

SENATE



SÉNAT

CANADA

First Session
Forty-first Parliament, 2011-12

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

HUMAN RIGHTS

Chair:

The Honourable MOBINA S. B. JAFFER

Monday, March 12, 2012
Thursday, March 15, 2012

Issue No. 10

Fifth 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

Third 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

Consideration of a draft budget

WITNESSES:
(See back cover)

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

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent des*

DROITS DE LA PERSONNE

Présidente :

L'honorable MOBINA S. B. JAFFER

Le lundi 12 mars 2012
Le jeudi 15 mars 2012

Fascicule n° 10

Cinquième 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

Troisième réunion concernant :

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

L'étude de l'ébauche d'un budget

TÉMOINS :
(Voir à l'endos)

STANDING SENATE COMMITTEE ON
HUMAN RIGHTS

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

The Honourable Patrick Brazeau, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Andreychuk Ataullahjan	* LeBreton, P.C. (or Carignan)
* Cowan (or Tardif)	Meredith White
Harb Hubley	Zimmer

*Ex Officio Members

(Quorum 4)

Change in membership of the committee:

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

The Honourable Senator Ataullahjan replaced the Honourable Senator Nancy Ruth (*March 7, 2012*).

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES
DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable Mobina S. B. Jaffer

Vice-président : L'honorable Patrick Brazeau

et

Les honorables sénateurs :

Andreychuk Ataullahjan	* LeBreton, C.P. (ou Carignan)
* Cowan (ou Tardif)	Meredith White
Harb Hubley	Zimmer

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modification de la composition du comité :

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

L'honorable sénateur Ataullahjan a remplacé l'honorable sénateur Nancy Ruth (*le 7 mars 2012*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, March 12, 2012
(11)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day, at 4:02 in room 160-S, Centre Block, the chair, the Honourable Mobina S. B. Jaffer, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Ataullahjan, Brazeau, Hubley, Jaffer, Meredith and White (8).

Other senator present: The Honourable Senator Nancy Ruth (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, 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. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 1.*)

WITNESSES:*International Development Research Centre:*

Colleen Duggan, Senior Program Specialist;

John de Boer, Program Leader, Governance, Security and Justice Program.

United Nations Association in Canada:

Kathryn White, Executive Director.

Ms. Duggan made a presentation and, together with Mr. de Boer, answered questions.

At 5:03 p.m., the committee suspended.

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

Ms. White made a presentation and answered questions.

It was agreed that the witness' written presentation be filed as an exhibit with the clerk of the committee. (Exhibit 1120-04-02-1-41/H1-SS-1-7, 12 "1")

At 5:55 p.m., the committee suspended.

At 6:06 p.m., the committee resumed.

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

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le lundi 12 mars 2012
(11)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 h 2, dans la pièce 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 Andreychuk, Ataullahjan, Brazeau, Hubley, Jaffer, Meredith et White (7).

Autre sénateur présent : L'honorable sénateur Nancy Ruth (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 22 juin 2011, le comité poursuit son étude sur l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et, entre autres choses, sur les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 1 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :*Centre de recherches pour le développement international :*

Colleen Duggan, conseillère principale en programme;

John de Boer, chef de programme, Gouvernance, sécurité et justice.

Association canadienne pour les Nations Unies :

Kathryn White, directrice générale.

Mme Duggan fait un exposé, puis, avec l'aide de M. de Boer, répond aux questions.

À 17 h 3, la séance est suspendue.

À 17 h 7, la séance reprend.

Mme White fait un exposé et répond aux questions.

Il est convenu que la présentation fournie par le témoin soit déposée auprès du greffier du comité (pièce 1120-04-02-1-41/H1-SS-1-7, 12 « 1 »).

À 17 h 55, la séance est suspendue.

À 18 h 6, la séance reprend.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 26 octobre 2011, le comité poursuit son étude sur les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique fédérale, afin d'évaluer la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en

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:

Canadian Human Rights Commission:

David Langtry, Acting Chief Commissioner;

Marie-Claude Girard, Director.

Mr. Langtry made a presentation and, together with Ms. Girard, answered questions.

At 7 p.m., the committee suspended.

At 7:06 p.m., pursuant to rule 92(2)(e), the committee continued in camera to consider a draft agenda.

It was agreed that senators' staff be allowed to remain in the room for the in camera portion of today's meeting.

It was agreed that the deputy chair be authorized to seek authority from the Senate for the following order of reference:

That the Standing Senate Committee on Human Rights be authorized to examine and report on issues pertaining to the human rights of First Nations band members who reside off-reserve, with an emphasis on the current federal policy framework. In particular, the committee will examine:

- a. Rights relating to residency;
- b. Access to rights;
- c. Participation in community-based decision-making processes;
- d. Portability of rights;
- e. Existing Remedies; and

That the committee submit its final report no later than February 28, 2013 and that the committee retain all powers necessary to publicize its findings until 30 days after the tabling of the final report.

At 7:37 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Thursday, March 15, 2012
(12)

[English]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day, at 1:04 p.m. in room 356-S, Centre Block, the chair, the Honourable Mobina S. B. Jaffer, presiding.

matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et d'examiner l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 3 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Commission canadienne des droits de la personne :

David Langtry, président par intérim;

Marie-Claude Girard, directrice.

M. Langtry fait un exposé, puis avec l'aide de Mme Girard, répond aux questions.

À 19 heures, le comité suspend ses travaux.

À 19 h 6, conformément à l'article 92(2)e du *Règlement du Sénat*, le comité poursuit la séance à huis clos pour examiner le programme de ses travaux futurs.

Il est convenu d'autoriser le personnel des sénateurs à rester dans la salle pendant le huis clos.

Il est convenu de permettre au vice-président de demander l'autorisation du Sénat concernant l'ordre de renvoi suivant :

Que le Comité sénatorial permanent des droits de la personne soit autorisé à examiner, pour en faire rapport, des questions concernant les droits de la personne des membres des Premières nations qui vivent à l'extérieur des réserves, une attention particulière étant portée au cadre stratégique fédéral actuel. En particulier, le comité examinera :

- a. les droits liés à la résidence;
- b. l'accès aux droits;
- c. la participation aux décisions concernant leurs communautés;
- d. la transférabilité des droits;
- e. les recours existants.

Que le comité présente son rapport final au plus tard le 28 février 2013 et qu'il conserve tous les pouvoirs nécessaires pour diffuser ses conclusions pendant 30 jours après le dépôt du rapport final.

À 19 h 37, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le jeudi 15 mars 2012
(12)

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 13 h 4, dans la pièce 356-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable Mobina S. B. Jaffer (*présidente*).

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Ataullahjan, Brazeau, Harb, and Jaffer (5).

In attendance: Julian Walker, Analyst, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

The Honourable Senator Ataullahjan moved:

That, subject to the approval of the Senate of the proposed order of reference for the special study on issues pertaining to the human rights of First Nations band members who reside off-reserve, the following budget application in the amount of \$ 129,174 be approved for submission to the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration:

Summary of Expenditures:

Professional and Other Services	\$ 7,000
Transportation and Communications	103,224
All Other Expenditures	<u>18 950</u>
TOTAL	\$ 129,174

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

At 1:09 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Le greffier du comité,

Daniel Charbonneau

Clerk of the Committee

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Ataullahjan, Brazeau, Harb et Jaffer (5).

Également présent : Julian Walker, analyste, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

L'honorable sénateur Ataullahjan propose :

Que, sous réserve de l'approbation du Sénat de l'ordre de renvoi proposé pour l'étude spéciale sur des questions concernant les droits de la personne des membres des Premières nations qui vivent à l'extérieur des réserves, le budget suivant, d'un montant de 129 174 \$, soit approuvé et présenté au Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration :

Résumé des dépenses :

Services professionnels et autres	7 000 \$
Transport et communications	103 224 \$
Autres dépenses	<u>18 950 \$</u>
TOTAL	129 174 \$

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

À 13 h 9, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, March 12, 2012

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 4:02 p.m. to monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations (Topic: United Nations Security Council Resolution 1325 on women, peace and security).

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

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

[*Translation*]

The Chair: Honourable senators, I now call to order the eleventh meeting of the Forty-first Parliament of the Standing Senate Committee on Human Rights. This committee has been mandated by the Senate to examine issues related to human rights in Canada and abroad.

My name is Mobina Jaffer and, as chair of this committee, it is my pleasure to welcome you to this meeting.

[*English*]

Before I continue I would like my colleagues to introduce themselves, starting with the deputy chair.

[*Translation*]

Senator Brazeau: Senator Patrick Brazeau, from Quebec.

[*English*]

Senator Ataullahjan: Senator Ataullahjan from Ontario.

Senator Nancy Ruth: I am Senator Nancy Ruth from Toronto.

Senator White: I am Vernon White from Ontario.

Senator Meredith: Senator Meredith from Ontario.

[*Translation*]

The Chair: Honourable senators, we are undertaking today a study which has been proposed by our colleague, Senator Nancy Ruth, who wanted our committee to follow up on our November 2010 report. In anticipation of the first annual country report on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 on women, peace and security, our committee will examine more in depth the implementation of this resolution in Canada and abroad.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 12 mars 2012

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 h 2, pour surveiller l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne (sujet : résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité).

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

Le sénateur Mobina S. B. Jaffer (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Français*]

La présidente : Honorables sénateurs, je déclare ouverte la 11^e réunion de la 41^e 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.

Je m'appelle Mobina Jaffer et, en tant que présidente de ce comité, j'ai le plaisir de vous souhaiter la bienvenue à cette réunion.

[*Traduction*]

Avant de poursuivre, j'aimerais que mes collègues se présentent, en commençant par le vice-président.

[*Français*]

Le sénateur Brazeau : Sénateur Patrick Brazeau, du Québec.

[*Traduction*]

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

Le sénateur Nancy Ruth : Je suis le sénateur Nancy Ruth, de Toronto.

Le sénateur White : Je suis Vernon White, de l'Ontario.

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

[*Français*]

La présidente : Honorables sénateurs, nous entamons aujourd'hui une étude qui nous a été proposée par notre collègue, le sénateur Nancy Ruth, qui souhaitait que notre comité donne suite à son rapport de novembre 2010. En prévision du premier rapport annuel des États sur la mise en œuvre de la résolution 1325 des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, notre comité examinera plus en profondeur la mise en œuvre de cette résolution au pays et à l'étranger.

[English]

Resolution 1325 was unanimously adopted by the United Nations Security Council on October 31, 2000. This resolution focuses on the impact of armed conflict on women and girls, paying special attention to repatriation, resettlement, rehabilitation, reintegration and post-conflict reconstruction.

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 makes 26 recommendations, highlighting areas where Canada and other UN member states can provide concrete resources, specialized personnel and programming that make a difference on the ground for women in conflict and post-conflict states in three areas. Area number one is supporting women's participation in all levels of decision making, in all matters pertaining to peace and security. Number two is building gender-sensitive peace and security institutions, and number three is strengthening justice systems to ensure fair results.

This report was supported by a subsequent report tabled by our committee in December 2010 entitled *Training in Afghanistan: Include Women*.

This report included 14 recommendations that urged the Government of Canada to support women's rights in Afghanistan post-2011. This report also urged our government to design and implement gender-sensitive training in light of its new role in Afghanistan, which has shifted from combat to training.

We have a panel in front of us today that is not new to our committee. The International Development Research Centre, or IRDC, has always been very supportive of our work. Ms. Duggan has appeared in front of us at other times, and I welcome Ms. Duggan and Mr. de Boer. We look forward to your introductory remarks.

[Translation]

Colleen Duggan, Senior Program Specialist, International Development Research Centre: Madam Chair, members of the committee, I would like to express my thanks for the invitation to speak with you today on the issue of women, peace and security and Canada's contribution to the implementation of Security Council Resolution 1325 and related resolutions.

[English]

My colleague John de Boer also welcomes this opportunity, particularly since he now heads the IDRC programs that fund many of the projects relevant to today's testimony.

[Traduction]

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.

Notre comité a entamé en septembre 2009 son étude sur la mise en œuvre de la résolution, ce qui a conduit au dépôt en novembre 2010 d'un rapport intitulé *Les femmes, la paix et la sécurité : Le Canada agit pour renforcer la participation des femmes*.

Ce rapport formule 26 recommandations, privilégiant les domaines où le Canada et d'autres États membres des Nations Unies peuvent offrir des ressources concrètes, du personnel spécialisé et des programmes susceptibles d'améliorer le sort des femmes pendant et après les conflits dans trois domaines. Le premier est la participation des femmes à tous les niveaux de la prise de décisions sur toutes les affaires intéressant la paix et la sécurité, le deuxième est la mise en place d'institutions de maintien de la paix et de la sécurité, et le troisième est le renforcement de systèmes de justice pouvant garantir des résultats équitables.

Ce rapport a été complété par un rapport ultérieur déposé par notre comité en décembre 2010, intitulé *La formation en Afghanistan : inclure les femmes*.

Ce rapport offrait 14 recommandations invitant le gouvernement du Canada à œuvrer pour les droits des femmes en Afghanistan après 2011. Il pressait également notre gouvernement de concevoir et de dispenser un entraînement sexospécifique, étant donné son nouveau rôle en Afghanistan, qui n'est plus le combat mais la formation.

Nous recevons aujourd'hui des témoins qui ne sont pas des nouveaux visages pour notre comité. Le Centre de recherche pour le développement international, ou CRDI, a toujours appuyé notre travail. Mme Duggan a comparu devant nous à différentes reprises et je lui souhaite de nouveau la bienvenue, ainsi qu'à M. de Boer. Nous sommes prêts à écouter vos remarques liminaires.

[Français]

Colleen Duggan, conseillère principale en programme, Centre de recherches pour le développement international : Madame la présidente, membres du comité, je voudrais vous remercier pour l'invitation à venir vous parler aujourd'hui au sujet des femmes, de la paix et de la sécurité, de la contribution du Canada à la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et d'autres relations associées.

[Traduction]

Mon collègue John de Boer est lui aussi très heureux de cette possibilité qui nous est offerte, d'autant qu'il dirige maintenant les programmes du CRDI qui subventionnent nombre des projets dont nous allons traiter aujourd'hui.

As many of you know, IDRC is a key part of Canada's aid program, supporting research in developing countries to promote growth and development. Knowledge and innovation are core tools for empowerment. As such, they are critical ingredients in the quest for greater prosperity, security and equity. IDRC encourages sharing this knowledge with policy-makers, other researchers and communities around the world. The result is innovative, lasting local solutions that aim to bring choice and change to those who need it most.

The centre has a long history of funding research in the area of gender equality and integrates gender analysis across all of its programming. Through IDRC's support of high-quality applied research, the centre complements Canada's international efforts to implement Security Council Resolution 1325 on women, peace and security, and has done so since the resolution was adopted in October 2000.

The centre does this by working with developing world researchers at local and national levels to build rigorous scientific evidence that can inform the development of sound public policies. IDRC-supported research and analysis also informs multilateral policy dialogue, including discussions with Canadian, international and civil society organizations, which I will speak about in a moment.

The role of locally relevant research and effective, evidence-informed policy dialogue is particularly crucial in fragile states and conflict-affected countries where past attempts at policy-making have often failed. Indeed the World Bank's recent report on conflict, security and development reminds us that no fragile or conflict-affected low-income country has yet achieved a single Millennium Development Goal.

In these situations, women and girls often suffer disproportionately from the economic and social consequences of political unrest and violence. New ideas are often needed to understand and address the drivers of conflict and violence and to explore opportunities for change. IDRC's experience in working with researchers and policy-makers in developed and developing countries indicates that well-grounded, rigorous research can influence public policies for the good.

Let me speak directly to the role that research plays in providing evidence to support the strategies included in three of the four thematic areas that make up Canada's action plan: prevention, participation and protection. I will not comment on the fourth area — relief and recovery — since, as a funder of

Comme beaucoup d'entre vous le savent, le CRDI, qui est un élément clé de l'aide internationale du Canada, appuie les travaux de recherche dans les pays en développement afin d'y favoriser la croissance et le développement. Le savoir et l'innovation sont des outils essentiels pour se prendre en main. Ce sont par conséquent des éléments cruciaux de la quête d'une prospérité, d'une sécurité et d'une équité accrues. Le CRDI veille donc à promouvoir la diffusion des connaissances acquises auprès de responsables des politiques, de chercheurs et de collectivités de par le monde. Il en résulte des solutions locales, novatrices et durables, qui offrent des choix aux personnes qui en ont le plus besoin et font changer les choses.

Depuis longtemps, le centre finance la recherche portant sur l'égalité des sexes et, de fait, intègre l'analyse sexospécifique dans l'ensemble de sa programmation. Par le soutien qu'il apporte à des travaux de recherche appliquée d'excellente qualité, le centre vient compléter les efforts que le Canada déploie sur la scène internationale en vue de la mise en application de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité depuis son adoption en octobre 2000.

Le CRDI s'y emploie en travaillant avec des chercheurs de pays en développement qui, à l'échelon local et national, réunissent des données scientifiques probantes et rigoureuses pouvant guider l'élaboration de politiques publiques judicieuses. Les recherches et analyses que finance le CRDI éclairent également le dialogue multilatéral sur les politiques, notamment les discussions avec les organismes canadiens, internationaux et de la société civile dont je vais parler dans un instant.

Le rôle de la recherche pertinente sur le plan local et d'un dialogue sur les politiques utile, éclairé et fondé sur des données probantes est encore plus crucial dans les États fragiles et les pays touchés par un conflit, où des tentatives antérieures d'élaboration de politiques ont bien souvent échoué. D'ailleurs, le rapport récent de la Banque mondiale sur les conflits, la sécurité et le développement nous rappelle qu'aucun pays à faible revenu fragile ou touché par un conflit n'a encore réalisé un objectif du Millénaire pour le développement.

Dans ces pays, les femmes et les filles subissent souvent de manière excessive les répercussions économiques et sociales de l'agitation politique et de la violence. Il faut souvent de nouvelles idées pour comprendre les éléments moteurs des conflits et de la violence, pour s'y attaquer et pour se pencher sur les possibilités de changement. L'expérience que le CRDI a acquise en travaillant avec des chercheurs et des décideurs tant des pays industrialisés que des pays en développement démontre que des recherches rigoureuses et bien fondées peuvent exercer une influence bénéfique sur les politiques publiques.

Permettez-moi maintenant d'aborder directement le rôle que joue la recherche pour ce qui est de fournir des données probantes à l'appui des stratégies de mise en œuvre de trois des quatre thèmes du Plan d'action du Canada : prévention, participation et protection. Je ne parlerai pas du quatrième thème — les secours et

research for development, our engagement in this area is peripheral.

In the area of violence prevention, research highlights the different challenges that men and women and boys and girls encounter in conflict-affected situations. Issues of sexual violence are key among these, given the importance of this phenomenon in the 1325 agenda, as well as IDRC's own track record of supporting research on preventing sexual and gender-based violence and redress for survivors.

While recognizing the importance of international justice mechanisms such as the International Criminal Court, IDRC recognizes that strengthening local- and national-level mechanisms for justice and redress for victims of sexual violence also needs to be a priority. Over the last decade, the centre has invested more than \$7 million in applied research that examines the nexus between sexual and gender-based violence, impunity and options for redress. That research has taken place in Africa, Asia and Latin America.

The evidence generated from some of those projects has been groundbreaking. It has also influenced policy agendas in exciting and sometimes unexpected ways. For example, the idea of gender-transformative reparations — that is, remedies that address conflict-related violence and the socio-economic factors that render women vulnerable to victimization — was first described by an IDRC-supported researcher in 2007 in a publication edited by Navi Pillay, who is now the UN High Commissioner for Human Rights.

Gender-transformative reparation has since reappeared as a guiding principle in high-level UN policy documents and regional human rights jurisprudence. It has also become part of the policy dialogue on issues of reparations for women in fragile and conflict-affected countries. There is evidence that this new knowledge is influencing pilot reparation schemes being implemented by UN agencies in the eastern Democratic Republic of Congo.

In Guatemala, research has informed policy discussions in a different way. Claudia Paz y Paz, the lead researcher of a study on state-level policies for reparation, has since become that country's attorney general, and in that capacity she continues to influence and implement laws that codify redress to women who have been victims of violence.

As noted in Resolution 1325 and Canada's own action plan, the participation of women and girls in policy-making processes that favour peace, security and justice is critically important. It can ensure that women's voices inform the decisions that will

le rétablissement — étant donné que le CRDI finance la recherche pour le développement et que son engagement à cet égard est accessoire.

En ce qui concerne la prévention de la violence, la recherche met en évidence les différents problèmes auxquels les hommes et les femmes, ainsi que les filles et les garçons, font face dans les endroits où il y a conflit. En tête de liste viennent les questions reliées à la violence sexuelle, compte tenu de l'importance que leur accorde le programme d'application de la résolution 1325 et les réalisations passées du CRDI en matière de soutien à la recherche portant sur la prévention de la violence sexuelle et sexospécifique et sur les mesures de réparation destinées aux victimes.

