, entre autres, exiger l'établissement d'un système de reddition de compte? Comme vous l'avez indiqué délicatement, rien ne semble indiquer que quelqu'un peut s'assurer que nous faisons ce que nous avons convenu de faire. En l'absence d'une capacité institutionnelle dans les pays qui émergent d'un conflit, ce qui est le cas à peu près partout, il n'y a pas de capacité institutionnelle permettant de réellement défendre les femmes, de les protéger et de garantir l'égalité des sexes.

En fait, à l'échelon le plus élevé — l'ONU, je dirais —, nous devrions avoir un régime de reddition de comptes selon lequel nous aurions des indicateurs, et une personne qui, chaque année, serait chargée d'exiger de la part des divers acteurs, membres de l'ONU ou autres, qu'ils rendent des comptes sur le respect de leurs obligations. Est-ce quelque chose que vous verriez le Canada réclamer?

Mme Naraghi-Anderlini : Je pense que chaque acteur a son propre rôle. L'ONU a son rôle à jouer, et elle devrait le faire; et les États membres, dans la mesure où ils font un travail bilatéral, devraient le faire aussi, tout comme les gouvernements nationaux, et cetera.

Pour le manque de capacité dont vous parliez, tout pays qui émerge d'un conflit doit pouvoir compter sur la participation de tous. Laisser de côté 50 p. 100 de ses talents sous prétexte que c'est la culture représente un gaspillage de ressources. Nous l'avons vu en Afghanistan. Les Afghanes en savaient davantage sur les façons d'aborder l'éducation, la santé, et cetera, que bien des chefs de guerre. Ça semble contraire à la logique, si vous voulez, mais les femmes doivent être là, en raison de leurs grandes capacités et de leur engagement à installer la paix.

Senator Andreychuk: Thank you, presenters. I want to blend something that Mr. Parkinson and Ms. McPhedran said, but I will put the question to Ms. Livingstone, as I know her background very well. I think we need all the actors that Senator Harb has been pointing out, and 1325 and these resolutions came to the United Nations out of a desperation that we were going from conflict to conflict and things were not changing. We have led ourselves into conflict because women were not taken into account. Perhaps it would have been different in these countries if we had done the preventive work. I read 1325 to say there is a whole bunch of work that needs to be done in our country and in any country to incorporate women in the decision-making process at whatever level. Then, of course, during the conflict, the issue of using violence, particularly against women and children, has been noted, and more recently even about boys and men in that violence. There is a role for all of us there.

Coming out of a conflict, it seems to me that we can give some broad examples. We can set in structures and have accountability, but what I have been hearing is that we have not listened to those women who have lived through that process. One of the most reassuring things was to visit the Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre, where women who had actually been the subject of violence and had been in the conflict zones were now developing these programs, not us from Canada, not the Dutch and not the Norwegians. They look at civil society and government structures somewhat differently, but they know their countries and their answers. I am wondering whether there are more places like the Kofi Annan centre that are starting to look at how to deliver civil society according to what the definition of what civil society is in one village and one country. For example, we put forward some broad national guidelines, but we know implementing something in one province is different than in another province. Have we gotten to that level? I was really excited about what the Kofi Annan centre was doing, and I am wondering whether that model is now being used elsewhere.

Ms. Livingstone: In our work with the Kofi Annan centre, we did use that model that blended the external — I hate to say "subject matter expert" — the external consultants who came in to help build capacity within the Kofi Annan centre. As their capacity was enhanced and grew, then we were able to step back. I think that is a very good model. As all of my colleagues have said, it is a way to blend a depth of knowledge and intimacy about what happens in a conflict and post-conflict environment that I do not always understand. I think blending what I bring to the table with what my colleagues on the ground bring to the table is the best way. The problem is that it takes a great deal of time, energy and effort and a great deal of long-term commitment, because we are talking about fundamentally generational change. I think the Kofi Annan model works very well.

La sénatrice Andreychuk : Merci à nos témoins. Je vais intégrer à cela quelque chose que M. Parkinson et Mme McPhedran ont dit, mais je vais poser la question à Mme Livingstone, car je suis très au fait de son expérience. Je pense que nous avons besoin de tous les acteurs que le sénateur Harb a signalés; la résolution 1325 et les autres ont été adoptées par les Nations Unies par désespoir, sachant qu'on passait d'un conflit à un autre sans que les choses changent. Nous avons des conflits parce nous n'avons pas tenu compte des femmes. Les choses auraient peut-être été différentes dans ces pays si nous avions fait du travail de prévention. Ce que je comprends de la résolution 1325, c'est qu'il reste beaucoup de travail à faire dans notre pays et partout ailleurs pour que les femmes participent au processus de prise de décisions, peu importe à quel niveau. Bien entendu, durant le conflit, la question du recours à la violence, particulièrement envers les femmes et les enfants, a été remarquée, et même plus récemment, envers les garçons et les hommes. Nous avons tous un rôle à jouer.