Tout en reconnaissant l'importance des mécanismes de la justice internationale, dont la Cour pénale internationale, le CRDI estime qu'il faut également accorder une place prioritaire au renforcement des mécanismes locaux et nationaux de justice et de réparations destinées aux victimes de violence sexuelle. Depuis dix ans, le centre a investi plus de 7 millions de dollars canadiens dans la recherche appliquée examinant les liens entre la violence sexuelle et sexospécifique, l'impunité et les possibilités de réparation. Ces recherches ont été menées en Afrique, en Asie et en Amérique latine.

Les données probantes très novatrices qui ont émané de certains de ces projets ont exercé une influence stimulante, et parfois inattendue, sur le plan des politiques. À titre d'exemple, l'idée de réparations transformatrices des rapports hommes-femmes — c'est-à-dire de mesures qui s'attaquent à la violence reliée aux conflits et aux facteurs socioéconomiques qui rendent les femmes vulnérables à la victimisation — a été lancée pour la première fois par un chercheur subventionné par le CRDI dans un ouvrage publié en 2007 sous la direction de Mme Navi Pillay, aujourd'hui Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme.

L'idée de réparations transformatrices des rapports hommes-femmes est réapparue depuis, à titre de principe directeur, dans des documents d'orientation de haut niveau de l'ONU et dans la jurisprudence régionale en matière de droits de la personne. On la retrouve également dans le dialogue sur les politiques relatives aux réparations destinées aux femmes vivant dans des États fragiles et des pays touchés par un conflit. Il semble aussi que cette idée ait une influence sur les mesures de réparations pilotes mises en œuvre par des organisations des Nations Unies dans l'est de la République démocratique du Congo.

Au Guatemala, la recherche a éclairé le débat politique d'une autre manière : la chercheuse principale d'une étude sur les politiques d'État en matière de réparations, Mme Claudia Paz y Paz, est devenue par la suite procureure de la république, chargée du ministère public. À ce titre, elle continue d'influencer et d'appliquer les lois qui régissent les réparations accordées aux femmes victimes de violence.

Comme en font état la résolution 1325 et le Plan d'action du Canada, la participation des femmes et des filles aux processus d'élaboration de politiques favorisant la paix, la sécurité et la justice revêtent une importance cruciale si l'on veut que la voix des

affect their future and the well-being of their families and communities. Over the past five years, IDRC has invested \$3 million to generate new knowledge in Africa, Latin America and Asia in this area.

Our experience indicates that meaningful representation, participation and, by extension, inclusive long-term development are difficult to achieve if gender and power dynamics are not considered. Research on democratic governance in Sierra Leone, Egypt and Kenya is focusing on women's participation in political decision making, the judiciary and the public sector. It is also exploring ways in which state institutions, political parties, civil society and kin-based social organizations can be influenced to advance women's choices and entitlements as citizens.

While it is usually the most egregious accounts of rape in war that we hear about in the news, not all violence experienced by women and girls in fragile and conflict-affected settings is sexual. The strategies for protection enumerated in 1325 also include efforts to protect women's and girls' rights by helping to ensure their safety, physical and mental health, economic security and equality.

In understanding the importance of women's economic empowerment and how it affects their access to productive assets, IDRC has supported Colombia's National Commission for Reparation and Reconciliation in its exploration of the differentiated impacts that land seizures were having on peasant women. This initiative broadened issues-based research capacities and fostered dialogue between researchers and decision makers. It also contributed significantly to the formal organization of different generations of peasant women's groups in that country.

The footprint of that new knowledge and those sharpened policy capacities are evident in the equality provisions for women in Colombia's new land restitution law. That law establishes conditions for returning land to those individuals and families who have been forcibly displaced.

More than a decade ago, IDRC-supported researchers in Africa began examining the complex and fluid nature of urban violence in societies transitioning from authoritarianism and fragility to democracy. While transition often brings with it hope for a new status quo, it also carries new challenges. This is particularly true for women and girls who find themselves entangled in the pressures and violence that emerge in both domestic and urban public spaces.

femmes viennent éclairer les décisions qui se répercuteront sur leur avenir et sur le bien-être de leurs familles et de leurs collectivités. Ces cinq dernières années, le CRDI a investi trois millions de dollars dans la production de nouvelles connaissances à ce sujet en Afrique, en Amérique latine et en Asie.

L'expérience nous a appris qu'il est difficile d'arriver à une représentation et une participation constructive — et, partant, à un développement inclusif et à long terme — sans tenir compte de la dynamique des rapports hommes-femmes et des rapports de pouvoir. Des travaux sur la gouvernance démocratique en Sierra Leone, en Égypte et au Kenya sont axés sur la participation des femmes aux décisions politiques, à l'appareil judiciaire et au secteur public. Ils examinent en outre les moyens à prendre pour exercer une influence sur les institutions de l'État, les partis politiques, la société civile et les formes d'organisation sociale fondées sur la parenté, afin de faire progresser les droits et les choix des femmes à titre de citoyennes.

Ce sont habituellement les récits les plus épouvantables de viols en temps de guerre qui font la une des médias, mais la violence sexuelle n'est pas la seule forme de violence que subissent les femmes et les filles dans des situations de précarité et de conflit. Les stratégies de protection mentionnées dans la résolution 1325 comprennent également des mesures visant à protéger les droits des femmes et des filles en cherchant à assurer leur sécurité, leur santé physique et mentale, leur sécurité économique et leur égalité.

Reconnaissant l'importance de l'autonomisation économique des femmes et les liens qu'elle entretient avec l'accès des femmes aux moyens de production, le CRDI a appuyé l'étude qu'a réalisée la Commission nationale de réparation et de réconciliation de la Colombie sur les répercussions différentes qu'a eues la confiscation des terres sur les femmes et sur les hommes. Cela a permis d'élargir les capacités de recherche sur les enjeux et de favoriser le dialogue entre chercheurs et décideurs. Cela a également beaucoup aidé à structurer des groupements de paysannes de différentes générations dans le pays.

L'empreinte de ces nouvelles connaissances et de ces capacités plus poussées en matière de politique est évidente dans les dispositions portant sur l'égalité des femmes de la nouvelle loi sur la restitution des terres de la Colombie. Cette loi établit les conditions auxquelles les terres sont rendues aux personnes et aux familles qui ont été déplacées de force.

Il y a plus de 10 ans maintenant, des chercheurs d'Afrique subventionnés par le CRDI ont commencé à examiner la complexité et la mobilité de la violence en milieu urbain dans des sociétés effectuant la transition d'un régime autoritaire et d'un État fragile à la démocratie. Si la transition fait souvent naître l'espoir d'un nouveau statu quo, elle est aussi porteuse de défis pour les femmes et les filles qui doivent faire face aux pressions et à la violence qui naissent tant dans la sphère domestique que dans l'espace public urbain.

Recognizing that the world is now predominantly an urban society, IDRC, in collaboration with the United Kingdom's Department for International Development, plans to launch a new initiative on violence and poverty reduction in urban areas. The initiative will generate new knowledge on what works and what does not to reduce violence and inequality in urban areas facing chronic insecurity and underdevelopment. It will also emphasize innovative, gender-differentiated solutions to urban-based violence.

I hope that some of the International Development Research Centre projects highlighted today illustrate how the centre is providing critical evidence in support of many of the strategies that make up Canada's action plan. Through our ongoing funding of research, we work to complement Canada's collective actions in implementing the plan. That research supports the objectives of prevention, participation and protection of women and girls in fragile states and conflict-affected countries. Indeed, IDRC remains committed to innovative and rigorous research that helps address gender-based violence in security and injustice.

[*Translation*]

We thank you for this opportunity and will be pleased to answer any questions you may have in English or in French.

[*English*]

The Chair: Thank you, Ms. Duggan. I take it, Mr. De Boer, that you will not be making a presentation but will be answering questions.

I would like you to describe further what you mean by "gender-transformative reparation."

Ms. Duggan: Some of the earliest work looking at state-level reparations schemes has focused on our understanding of reparation for harm done in the sense of financial terms. Often reparation that comes in the form of compensation in financial terms is not always appropriate or enough for women who have been victims of violence.

The reasons for these are many, but some of the things we can think about are the social and economic barriers that women encounter in the developing world. Often women do not have control over their own finances. They do not have a bank account. They have problems around mobility to go and pick up or withdraw what might be a financial settlement in terms of compensation.

There has been a line of research that understands that when women suffer violence in the context of conflict, it often reverberates through their lives in many ways. Obviously, it can have a financial impact in that it may reduce their earning capacity because if they are seriously injured, they can no longer go out and earn a living. This is especially difficult for women, for

Fort du constat que le monde est désormais résolument urbain, le CRDI compte lancer, en collaboration avec le Department for International Development du Royaume-Uni, une nouvelle initiative de recherche axée sur la réduction de la violence et de la pauvreté en milieu urbain. Cette initiative donnera lieu à la production de nouvelles connaissances sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas sur le plan de la réduction de la violence et des inégalités dans les milieux urbains touchés par l'insécurité chronique et le sous-développement. Elle mettra en outre l'accent sur la mise au point de solutions sexospécifiques novatrices susceptibles de mettre fin à la violence en milieu urbain.

J'espère que certains des projets du CRDI que j'ai décrits aujourd'hui vous montreront que le centre apporte des données probantes cruciales à l'appui de bon nombre des stratégies que préconise le Plan d'action du Canada. Au moyen du financement qu'il accorde à la recherche soutenant les objectifs de prévention, de participation et de protection des droits des femmes et des filles dans les États fragiles et les pays touchés par un conflit, le travail du CRDI est complémentaire des actions que mènent collectivement les acteurs canadiens pour mettre en œuvre ce plan. Le CRDI a à cœur la recherche novatrice et rigoureuse qui permet de s'attaquer à la violence, à l'insécurité et aux injustices liées au sexe.

[*Français*]

Nous vous remercions de cette opportunité et il nous fera plaisir de répondre à vos questions en anglais ou en français et en anglais.

[*Traduction*]

La présidente : Merci, madame Duggan. Je suppose, monsieur de Boer, que vous n'allez pas présenter d'exposé mais que vous serez disposé à répondre aux questions.

J'aimerais un complément d'explication sur ce que vous entendez par « réparations transformatrices des rapports hommes-femmes ».

Mme Duggan : Certains des travaux précoces examinant les mécanismes de réparation mis en place par les États étaient axés sur la notion de réparation des préjudices sous forme financière. Mais souvent, les indemnisations financières ne sont pas toujours appropriées ou suffisantes pour les femmes qui ont été victimes de violence.

Les raisons en sont nombreuses, mais certains facteurs venant à l'esprit sont les barrières sociales et économiques auxquelles se heurtent les femmes dans le monde en développement. Souvent, les femmes ne contrôlent pas leurs propres finances. Elles n'ont pas de compte bancaire. Elles ont des problèmes de mobilité qui les empêchent d'aller toucher ou de retirer les montants d'indemnisation versés.

Tout un axe de recherche porte sur la réalisation que, lorsque les femmes subissent des violences dans un contexte de conflit, les répercussions sur leur vie peuvent prendre de nombreuses formes. À l'évidence, il peut y avoir des conséquences financières en ce sens que, si elles ont été grièvement blessées, leur capacité de gagner un revenu peut être réduite, les blessures subies les

example, who are farmers or who work tilling fields, or for women who depend upon their physical capacities in any way to earn a livelihood. That can have a significant impact upon them.

Often women who have been victims of violence are also significantly traumatized, do not have much faith in national-level mechanisms for justice, and do not even feel that they can approach courts or that they will be listened to seriously. Their confidence in their own justice system has been shaken, as has their confidence in their ability to seek redress through traditional avenues towards justice.

Often women are traumatized. They continue to relive the trauma, particularly sexual-based violence, and they need to access both primary health care and mental health care services. Again, avenues to those may not be open to them, depending upon the state of the national health system or the resource base in a country at that time. Therefore, we need to be thinking in a much more creative, broad, multi-faceted way in terms of what women's and girls' needs might be when they have suffered these forms of violence. Sometimes a cash payout is not enough.

The “transformative” aspect comes in when you look back or when you are investigating the motivations and the reasons why women have been victims of violence during conflict in the first place. Often we start to uncover the conditions in which they have lived, often as second-class citizens — conditions in which they have not had sufficient protection from security forces or other forms of protection. Therefore, they have been vulnerable.

After conflict, when we are looking at rebuilding societies, to send women back into situations like this where they are living with long-term legacies that will continue day-to-day for them and their families, we need to think about reparation in a way that it will help them make a step forward as citizens of that society, help them gain greater space in terms of their democratic dialogue to put forth and claim those rights. It is thinking about reparation in a way that is transformative. It is not just continuing the status quo of some women who have been second-class citizens before a conflict. We do not want to recreate that. We want to create a better society. Reparations have been seen as a way to bridge and to help to create those conditions in which women become fuller citizens.

The Chair: In your presentation, you spoke about the Congo and Guatemala. Can you give us an example of where it has worked well and where there is still work in progress?

Ms. Duggan: Guatemala comes to mind. The big challenge with any state-level reparations is that most countries are challenged to put in place public policies of this type because there are resource and capacity implications. So many states are struggling even to be able to put in place administrative

empêchant de gagner leur vie en dehors du foyer. C'est une situation particulièrement difficile, par exemple, dans le cas des agricultrices ou des ouvrières agricoles ou des femmes qui doivent compter sur leurs aptitudes physiques pour gagner leur vie. Les effets sur elles peuvent être considérables.

Souvent aussi, des femmes victimes de violence seront gravement traumatisées, ne feront pas confiance aux instances judiciaires nationales et ne penseront même pas pouvoir déposer plainte ou compter qu'elles seront sérieusement écoutées. Leur confiance dans leur propre système judiciaire a été ébranlée, de même que leur confiance dans leur capacité de chercher réparation au moyen des recours en justice traditionnels.

Les femmes sont souvent traumatisées. Elles revivent l'événement traumatique, particulièrement la violence sexuelle, et elles ont besoin d'avoir accès tant à des soins de santé primaires qu'à des soins de santé mentale. Là encore, ces soins peuvent ne pas être à leur portée, selon la qualité du système national de santé ou les ressources dont un pays peut disposer à ce moment-là. Par conséquent, il faut réfléchir à des solutions plus créatives et plus globales, des solutions multidimensionnelles pour répondre aux besoins, quels qu'ils soient, des femmes et des filles victimes de ces formes de violence. Parfois, un versement en argent ne suffit pas.

L'aspect « transformation » intervient lorsqu'on regarde en amont ou que l'on étudie les motifs et les raisons pour lesquels les femmes sont victimes de violence pendant les conflits, en premier lieu. Souvent, on commence par mettre à nu les conditions dans lesquelles elles ont vécu, souvent comme citoyennes de seconde zone — des conditions qui ne leur apportaient pas une protection policière ou autre suffisante. C'est ce qui les rendait vulnérables.

Après le conflit, lorsqu'on cherche à reconstruire les sociétés, plutôt que de renvoyer les femmes dans des situations où elles et leurs familles vont subir à long terme et au quotidien les conséquences de cet état de choses, il faut réfléchir plutôt à une réparation susceptible de les faire progresser comme citoyennes de cette société, de les aider à occuper une plus grande place dans le dialogue démocratique et à revendiquer leurs droits. Il s'agit d'envisager la réparation d'une manière qui soit transformatrice. Il ne s'agit pas de simplement maintenir le statu quo de ces femmes qui ont été des citoyennes de seconde zone avant le conflit. Il ne s'agit pas de recréer le même état de chose. Nous voulons créer une société meilleure. Les réparations sont ainsi conçues comme une passerelle et un moyen de créer les conditions dans lesquelles les femmes pourront devenir des citoyennes à part plus entière.

La présidente : Dans votre exposé, vous avez mentionné le Congo et le Guatemala. Pourriez-vous nous donner un exemple de pays où cela a donné de bons résultats et de pays où il reste encore beaucoup à faire?

Mme Duggan : Le Guatemala vient à l'esprit. La grosse difficulté avec des réparations au niveau de l'État tient au fait que la plupart des pays ont du mal à mettre en place des politiques publiques de cette sorte, par manque de ressources et de capacité. Tant de pays ont déjà bien du mal à mettre en place des régimes

reparation schemes of that type. Guatemala is one country that has struggled to do that, and they have learned a number of things about what type of reparations and social services could be offered to women.

For example, some women victims were offered financial compensation, and there were payments forthcoming to them. It was not a lot of money, when we think of ourselves, but it is a lot of money for a poor woman in Guatemala. In one case, for example, the cheques went out, and the ministry in charge thought that it would be an excellent opportunity to go to the villages in question, have a bit of a ceremony, present the compensation and recognize the suffering of those individuals. Evidently, in many cases, those individuals did not want to be recognized as having suffered sexual violence because they were stigmatized within their own communities. Therefore, public ceremonies, as well-intentioned as they are in a case like that, are something that you do not want to be thinking about doing. That is a good practice. That is the lesson that has been learned there.

In the same sense, unfortunately, those first cheques went out with probably an accountant who thought that he or she was doing the job in an excellent and official way but scored “victim of rape” on the bottom of the cheque. How would you go to a bank and cash a cheque like that? When we talk about bringing a gendered lens to something, that is the kind of thing we need to be thinking about, and lessons have been learned in Guatemala now. In that country, they have also thought about women’s property rights and women who have been victims of sexual and gender-based violence as to whether they can be prioritized in land reform and land tenure processes, particularly the women who are single heads of households. That is another way that they have thought it through, looking at the most vulnerable first and the reasons for their vulnerability.

In the Democratic Republic of Congo, I would say, not to overemphasize what the contribution to research would have been in that country, the concept of gender transformative reparations has been important for changing the policy dialogue and for feeding and enriching the policy dialogue of UN and other multilateral and bilateral actors in that country who are thinking about what reparations would look like. The work that has come out of those projects has very much informed thinking around the types of projects and programs that would be designed under the auspices of organizations like UNDP and UN Women.

Senator Andreychuk: It seems that we are using buzz words too much, for example, “transformative,” et cetera. I do not think it means much to women who have been in the situation. For all our good intentions, too much of what I hear is “what we will do,” “how we help,” “how we assist.” It seems that if Resolution 1325 will have any effect, it will be the responsibility of the government to have a dialogue with the people. Sierra Leone is a case where the leaders were going to be charged and everyone else would go to the truth commission. Neither has worked well because the people who have suffered were not integrated.

administratifs de réparations de cette sorte. Le Guatemala est l’un de ceux qui s’y est efforcé et il a appris un certain nombre de choses sur les types de réparations et de services sociaux qui peuvent être offerts aux femmes.

Par exemple, une indemnisation financière a été offerte à certaines femmes victimes et elles étaient censées toucher des versements. Ce n’était pas beaucoup d’argent, comparativement à un pays comme le Canada, mais c’était beaucoup d’argent pour une femme pauvre du Guatemala. Dans un cas, par exemple, les chèques ont été établis, et le ministère responsable pensait que ce serait une excellente occasion d’aller dans les villages concernés, d’y organiser une petite cérémonie pour remettre les indemnités et reconnaître la souffrance vécue par ces personnes. Évidemment, dans bien des cas, les victimes ne voulaient pas s’exhiber comme victimes de violence sexuelle pour ne pas être exposées à la stigmatisation dans leurs collectivités. Par conséquent, les cérémonies publiques, aussi bien intentionnées qu’elles soient dans un cas comme celui-ci, ne sont pas indiquées. Voilà donc la leçon qui y a été retenue.

Dans le même ordre d’idée, malheureusement, les premiers chèques ont été émis probablement par un ou une comptable zélé qui pensait bien faire en inscrivant « victime de viol » au bas du chèque. Comment aller dans une banque et encaisser un chèque de cette sorte? Quand nous parlons d’appliquer une optique sexospécifique, c’est précisément le genre de chose à laquelle il faut réfléchir, et des leçons ont maintenant été retenues de l’expérience guatémaltèque. Dans ce pays, on a également réfléchi aux droits de propriété des femmes, et notamment des victimes de violence sexuelle et sexiste pour voir si on pouvait leur donner la priorité dans la réforme agraire et la réforme de la propriété foncière, particulièrement les femmes célibataires chefs de ménage. C’est un autre mécanisme envisagé, privilégiant d’abord les plus vulnérables et les raisons de leur vulnérabilité.

Dans la République démocratique du Congo, sans vouloir exagérer la contribution de la recherche dans ce pays, je dirais que la notion de réparations transformatrices des rapports hommes-femmes a largement fait évoluer le dialogue sur les politiques et alimenté ou enrichi le discours politique des Nations Unies et d’autres acteurs multilatéraux et bilatéraux dans ce pays qui réfléchissent à la forme que devraient prendre les réparations. Les résultats de ces projets de recherche ont beaucoup guidé la réflexion sur les types de projets et de programmes conçus sous les auspices d’organisations comme le PNUD et ONU Femmes.

Le sénateur Andreychuk : Il me semble que l’on utilise trop de mots de jargon, par exemple, « transformatif », et cetera. Je ne pense pas qu’ils signifient grand-chose pour les femmes qui se sont trouvées dans cette situation. Les intentions sont bonnes, mais j’entends trop parler de ce que « nous allons faire », « comment nous aidons » « comment nous assistons ». Il semble que si la résolution 1325 doit avoir le moindre effet, il incombera au gouvernement d’ouvrir un dialogue avec le peuple. La Sierra Leone est un cas où les dirigeants devaient être inculpés et tous les autres devaient défiler à la commission de vérité. Aucune des deux mesures n’a porté beaucoup de fruits parce que ceux qui avaient souffert n’ont pas été intégrés au processus.

That is one thing I would like you to comment on. Are we not getting too policy-oriented at the UN level, and forgetting how to really assist people? They should tell us how they want to come out of war and be given some space to do it. That is my first question. It is a little bit of devil's advocate, but I think it is necessary in Resolution 1325.

Ms. Duggan: That is an important question and comment. It is often very easy for us to fall into the trap of falling too much in love with our own concepts and ideas.

I think that the language of transformative gender reparations is a language that does speak to some of the multilateral actors, and, arguably, to some of the governments who were thinking about these schemes.

Does it say much for the actual victims? Probably not, but one of the big difficulties with something like reparation, again, goes back to what our thinking was probably 10 years ago when we started to think about what would this would look like. What we basically had was tort law type thinking, namely, compensation in proportion to the injury done. People started asking questions like, "How do I measure that? How do I measure harm?" There are legal formulas for measuring harm around women's income generating capacities, but how do I measure, for example, a woman's lost opportunity to have a family life because she is unmarried simply because she had been a victim of sexual violence? That is why we need to have a dialogue at the national level around the kind of conditions that women are living in, and we need to link that forward and somehow help women move forward in their status as citizens, actually make gains rather than just putting them back where they were.

Would I use that language if I were in Sudan talking to a group of survivors? No, I probably would not, but I would have in my mind, as someone who has worked in programming on these issues, either together with a ministry in those countries, of the need to look at the harm that was done in the past and compensating people for that, and the ways I can actually transform these women's lives and make them better. That is where it comes into play.

Senator Andreychuk: That is what is troubling me because when you travel in Africa you do meet with NGOs who deeply believe that Resolution 1325 can be a good tool. However, using language that says, "How can I transform their lives," is the essence of the problem, to me, that we are now working towards at the UN and the reports. In fact, by listening to what the people want — the people who are in a culture that has gone to war will go back to that culture — how do we allow them to grow and change?

C'est un point sur lequel j'aimerais avoir votre avis. Est-ce que, au niveau des Nations Unies, on n'est pas trop obnubilé par la formulation de politiques, au point d'oublier comment vraiment aider les gens? C'est eux qui devraient nous dire comment ils veulent sortir de la guerre, et ils ont besoin pour cela qu'on leur donne un espace. Voilà ma première question. Je me fais un peu l'avocate du diable, mais je pense que c'est nécessaire aux fins de la résolution 1325.

Mme Duggan : Ce sont là une question et un commentaire importants. Il est souvent très facile pour nous de tomber dans le piège consistant à tomber par trop amoureux de nos propres concepts et idées.

Je pense que l'expression réparations transformatrices des rapports entre les sexes est parlante pour certains des acteurs multilatéraux et, il est permis de le penser, pour certains des gouvernements qui réfléchissent à ces mécanismes.

Est-ce qu'elle signifie grand-chose pour les victimes elles-mêmes? Probablement pas, mais l'une des grosses difficultés avec une notion comme celle des réparations, encore une fois, tient à ce qui était probablement notre schéma de pensée il y a 10 ans, lorsque nous commençons à réfléchir à la forme que cela pourrait prendre. Nous sommes partis en gros d'un concept de droit de la responsabilité délictuelle, à savoir d'une indemnisation en proportion du préjudice subi. On a alors commencé à se demander comment mesurer cela, comment mesurer le préjudice. Il existe des formules juridiques pour mesurer le préjudice, qui tournent autour de la capacité de la femme de générer un revenu, mais comment mesurer, par exemple, l'impossibilité pour une femme de fonder une famille parce qu'elle n'est plus épousable simplement parce qu'elle a été victime de violence sexuelle? C'est pourquoi il nous faut avoir un dialogue national sur les conditions dans lesquelles vivent les femmes et, sur cette base, déterminer comment aider les femmes à acquérir le statut de citoyennes à part entière, et donc à réellement progresser, au lieu de simplement les ramener dans leurs conditions antérieures.

Utiliserais-je ces termes si j'étais au Soudan à parler avec un groupe de survivantes? Non, probablement pas, mais je serais consciente, ayant travaillé à la conception de programmes dans ces domaines, souvent en collaboration avec un ministère de ces pays, qu'il faut faire le point sur les préjudices infligés dans le passé pour indemniser les victimes, en recherchant les façons dont je pourrais concrètement transformer et améliorer la vie de ces femmes. C'est là où la notion entre en jeu.

Le sénateur Andreychuk : C'est cela que je trouve troublant, car lorsqu'on voyage en Afrique, on rencontre des représentants d'ONG persuadés que la résolution 1325 peut être un bon outil. Cependant, le recours à des formules telles que « Comment puis-je transformer leur vie? » constitue à mes yeux le fond du problème que nous cherchons à résoudre aujourd'hui aux Nations Unies et dans les rapports. De fait, en écoutant ce que les gens veulent — ceux qui vivent dans une culture qui a fait la guerre vont réintégrer cette culture — comment peut-on leur permettre d'évoluer et de changer?

I say that because Senator Jaffer and I know that in East Africa it is not a question of tort law. It is often a question of compensation. They do not look at guilt or innocence. They look at loss and reinstatement in the society.

We have Resolution 1325, and we have told the UN to take women's issues seriously. We have demanded that everyone look at the national reports, et cetera. However, throughout all of that, it seems the best examples I have seen are the ones where women who have come out of war band together, know what they want and do not want and then ask for assistance, rather than the other way around; you have suffered, so how do we reinstate you. They know their societies and what the art of the possible is, and hopefully with 1325 they have more levers to accomplish that. I have not seen that occur yet.

Ms. Duggan: I am very sympathetic to that because I think that with agendas like 1325 it is difficult to bring it down to a level where it can actually be operational. Resolution 1325 is a very broad and ambitious agenda. How do you bring that down from the level of lofty language to actions that actually make a difference for people?

It is a challenge, and one we face every day at IDRC because we also have to look for ways in which the research that we support can be communicated in a fashion that it speaks to people and they can understand its utility.

Going back to the work on reparations, I would say with some of the earliest work we did on that in 2005-06, the women who worked on that project were women from those countries who had made it through. There was a series of case studies where they spoke to those women and found out what would make a difference for them.

To cite an example, in East Timor, the research team went to women and asked, "This is what has been offered; these are the options that have been put forward of what might make a difference. Does that resonate with you, or would you be in a condition to access that type of compensation? Would that be enough?"

In that case, for example, women said, "That is very good, but what worries me from day to day is that my children are still not going to school. It also worries me that if I go to that office and I pick up this compensation, I have self-identified as someone who has been a victim of sexual violence. It would be much better for me, for example, if I could also access some other services. If there are education programs in place for my children, you would be looking after a major stressor for me in my day-to-day existence."

That goes to the creative way in which we need to be thinking about linking up social services. The challenge is trying to do something like this on the ground, especially when working with the UN and other multilaterals; everyone has their little piece of the pie, and it is hard to see how it fits together.

Je dis cela, car le sénateur Jaffer et moi savons qu'en Afrique de l'Est, ce n'est pas une question de droit de la responsabilité délictuelle. C'est souvent une question d'indemnisation. La question pour elles n'est pas la culpabilité ou l'innocence, mais la perte qu'elles ont subie et leur réinsertion dans la société.

Nous avons la résolution 1325, et nous avons dit aux Nations Unies de prendre au sérieux les problèmes des femmes. Nous avons demandé à tout le monde d'éplucher les rapports nationaux, et cetera. Cependant, partout, les meilleurs exemples que j'ai vus sont ceux où les femmes à la sortie du conflit se regroupent, savent ce qu'elles veulent et ne veulent pas, et demandent ensuite de l'aide, plutôt que la démarche inverse : Vous avez souffert, nous allons maintenant vous rétablir. Elles connaissent leurs sociétés et l'art du possible et on peut espérer que la résolution 1325 leur donnera plus de leviers pour accomplir cela. Mais je n'ai pas encore constaté que ce soit le cas.

Mme Duggan : Je suis tout à fait d'accord, car je crois que, dans le cas de grands objectifs comme la résolution 1325, il est difficile de les transposer à un niveau où ils peuvent concrètement être réalisés. La résolution 1325 fixe un objectif très large et ambitieux. Comment traduire les nobles discours en mesures qui vont réellement changer la vie des gens?

C'est un défi, et c'en est un auquel nous sommes confrontés tous les jours au CRDI, car nous devons aussi trouver les moyens de communiquer les résultats des recherches que nous finançons d'une manière qui interpelle les gens et leur permette d'en comprendre l'utilité.

Pour en revenir aux études sur les réparations, je dirais que, dans le cas de quelques-unes des premières que nous avons faites en 2005-2006, les femmes qui travaillaient au projet étaient des femmes de ces pays qui s'en étaient sorties. Il y a eu une série d'études de cas dont les auteurs ont parlé avec ces femmes et consigné ce qui pourrait réellement les aider.

Pour citer un exemple, au Timor oriental, l'équipe de recherche allait voir les femmes et leur demandait : « Voici ce qui a été offert; voici les options proposées dans le but de changer les choses. Êtes-vous d'accord, ou seriez-vous en mesure d'accéder à ce type d'indemnisation? Serait-ce suffisant? »

Dans ce cas-ci, par exemple, les femmes pouvaient répondre : « C'est très bien, mais ce qui m'inquiète au quotidien, c'est que mes enfants ne vont toujours pas à l'école. J'ai peur aussi que si je vais dans ce bureau et prends le chèque, tout le monde saura que j'ai été victime de violence sexuelle. Il vaudrait beaucoup mieux pour moi, par exemple, de pouvoir accéder à quelques autres services. S'il y avait des programmes éducatifs pour mes enfants, vous m'enlèveriez un gros facteur de stress dans ma vie quotidienne. »

Cela montre qu'il nous faut réfléchir de façon créative à la façon d'amener les services sociaux à travailler ensemble. La difficulté est d'y parvenir sur le terrain, surtout lorsqu'on travaille avec les Nations Unies et d'autres organisations multilatérales. Chacun possède sa petite part du gâteau et il est difficile de voir comment les intégrer.

When we talk about gender transformative reparations, that is really meant to say that there are many pieces that do fit together; there are economic pieces, social pieces, pieces around health systems, pieces around educational services and livelihood and income-generation pieces. We need to think about it in a much more holistic way rather than expecting someone to accept a compensation payment for \$10,000, which we know in some cases, such as in South Africa, some women went home and the male power holders in the household immediately reached over and put their hands on it. It is very difficult when women do not necessarily even have control of how they are running their households.

When we look at this in a different way and offer them different services, they can choose what makes sense to them. Evidently, that needs to be married with policy-makers. Policy-makers in those countries do not have an inexhaustible resource base; they need to think about what is possible and feasible in different situations. Therefore, it may look different in different countries.

Senator Ataullahjan: Thank you for your presentation. In light of the committee's recent report on women in Afghanistan with regard to their participation in capacity building and gender-sensitivity training, practices and more, what is the current state of women's engagement in that country? What role has Canada played post-2011?

I was very alarmed last week; I was in Pakistan, and reports came in about Hamid Karzai basically declaring women as second-class citizens. How should we react to this? What do we do for the women of Afghanistan?

Ms. Duggan: I cannot comment directly on what the Government of Canada's formal response should be; I would leave that to the Government of Canada as a policy-maker to do. In that particular case, if I am not mistaken, I think I saw in the press a declaration from the minister on that situation. I think Canada's position is quite clear.

From our perspective at IDRC, we have supported some research in Afghanistan. Not surprisingly, it is a very difficult endeavour, not the least because research infrastructure in Afghanistan has been so embattled after years of war. Research capacities themselves are very low.

Engaging women in that research is also very difficult. There is a small swath of university-educated women who are in a position to engage in research. Evidently, when you move out of the capitals, doing research in Kabul is obviously quite different than trying to do research in Kandahar. There is a lot of diversity there.

I think we have had some successes and probably some disappointments, like most policy actors in Afghanistan, but it is something we remain committed to.

Pour qu'il y ait des réparations transformatrices des rapports entre les sexes, il faut harmoniser de nombreux éléments : il y a les mesures économiques, les mesures sociales, les systèmes de santé, les services éducatifs et le gagne-pain et la formation du revenu. Il faut y réfléchir de manière beaucoup plus holistique, plutôt que d'escompter que quelqu'un accepte un versement d'indemnisation de 10 000 \$. On sait que, dans certains cas, notamment en Afrique du Sud, certaines femmes se sont fait enlever par les hommes de leur maison l'indemnité qui leur avait été accordée. C'est très difficile lorsque les femmes ne peuvent même pas gérer leur ménage.

Lorsqu'on aborde cela sous un angle différent et qu'on leur offre des services différents, elles peuvent choisir ce qui est le mieux pour elles. À l'évidence, cela doit être coordonné avec les décideurs politiques de ces pays, qui n'ont pas des ressources inépuisables à leur disposition; ils doivent réfléchir à ce qui est possible et réalisable dans leur situation. Par conséquent, cela peut prendre des formes différentes dans les différents pays.

Le sénateur Ataullahjan : Merci de votre exposé. À la lumière du rapport récent du comité sur les femmes en Afghanistan et de leur participation au renforcement des capacités et à l'entraînement sexospécifique, et cetera, quel est le niveau de participation actuel des femmes dans ce pays? Quel rôle le Canada y joue-t-il depuis le changement de mission en 2011?

J'ai été très alarmée la semaine dernière; je me trouvais au Pakistan, et l'on y disait que Hamid Karzai a pratiquement déclaré que les femmes étaient des citoyennes de seconde zone. Comment devrions-nous réagir à cela? Que faisons-nous pour les femmes en Afghanistan?

Mme Duggan : Je ne peux me prononcer directement sur ce que devrait être la réaction officielle du gouvernement du Canada, je m'en remets à lui car il lui revient d'arrêter la politique à cet égard. En l'occurrence, si je ne m'abuse, je crois avoir vu dans la presse une déclaration du ministre sur cette situation. Je pense que la position du Canada est assez claire.

En ce qui concerne le CRDI, nous avons appuyé quelques recherches en Afghanistan. Vous ne serez pas surprise d'apprendre que c'est une entreprise très difficile, ne serait-ce que parce que l'infrastructure de recherche en Afghanistan a été tellement décimée par les années de guerre. Les capacités de recherche elles-mêmes sont très réduites.

Il est également très difficile d'obtenir la participation des femmes dans cette recherche. Il n'existe qu'un petit nombre de femmes diplômées d'université qui sont en mesure de le faire. Évidemment, dès que l'on quitte la capitale, les conditions changent. Les conditions de la recherche sont évidemment très différentes à Kaboul et à Kandahar. Les conditions sont très diverses.

Je pense que nous avons connu quelques succès et probablement aussi quelques déceptions, comme la plupart des acteurs en Afghanistan, mais nous sommes résolus à poursuivre notre effort.

Senator Atallahjan: As a Pashtun woman, I am very interested in the state of Pashtun women in Afghanistan; they suffered terribly under the Taliban. Are you aware of any programming that is specifically in place for Pashtun women?

Ms. Duggan: I am not aware of any programming that we are supporting for Pashtun women. Perhaps Mr. de Boer is aware of something currently available.

John de Boer, Program Leader, Governance, Security and Justice Program, International Development Research Centre: From an IDRC perspective, no, we do not have any particular programs in Afghanistan focusing on that. Our work has focused on the National Solidarity Programme and the micro-finance initiatives, two large initiatives that have claimed to change women's lives, particularly their economic security, and evaluating whether or not they have made an impact. That is where our efforts have been focused for the past three or four years.

Senator Nancy Ruth: Thank you for being here. Who else in government is pushing 1325, in terms of either policy analysis or practical implementation?

Ms. Duggan: I would assume that the committee is aware of Canada's action plan for 1325, which is —

Senator Nancy Ruth: That is a document.

Ms. Duggan: Yes, that is a document with a series of actions that are mapped out to be undertaken in different departments across government. There are Foreign Affairs, CIDA —

Senator Nancy Ruth: Let me interrupt you here for a minute. When you are gossiping with your pals who work at CIDA and these other departments, what are you hearing about the implementation of 1325 in their departments? Do you have any evidence, formal or informal, that in fact stuff is happening?

Ms. Duggan: I certainly see things happening.

Senator Nancy Ruth: For example?

Ms. Duggan: For example, across the departments. Afghanistan has been a huge recipient of Canadian aid, so I think there are different departments that are active in Afghanistan as one country among many.

However, I also understand that Canada's action plan calls for a series of reports. The first interim report, if I am not mistaken, is due out in the autumn, so I would wait to hear what progress is being made then. The departments and agencies involved in the action plan will be reporting up against it. That is forthcoming, but I have no further information on that.

Le sénateur Atallahjan : En tant que femme pashtoune, je suis très intéressée par la condition des femmes pashtounes en Afghanistan; elles ont terriblement souffert sous le régime des talibans. Avez-vous connaissance de programmes qui s'adresseraient spécifiquement à elles?

Mme Duggan : Je n'ai connaissance d'aucun programme que nous appuyons qui s'adresserait aux femmes pashtounes. Peut-être M. de Boer en connaît-il un qui serait offert actuellement.

John de Boer, chef de programme, Gouvernance, sécurité et justice, Centre de recherches pour le développement international : En ce qui concerne le CRDI, non, nous n'avons pas de programmes particuliers en Afghanistan axés sur cette population. Notre travail a été concentré sur le programme de solidarité nationale et les initiatives de microcrédit, deux grosses initiatives qui visent à transformer la vie des femmes, particulièrement sur le plan de leur sécurité économique, et nous cherchons à en évaluer les effets. C'est là-dessus que nos efforts ont été concentrés au cours des trois ou quatre dernières années.

Le sénateur Nancy Ruth : Merci d'être venue nous rencontrer. Qui d'autre au gouvernement se fait le champion de la résolution 1325, sur le plan soit de l'analyse des politiques, soit de l'exécution pratique?

Mme Duggan : Je suppose que les membres du comité ont connaissance du Plan d'action du Canada pour la résolution 1325, qui est...

Le sénateur Nancy Ruth : C'est un document.

Mme Duggan : Oui, c'est un document définissant une série de mesures à prendre par différents ministères. Il s'agit des Affaires étrangères, de l'ACDI...

Le sénateur Nancy Ruth : Permettez-moi de vous interrompre un instant. Lorsque vous bavardez avec vos collègues qui travaillent à l'ACDI et dans ces autres ministères, que vous disent-ils au sujet de la mise en œuvre de la résolution 1325 dans leur ministère? Avez-vous des indications, officielles ou officieuses, que les choses bougent?

Mme Duggan : Je vois certainement les choses bouger.

Le sénateur Nancy Ruth : Par exemple?

Mme Duggan : Par exemple, dans divers ministères. L'Afghanistan est une énorme destination de l'aide canadienne, et je pense donc que plusieurs ministères sont actifs en Afghanistan, entre autres pays.

Cependant, je crois savoir également que le Plan d'action du Canada prévoit une série de rapports. Le premier rapport d'étape doit être déposé cet automne, sauf erreur, et j'attendrais donc de voir alors quels progrès sont réalisés. Les ministères et organismes concernés par le plan d'action vont devoir faire rapport sur leur exécution du plan. Ces rapports sont en préparation, mais je n'en sais pas plus.

Senator Nancy Ruth: Are you involved in preparing for this upcoming report? Or have you heard of other agencies of government like yours that have been asked to report back?

Ms. Duggan: I have spoken to other agencies. For IDRC's part, we are in constant contact, on a staff-to-staff basis, with Foreign Affairs on different aspects of our programming, depending on what desk it is and what programming is involved, but we do not formally participate in the interdepartmental group that is attached to the action plan. We report to Parliament through the Minister of Foreign Affairs.

Senator Nancy Ruth: Fair enough.

I want to turn to Colombia, because you were there. There was an announcement from CIDA maybe a month ago, saying that they were going to support programs where there were Canadian financial interests. I am thinking of the Canadian mining interests in Colombia, which are quite extensive.