Il me semble qu'à l'issue d'un conflit, nous pouvons donner des exemples généraux. Nous pouvons établir des structures et demander des comptes, mais ce que j'entends, c'est que nous n'avons pas écouté les femmes qui ont vécu ce processus. L'une des choses les plus rassurantes a été la visite du Centre International Kofi Annan de Formation au Maintien de la Paix, où des femmes ayant subi de la violence et s'étant trouvées en zone de conflit élaborent maintenant ces programmes — pas nous, les Canadiens, ni les Néerlandais, ni les Norvégiens. Elles se penchent sur la société civile et les structures gouvernementales avec une perspective un peu différente, mais elles connaissent leur pays et leurs réponses. Je me demande s'il existe d'autres endroits, comme le Centre Kofi Annan, où on commence à s'intéresser à la façon d'établir la société civile en fonction de la définition de la société civile dans un village ou un pays donné. Par exemple, nous proposons des lignes directrices nationales générales, mais nous établissons dans une province quelque chose de différent par rapport à une autre province. Avons-nous atteint ce niveau? J'ai trouvé très excitant ce que le Centre Kofi Annan fait, et je me demande si ce modèle est maintenant utilisé ailleurs.

Mme Livingstone : Dans le cadre de notre travail avec le Centre Kofi Annan, nous avons utilisé ce modèle, qui utilise des consultants externes — je déteste les appeler des « experts en la matière » — venus contribuer à l'acquisition de compétences au sein même du Centre Kofi Annan. Ils ont amélioré leurs compétences, et nous avons pu nous retirer un peu. Je pense que c'est un excellent modèle. Comme tous mes collègues l'ont dit, c'est un moyen de conjuguer les connaissances approfondies et la compréhension intime de ce qui se passe dans la zone de conflit, puis à l'issue du conflit, ce que je ne comprends pas toujours. Je pense que conjuguer ce que j'apporte à ce que mes collègues sur le terrain apportent est la meilleure façon de procéder. Le problème, c'est qu'il faut beaucoup de temps, d'énergie et d'effort, et un engagement à long terme énorme, car nous parlons fondamentalement d'un changement générationnel. Je pense que le modèle Kofi Annan fonctionne très bien.

Senator Hubley: Thank you for your presentations. Ms. McPhedran, you opened your presentation by stating that 1.5 billion people live in fragile states. I would like to keep that in mind, but I was interested in your attempts of outreach and engaging the next generation. I can certainly commend you on choosing the Girl Guide organization to do that. However, as valuable as that will be, I am wondering, within those fragile states, would such a program be able to be implemented, or how close are we to educating that next generation in some of those states?

Ms. McPhedran: I want to thank you for that question because I posed two quite different examples. The example in Canada was the Girl Guide example, and we do not see that as transferable to conflict zones at this point in time. It is the matter of raising awareness and leadership capacity among the next generation of young Canadian women that that example was directed to.

However, to the question of capacity building of women leaders in conflict zones, that is where this new project that is under development comes out of my guest professorship at the University for Peace earlier this year. A colleague co-taught a course with me where we focused on the Security Council resolutions and how they were actually being implemented. We combined elements of diplomacy with advocacy. As part of that, we brought in guest lecturers by Skype, both ambassadors as well as advocates. For example, Her Excellency Elissa Goldberg came in from Geneva and spent an hour with the class talking about these issues. Similarly, we featured Dr. Nana Pratt from Sierra Leone and Bandana Rana from Nepal. These are senior women leaders.

This idea of the need for capacity-building and leadership training does not have to be tethered to a university credit course but has the quality, thought and preparation so that we actually believe we can be running parallel credit course as well as non—credit course and be able to find a way to offer online for free a lot of the modules that we are developing. This is the vision, this is the dream, not yet funded but nevertheless.

The idea here is that those astonishing women in conflict zones who have done so much say themselves, "We need to focus on the next generation, and we need the support to do that." They of course have already identified in most cases where they see tremendous potential, but the resources are very limited.

The point I was making today —

The Chair: I am going to have to cut you off. I am sorry. We have one more question, and we have almost run out of time.

Senator Nancy Ruth: Ms. Livingstone, a number of us have been concerned about the changes in CIDA that have to do with collaboration with mining corporations in particular. You raised this issue, so I am interested that you wanted to make sure that it

La sénatrice Hubley : Je vous remercie pour vos exposés. Madame McPhedran, vous avez amorcé le vôtre en disant que 1,5 milliard de personnes vivent dans des États fragiles. Je garde cela à l'esprit, mais je m'intéresse aux efforts que vous déployez pour rejoindre la génération montante et pour obtenir son engagement. Je pense que vous méritez des félicitations pour avoir choisi les guides à cette fin. Cependant, tout aussi utile que cela puisse être, je me demande ce qu'un tel programme pourrait mettre en œuvre dans ces États fragiles, ou dans quelle mesure nous arrivons à éduquer la génération montante dans certains de ces États.