Have you been able to share your knowledge of women, peace and security with those mining companies in terms of best practices? They all have some commitment to social and corporate responsibility. In fact, there is an agency that deals with Canadian corporations in Colombian investment. Have you spun your knowledge out?

Part of the problem for me always with IDRC is that I am no academic; I never was. I am a practical person. I want to see it done. We come from different worlds. I want to know how your knowledge is being used with Canadian mines and CIDA's money, which is backing up those operations. How does 1325 get in there?

Ms. Duggan: I can speak to, for example, a line of research that IDRC supported about 13 years ago, which was known as MPRI, a large initiative that was looking at how communities can work in a constructive way alongside mining industries that are in their communities. That was an IDRC initiative. A lot of best practices came out of that. Mining companies, in particular, were involved in that. Much of that research has continued to inform the way that mining companies think about things like social accountability. Again, I say that was 13 years ago. Since that time we have had some reorganization of our programming architecture within IDRC. Happily, it is something we are always revisiting, that we revise every five years, and we listen to the people on the ground in terms of what the priorities are for them for research.

In the case of Colombia, we have a regional office for Latin America and the Caribbean, which is located in Montevideo, and our director does travel to Colombia.

Senator Nancy Ruth: This is like a spider web coming out of Ottawa to Colombia, or at least to this regional office, saying: Who are the researchers, doing what, what are you hearing, and

Le sénateur Nancy Ruth : Avez-vous un rôle dans la rédaction de ce rapport? Ou connaissez-vous d'autres organismes gouvernementaux similaires au vôtre à qui l'on aurait demandé de faire rapport?

Mme Duggan : J'ai parlé à d'autres organismes. Du côté du CRDI, nous sommes en contact constant, de personne à personne, avec les responsables des bureaux géographiques et des programmes concernés, mais nous ne participons pas officiellement au groupe interministériel chargé du plan d'action. Nous faisons rapport au Parlement par l'intermédiaire du ministre des Affaires étrangères.

Le sénateur Nancy Ruth : D'accord.

Je veux aborder la Colombie, car vous y êtes allé. L'ACDI a fait une annonce, il y a peut-être un mois, disant qu'elle allait appuyer des programmes mettant en jeu des intérêts financiers canadiens. Je songe notamment aux intérêts miniers canadiens en Colombie, qui sont assez considérables.

Avez-vous pu faire connaître à ces compagnies minières les pratiques exemplaires sur le plan de la condition féminine, de la paix et de la sécurité? Toutes ont donné certains engagements en matière de responsabilité sociale. De fait, il existe un organisme qui traite avec les sociétés canadiennes ayant investi en Colombie. Avez-vous disséminé vos connaissances?

Pour moi, mon attitude vis-à-vis du CRDI est toujours teintée par le fait que je ne suis pas une universitaire, ne l'ai jamais été. Je suis une personne à l'esprit pratique. Je veux voir des résultats concrets. Nous venons de deux mondes différents. Je veux savoir quel usage est fait de vos connaissances lorsqu'il s'agit de traiter avec les sociétés minières canadiennes et de gérer l'argent de l'ACDI, qui soutient ces exploitations. Quel est le rôle de la résolution 1325 à cet égard?

Mme Duggan : Je peux vous parler, par exemple, d'une série de recherches que le CRDI a financée il y a 13 ans environ, connue sous le nom d'IRPM, une vaste initiative visant à étudier la façon dont les collectivités peuvent travailler de manière constructive avec les entreprises minières présentes sur leur territoire. C'était une initiative du CRDI. Il en a résulté quantité de pratiques exemplaires. Les sociétés minières, entre autres, y ont contribué. Une bonne partie de ces recherches a continué à guider la façon dont les entreprises minières conçoivent certaines choses, comme la responsabilité sociale. Je rappelle cependant que c'était il y a 13 ans. Depuis lors, l'architecture des programmes du CRDI a été quelque peu restructurée. Je suis heureuse de vous dire que nous révisons cette structure tous les cinq ans et que nous écoutons les chercheurs sur le terrain pour déterminer quelles sont leurs priorités de recherche.

Dans le cas de la Colombie, nous avons un bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes qui est situé à Montevideo, et notre directeur se rend fréquemment en Colombie.

Le sénateur Nancy Ruth : C'est comme une toile d'araignée ayant son centre à Ottawa, qui s'étend jusqu'en Colombie ou du moins à ce bureau régional, au moyen de laquelle vous

then what happens to this knowledge? How do you direct this knowledge? How do you ensure that women are getting the fair shake they deserve?

Ms. Duggan: Particularly in the area of mining or in general?

Senator Nancy Ruth: Even Colombia. Let us take one country, mining in Colombia. If what you are doing is putting your spider web out to collect knowledge here and there from all these researchers who are feeding into some central group, then you bring it back here and you are looking at the rest of the world — because IDRC does that — how do you put it all together, spin it back and push the envelope?

Ms. Duggan: Again, going back to the role of the regional offices we have, we are a fairly decentralized organization as well. We have regional offices throughout the world, and our regional offices play that important role in spinning it back out.

What regional offices will do, for example, is they will often take the research in a place like Colombia, which is relevant to Colombia. Do not forget that often research that comes from other areas of the world is the value added of an organization like IDRC. It is learning good practices across different regions. Our regional office in Montevideo, a typical function they would have would be to get that research into the circles in which it needs to be in a place like Colombia.

Mr. de Boer: If I may just complement that answer. When it comes to issues of governance, security and justice, every five years we come up with what we call a programming plan, which identifies what our core priorities over the next five years will be. These core priorities are determined through extensive scoping studies, negotiations, conversations with people, both in a particular country or region as well as with international stakeholders.

As for the next five years, our focus is largely concentrated on issues of access to justice, particularly on issues of sexual violence and impunity. When it comes to governance, we are looking at political settlements. There, when it comes to women, peace and security, we are asking the question: How we can get women at the negotiating table and help set the conditions for that? When it comes to issues of security, we are looking particularly at the impact of reintegration programs, et cetera.

The short answer to your question on mining-related issues and IDRC's particular value added on that is that it is not directly within the scope of our programming currently because it has not been identified as something we necessarily are engaged in. It is not a priority area, particularly because of the limited resources. Our program was set up in 2011, essentially.

demandez : « Qui sont les chercheurs, que font-ils, qu'entendez-vous, et qu'advient-il de ce savoir? Comment canalisez-vous ce savoir? Comment vous assurez-vous que les femmes reçoivent la juste part qui leur revient? »

Mme Duggan : De manière générale, ou dans le domaine minier en particulier?

Le sénateur Nancy Ruth : Même la Colombie. Prenons un pays, et l'exploitation minière en Colombie. Si votre rôle consiste à tisser cette toile d'araignée pour recueillir des connaissances ici et là auprès de tous ces chercheurs qui alimentent un certain groupe central, pour ensuite ramener ce savoir ici, et si vous considérez ensuite le reste du monde — car c'est la mission du CRDI — comment rassemblez-vous tous ces fils pour tisser quelque chose de cohérent qui servira sur place à faire avancer les choses?

Mme Duggan : Encore une fois, pour en revenir au rôle de nos bureaux régionaux, nous sommes une organisation plutôt décentralisée. Nous avons des bureaux régionaux dans le monde entier et ces bureaux régionaux jouent ce rôle important de dissémination en retour.

Par exemple, les bureaux régionaux vont souvent prendre la recherche menée dans un pays comme la Colombie, qui concerne spécifiquement la Colombie. N'oubliez pas que souvent la recherche provenant d'autres régions du monde représente la valeur ajoutée d'une organisation comme le CRDI. Il s'agit de puiser les pratiques exemplaires dans différentes régions. Une fonction typique de notre bureau régional de Montevideo consiste à porter ces résultats de recherche à l'attention des pôles de décision dans un pays comme la Colombie.

M. de Boer : J'aimerais compléter cette réponse. Sur le plan des questions de gouvernance, de sécurité et de justice, nous élaborons tous les cinq ans ce que nous appelons un plan de programmes, qui définit nos principales priorités pour les cinq années suivantes. Ces grandes priorités sont déterminées par des études de cadrage approfondies, des négociations, des entretiens que nous avons tant à l'intérieur d'un pays ou d'une région en particulier qu'avec des intervenants au niveau international.

Pour les cinq prochaines années, l'accent sera mis largement sur l'accès à la justice, particulièrement sur les problèmes de la violence sexuelle et de l'impunité. En ce qui concerne la gouvernance, nous nous penchons sur les règlements politiques. Lorsque vient le temps de parler de condition féminine, de paix et de sécurité, nous posons la question : Comment pouvons-nous amener les femmes à la table de négociation et aider à établir les conditions pour cela? Pour ce qui est de la sécurité, nous nous intéressons particulièrement à l'incidence des programmes de réintégration, et cetera.

La réponse succincte à votre question sur les enjeux liés à l'exploitation minière et à la valeur ajoutée que le CRDI peut contribuer à cet égard, c'est que cet aspect n'est pas directement compris à l'heure actuelle dans nos programmes, car il n'a pas été retenu comme une partie indispensable de notre mission. Ce n'est pas un domaine prioritaire, étant donné nos ressources limitées. Les grandes lignes de notre programme ont été arrêtées en 2011.

This is why some of the issues we focus on, which are heavily consulted, may not speak directly to, say, the mining concerns or extractive industries, but we certainly do speak directly to issues of youth violence, issues of narco-trafficking in the Americas, issues and key strategies to deal with urban violence, particularly as it affects women. Choices have had to be made in terms of programming areas, but we keep START, DND and our Government of Canada counterparts in close contact on those issues.

Senator Nancy Ruth: The urban violence thing interests me a great deal, and I am particularly interested in seeing the transfer of that knowledge back to Canada. People have said to me over the years, since the IDRC was created, that it is interesting that we do so much to help countries abroad develop and not our own.

What have you learned about some communities that might have some relevance to Inuit education or Aboriginals still on-reserve? I know you stick over there and do not come home, but I am just saying that it is an issue for many people who have to pass your budget every year.

That is my comment. I hope this gang stuff can be fed back into the process here, for sure. I hope that when you design it, wherever you are designing it, it has relevance to cities in Canada, or wherever in Canada gangs exist.

The question is really about measurement. How do you measure your success? Often IDRC uses the phrase “enriching the dialogue.” It is great to participate in UN discussions on anything and everything, on national, regional, states and so forth. However, over what period of time do you measure your work, how do you measure it, how do you know you are successful, and what are the criteria in changing your direction? How do you do that?

Ms. Duggan: Before I tackle that question, senator, I thought I would come back to your comment on youth violence and the gangs issue. Where does this fit in Canada? How can this research also help Canadians, and what is going on in Canada?

One of the programs we have ongoing right now is a partnership between IDRC and the Social Science Research Council. That brings together universities in South Africa, Colombia and a third country that escapes me right now, and universities in Canada, looking at the issue of youth violence and at the different strategies used by different government ministries and different services for youth to keep them in school and to keep them out of violence.

C'est pourquoi certains des enjeux sur lesquels nous nous concentrons, choisis après des consultations poussées, ne concernent peut-être pas les préoccupations liées aux sociétés minières ou aux industries d'extraction, mais nous allons nous intéresser directement aux problèmes que sont la violence juvénile, le narcotraffic dans les Amériques, la violence urbaine — et plus particulièrement ses répercussions sur les femmes — ainsi qu'aux stratégies clés pouvant être mises en œuvre à cet égard. Il a fallu opérer des choix pour établir nos programmes, mais nous restons toujours en concertation étroite avec nos homologues du Groupe de travail sur la stabilisation et la reconstruction, du MDN et du gouvernement du Canada.

Le sénateur Nancy Ruth : La problématique de la violence urbaine m'intéresse beaucoup, et en particulier le transfert du savoir dans ce domaine au Canada. Diverses personnes m'ont dit au fil des ans, depuis la création du CRDI, qu'il est remarquable que nous fassions tant pour aider les pays étrangers à se développer et si peu pour le nôtre.

Qu'avez-vous appris au sujet de certaines collectivités qui puisse être appliqué à l'éducation des Inuits ou des Autochtones toujours en réserve? Je sais que votre mission est là-bas et pas ici, mais je dis simplement qu'il y a là un problème aux yeux de beaucoup qui doivent voter votre budget chaque année.

C'est un commentaire. J'espère que ce que vous avez appris sur les gangs pourra être utile ici, j'espère que la conception de ces recherches, où qu'elles se déroulent, est telle qu'elles peuvent trouver une application dans les villes canadiennes, ou partout au Canada où existent des gangs.

La question réelle est celle des moyens de mesure. Comment mesurez-vous votre réussite? Le CRDI utilise souvent l'expression « enrichir le dialogue ». C'est très bien de participer à des discussions aux Nations Unies sur ceci et cela, concernant des situations nationales, régionales, étatiques et ainsi de suite. Cependant, sur quelle période de temps mesurez-vous votre travail, comment le mesurez-vous, comment savez-vous que vos résultats sont bons et selon quels critères décidez-vous de changer de direction? Comment faites-vous cela?

Mme Duggan : Avant de m'attaquer à cette question, madame le sénateur, j'aimerais revenir sur votre remarque concernant la violence chez les jeunes et les gangs. En quoi cette recherche est-elle applicable au Canada, comment peut-elle aider aussi les Canadiens, et que se passe-t-il au Canada?

L'un des programmes actuels est un partenariat entre le CRDI et le Conseil de recherches en sciences humaines. Il rassemble des universités d'Afrique du Sud, de Colombie et d'un troisième pays dont le nom m'échappe, et des universités au Canada, dans le but d'examiner la violence chez les jeunes et les différentes stratégies utilisées par divers ministères et divers services à la jeunesse afin de prévenir le décrochage scolaire et le recours à la violence.

In the case of Canada, much of that is focused on the North and on Inuit communities and the particular problems faced by youth in those communities. That is one way we are bringing research back to Canada.

Senator Nancy Ruth: I am going to stop you there. Nunavut has I do not know how many people; 50,000, 60,000. Canada has 33 million. It is out of whack. Regarding the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, it takes so long for any academic to even get a grant to do work that I would rather have you talk to the cops.

The Chair: May I put you on second round, senator?

Senator Nancy Ruth: Yes, you may.

Senator Meredith: Thank you for your presentation. I will pick up where Senator Nancy Ruth left off with respect to the youth violence issue because it is near and dear to my heart. As we struggle — and my colleague Senator White is with me and has seen first-hand the issues around youth violence and how it is becoming quite an epidemic right across this country — one of the things our office is looking at is a national strategy on youth and how we implement programs to deal with at-risk youth right across this country — that is, a program that would look at government policy and how we look at corrections, health and human resources and how these all come together to improve the quality of life for youth. As you look at violence and poverty, they go hand and hand.

You mentioned in your report that the United Kingdom is not immune to this, given all the violence that has taken place there and how they are also looking to collaborate. Can you expand on that with respect to the initiative that you are undertaking with the United Kingdom? In the last part of your presentation, you stated that IDRC is in collaboration with the United Kingdom and that the Department for International Development plans to launch a new initiative on violence and poverty. Will you tie that in for me, please?

Mr. de Boer: Thank you very much for the question. With that particular program, we are currently in the final stages of negotiating a memorandum of understanding with the UK Department for International Development on launching a competitive call for proposals that focuses on what works and what does not when it comes to initiatives that not only reduce crime or violence but also tackle the issue of inequality and poverty. As you mentioned, they go hand in hand.

After doing quite an extensive study, we recognized the *mano dura* policies or the hard-fist policies that focus simply on crime prevention issues and have detrimental impacts, particularly on women, but in other areas it scares away investors and has multiple negative impacts. This is a co-funded proposal with the United Kingdom. We are trying to get other donors on board. We

Dans le cas du Canada, ce travail est largement concentré sur le Nord et les collectivités inuites et les problèmes particuliers que connaissent les jeunes qui y vivent. C'est une façon de transposer les recherches au Canada.

Le sénateur Nancy Ruth : Je dois vous arrêter là. Le Nunavut compte je ne sais combien d'habitants : 50 000, 60 000. Le Canada en a 33 millions. Il y a un déséquilibre. En ce qui concerne le Conseil de recherches en sciences humaines, il faut tellement longtemps pour qu'un universitaire reçoive seulement une subvention pour travailler que je préférerais que vous vous adressiez aux policiers.

La présidente : Puis-je vous inscrire pour un deuxième tour, madame le sénateur?

Le sénateur Nancy Ruth : Oui, vous pouvez.

Le sénateur Meredith : Merci de votre exposé. Je vais reprendre là où le sénateur Nancy Ruth s'est arrêtée sur le sujet de la violence chez les jeunes, car il me tient très à cœur. Nous nous débattons — et mon collègue, le sénateur White, est avec moi et a constaté de première main la problématique de la violence chez les jeunes qui devient une épidémie dans tout le pays... Notre bureau se penche sur une stratégie nationale relative aux jeunes et sur les programmes que nous pouvons mettre en œuvre à l'intention des jeunes à risque dans tout le pays, c'est-à-dire un programme combinant une politique gouvernementale, les services correctionnels, les services de santé et de ressources humaines dans le but d'améliorer la qualité de vie des jeunes. En effet, on constate que la violence et la pauvreté sont indissociables.

Vous avez mentionné dans votre rapport que le Royaume-Uni n'est pas à l'abri, étant donné la multiplication des actes de violence chez lui, et qu'il est également désireux de collaborer. Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur l'initiative que vous entreprenez avec le Royaume-Uni? Dans la dernière partie de votre exposé, vous avez indiqué que le CRDI collabore avec le Royaume-Uni et que le ministère du Développement international de ce pays prévoit lancer une nouvelle initiative sur la violence et la pauvreté. Pourriez-vous établir ce lien pour moi, s'il vous plaît?

M. de Boer : Merci beaucoup de la question. Concernant ce programme en particulier, nous sommes dans la dernière phase de négociation d'un protocole d'entente avec le ministère du Développement international du Royaume-Uni en vue de lancer un appel de propositions concurrentiel pour déterminer, en particulier, quelles mesures de réduction de la criminalité ou de la violence et de lutte contre l'inégalité et la pauvreté sont efficaces et lesquelles ne le sont pas. Comme vous l'avez mentionné, les deux problèmes vont de pair.

Après une étude assez poussée, nous avons constaté que les politiques *mano dura*, ou les politiques de la poigne de fer qui se limitent à la répression, ont des effets néfastes, particulièrement sur les femmes, qu'elles effraient les investisseurs et qu'elles ont d'autres conséquences négatives. C'est là une proposition cofinancée avec le Royaume-Uni. Nous cherchons d'autres

have had conversations with the Government of Canada on this to try to develop an idea of what works and what does not.

What is the evidence base for what works, considering the dynamics? As with the previous question, there is a lot of difficult talk in terms of throwing around concepts, but we do not know what works. This is the first step. It is a four-year program that will focus on the Americas, including the Caribbean, on sub-Saharan Africa and on South Asia. Those are the initial areas where we will be collecting evidence. We will test that evidence. We will also bring it forward and contribute to global dialogues on urban violence and also urbanization and bring these communities together, the urban planning community, which can understand what positive urban planning has in terms of crime prevention, and the poverty community. A lot of these communities have been operating in silos, and that is part of the problem.

Senator Meredith: I look forward to that because it will impact dramatically on our urban centres as we see the growing number of young men and women who are dying on our streets.

My next question is about practicality here, and Senator Nancy Ruth raised it as well. With respect to the urgency of the matter in the implementation of 1325, in your opinion, have enough resources, and enough at the highest level of the United Nations, been put in this to ensure that we are not just talking, that there is desire to see 1325 implemented? In terms of the mechanisms, the resources and the goals, has enough effort been placed on this, or are we just creating another report? We look at Canada's national action plan and we are saying that it is coming out in the fall. Has there been enough emphasis placed on this?

Ms. Duggan: That is interesting. Actually, Mr. de Boer and I were discussing that on the way over. Of course, I think that levels of commitment across different UN member states will be different. I think it also comes back to Senator Nancy Ruth's question around measurement. We now have a situation in which we have Resolution 1325; we have related resolutions. We have resolutions that talk to us about indicators, benchmarking and how to track this. There is nothing left to be done now but to do it. That will be the challenge.

One of the big challenges is that you have 132 signatories to Resolution 1325 and you have a growing number of countries that are putting together action plans. These are countries, again, which are very heterogeneous. Some countries are in the throes of conflict. You have countries that are not in conflict but that are major contributors to humanitarian programming around alleviating the effects of conflict. It will be somewhat difficult to get some comparability across those because you will have quite different action plans.

donateurs. Nous avons eu des pourparlers avec le gouvernement du Canada pour essayer de recenser quelles mesures sont efficaces et lesquelles ne le sont pas.

Sur quoi se fonder pour déterminer ce qui marche bien, vu la dynamique du problème? Comme dans le cas de la question précédente, toute sorte de concepts sont proposés, mais nous ne savons pas ce qui produit de bons résultats. Voilà la première étape. C'est un programme quadriennal qui va se concentrer sur les Amériques, Caraïbes comprises, l'Afrique subsaharienne et l'Asie du Sud. Ce sont là les premières régions dans lesquelles nous allons recueillir des éléments probants. Nous les mettrons à l'épreuve. Nous nous en servirons pour contribuer aux dialogues sur la violence urbaine et l'urbanisation qui se déroulent dans le monde et chercherons à mettre en relation les milieux de la planification urbaine, ceux qui connaissent ce qu'une bonne planification urbaine peut accomplir sur le plan de la prévention de la criminalité, et les milieux de lutte contre la pauvreté. Ces gens travaillent souvent en vase clos, et c'est une partie du problème.

Le sénateur Meredith : Je suis impatient de voir cela, car cela aura de profonds effets sur nos centres urbains où nous déplorons une augmentation du nombre de jeunes hommes et jeunes femmes qui meurent dans nos rues.

Ma prochaine question porte sur la mise en pratique et le sénateur Nancy Ruth a également abordé cela. Vu qu'il est urgent de mettre en œuvre la Résolution 1325, à votre avis, déploie-t-on suffisamment de ressources et de pressions au niveau le plus élevé des Nations Unies pour montrer qu'on ne se contente pas de paroles mais qu'on veut véritablement mettre la résolution à exécution? Du point de vue des mécanismes, des ressources et des objectifs, est-ce que suffisamment d'efforts ont été déployés pour cela, ou ne fait-on que rédiger un rapport de plus? Le Plan national du Canada va être publié cet automne. Est-ce que l'on accorde suffisamment d'importance au sujet?

Mme Duggan : C'est intéressant. M. de Boer et moi en parlions justement lorsque nous étions en route pour venir ici. Bien sûr, les niveaux d'engagement seront variables selon les différents États membres des Nations Unies. Je pense que cela nous ramène aussi à la question posée par le sénateur Nancy Ruth sur les méthodes de mesure. Nous avons maintenant une situation où la résolution 1325 existe, de même que des résolutions apparentées. Nous avons des résolutions où il est question d'indicateurs, d'étalonnage et de méthodes de suivi. Il ne reste plus qu'à agir. C'est là le défi à relever.

L'un des plus gros défis tient au fait que vous avez 132 signataires de la résolution 1325 et un nombre croissant de pays dressant des plans d'action. Là encore ces pays sont très hétérogènes. Certains sont la proie de conflits. Vous avez d'autres pays qui n'ont pas de conflit mais qui contribuent beaucoup à l'aide humanitaire fournie pour atténuer les effets des conflits. Il sera plutôt difficile d'obtenir un minimum de comparabilité entre ces pays, car ils se seront dotés de plans d'action bien différents.

I agree that it is going to be a challenge, but in terms of Canada's own contribution, the fact that we have a national action plan is a tremendous positive step. I think the fact that we have a Senate committee that is looking at this in a very sensitive and serious way and monitoring it is also a very serious and significant step.

Regarding whether enough resources have gone in, I would not have data to back it up, but I think we have seen a significant upswing in member states' concern around these issues. There was significant concern when 1325 first came out and a certain amount of movement and momentum. It has been interesting that between 2005 and 2007 you would maybe have seen a bit more of a downward swing. There has been an upward swing again, and I think some of that may be attributable to things like the DR Congo, the world's outrage around what is going on there, people's ability to bring those issues of sexual and gender-based violence into the spotlight, and significant things like these issues being discussed more frequently among the G7 countries. We are seeing them appear in different policy fora, not just in the UN policy fora, because they have implications for international peace and security. They have far-reaching implications for many member states not only for our peace and security but also for the resources we are putting into this.

Mr. de Boer: I will say an upswing, but we also need to look at the facts. Look at women in particular who have been involved in peace negotiations, like Shadia Marhaban, from Aceh; she is one of 12 women who have been involved in any peace negotiations. The reality is that women have, most of the time, been excluded. Why is it important that they be included? It is because that is where the rules of the game are established. That is where, in the Afghan case, they set who is in and who is out. That is where they determine what are the core services that we will provide, what is the nature of the police force, what is the nature of the justice institutions. It has dramatic implications. Has enough been done? Absolutely not. Are more resources required? I think the answer is simple: Yes.

There is momentum that we can build on and initiatives like the national action plan. Canada is one of 34 countries has a national a plan. There should be more increased dialogue between the U.K. and Canada, between the Nordics and Canada on how to move forward on this in a collective and meaningful manner. That is where evidence can help perhaps facilitate speed on that by showing what works and what does not when it comes to this.

Senator Hubley: First, my apologies for missing part of your presentation. You mentioned Guatemala in one of your remarks. The example I would like to give you does not necessarily pertain to Guatemala, but it might be a situation that may be in other countries as well. You probably know that the homicide rate in Guatemala is staggering. When we are looking at women as victims, it is an area where less emphasis may be put on the murder of a woman versus the murder of a male.

Je conviens que ce sera difficile, mais en ce qui concerne la contribution du Canada, le plan d'action national dont nous sommes dotés constitue un énorme pas en avant. Je pense que le fait que nous ayons un comité sénatorial qui est sensibilisé à la question, qui l'examine et qui la suit sérieusement est également un pas en avant très considérable.

Pour ce qui est de savoir si les ressources consacrées sont suffisantes, je n'ai pas de données le prouvant, mais je crois que l'intérêt des États membres pour ces questions s'est nettement accru. La Résolution 1325, lors de son adoption, a suscité un intérêt marqué et elle a enclenché une certaine dynamique. Il s'est produit peut-être un léger recul entre 2005 et 2007, puis une remontée, et je pense que cela peut être attribué à des facteurs tels que l'indignation du monde face à ce qui se passe en République démocratique du Congo, la possibilité de mettre en lumière ces pratiques de violence sexuelle et sexiste et le fait que des problèmes importants comme ceux-ci font plus souvent l'objet de discussions entre les pays du G7. Ces problèmes ressurgissent dans différents forums où s'établissent les politiques, pas seulement aux Nations Unies, car ils ont des répercussions sur la paix et la sécurité internationales. Ils sont lourds de conséquences pour de nombreux États membres, non seulement sur le plan de la paix et de la sécurité, mais aussi sur celui des ressources que nous leur consacrons.

M. de Boer : Je dirais qu'il y a une remontée, mais il faut aussi regarder les faits. Prenez en particulier les femmes qui ont participé aux négociations de paix, comme Shadia Marhaban, d'Aceh : elle est l'une des 12 femmes qui ont pris part aux négociations de paix. La réalité est que les femmes, la plupart du temps, en sont exclues. Pourquoi importe-t-il qu'elles soient incluses? C'est parce que c'est là où s'établissent les règles du jeu. C'est là où, dans le cas de l'Afghanistan, on détermine qui est admis et qui ne l'est pas. C'est là où on détermine quels services de base seront fournis, quelle sera la nature de la force de police, la nature des institutions judiciaires. Les conséquences sont énormes. A-t-on fait assez? Probablement pas. Faut-il plus de ressources? Je pense que la réponse est simple, c'est oui.

Il y a une dynamique que nous pouvons mettre à profit et des initiatives comme le Plan d'action national. Le Canada est l'un des 34 pays qui ont un plan national. Il faudrait un dialogue plus soutenu entre le Royaume-Uni et le Canada, entre les pays scandinaves et le Canada, sur la façon d'avancer collectivement et concrètement. C'est là où l'existence d'éléments probants pourrait accélérer les choses, en montrant ce qui est efficace et ce qui ne l'est pas dans ce domaine.

Le sénateur Hubley : Premièrement, mes excuses pour avoir manqué une partie de votre exposé. Vous avez mentionné le Guatemala. L'exemple que j'aimerais vous donner ne concerne pas nécessairement le Guatemala, mais une situation qui existe peut-être également dans d'autres pays. Vous savez probablement que le taux d'homicide au Guatemala est renversant. Lorsqu'on considère les femmes victimes, il est possible que l'on accorde moins d'importance au meurtre d'une femme qu'à celui d'un homme.

There is an organization of professional women who wish to work within that community to resolve some of those issues, or at least to put forward some challenges to the government. We talked about resources. I would like to talk about the mechanisms that might be available to an organization that is trying to do justice within a community for the women but may need the extra support that they may be able to find under Resolution 1325.

Ms. Duggan: It would depend on the case. For example, in our experience in Guatemala, what has worked the best is with the researchers that we have supported on this particular issue, the issue of sexual violence. The difficulty when you are trying to move policy or you are trying to seize people of an issue is that you need two things. You need good communication and advocacy skills, but you need good evidence to back up what you are saying. What you are saying has to be based on sound research. You must have the numbers, the statistics, and you have to have the cases. In the case of Guatemala and research we funded in this area, the researchers we worked with were able to come together and make partnerships with civil society organizations that are quite good at advocacy and had inroads into policy circles, ministries and the judicial apparatus.

Those alliances and partnerships are also critical to us in the type of research we support. Someone has to take the message and put it into a form that policy-makers will sit up and listen to and take interest in, but researchers do not always have those skills. It is stodgy, it is not fast messages, and it is not framed in a way that is significant or meaningful to policy-makers. However, there are other people in the world of policy-making who know how to do that. One thing we try to do in IDRC is that as much emphasis as we put on the conduct of scientifically robust and sound research, we also try to put emphasis on the communication of that research. That research has to be communicated and disseminated in a way that it is actually useful to people and they can do something with it.

The Chair: Thank you very much. As you can see, a number of us have more questions, and we look forward to having you here again. I want to thank you both of you for taking time to meet with us today. We look forward to working with you in the future.

Now I have the pleasure of welcoming Ms. White once again to our committee meeting. She is the executive director of the United Nations Association in Canada and has been working on these issues for a long time.

Kathryn White, Executive Director, United Nations Association in Canada: Thank you very much. Honourable senators, champions of women all — and I know this for a fact as I look around the room — I am honoured to appear here before you to discuss the vital topic of Resolution 1325 on women, peace and security. Today I will focus on the state of women's rights in Afghanistan, what role the Canadian government can play to ensure greater equality for women as we plan our exit strategy

Il existe une organisation de femmes professionnelles qui souhaitent travailler dans cette société afin de résoudre certains de ces problèmes, ou du moins lancer quelques défis au gouvernement. Nous avons parlé de ressources. J'aimerais savoir quels mécanismes peuvent être à la disposition d'une organisation cherchant à assurer la justice pour les femmes dans une société, mais qui peut avoir besoin du soutien supplémentaire pouvant être fourni au titre de la Résolution 1325.

Mme Duggan : Cela dépend de la situation. Par exemple, selon notre expérience au Guatemala, ce qui donne le meilleur résultat est le soutien que nous avons apporté aux chercheurs travaillant sur cette question particulière, la violence sexuelle. La difficulté, lorsque vous essayez d'influencer la politique ou d'attirer l'attention sur un problème, c'est qu'il vous faut deux choses. Il faut être capable de bien communiquer et de bien défendre sa cause, mais il faut aussi des données solides sur lesquelles s'appuyer. Il faut des chiffres, des statistiques, des cas à citer. Dans le cas du Guatemala et des recherches que nous avons financées dans ce domaine, les chercheurs avec lesquels nous avons travaillé ont pu se rassembler et nouer des partenariats avec des organisations de la société civile qui savaient défendre leurs causes et qui avaient des contacts dans les cercles politiques, les ministères et l'appareil judiciaire.

Ces alliances et ces partenariats sont cruciaux à nos yeux, vu le type de recherche que nous finançons. Quelqu'un doit se saisir du message et le mettre sous une forme propre à éveiller l'intérêt des décideurs et à les amener à réagir, mais les chercheurs ne possèdent pas toujours ces aptitudes. Leur message est souvent aride, non percutant, et non cadré de manière à le rendre important ou intelligible aux yeux des décideurs. Toutefois, d'autres, dans les cercles où s'élaborent les politiques, savent s'y prendre. Chez nous, au CRDI, autant nous accordons d'importance à la réalisation d'études scientifiques robustes et solides, autant nous essayons de privilégier en même temps la communication de ces résultats de recherche. Cette recherche doit être communiquée et disséminée de manière à être concrètement utile aux décideurs, afin qu'ils puissent agir.

La présidente : Merci beaucoup. Comme vous pouvez le voir, nous sommes encore plusieurs à avoir des questions, et nous comptons bien vous réinviter. Je tiens à vous remercier tous deux d'avoir pris le temps de venir nous rencontrer. Nous serons ravis de collaborer avec vous à l'avenir.

J'ai maintenant le plaisir d'accueillir encore une fois Mme White à notre comité. Elle est la directrice générale de l'Association canadienne pour les Nations Unies et a travaillé pendant très longtemps sur ces questions.

Kathryn White, directrice générale, Association canadienne pour les Nations Unies : Merci beaucoup. Honorables sénateurs, vous qui êtes tous des champions des femmes — et c'est très clair lorsque je regarde autour de la table — je suis honorée de comparaître devant vous pour traiter de ce sujet vital qu'est la Résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité. Je vais me concentrer aujourd'hui sur les droits des femmes en Afghanistan, le rôle que peut jouer le gouvernement canadien pour assurer aux

and execute the transitional process based on your ongoing review of the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations.

This Standing Senate Committee on Human Rights has contributed immensely on these topics, and I have been honoured to report to you before.

I was once again impressed with the level and depth of questioning, so I look forward to a lively debate. In fact, I will abbreviate some of my remarks so that I can get to questions. Let me dive in here.

First, my team would chide me if I did not say that as well as my role with the United Nations Association in Canada, I am also the elected chair of the board of the World Federation of United Nations Associations. In that capacity, I represent something like 110 different UNAs around the world, and you will recognize this is important international civil society engagement.

In both roles, I have the privilege of managing one of the Canada's most historic, non-partisan and respected non-governmental organizations. We focus on engaging the Canadian public in the work of the United Nations and the critical global issues that affect us all.

We meet our mandate through innovative signature programming like the largest national diversity initiative in the country, Multimedia & Multiculturalism; the national and international Millennium Development Goals and governance program, giving real results in citizen engagement and participation; and improved, responsible governance called Sport-in-a-Box.

We just hosted our highly recognized Canadian International Model UN, where we engaged the best and brightest of young Canadian minds on critical thinking and solution seeking. Last week in Edmonton, we had the UN Under-Secretary-General for Rio+20, Sha Zukang, address our model Rio+20. I was delighted to accompany him on a tour of Alberta's oil sands.

Through these initiatives, we have been fulfilling our mandate successfully and consistently. I thank you for this opportunity to discuss an issue as crucial as women's rights. Again I recognize that I have been in the trenches with many people around this table.

I would also like to recognize that we host a security and defence specialist. Some of you may remember that we have been actively engaged with the UN Department of Peacekeeping

femmes une plus grande égalité à l'heure où nous planifions notre stratégie de retrait et à l'heure où nous exécutons le processus de transition, à la lumière l'examen continu que vous effectuez de l'appareil gouvernemental responsable de l'exécution des obligations nationales et internationales du Canada dans le domaine des droits de la personne.

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a déjà apporté une immense contribution à ces enjeux et j'ai déjà eu l'honneur de comparaître devant vous à ce sujet auparavant.

J'ai été une fois de plus impressionnée par la qualité et la profondeur des questions et j'escompte donc un débat animé. De fait, je vais abrégé mes remarques liminaires afin que nous puissions passer aux questions. Je vais donc plonger dans le vif du sujet.

Premièrement, mon équipe m'en voudrait si je ne disais pas que, en sus de mon rôle à l'Association canadienne pour les Nations Unies, je suis également la présidente élue du conseil d'administration de la Fédération mondiale des associations pour les Nations Unies. À ce titre, je représente quelque 110 ANU dans le monde, et vous admettez que c'est là un rôle important dans la société civile internationale.

Dans mes deux rôles, j'ai le privilège de gérer l'une des organisations non gouvernementales non partisans les plus anciennes du Canada. Notre mission principale est d'intéresser le public canadien au travail des Nations Unies et aux enjeux mondiaux cruciaux qui nous touchent tous.

Nous remplissons ce mandat au moyen de programmes novateurs qui sont notre signature : un projet national en faveur de la diversité du pays, le projet Multimédias et multiculturalisme; le programme sur les Objectifs du Millénaire pour le développement nationaux et internationaux et la gouvernance, qui produit des résultats réels sur le plan de l'engagement et de la participation des citoyens; et un programme pour une gouvernance meilleure et responsable appelé Sport-in-a-Box.

Nous venons tout juste de tenir notre Simulation internationale canadienne des Nations Unies, qui jouit d'une haute réputation, dans le cadre de laquelle nous rassemblons les jeunes esprits canadiens les plus brillants pour se livrer à une réflexion critique et à la recherche de solutions. La semaine dernière, à Edmonton, nous avons eu le sous-secrétaire général des Nations Unies pour Rio+20, Sha Zukang, qui a prononcé une allocution pour notre simulation de Rio+20. J'ai été ravie de l'accompagner dans une tournée des sables bitumineux de l'Alberta.

Au moyen de ces initiatives, nous nous acquittons régulièrement et avec succès de notre mandat. Je vous remercie de cette occasion de traiter d'un sujet aussi crucial que les droits des femmes. Encore une fois, je reconnais que nombre des personnes autour de cette table travaillent activement avec moi dans ce domaine.

Je veux signaler aussi que nous avons un spécialiste de la sécurité et de la défense. Certains d'entre vous se souviendront que nous avons joué un rôle actif auprès du Département des

Operations, or DPKO, and I will talk about policing in here, as well, so stand by for that. I also recognize the role of this committee itself on moving these issues forward.

I talked first a little bit to remind you about your own groundbreaking study, *Training in Afghanistan: Include Women*, and I mention here the five critical areas of focus: political reconciliation and protecting rights; supporting women's roles in any future peace negotiations, as well as security, which looked at trainers, the Canadian Forces and police, and encouraging that gender-sensitivity training and tools; justice or accountability for crimes against women — raising awareness and capacity building across justice systems required to implement existing laws — and you will know that the law around elimination of violence against women will be touched on, as well; education — and we know that this was some of the very first work done in Afghanistan, and Canada should certainly be proud of our role in that, including building schools; and in local development, and I think this is recognizing the imperative of local knowledge as well as global implementation.

We talk here about the advancement of universal values grounded in the local context. We continue to see that Afghan women desire improved access to services, quality education, skills development, and health care. As your report mentions, there is a local demand for political rights, despite the risks. It is worth noting that there were more women candidates in the September 2010 election than in 2005 when we thought that there was much more security. Therefore, that says something; awareness raising is not just about talking but also about acting. We continue to know that the soul of good development is local realities, and local culture and religion should be used as points of reference to explain and legitimize human and women's rights.

In terms of reconciliation, many NGOs and Afghan women fear their rights will be sacrificed in exchange for peace with insurgents. You know this is particularly on our radar right now. Reconciliation must include gender equality, and the Afghan government must include women in the talks. If local communities see benefits of women's advancement, they are more likely to protect women's rights, regardless of what the elite political class might agree to in any reconciliation process.

Canada has leverage to apply pressure to the Afghan government. Historically, it has done that really well. You know again that we are in a time of transition here, which is significant.

Again, this committee made recommendations also on issues of security, gender-sensitivity training and training on legal rights, and we know that the Canadian Forces and RCMP both were

opérations de maintien de la paix des Nations Unies, ou DOMP, et je traiterai ici également des services de police, alors préparez-vous. Je salue également le rôle joué par votre comité lui-même relativement à ces enjeux.

Je veux rappeler aussi l'étude qui a fait date et que vous avez vous-mêmes menée, *La formation en Afghanistan : inclure les femmes*, et je mentionne ici les cinq domaines primordiaux couverts : la réconciliation politique et la protection des droits; le rôle à donner aux femmes dans toute négociation de paix future; la sécurité, qui vous a amenés à vous pencher sur les formateurs, soit les militaires et les policiers canadiens, la mise en valeur d'une formation sexospécifique et de l'utilisation des bons outils dans ce domaine; la justice, soit la responsabilité pour les crimes contre les femmes — sensibilisation et renforcement de la capacité des mécanismes judiciaires requis pour appliquer les lois existantes — et vous savez que la législation relative à l'élimination de la violence faite aux femmes sera abordée également; l'éducation — nous savons qu'elle fait partie du tout premier travail entrepris en Afghanistan, et le Canada a certainement lieu d'être fier de son rôle à cet égard, avec notamment la construction d'écoles; enfin, le développement local, et je pense que là, il s'agit de reconnaître l'importance du savoir local et de la mise en œuvre globale.