Mme McPhedran : Je vous remercie de cette question, car j'ai donné deux exemples très différents. J'ai donné l'exemple des guides, pour le Canada, et nous ne pensons pas que cela puisse s'appliquer aux zones de conflit en ce moment. Cet exemple portait sur la question de sensibiliser la génération montante de jeunes Canadiennes et de lui permettre d'exercer du leadership.

Cependant, c'est l'acquisition de compétences par les dirigeantes dans les zones de conflit qui a découlé, au début de l'année, du nouveau projet en cours d'élaboration dans le cadre de mes travaux comme professeure invitée à l'Université pour la paix. Une collègue a donné avec moi un cours dans lequel nous nous concentrions sur les résolutions du Conseil de sécurité et sur la façon dont elles étaient réellement mises en œuvre. Nous avons combiné des éléments de diplomatie et de défense des droits. Dans le cadre de ce cours, nous avons invité des conférenciers par Skype — des ambassadeurs et des défenseurs. Par exemple, Son Excellence Elissa Goldberg est venue de Genève passer une heure avec la classe pour parler de cela. Nous avons également entendu la Dre Nana Pratt, du Sierra Leone, et Bandana Rana, du Népal. Elles sont des dirigeantes haut placées.

Il ne faut pas lier à tout prix l'acquisition de compétences et la formation au leadership à un cours qui s'accompagne de crédits universitaires, mais il faut la qualité, la réflexion et la préparation, de sorte que nous soyons convaincus de pouvoir avoir en parallèle un cours offrant des crédits et un cours sans crédits, et que nous puissions trouver une façon d'offrir en ligne gratuitement bon nombre des modules que nous concevons. C'est la vision, le rêve que nous avons, sans encore avoir les fonds nécessaires.

Le principe, c'est que ces femmes formidables, dans les zones de conflit, qui en ont tant fait, puissent se dire : « Nous devons nous concentrer sur la génération montante, et il nous faut du soutien pour le faire. » Dans la plupart des cas, elles ont bien entendu déjà cerné le potentiel qu'elles voient, mais les ressources sont très limitées.

Ce que je disais aujourd'hui...

La présidente : Je vais devoir vous interrompre. Je suis désolée. Il nous reste une question, mais presque plus de temps.

La sénatrice Nancy Ruth : Madame Livingstone, certains d'entre nous sont préoccupés par les changements à l'ACDI concernant en particulier la collaboration avec des sociétés minières. Vous avez soulevé cette question, alors je trouve

would not cause conflict. Could you tell me what is the background that made you say that and what your fears are about? I am happy to have anyone else chip in later.

Ms. Livingstone: The Pearson Centre, as you may know, has come recently to be involved with the extractive industry through the voluntary principles for security and human rights, which we think is an important initiative to ensure that governments, companies and the nongovernment pillar are very much committed to the voluntary principles. My reason for saying that was the voluntary principles initiative and the voluntary principles for security and human rights do compel companies to think about how they begin the engagement process in a sector before they even put the first stake in the ground, community profiling, who is there, what the needs are, what the consequences might be, what is the impact on the environment and what is the impact on the social environment. I think that has to be continued. That is why I raised it.

Senator Nancy Ruth: What is your concern about CIDA being involved in this?

Ms. Livingstone: I do not have any concern with CIDA being involved in it necessarily. What I have a concern about is that it is an interaction that is challenging. It is a change in policy for some people. From our perspective, it is simply highlighting the fact that there is going to be a relationship, how best to manage it, how best to have accountability, how best to monitor and evaluate and ensure that those companies that have signed on to it and governments that have signed on to the voluntary principles are maintaining their commitment.

The Chair: Thank you very much, Ms. Livingstone, Ms. McPhedran, Mr. Parkinson and Ms. Naraghi-Anderlini, for being here. We have learned a lot from you, and we look forward to working with you in the future.

Is there any other business? No? Thank you very much.

(The committee adjourned.)

intéressant que vous vouliez vous assurer que cela ne causerait pas de conflits. Pouvez-vous m'expliquer ce qui vous fait dire cela et me faire part de vos craintes? Je serai contente d'entendre toutes les personnes qui ont quelque chose à dire à ce sujet.