Nous parlons ici de la promotion de valeurs universelles dans le contexte local. Nous continuons de voir que les femmes afghanes désirent un meilleur accès aux services, à une éducation de qualité, à une formation professionnelle et aux soins de santé. Comme le mentionne votre rapport, il y a une revendication locale de droits politiques, en dépit des risques. Il est bon de signaler qu'il y a eu davantage de femmes candidates aux élections de septembre 2010 qu'à celles de 2005, à une époque où nous pensions que la sécurité était bien meilleure. C'est donc un fait éloquent, car la sensibilisation ne consiste pas seulement à parler mais aussi à agir. Nous continuons de constater qu'un bon développement doit tenir compte des réalités locales, et qu'il faut utiliser la culture et la religion locales comme point de référence pour expliquer et légitimer les droits de la personne, et en particulier des femmes.

Sur le plan de la réconciliation, de nombreuses ONG et femmes afghanes craignent que leurs droits soient sacrifiés en échange de la paix avec les insurgés. Vous savez que ce risque figure actuellement au premier plan sur notre écran radar. La réconciliation doit englober l'égalité des sexes et le gouvernement afghan doit inclure des femmes dans ces pourparlers. Si les autorités locales voient des avantages au progrès de la condition féminine, elles seront plus susceptibles de protéger les droits des femmes, peu importe ce dont l'élite politique puisse convenir dans un processus de réconciliation.

Le Canada possède des moyens de pression sur le gouvernement afghan. Il a su très bien les exercer par le passé, mais vous savez aussi que nous sommes dans une phase de transition, facteur non négligeable.

Par ailleurs, votre comité a formulé des recommandations concernant la sécurité, la formation sexospécifique et la formation sur les droits juridiques, et nous savons que les Forces

recommended they needed training. However, I would also say that there has been progress in this area, and I am happy to talk about that.

Justice is front and centre again. In a way, I am recounting the report, because these issues are still the key issues that confront us when we talk about gender equality, certainly in Afghanistan. Remember that, historically, it was also true in Canada that women did not make complaints. It took awareness, legitimization, and so on before this happened. Some provisions remain: Wives are required to seek permission of their husbands to leave homes; honour killings continue; and, while Karzai did adopt the elimination of violence against women law, it has not necessarily been seen to be applied consistently. In Afghanistan, conservative parliamentarians and those who are perhaps faith-based may continue to try to weaken the law.

Regarding education, I think I will leave that to you to look at. Yes, there has been progress, but Canada also recognizes it has to be beyond elementary; we have to look at training local teachers, as well, and we must do this.

When we talk about local development, I think I would like to really emphasize that men must be engaged in these projects targeting women's rights. It allows them to feel included and to understand the purposes of the initiative.

There is a risk. Again, the style of engaging for men in Canada, as well — and Senator Meredith, I am thinking about some of your questions to our previous interlocutor, about even issues in Canada. We know, for example, on our multimedia and multiculturalism program that we cannot get men together by saying we will talk about our feelings about the issue; it has to be more action-oriented. That this should be the same in Afghanistan should not surprise us in the least.

As we move forward with lessons of the past, I would like to bring to your attention the international and the role of the UN in all of this. Since it was on your tongues and in your questions, I thought this would be helpful.

This is a report that has just been released. Some of you may know that UN Women is about to release their report, *Progress of the World's Women: In Pursuit of Justice*. It is really, truly focused solely on justice. I have an advance copy of it and would be happy to share it with you, as well.

Let me go back to the UN Assistance Mission in Afghanistan, UNAMA, and touch on some of these issues, including progress. Again, Senator Nancy Ruth, it does talk about action, in particular — women being involved in the High Peace Council; supporting the Afghanistan government through an analysis of the elimination of the violence against women law; and also participating in reviewing regulations on women, protection centres and shelters. This has been quite controversial, by the

canadiennes et la GRC ont besoin d'une formation, comme vous l'avez recommandé. Cependant, je dirais aussi que des progrès ont été réalisés dans ce domaine, et je serais ravie d'en parler.

La justice aussi figure au tout premier plan. D'une certaine façon, je récapitule le rapport, car tous ces enjeux demeurent prépondérants lorsqu'on parle d'égalité des sexes, en tout cas en Afghanistan. N'oublions pas que, dans notre passé, les femmes au Canada ne se plaignaient pas non plus. Il a fallu pour y arriver une sensibilisation, une légitimation, et cetera. Certaines formes de discrimination demeurent : les femmes doivent demander l'autorisation de leur mari pour sortir de chez elles; les crimes d'honneur subsistent et, si Karzai a bien adopté la loi relative à l'élimination de la violence envers les femmes, elle n'est pas forcément appliquée uniformément. En Afghanistan, les parlementaires conservateurs et ceux qui sont peut-être animés de sentiments religieux peuvent continuer à essayer d'affaiblir la loi.

En ce qui concerne l'éducation, je vous laisse le soin de faire le point. Oui, des progrès ont été accomplis, mais le Canada reconnaît aussi que l'éducation ne doit pas se limiter à l'école élémentaire; il faut en outre, impérativement, se pencher sur la formation d'enseignants locaux.

Lorsqu'on parle de développement local, je veux réellement souligner que les hommes doivent être partie prenante aux projets ciblant les droits des femmes. Cela leur permet de se sentir inclus et de comprendre les buts de l'initiative.

Il y a cependant un risque. Là encore, le mode de participation des hommes au Canada, eh bien — et monsieur le sénateur Meredith, je songe à certaines des questions que vous avez posées à votre interlocutrice précédente, faisant état de problèmes même au Canada. Nous savons, par exemple, qu'aux fins de notre programme Multimédias et multiculturalisme, nous ne pourrions rassembler les hommes en leur disant que nous parlerons de nos sentiments sur le sujet; il faut axer le programme davantage sur l'action. Il n'y a pas lieu d'être surpris le moins du monde que cela vaille aussi pour l'Afghanistan.

Au moment de tirer les leçons du passé, j'aimerais attirer votre attention sur l'action internationale et le rôle des Nations Unies dans tout cela. Puisque cela était sur vos lèvres et imprégnait vos questions, j'ai pensé que ce serait utile.

Voici un rapport qui vient d'être publié. Certains d'entre vous savent peut-être qu'ONU Femmes est sur le point de publier son rapport, *Le progrès des femmes dans le monde : en quête de justice*. Il traite véritablement, exclusivement, de la justice. J'en ai un exemplaire préliminaire et je me ferais un plaisir de vous le remettre.

Revenons à la mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan, la MANUA, et passons en revue certains de ces enjeux, notamment les progrès réalisés. Là encore, madame le sénateur Nancy Ruth, il est question particulièrement de mesures concrètes : la participation des femmes au Conseil supérieur de la paix; l'aide au gouvernement afghan sous forme d'une analyse de la Loi sur l'élimination de la violence envers les femmes; et aussi la participation à la révision des règlements concernant les femmes,

way, and these shelters have been criticized by more institutionally conservative, faith-based legislatures, and it continues to be a challenge.

UNAMA supported the incorporation of gender into the Afghanistan Peace and Reintegration Program, and this has been done quite significantly. It continues to support the Ministry of Women's Affairs, and I think that is very important, as well.

There is a worsening security situation, however, and we need to acknowledge that. You can see that I have listed that night raids by international military forces negatively impact rural women. We have had a horrible situation happen recently and we must acknowledge the deaths of local Afghans.

I do not think anyone in this room for a moment thinks that this has to do with an American view — a lone operator. Nevertheless, it happens at a time when there is already increasing insecurity. Most civilian casualties are caused by anti-government elements, and there are high civilian casualties. This has a profound effect on women and their feeling of safety as well as on the community. This incident yesterday, you will know, particularly targeted women and children.

The UNAMA mission supported mainstreaming gender concerns in 22 national priority programs, and this is important. Yes, it is about paperwork, but you have to look people in the eye and have a conversation with them before this happens. I think it is very significant.

I have also mentioned the *loya jirga*, which had significant engagement of women. The previous speaker talked about the importance of women learning advocacy to lobby and to strengthen women's voice as we move forward. Regarding policy advocacy, I will leave this with you, to look at some of the issues. I think we are particularly concerned with the fact that it is a presidential decree and so therefore not brought to Parliament. There are real concerns about reversal of rights that have been gained in this transition as the Americans leave and as Canada is looking at moving past simply training to an exit strategy in total.

In September 2011, the council of ministers approved regulations on women's shelters. This is an issue you have probably heard about, looking for support for women and girls who face violence and abuse in their home communities. UN agencies established a working group to produce messages and stories, and that is important. It simply engages the community on how you come forward and what you can say. These stories were uploaded onto websites of all participating UN agencies, and increasingly the UN struggles with this process called Delivering as One, so there are not the usual redundancies.

les centres de protection et les foyers d'accueil. Cela a d'ailleurs été très controversé, et ces foyers ont été critiqués par des assemblées législatives conservatrices et religieuses sur le plan institutionnel, et cela reste un défi.

La MANUA a soutenu l'incorporation de la condition féminine dans le Programme pour la paix et la réintégration de l'Afghanistan, ce qui a été fait de manière très notable. La mission continue de soutenir le ministère des Affaires féminines, et je pense que cela aussi est très important.

On ne peut ignorer que la situation sécuritaire se détériore. Vous verrez que j'ai indiqué sur ma liste le fait que les incursions nocturnes des forces militaires internationales ont des répercussions négatives sur les femmes rurales. Nous avons vécu récemment une situation horrible et il nous faut admettre les décès causés dans la population locale afghane.

Je ne pense pas que quiconque ici croie un instant à la version américaine, celle d'un attaquant seul. Néanmoins, cela survient à un moment d'insécurité croissante. La plupart des pertes de civils sont causées par des éléments antigouvernementaux, et ces pertes sont considérables. Cela a un effet profond sur les femmes et leur sentiment de sécurité, ainsi que sur la communauté. Vous savez que lors de l'incident d'hier, les cibles étaient particulièrement les femmes et les enfants.

La mission MANUA a appuyé l'inscription de la condition féminine dans 22 programmes nationaux prioritaires, et c'est important. Oui, c'est de l'administration, mais il faut regarder les gens dans les yeux et avoir une conversation avec eux pour que les choses bougent. Je trouve que c'est très important.

J'ai également mentionné la *loya jirga*, qui a vu une participation considérable des femmes. Le témoin précédent a dit combien il est important que les femmes apprennent à plaider leur cause, à faire du lobbying et à renforcer leur voix pour l'avenir. En ce qui concerne l'action militante pour influencer les politiques, je vous laisse le soin de passer en revue certains de ces problèmes. Nous sommes particulièrement préoccupés par le fait qu'il s'agit là d'un décret présidentiel, qui n'est donc pas soumis au Parlement. Il y a vraiment lieu de craindre que l'on revienne sur des droits acquis lors de cette transition, une fois que les Américains seront partis et que le Canada passera d'un simple rôle de formation à une stratégie de retrait total.

En septembre 2011, le conseil des ministres a approuvé un règlement sur les centres d'accueil de femmes. C'est un sujet dont vous avez probablement entendu parler, soit le soutien aux femmes et aux filles qui sont en bute à la violence et aux sévices dans leur foyer. Les organisations des Nations Unies ont mis sur pied un groupe de travail chargé de produire des messages et des récits, et c'est important. Il s'agit de faire savoir à la collectivité comment les victimes peuvent porter plainte et ce qu'elles peuvent dire. Ces récits sont téléchargés sur les sites Internet de toutes les organisations participantes de l'ONU, et, de plus en plus, cette dernière s'efforce d'appliquer ce mécanisme appelé Unis dans l'action, de façon à éviter les redondances habituelles.

It may go without saying, but I will say it, at least out loud, how important the support to women parliamentarians in Afghanistan has been. UNAMA has been involved in that, but the Canadians in Afghanistan have also been very involved with this.

You will notice down a number of points that the training was facilitated through the office of the senior representative of the Secretary-General. This made a huge difference, and there was good follow-up research, a pre- and post-survey of the women who participated to say that it made a difference in their life.

They also advocated for more training, and when we talk about their asking for more respect to the protocol, there is a sense that parliamentarians are invited to different places around the world out of Afghanistan, but women parliamentarians are treated in a somewhat different way. I think that we have to find a way to address some of those issues.

I mention again the *loya jirga* and some of these activities.

Let me speak about the call for full and speedy implementation of the law to eliminate all violence against women. Kabul this year marked the ground zero, if you will, of the marking of International Women's Day. UN Women and UNAMA urged the Afghan government to implement fully and promptly the elimination of violence against women law. Unfortunately, there continues to be inconsistent responses on that. There still needs to be instruction to local officials and to police, and as you will see in all the subsequent comments I have made, they represent clearly some of the key issues you have identified. While we have stepped forward two steps, we may have stepped one back, and there are real concerns. I think again about this notion of Talibanization and what may happen next.

In terms of lessons learned, results of collaborative work have been quite positive. We can see there is a visibility of women in civil society, and their ability to lobby has improved. The feedback from female parliamentarians on training they received shows they are keen learners and ready to get out there.

A point that is of considerable concern to us is the divide, if you will, between the approach of Resolution 1888, which says that we should protect women as victims of violence and tends to see women as victims — there are countries that have bought into that — and Resolution 1325, which is about empowering women and their participating fully and so on.

I do want to commend our mission in New York, which still continues to chair the Friends of 1325. Please do look at my notes because I did make a couple of calls to New York, and they continue to be highly regarded. Their work is very much valued,

Il va peut-être sans dire, mais je le dirai néanmoins et à voix haute, que le soutien aux femmes parlementaires afghanes a été de la plus haute importance. La MANUA a apporté son concours à cet égard, mais les Canadiens en Afghanistan ont également fait beaucoup.

Vous verrez, un peu plus loin dans mon texte, que la formation a été facilitée par le cabinet du haut représentant du secrétaire général. Cela a fait une énorme différence, et il y a eu une bonne étude de suivi, c'est-à-dire une enquête avant et après auprès des participantes pour voir si la formation a véritablement changé les choses.

Elles ont également demandé une formation plus poussée, et lorsqu'elles demandent un plus grand respect du protocole, c'est dû à l'impression que lorsque les parlementaires afghanes sont invitées à l'étranger, elles ne sont pas traitées à l'égal des hommes. Je pense qu'il faut chercher des solutions à certains de ces problèmes.

Je mentionne de nouveau la *loya jirga* et certaines de ces activités.

Permettez-moi de parler un peu des pressions exercées pour que la loi sur l'élimination de toutes les formes de violence envers les femmes soit appliquée intégralement et rapidement. Kaboul, cette année, a marqué le point zéro, pour ainsi dire, de la célébration de la Journée internationale de la femme. ONU Femmes et la MANUA ont pressé le gouvernement afghan de mettre en application pleinement et promptement la loi sur l'élimination de la violence envers les femmes. Malheureusement, elle n'est toujours pas uniformément respectée. Il reste encore à donner des instructions aux autorités locales et à la police, et vous verrez dans toutes mes remarques ultérieures que ces problèmes figurent clairement parmi les enjeux primordiaux que vous avez repérés. Alors que nous avons avancé de deux pas, nous avons peut-être reculé d'un pas, et les craintes sont réelles. Je songe toujours à cette notion de la talibanisation et à ce qui pourrait advenir.

Pour ce qui est des leçons retenues, les résultats du travail coopératif ont été très positifs. Nous voyons que les femmes sont devenues plus visibles dans la société civile et leur capacité à plaider leur cause s'est améliorée. Les réponses des parlementaires afghanes concernant la formation qu'elles ont reçue montrent qu'elles sont avides d'apprendre et prêtes à agir.

Un point qui nous préoccupe fortement est le clivage en quelque sorte que nous observons entre, d'une part, l'optique de la Résolution 1888, qui dit que nous devons protéger les femmes, considérées comme des victimes de violence, et qui tend à voir les femmes comme des victimes — certains pays ont épousé cette optique — et celle de la Résolution 1325, qui parle de l'autonomisation des femmes et de leur pleine participation, et cetera.

Je veux féliciter notre délégation à New York qui continue de présider le groupe des Amis de la Résolution 1325. Je vous invite à lire mes notes car j'ai fait plusieurs appels téléphoniques à New York et notre délégation demeure très bien vue. Son travail est

even just in terms of technical support, but again, they are relentless, they keep at it, and they are making a difference. I am proud to commend them in particular.

The Chair: We have one copy of the notes, and we will circulate it to all of you. We will move on to questioning.

Senator Meredith: Thank you so much. It was refreshing to hear your presentation.

You were in the room when we heard the previous speakers talk about the fact that there is still a serious problem having women at the decision-making table. You talked briefly about how Canada is with the national action plan and will, we hope, put on some pressure.

What else do you think can be done? Last week was International Women's Day, and the comments from the president were not very welcoming at all to women around the globe. How do we get men to get it, in terms of just saying these women need to be involved, they need to be engaged, as their lives are being impacted by the decisions from the top?

Ms. White: The economic story is an important one. In other words, once it is recognized that women are a driver of a stronger economy, that, in fact, a high tide floats all boats, it makes quite a difference in a life. We need a few champions, those outliers who will say, "I will make this space," and courageous women. Remember, whether it was here in 1972 or Afghanistan in 2012, there will be women who recognize that they will not be welcome, that they will be called the usual haridan and so on, the more that we can support them even by providing the kind of service so that they know, for example, that there is a friends committee in New York that is working to make sure that they will be involved. Again, I throw the question ultimately to you, but when men see that their success is based on women's success and participation, we see changes.

Senator Meredith: Regarding economic development, we heard previously about security and economic development for women. How do you see it moving forward in Afghanistan for the women who want to become engaged entrepreneurially as we exit, as Canada has made enormous investments there? How do you see the future around economic development?

Ms. White: I am a little frightened in some ways, and I am frightened by the security situation and what will happen. There are some real and serious risks that we cannot downplay.

Having said that, I think if we can move forward, including this committee, its deliberations and its work with the other side, it can make a difference.

très apprécié, ne serait-ce que sur le plan du soutien technique, mais les efforts qu'elle déploie ne faiblissent pas, elle persiste et fait bouger les choses. Je suis heureuse de la féliciter tout particulièrement.

La présidente : Nous avons une copie des notes, et je vais les faire distribuer à tout le monde. Nous passons à la période des questions.

Le sénateur Meredith : Merci infiniment. Il a été rafraîchissant d'entendre votre exposé.

Vous étiez dans la salle lorsque l'invitée précédente a parlé du fait qu'il reste toujours très difficile de donner une place aux femmes à la table où se prennent les décisions. Vous avez évoqué brièvement le plan d'action national du Canada et dit qu'il va accentuer la pression, espérons-nous.

Que pouvons-nous faire d'autre, à votre avis? La Journée internationale de la femme était la semaine dernière et le président, par ses remarques, n'a pas réservé un accueil très chaleureux à toutes les femmes du monde. Comment pouvons-nous amener les hommes à comprendre, ne serait-ce que l'importance de faire participer les femmes aux décisions prises au sommet, parce que ces décisions ont des répercussions sur leur vie?

Mme White : Le facteur économique est primordial. Autrement dit, une fois qu'il est admis que les femmes sont une force motrice dans une économie forte, cela fait une grosse différence dans une vie. Il nous faut quelques championnes, quelques rebelles qui vont ouvrir la brèche, et des femmes courageuses. N'oubliez pas, en Afghanistan en 2012, comme cela a été le cas chez nous en 1972, il y a des femmes qui savent bien qu'elles seront mal reçues, qu'elles vont se faire traiter de harpies, comme d'habitude, et cetera, et il faudra leur fournir tout le soutien possible pour qu'elles sachent, par exemple, qu'il y a un comité d'amis à New York qui travaille pour qu'on leur donne voix au chapitre. Encore une fois, et je vous renvoie la balle, lorsque les hommes voient que leur prospérité passe par la réussite et la participation des femmes, des changements se produisent.

Le sénateur Meredith : En ce qui concerne le développement économique, on nous a parlé de la sécurité des femmes et de leur rôle dans le développement économique. Comment pensez-vous que les choses vont évoluer en Afghanistan pour les femmes qui souhaitent avoir une entreprise, à l'heure où le Canada se prépare à partir, vu les énormes investissements que le Canada a effectués dans le pays? Comment voyez-vous l'avenir sur le plan du développement économique?

Mme White : J'ai des craintes à différents égards, la situation sécuritaire m'inquiète et j'ai peur de ce qui peut arriver. Il existe des risques réels et graves qu'il ne faut pas minimiser.

Cela dit, je pense que si nous pouvons poursuivre l'effort, notamment celui de votre comité, avec ses délibérations et ses contacts de l'autre côté, cela peut faire bouger les choses.

You talked earlier about corporate social responsibility. We know Canadian companies want to work in places where there is peace and security. We are actually working with women who feel they are behind the eight ball already, and that their security issues are not necessarily front and centre or a high priority makes them more at risk.

It seems to me that there is opportunity for pilots where we might do the same kind of business development centres that we have done in general for business or technology and different sectors that we might do. Bring imagination with reality, the reality being the grave concerns about the security situation.

Senator Meredith: Thank you so much.

Senator Ataullahjan: Thank you, Ms. White, for your presentation.

Quite often when we talk about Afghanistan, mostly you hear Kabul being mentioned. Do you think that life for rural women has changed? Do they feel more secure? Do we have any kind of numbers or data coming out of rural Afghanistan?

Ms. White: I will undertake to get you the full UNAMA report. I will tell you that your question is completely prescient, that it is the urban centres where all of the investments have been made, where difference is being made, and that is not the full picture of life in Afghanistan. We are not making the same kind of progress in the rural areas.

You can imagine all of the issues that we deal with in Kabul are intensified to a factor of 10 when you move into the rural areas. Forgive me for not having that on hand, but I do have some of those numbers in here.

I urge also that one of the recommendations is to work with Pashtun women because that is another area of neglect that I think we should be focusing on.

Senator Ataullahjan: I will ask you the same question I asked the previous witnesses. It is with respect to Hamid Karzai determining women to be second-class citizens. I know this is difficult for you to answer, but what is the message we need to send Mr. Karzai? Time and again, we find him making statements that are not in keeping with what we encourage the people in Afghanistan to do.

Ms. White: That was very disappointing news. In fact, I noted Khorshied Samad's op-ed that I am sure you would have seen as well, where she cited President Karzai's apparent endorsement of the council of clerics' stricter guidelines, which goes as far as to say, "Men are fundamental and women are secondary."

When Canada and each Canadian citizen and taxpayer have invested the kind of resources we have in goodwill in order to make a difference, this is nothing short of astonishing. We also know this is a very complex situation with tribalism and power and his worries with the Afghanistan-Pakistan security situation and so on.

Vous avez parlé plus tôt de la responsabilité sociale des entreprises. Nous savons que les sociétés canadiennes veulent travailler dans des endroits où règnent la paix et la sécurité. Nous travaillons avec des femmes qui se sentent déjà prises au piège, et le fait que leurs intérêts sécuritaires ne soient pas nécessairement au centre des préoccupations ou une grande priorité les expose encore davantage aux risques.

Il me semble qu'il y aurait là un espace pour des projets pilotes qui verraient la création du même type de centres de développement des affaires que nous avons établis en général pour différentes technologies et différents secteurs. Il faut imaginer les solutions en fonction de la réalité, et la réalité, c'est que la sécurité fait gravement défaut.

Le sénateur Meredith : Merci infiniment.

Le sénateur Ataullahjan : Merci de votre exposé, madame White.

Très souvent, lorsque l'on parle de l'Afghanistan, il n'est guère question que de Kaboul. Pensez-vous que la vie des femmes rurales a changé? Pensez-vous qu'elles sont plus en sécurité? Avez-vous des chiffres ou des données concernant l'Afghanistan rural?

Mme White : Je m'engage à vous fournir le rapport intégral de la MANUA. Je peux vous dire que votre question est totalement pertinente, car c'est dans les centres urbains que sont allés tous les investissements, que l'on voit les choses bouger, et ils ne sont pas pleinement représentatifs de la vie en Afghanistan. Les progrès réalisés dans les zones rurales ne sont pas du même ordre.

Vous pouvez imaginer que tous les problèmes auxquels nous sommes confrontés à Kaboul sont décuplés en zone rurale. Pardonnez-moi de ne pas avoir les chiffres en main, mais ils sont quelque part dans ma documentation.

J'insiste aussi sur le fait que l'une des recommandations est de travailler avec les femmes pashtounes, parce que c'est là aussi une lacune à laquelle il faudrait remédier.

Le sénateur Ataullahjan : Je vais vous poser la même question qu'aux témoins précédents. Il s'agit de l'attitude de Hamid Karzai, qui a relégué les femmes dans un statut de citoyennes de seconde classe. Je sais qu'il est difficile pour vous de donner une réponse, mais quel message nous faut-il adresser à M. Karzai? Il lance sans cesse des déclarations qui ne sont pas en accord avec ce que nous encourageons le peuple afghan à faire.

Mme White : Cela a été une nouvelle très décevante. D'ailleurs, j'ai relevé l'article d'opinion de Khorshied Samad, que vous avez sûrement vu aussi, où elle parle de l'approbation apparemment donnée par le président Karzai à l'une des lignes directrices les plus strictes du conseil des religieux, laquelle va jusqu'à dire : « Les hommes sont essentiels et les femmes sont secondaires. »

Alors que le Canada et chaque citoyen et contribuable canadien ont investi tant de ressources en faisant montre de tant de bonne volonté dans le but de changer les choses, ce n'est rien de moins qu'étonnant. Nous savons également que la situation est très complexe, à cause du tribalisme, des luttes de pouvoir et des problèmes de sécurité visant l'Afghanistan et le Pakistan, et cetera.

However, if someone in the international community along with UNAMA — yes, it does need to be the international community through the UN, but I would suggest that Canada should have something to say about that. We do have our people in harm's way, and we have made the commitment despite the fact our American colleagues have made different egress plans more recently.

Again, I would encourage you not to be as disheartened as we all are to hear that in the first place and redouble our efforts because that is all we can do.

Senator Ataulhjan: I was in the city of Peshawar last Wednesday, and I was almost at the point where the tribal belt starts. With respect to the movement of people between various cities, a lot of them come to the city of Peshawar from Afghanistan for medical care. The women are afraid, and I think they have the right to be because they do not see their lives changing.

Ms. White: That is an important comment, and I will take that back with me. Thank you.

Senator Andreychuk: This is not the first time that President Karzai has been in the media. This has been an agenda, and we have chosen to put the emphasis on the fact that he is boxed in. I think this is another warning that what you see is what you get, and perhaps Canada and others should take a different approach. That is my editorial comment.

Your comments were interesting on Resolutions 1888 and 1325. While I had heard some of it, you said it much more forcefully than that. Resolution 1888 came, as I recall, at a time when we were trying to impress on the international community that rape was a tool of war, that it was unacceptable; the International Criminal Court had noted it, but there had been no prosecutions on the incidents that had occurred. There was a great push. Not to say that women were with the victims *per se*, but women were the objects of war and the tools within the power plays.

I thought that is what 1388 was about, a complement to the other resolutions that talk about women and children, who bore the brunt of the conflict that had been initiated by others. It was an effort to get women to the table and to change the economic dynamics in countries. You are saying now it has caused friction. Could you elaborate on that? That is troublesome.

Ms. White: It is very troublesome. In fact, I would be the last person to say we do not need Resolution 1888; we very much do. Even in its development, which was after 1325, you will know there are countries well known in this committee that are resisting the full engagement of women in politics and social and economic life. They seized the moment of promoting this agenda of 1888. Of course, we have seen women as weapons of war, and frankly, for

Cependant, si quelqu'un dans la communauté internationale, de concert avec la MANUA — oui, il faut une intervention de la communauté internationale par l'intermédiaire des Nations Unies, mais je dirais aussi que le Canada doit faire entendre sa voix. Nous avons des Canadiens qui sont exposés, et nous avons pris cet engagement en dépit du fait que nos collègues américains ont présenté différents plans de retrait ces derniers temps.

Encore une fois, je vous encouragerais à ne pas vous laisser trop décourager, comme nous le sommes tous après avoir entendu cette nouvelle, et à redoubler d'efforts, car c'est tout ce que nous pouvons faire.

Le sénateur Ataulhjan : J'étais mercredi dans la ville de Peshawar, et j'étais tout près de l'endroit où commence la ceinture tribale. En ce qui concerne les mouvements de personnes entre les différentes villes, beaucoup viennent d'Afghanistan à Peshawar pour se faire soigner. Les femmes ont peur, et je pense qu'elles ont toutes les raisons de l'être, car elles ne voient pas leur vie changer.

Mme White : C'est une remarque importante, et j'en prends bonne note. Merci.

Le sénateur Andreychuk : Ce n'est pas la première fois que le président Karzai se manifeste ainsi dans les médias. C'est systématique chez lui, et nous avons choisi de croire qu'il est contraint. Je pense que c'est un autre signal qui devrait nous faire comprendre que cette attitude est plus qu'une apparence, et que peut-être que le Canada et d'autres devraient choisir une approche différente. Voilà ce que j'en pense.

Vos remarques concernant les Résolutions 1888 et 1325 sont intéressantes. J'en avais déjà entendu des similaires, mais vous avez dit les choses avec beaucoup plus de vigueur. La Résolution 1888 est intervenue, si je me souviens bien, à un moment où nous cherchions à faire saisir à la communauté internationale que le viol devenait un outil de guerre, que c'était inacceptable; la Cour pénale internationale l'avait relevé, mais les incidents qui étaient survenus n'avaient donné lieu à aucune poursuite. Un grand mouvement a été lancé. Il ne s'agissait pas de dire que les femmes étaient des victimes en soi, mais que l'on en faisait des objets de guerre et des instruments dans les luttes de pouvoir.

Je pensais que c'était là la finalité de la Résolution 1388, qu'elle était un complément à d'autres résolutions portant sur les femmes et les enfants qui souffraient le plus des conflits déclenchés par d'autres. C'était un effort pour amener les femmes à la table et changer la dynamique économique dans ces pays. Vous dites maintenant qu'elle est source de frictions. Pourriez-vous vous étendre là-dessus? C'est inquiétant.

Mme White : C'est très troublant. En fait, je serais la dernière à dire que nous n'avons pas besoin de la Résolution 1888; nous en avons tout à fait besoin. Même au moment de son élaboration, qui est intervenue après la 1325, vous savez que certains pays que votre comité connaît très bien résistaient à la pleine participation des femmes à la vie politique, sociale et économique. On en a profité pour faire valoir les enjeux de la résolution 1888. Il est bien

any historian or old soldier, we know this has always been the case. This is not new; we saw it egregiously in the Balkans and in other places.

However, unfortunately, it does seem to have been hijacked in some way as a way of getting out of the responsibilities of 1325, which is having women at the table, making decisions, bringing their ideas and being engaged in leadership versus this role of we must protect them as victims of violence. Resolution 1888 does not ask them to be at the table. Is it a good thing? It is absolutely a good thing.

Senator Andreychuk: You cannot take one resolution in isolation.

Ms. White: Unfortunately, it has.

Senator Andreychuk: Where particularly is this trend coming from, geographically or institutionally?

Ms. White: I think you will not be particularly surprised to know that some of the group of 77, in particular the Arab states and so on, conservative non-democracies.

Senator Andreychuk: Has the Arab Spring changed that?

Ms. White: I am waiting to see what the Arab Spring has changed. We are closely following this.

We saw a powerful role of significant change for women, particularly young women, and of civil society. I fear for them because you will know even with new leadership and so on, they seem to have disappeared. I think it is an important question, and I encourage you to continue to be seized with it.

Senator Hubley: Thank you for your presentations. I would like to ask you about the progress we are making in women's education, especially young women's education. Has there been an impact? Are we able to measure that impact? You might tell us if there are mentoring programs. I think you did mention the work being done to encourage women parliamentarians.

Ms. White: Clearly, I was unyielding with my space; I am afraid I took some of those statistics out of my report, but I will be happy to share them with you.

What I do remember is that some of these numbers are old, but they are significant and worth repeating. In 2002, there were 700,000 young people in school, and they were all boys. In 2008, there were 1.75 million girls in school, as well as an increasing number of boys. Did it make a difference? It sure did.

I think something that keeps me up at night is whether we will be able to do the right thing by these young people who have now had some kind of elementary education and some kind of hope about a future. I am not so sure about that.

évident que l'on fait des femmes des instruments de guerre, et franchement, il n'y a là rien de nouveau pour tout historien ou vieux militaire, nous savons que cela a toujours été le cas. En fait, cela est devenu très flagrant dans les Balkans et en d'autres lieux.

Malheureusement, certains semblent avoir détourné d'une certaine façon cette résolution pour se désengager des responsabilités imposées par la Résolution 1325, soit de permettre aux femmes de participer, de prendre des décisions, de contribuer leurs idées et d'être présentes dans les sphères dirigeantes, par opposition à ce simple rôle de protection des femmes, considérées comme des victimes de violence. La Résolution 1888 n'oblige pas à les inviter à la table. Est-elle néanmoins opportune? Oui, absolument.

Le sénateur Andreychuk : Vous ne pouvez pas prendre une résolution seule, en ignorant les autres.

Mme White : Malheureusement, c'est ce qui se passe.

Le sénateur Andreychuk : D'où provient cette tendance, géographiquement ou institutionnellement?

Mme White : Vous ne serez pas surprise d'apprendre qu'elle est le fait de certains membres du groupe des 77, en particulier des États arabes, des pays non démocratiques qui ont des valeurs conservatrices.

Le sénateur Andreychuk : Est-ce que le printemps arabe a changé cela?

Mme White : J'attends de voir ce que le printemps arabe a changé. Nous suivons cela de près.

Nous espérons un changement considérable du rôle des femmes, particulièrement des jeunes femmes, et de la société civile. J'ai peur pour elles car vous savez que, même avec de nouveaux gouvernements en place, elles semblent avoir disparu. Je pense que c'est un sujet important et je vous encourage à continuer de vous en préoccuper.

Le sénateur Hubley : Merci de votre exposé. J'aimerais que vous parliez des progrès réalisés par les femmes sur le plan de l'éducation, particulièrement de l'éducation des jeunes femmes. Y a-t-il eu un effet? Peut-on le mesurer? Vous pourriez nous dire s'il existe des programmes de mentorat. Je pense que vous avez mentionné le travail fait pour encourager les femmes parlementaires.

Mme White : Manifestement, j'ai trop sabré dans mon texte; je crains avoir retranché certains de ces chiffres de mon rapport, mais je me ferai un plaisir de vous les communiquer.

Je me souviens que certains de ces chiffres sont assez anciens, mais ils sont intéressants et ils méritent d'être répétés. En 2002, il y avait 700 000 jeunes scolarisés, et c'était tous des garçons. En 2008, il y avait 1,75 million de filles à l'école, ainsi qu'un nombre croissant de garçons. Cela a-t-il fait changer les choses? Absolument.

Ce qui me garde éveillée la nuit, c'est que je me demande si nous pourrons faire ce qu'il faut pour ces jeunes qui ont maintenant un minimum d'instruction élémentaire et qui peuvent espérer avoir un avenir. Je n'en suis pas certaine.

Again, I refer to your own excellent work, where you called on not neglecting secondary education with this focus on primary education, recognizing that we also need to train teachers so that we have an enduring solution there.

Senator Hubley: Thank you. Can you tell me how you create —

The Chair: Senator Andreychuk has a supplementary question.

Senator Andreychuk: Is that okay?

Senator Hubley: Absolutely.

Senator Andreychuk: When we did our report, it was to ensure that women were involved and educated. Since that time, there has been feedback to me. In discussion with one of the countries that we have an alliance with, they chose to fund whatever the Afghans wanted, particularly in the rural areas. Their idea was that if they wanted all-boys schools and no women, they would still build the schools and supply them, under the assumption that most of them had not gone to school at all, male or female. If you could get someone involved in education, male, they would then reach out and understand the world, whether by computers, and that may be another way of changing the dynamics. All our emphasis was on getting girls to school, but now I am wondering whether we should maybe be talking about getting more education to anyone outside of Kabul.

Ms. White: I would love to have a discussion with you — which probably does not have to do with this committee — about our disservice to boys in Canada. You may know that suddenly we have an incredible dropout rate and so on. However, let me go back to development, because this is the issue we are seized with at the moment.

The old adage in development is that if you educate a boy, you will educate a man; if you educate a girl, you will educate a family. If we are working in partnership with a country that says, “Give them what they want,” and in addition we are saying, “We have the data,” as my colleagues from IDRC said, “Have you got the data?” We do have the data. First, the fastest way to reduce the birth rate and to reduce maternal deaths is education, even if it is primary.

I hear what you are saying, and of course it does suggest that we are really grasping at any solutions here and that maybe a bit of column A and a bit of column B is in order.

Senator Ataullahjan: From what I remember about our report, we said that while we do need to have girls educated, we have to stress boys’ education too, because in that society it is mostly the men and boys of the family who make the decisions for the

Là encore, je vous renvoie à votre excellent travail, puisque vous avez écrit que l’accent mis sur l’éducation primaire ne doit pas nous amener à négliger l’éducation secondaire, sachant qu’il faudra aussi former des enseignants afin d’arriver à une solution durable.

Le sénateur Hubley : Merci. Pouvez-vous me dire comment l’on crée...

La présidente : Le sénateur Andreychuk a une question complémentaire.

Le sénateur Andreychuk : Est-ce que je peux?

Le sénateur Hubley : Absolument.

Le sénateur Andreychuk : Lorsque nous avons rédigé notre rapport, il s’agissait de faire en sorte que les femmes puissent participer et s’instruire. J’ai appris un certain nombre de choses depuis. Les responsables d’un des pays avec lesquels nous avons formé une alliance nous avons appris qu’ils ont choisi de financer ce que les Afghans voulaient, particulièrement en milieu rural. L’idée était que si les Afghans voulaient des écoles de garçons fermées aux filles, ils allaient quand même construire les écoles et les équiper, partant du principe que la plupart de ces enfants, garçons ou filles, n’avaient jamais fréquenté d’école. Si l’on peut dispenser une instruction à quelqu’un, un garçon, il serait alors en mesure de s’informer et de comprendre le monde, peut-être grâce à l’ordinateur, et ce serait une autre façon de changer la dynamique. Nous nous sommes intéressés exclusivement à l’éducation des filles, mais je me demande aujourd’hui s’il ne faudrait pas plutôt viser le plus grand nombre d’enfants possible en dehors de Kaboul, sans tenir compte du sexe.

Mme White : J’adorerais avoir une discussion avec vous — pas forcément au sein de ce comité — concernant le mauvais service que nous rendons aux garçons au Canada. Vous savez peut-être que nous connaissons soudain un taux de décrochage scolaire incroyable, et cetera. Cependant, permettez-moi de revenir au développement, car c’est la problématique à laquelle nous sommes confrontés en ce moment.

Le vieil adage en matière de développement, c’est que si vous instruisez un garçon, vous aurez un homme instruit; si vous instruisez une fille, vous aurez toute une famille instruite. Si nous sommes en partenariat avec un pays qui dit « Donnez-leur ce qu’ils veulent », nous pouvons lui répondre que nous avons les données — comme l’ont demandé mes collègues du CRDI : « Avez-vous les données? » Nous avons les données. Premièrement, l’éducation, même seulement primaire, est la façon la plus rapide de réduire le taux de natalité et le nombre de décès maternels.

Je sais bien ce que vous dites, et bien entendu cela donne à entendre que nous sommes en train de nous raccrocher à n’importe quelle solution, ce qui peut signifier piocher un peu dans la colonne A et un peu dans la colonne B.

Le sénateur Ataullahjan : Si je me souviens bien du contenu de notre rapport, nous disions que s’il faut impérativement scolariser les filles, il ne faut pas négliger pour autant l’éducation des garçons, car dans cette société, ce sont principalement les hommes

women, and many of the women will not go against their decisions. I think we stressed that we need to educate both of them.

Ms. White: It creates potential stressors, other kinds of social stressors. Now you have all these empowered women and you are creating fear and perhaps increased risk in their families, so that is a problem.

Of course, the other problem we are seeing in terms of the transition itself is that if we have illiterate and “ill-numerate” — if that is a word — men, this is who we are now trying to train into a military, and it is very challenging. Yes, ultimately we need an educated society. Where do we start? It is a challenge. Ideally, you are creating readiness for women so they are not totally excluded, but it does not mean to say we are doing it at the expense of men and boys.

Senator Hubley: In partnerships and in engagement with other countries in the delivery of programs, does that happen? Do we share information? Are we able to decide on best practices that are working in other countries?

Ms. White: When it works at its best, I like to think that the United Nations has a role in facilitating some of that dialogue and knowledge transfer, moving knowledge and research from one country into action in others. My best hope is for the UN program delivering as one, so that all the UN agencies are working and sharing knowledge, and also sharing it with donor countries, likewise recognizing that some donor countries have extremely valuable data, whether it is piloting, in other words qualitative data on what might work, even as we have had some of these conversations around the table so that we share it. Certainly you will probably have experienced it yourself, hallway conversations at international dialogues, or even here, how we integrate that more. We ought to, but I am happy to say that it is increasingly happening, and I am seeing it.

Senator Nancy Ruth: Dr. White, I wanted to ask about Canada’s plan for implementation on the resolutions dealing with women, peace and security. Are you part of the evaluation that is soon coming on? Do you know how that evaluation will be done? Are many NGOs being invited to participate?