Mme Livingstone : Comme vous le savez peut-être, le Centre Pearson en est venu récemment à travailler avec l'industrie extractive, en raison des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, une initiative que nous trouvons importante pour garantir que les gouvernements, les entreprises et les piliers non gouvernementaux sont résolus à respecter les principes volontaires. J'ai dit cela, car l'initiative des principes volontaires et les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme obligent les entreprises à penser à la façon dont elles entreprennent le processus d'engagement dans un secteur avant de planter le premier piquet dans le sol. Elles doivent établir le profil de la communauté, déterminer qui est là, quels sont les besoins, quelles sont les conséquences possibles, quels sont les effets sur l'environnement, de même que les effets sur l'environnement social. Je pense qu'il faut poursuivre cela. C'est pourquoi j'ai soulevé cela.

La sénatrice Nancy Ruth : En quoi la participation de l'ACDI à cela vous préoccupe-t-elle?

Mme Livingstone : La participation de l'ACDI n'est pas nécessairement une source de préoccupation à mes yeux. Ce qui me préoccupe, c'est que cette interaction comporte des difficultés. C'est un changement de politique pour certaines personnes. À notre point de vue, il s'agit simplement de mettre en évidence qu'il y aura une relation, de déterminer la meilleure façon de la gérer, la meilleure façon d'obtenir une reddition de compte, la meilleure façon d'en faire le suivi et de l'évaluer, ainsi que de veiller à ce que les entreprises et les gouvernements qui ont signé les principes volontaires respectent leur engagement.

La présidente : Merci beaucoup d'être venus, madame Livingstone, madame McPhedran, monsieur Parkinson et madame Naraghi-Anderlini. Vous nous avez appris beaucoup de choses et nous serons très heureux de travailler de nouveau avec vous un de ces jours.

Est-ce qu'il y a autre chose à l'ordre du jour? Non? Merci beaucoup.

(La séance est levée.)

WITNESSES

Monday, April 29, 2013

Government of Canada:

George Da Pont, Employment Equity Champion for Visible Minorities (President, Canadian Food Inspection Agency);

Alan Latourelle, Employment Equity Champion for Aboriginal Federal Employees (CEO, Parks Canada);

Linda Lizotte-MacPherson, Employment Equity Champion for Federal Employees with Disabilities (President, Canada School of Public Service).

Public Service Alliance of Canada:

Robyn Benson, National President;

Seema Lamba, Human Rights Officer.

Professional Institute of the Public Service of Canada:

Al Ravjiani, Ontario Regional Director;

Ryan Campbell, Policy Analyst.

Monday, May 6, 2013

Foreign Affairs and International Trade Canada:

Marie Gervais-Vidricaire, Director General, Stabilisation and Reconstruction Task Force;

Jim Junke, Director, Human Rights Policy Division.

National Defence:

Major-General Michael Day, Director General, International Security Policy.

Canadian International Development Agency:

Lilian Chatterjee, Director General, Thematic and Sectoral Policy, Strategic Policy and Performance Branch.

Pearson Centre:

Ann Livingstone, Vice-President, Research and Learning Design.

University of Winnipeg Global College:

Marilou McPhedran, Director, Institute for International Women's Rights.

International Civil Society Action Network:

Sanam Naraghi-Anderlini, Co-founder.

Initiative on Quiet Diplomacy:

Barry Parkinson, Associate.

TÉMOINS

Le lundi 29 avril 2013

Gouvernement du Canada :

George Da Pont, champion de l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles (président, Agence canadienne d'inspection des aliments);

Alan Latourelle, champion de l'équité en matière d'emploi pour les fonctionnaires fédéraux autochtones (PDG, Parcs Canada);

Linda Lizotte-MacPherson, championne de l'équité en matière d'emploi pour les fonctionnaires fédéraux ayant un handicap (présidente, École de la fonction publique du Canada).

Alliance de la Fonction publique du Canada :

Robyn Benson, présidente nationale;

Seema Lamba, agente des droits de la personne.

Institut professionnel de la fonction publique du Canada :

Al Ravjiani, directeur régional pour l'Ontario;

Ryan Campbell, analyste des politiques.

Le lundi 6 mai 2013

Affaires étrangères et Commerce international Canada :

Marie Gervais-Vidricaire, directrice générale, Groupe de travail pour la stabilisation et la reconstruction;

Jim Junke, directeur, Politique des droits de la personne.

Défense nationale :

Major-général Michael Day, directeur général, Politique de sécurité internationale.

Agence canadienne de développement international :

Lilian Chatterjee, directrice générale, Politiques thématiques et sectorielles, Direction générale des politiques stratégiques et du rendement.

Centre Pearson :

Ann Livingstone, vice-présidente, Recherche et concept d'apprentissage.

University of Winnipeg Global College :

Marilou McPhedran, directrice, Institute for International Women's Rights.

International Civil Society Action Network :

Sanam Naraghi-Anderlini, cofondatrice.

Initiative on Quiet Diplomacy :

Barry Parkinson, associé.