Ms. White: I am not really apprised much of what is going on. However, I would be reluctant to say that is necessarily a fault of government. It is also our jobs to rattle and say, “Here we are, and we are watching.” I certainly have had conversations, and that is, of course, the ancillary benefit of your standing committee. I have done lots of calling to be prepared to answer your questions. We will be looking more closely at this and doing what we can to support it.

Senator Nancy Ruth: To critique it as well?

et les garçons de la famille qui prennent les décisions pour les femmes, et la plupart des femmes ne vont pas aller à l’encontre de leurs décisions. Je pense que nous avons souligné la nécessité de donner une éducation aux deux sexes.

Mme White : Cela crée des sources de tensions potentielles, d’autres types de tensions sociales. Lorsque les femmes jouissent de leur autonomie, cela engendre la peur et accroît peut-être le risque qu’elles encourent dans leur famille, et c’est donc un problème.

Bien sûr, l’autre problème dans cette phase de transition elle-même est que nous avons des hommes qui ne savent ni lire ni compter, et nous cherchons à leur donner une formation militaire, et c’est très difficile. Oui, le but ultime c’est une société instruite. Par où faut-il commencer? Ce n’est pas évident. Idéalement, il faut préparer les femmes afin qu’elles ne soient pas totalement exclues, mais cela ne signifie pas pour autant qu’il faut le faire au dépens des hommes et des garçons.

Le sénateur Hubley : Est-ce bien ce qui se passe, dans le cadre de nos partenariats et de notre collaboration avec d’autres pays en vue de l’exécution des programmes? Partageons-nous l’information? Connaissons-nous les meilleures pratiques qui donnent des résultats dans d’autres pays?

Mme White : J’aime croire que les Nations Unies, lorsqu’elles fonctionnent à leur meilleur, ont un rôle de facilitation de ce dialogue et de ce transfert des connaissances, pour transposer le savoir et les résultats de recherche venant d’un pays sous forme d’action dans d’autres. Mon meilleur espoir est que le programme des Nations Unies fonctionne comme un tout, de telle façon que les organisations des Nations Unies travaillent de concert et partagent les connaissances, et aussi les transmettent aux pays donateurs, sachant que certains pays donateurs possèdent des données extrêmement précieuses, provenant de projets pilotes, autrement dit possèdent des données qualitatives sur ce qui peut marcher, ce qui nous permet d’avoir ces conversations autour de la table et de partager. Vous l’aurez certainement vécu vous-mêmes, ces conversations de couloir lors des conférences internationales, ou même ici, permettent une meilleure intégration. Il faut le faire, et je suis heureuse de dire ici que cela se fait de plus en plus, et je le constate.

Le sénateur Nancy Ruth : Madame White, j’aimerais parler du plan canadien de mise en œuvre des résolutions intéressant les femmes, la paix et la sécurité. Êtes-vous partie prenante à l’évaluation qui sera faite bientôt? Savez-vous comment elle sera faite? Est-ce que beaucoup d’ONG sont invitées à participer?

Mme White : Je ne suis pas réellement au courant de ce qui se fait. Cependant, je suis réticente à dire que c’est nécessairement la faute du gouvernement. Il nous incombe également de nous manifester et de dire : « Nous sommes là, et nous surveillons. » J’ai certainement eu des conversations, et c’est évidemment l’avantage corollaire apporté par votre comité permanent. J’ai passé beaucoup de coups de fil pour me préparer à répondre à vos questions. Nous allons suivre cela de plus près et faire notre possible pour contribuer.

Le sénateur Nancy Ruth : Offrir aussi une critique?

Ms. White: Of course, supportive critiquing.

The Chair: I have a question for you. I am very much aware that you are very linked with many women's groups and women right across the country and around the world. You know that in our 2010 report our committee recommended three areas. One was enabling women to be decision makers, building gender-sensitive frameworks to strengthen justice, institutions and access to them. Did we get the three focus areas right, or should we be adding some other focus areas?

Ms. White: My view is that this was a very solid report. I think the work that went into it and the range of advice that you got was quite remarkable. As you have said, I have been plowing the fields of gender for a long time. I think they are suitably broad, that it covers a number of issues that might be left out. What I talk about, some technical tweaking and so on, I think I would, but again you have this sort of chapeau that captures the umbrella of the actions we need to do, so both knowledge and actions that we need.

The Chair: I was interested in the report you spoke about. Of course, I have not seen it. I understood you to be talking more from a justice point of view. I always call it 1325-plus, the resolutions, and that 1325 speaks about the impact of conflict on women. Then we have 1820, which talks about sexual violence against women; 1888 speaks about more of a monitoring role; and 1889 speaks about improving further participation of women post-conflict.

Should we be looking at an additional resolution that just looks at justice issues, especially around impunity? Impunity is included in these resolutions. It is certainly included in 1325. However, as we have been specifying other resolutions, like 1820, 1888 and 1889, should we be looking at encouraging our government to look at a resolution just around the issues of justice?

Ms. White: Madam Chair, you have pointed out a real conundrum, because of course if we have to create that new resolution every time there is a serious issue, it sort of dilutes the strength of what I think of as the centrality of 1325. On the other hand, of course, I defer to your legal training and the recognition that it is another tool of holding people's feet to the fire. I am torn, frankly, because of course it also takes a lot of institutional energy to move these new resolutions forward. You are bringing people together to the table. Is that good work? Yes, because it focuses scholars, researchers, parliamentarians, and so on, on the issue.

In my ideal world, we would be able to move forward with more countries describing a plan and implementing it, and we would add that this has to be part of the justice equation, as opposed to coming up with yet more resolutions.

Mme White : Bien sûr, une critique constructive.

La présidente : J'ai une question pour vous. Je sais très bien que vous êtes en relation avec de nombreux groupements féminins et de femmes dans tout le pays et dans le monde. Vous savez que, dans notre rapport de 2010, notre comité a recommandé trois choses. L'une était d'habiliter les femmes à prendre des décisions, les autres de construire des cadres d'action non sexistes en vue de renforcer la justice et les institutions, et de faciliter l'accès à ces institutions. Est-ce que notre choix de ces trois domaines d'intérêt privilégié est le bon, ou bien faudrait-il ajouter d'autres aspects?

Mme White : À mon avis, c'était là un rapport très solide. Je pense que le travail que vous y avez consacré et l'éventail des avis que vous avez sollicités étaient tout à fait remarquables. Comme vous l'avez dit, cela fait longtemps que je lutte activement contre la discrimination sexuelle. Je pense que vos trois priorités sont suffisamment ouvertes pour couvrir un certain nombre d'enjeux qui n'auraient pas été mentionnés. On pourrait certes apporter quelques ajustements techniques, mais vous avez néanmoins énoncé une orientation générale qui recouvre à la fois les connaissances et les mesures nécessaires.

La présidente : Le rapport dont vous parlez m'intéresse. Évidemment, je ne l'ai pas vu. J'ai cru comprendre que vous vous inscrivez davantage dans l'optique de la justice. Je l'ai toujours appelé la 1325-plus, les résolutions. La 1325 traite de l'impact du conflit sur les femmes. Ensuite nous avons la 1820, qui porte sur la violence sexuelle envers les femmes; la 1888 porte davantage sur la surveillance; et la 1889 concerne une meilleure participation des femmes après un conflit.

Devrait-on élaborer une résolution supplémentaire qui se limiterait aux questions de justice, et qui viserait plus particulièrement l'impunité? L'impunité est déjà couverte par ces autres résolutions. Elle est certainement incluse dans la 1325. Cependant, puisque nous avons d'autres résolutions plus spécifiques, comme la 1820, la 1888 et la 1889, faudrait-il encourager notre gouvernement à promouvoir une résolution portant spécifiquement sur les questions de justice?

Mme White : Madame la présidente, vous avez mis le doigt sur un véritable dilemme, car évidemment, s'il nous faut créer une nouvelle résolution chaque fois qu'un problème grave se pose, cela dilue en quelque sorte l'impact de ce que je considère être le message central de la 1325. Néanmoins, je m'en remets évidemment à votre formation juridique, sachant que cela pourrait être un autre instrument de pression. Franchement, je suis partagée, car évidemment l'adoption de ces nouvelles résolutions exige beaucoup d'énergie d'une organisation. Il faut rassembler des gens autour de la table. Est-ce là un travail utile? Oui, car cela amène les spécialistes, les chercheurs, les parlementaires, et cetera, à se concentrer sur le problème.

Idéalement, nous devrions être en mesure de faire des progrès avec un plus grand nombre de pays dans la conception et la réalisation d'un plan, et je dirais que cela doit être un élément de l'équation de la justice, au lieu d'adopter encore une résolution de plus.

The Chair: Because of your work with women, I would like to hear from you as to how we can make health providers, police, et cetera, sensitive to women's specific needs, especially around training. One of the great challenges we have is that our men and women have changed their role from combat to training — for example, in Afghanistan — yet when we speak to a lot of the men and women who are training, Resolution 1325 is not even on their radar. We have some challenges.

Ms. White: I agree with you. This is really imperative, and it is imperative throughout the UN system. I think it is a role that Canada can take on because, through Friends of 1325, through the CF — and sometimes there is great buy-in; sometimes it is about the personalities who are there, and so on — we have people who are moving these issues forward.

The Pearson Peacekeeping Centre was good around this and around policing in particular. I worry that we will lose that and that we need a champion. If the former chief were here, we might say how do you — in Canada is it the Canadian Association of Chiefs of Police — work with the military, for example, to come up with best practices because there are ways forward. There are levers for change here on the domestic front that we could also be using internationally. We cannot let that one slide because it affects so many other things.

I also happen to think that it would be timely for the RCMP and for other police deployed through UN Department of Peacekeeping Operations and certainly for our trainers. There is a window of opportunity, and I would love to see us go through it.

The Chair: Ms. White, as I listened to you, and having worked with you in many different capacities, I have been thinking that in 2002 and in 2001, when things were changing in Afghanistan, one of the reasons given for us, the U.S. and other people going to Afghanistan was because of what was happening to the women there. Yet, after all these almost 11 years, we have the kind of comments that President Karzai made about women.

There are many people watching these committee hearings who will wonder whether it was worth going to Afghanistan because we will soon leave. Will we leave the women in the same position as when we went in?

Ms. White: That is a hard question. I would not be doing the job I am doing if I was not an optimist, and if I did not believe that small changes beget substantial freedoms, world views, and so on. I do not think anyone imagined — maybe we did — that it would be easy and that, suddenly, there would be a great liberation, women would be educated, there would be great partnership and we would be moving forward.

La présidente : Étant donné votre travail avec les femmes, j'aimerais avoir votre avis sur la façon dont on peut rendre les responsables des services de santé, la police, et cetera, sensibles aux besoins particuliers des femmes, et je songe surtout à la formation. L'une des grandes difficultés que nous voyons est que nos hommes et nos femmes ont vu leur rôle de combattants transformé en rôle de formateurs — par exemple, en Afghanistan — et pourtant, lorsque nous parlons aux hommes et aux femmes qui font la formation, la Résolution 1325 n'apparaît même pas sur leur écran radar. Nous avons quelques défis à surmonter.

Mme White : Je suis d'accord avec vous. C'est réellement impératif, et c'est impératif dans tout le système des Nations Unies. Je pense que c'est un rôle que le Canada pourrait assumer parce que, par le biais des Amis de 1325, par le biais des FC — parfois il y a une grande adhésion, et parfois c'est une question de personnalités et ainsi de suite —, nous avons des gens qui sont en mesure de faire avancer ces choses.

Le Centre Pearson pour le maintien de la paix avait un savoir-faire dans ce domaine, surtout celui de la formation de policiers. Je crains de perdre cela, et nous avons besoin d'un champion. Si l'ancien chef était là, nous pourrions lui demander comment — au Canada, c'est l'Association canadienne des chefs de police — on peut travailler avec les militaires, par exemple, pour établir des pratiques exemplaires, car il y a des méthodes qui marchent. Il y a des leviers de changement ici, au niveau national, que nous pourrions également utiliser à l'échelle internationale. Nous ne pouvons pas laisser perdre cela, car il y a des répercussions sur tellement d'autres choses.

Je pense que cela tomberait également à point nommé pour les membres de la GRC et d'autres services de police déployés par le Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, et certainement pour nos formateurs. Il y a une occasion à saisir, et il ne faudrait pas la laisser passer.

La présidente : Madame White, vous ayant écoutée et ayant travaillé avec vous en de nombreuses capacités différentes, je me dis qu'en 2002 et en 2001, lorsque les choses ont changé en Afghanistan, l'une des raisons avancées pour notre intervention, celle des États-Unis et d'autres pays était le sort des femmes qui y vivaient. Pourtant, après ces 11 années ou presque, nous entendons le genre de remarques que formule le président Karzai au sujet des femmes.

Parmi ceux qui suivent ces audiences du comité, beaucoup se demanderont s'il a valu la peine d'aller en Afghanistan, car nous allons bientôt en repartir. Allons-nous laisser les femmes dans la même situation qu'à notre arrivée?

Mme White : C'est une question difficile. Je ne ferais pas le travail que je fais si je n'étais pas optimiste, et si je ne pensais pas que des petits changements peuvent engendrer des libertés substantielles, de nouvelles visions du monde, et cetera. Je crois que nul n'imaginait — peut-être l'avons-nous fait — que la tâche sera facile et que, tout d'un coup, il y aurait cette grande libération, que les femmes deviendraient instruites, qu'il y aurait un grand partenariat et que les choses allaient changer.

I would put to you that even in Canada from time to time there is slippage on issues and we are galvanized to write to our MPs or to ask for change. We need absolutely a standing watch on this. I would say to Canadians that we made an investment for all of the right reasons. Yes, there were significant unknowns; there remain significant unknowns. However, we cannot let words like “culture” or “religion” pass as reasons not to respect human rights. I think that is the bottom line. That is exactly the business of all of you around this table, namely, to recognize that, when push comes to shove, as a free and democratic, wealthy society, we have some obligations, responsibilities and opportunities. I think, frankly, it has made us a better country. We have had to have some conversations that, perhaps, were uncomfortable that we did not have before. We have the agenda of gender more firmly in our own minds. I hope that we are having dialogue around our own kitchen tables in our own homes about the fair and full engagement of women.

I would tell Canadians that we did the right thing. It is never easy to do the right thing. We have to stay not necessarily in a physical presence, although we do need to make commitments — and I am here. Of course, you would expect me to say that we need to continue to make financial investments through the UN and through the UN Department of Peacekeeping Operations, but we did the right thing. How we follow up now will make a difference, if it is lasting.

We have raised the hopes of a lot young women and girls, and a lot of young boys and men, of a future working together. It behooves us to stay engaged on this.

The Chair: Thank you very much, Ms. White. A number of times today, you referred to your paper, and you have given us a copy of it.

Honourable senators, I would ask that someone move a motion to table Ms. White’s written presentation as an exhibit.

Senator Andreychuk: I thought we had a rule in the Senate that any witness can come and bring a paper and it can be filed. It would then go through translation, et cetera. If we have a motion, I am not sure I feel comfortable on the language issue — then it is our motion. Every witness is free to respond in either language. I think it is a technicality. We want the information, but I hope we will do it in that way.

The Chair: It will be translated and distributed.

Senator Andreychuk: I think it is simply the witness filing it.

The Chair: May I ask that you file the exhibit so that it can become part of our record?

Ms. White: With pleasure, thank you.

Je ferais valoir que même au Canada, de temps à autre, il y a des dérapages sur certains enjeux, qui nous galvanisent et nous poussent à écrire à nos députés ou à réclamer des changements. Il nous faut absolument un observatoire permanent dans ce pays. Je dirais aux Canadiens que nous avons consenti un investissement, pour toutes les meilleures raisons du monde. Oui, il y avait de grandes inconnues et il en subsiste. Cependant, nous ne pouvons laisser des mots comme « culture » ou « religion », être invoqués comme raisons pour ne pas respecter les droits de la personne. L’essentiel est là. C’est précisément à vous tous, autour de cette table, qu’il incombe d’insister et de reconnaître que tout bien pesé, une société libre, démocratique et riche comme la nôtre possède quelques obligations, responsabilités et possibilités. Je pense, franchement, que cela a fait de nous un pays meilleur. Il nous a fallu avoir quelques débats qui, peut-être, étaient inconfortables, que nous n’avions jamais tenus auparavant. La lutte contre le sexisme est gravée plus profondément dans nos esprits. J’espère que nous avons tous un dialogue, chez nous, autour de nos tables de cuisine, sur la participation équitable et entière des femmes.

Je dirais aux Canadiens que nous avons fait ce qu’il fallait. Ce n’est jamais facile. Nous devons garder une présence, pas nécessairement physique, encore qu’il nous faille prendre des engagements — et je suis là. Bien sûr, vous vous attendez à ce que je dise qu’il nous faut continuer à verser des contributions financières par l’entremise des Nations Unies et du Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, mais nous avons fait ce que nous devons. Le suivi que nous allons assurer, s’il est durable, fera une différence.

Nous avons suscité l’espoir de beaucoup de jeunes femmes et de filles, et de beaucoup de jeunes hommes et de garçons, l’espoir d’un avenir de collaboration. Il nous incombe de demeurer engagés.

La présidente : Merci beaucoup, madame White. Vous avez fait référence à plusieurs reprises aujourd’hui à votre texte, et vous nous en aviez remis une copie.

Honorables sénateurs, j’aimerais que quelqu’un propose une motion d’acceptation du mémoire de Mme White comme pièce au dossier.

Le sénateur Andreychuk : Je croyais que nous avions une règle au Sénat selon laquelle tout témoin peut venir avec un document et le déposer. Nous le ferons ensuite traduire, et cetera. Je ne suis pas sûre de pouvoir accepter une motion, à cause du problème de langue — cela deviendrait alors notre motion. Chaque témoin est libre de répondre dans la langue de son choix. C’est une simple question technique. Nous voulons le texte, mais j’espère que nous allons procéder comme je l’ai dit.

La présidente : Le texte sera traduit et distribué.

Le sénateur Andreychuk : Je pense qu’il suffit que le témoin nous le remette.

La présidente : Puis-je vous demander de déposer le texte afin qu’il puisse être versé à notre dossier?

Mme White : Avec plaisir, je vous remercie.

The Chair: We will get it translated. Ms. White, thank you very much for your presentation. We appreciate your once again joining us, and we look forward to working with you in the future.

[Translation]

Honourable senators, I now call to order the eleventh meeting of the Forty-first Parliament of the Standing Senate Committee on Human Rights. The committee has been mandated by the Senate to study issues relating to human rights in Canada and elsewhere in the world. My name is Mobina Jaffer, and I wish to welcome you to this meeting.

Dear colleagues, we are meeting yet again today to discuss issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service.

[English]

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, women, Aboriginal people, 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. It also produces guidance as to how to make these assessments, such as by comparing how the representation of members of the four designated groups within a particular workplace compares with their availability in the Canadian workforce as a whole.

[Translation]

In the past, the standing committee has tabled reports on these issues. In 2004, the committee first began to examine the hiring and promotion practices of the Federal Public Service and to study the extent to which employment equity targets were 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 Federal Public Service: Not There Yet*.

In 2010, the committee published its most recent report, entitled *Reflecting the Changing Face of Canada: Employment Equity in the Federal Public Service*.

La présidente : Nous le ferons traduire. Madame White, merci infiniment de votre exposé. Nous apprécions que vous vous soyez jointe à nous une fois de plus, et nous serons ravis de collaborer avec vous à l'avenir.

[Français]

Honorables sénateurs, je déclare ouverte cette 11^e séance de la 41^e législature du Comité sénatorial permanent des droits de la personne. Le Sénat nous a confié le mandat d'examiner les questions relatives aux droits de la personne au Canada et ailleurs dans le monde. Je suis Mobina Jaffer et je vous souhaite la bienvenue à cette réunion.

Chers collègues, nous nous réunissons à nouveau aujourd'hui pour discuter de questions de discrimination dans les pratiques de recrutement et de promotion dans la fonction publique fédérale.

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a été autorisé à examiner des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale. Nous étudions la mesure dans laquelle les objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont réalisés au sein de la fonction publique fédérale. L'objet de cette loi est de veiller à ce que les employeurs régis par le gouvernement fédéral offrent des possibilités d'emploi égales aux quatre groupes désignés, soit les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

La loi impose aux employeurs l'obligation d'évaluer dans quelle mesure l'équité en matière d'emploi est une réalité dans leur milieu de travail et de mettre en œuvre des politiques en vue d'amener les changements nécessaires. La loi s'accompagne également de directives sur la façon de procéder à ces évaluations, par exemple en comparant la représentation des membres des quatre groupes désignés au sein d'un milieu de travail donné à leur disponibilité dans l'ensemble de la population active canadienne.

[Français]

Le comité permanent a déjà produit des rapports sur ces questions. Il a commencé en 2004, par examiner les pratiques d'embauche et de promotion dans la fonction publique fédérale, et par étudier dans quelle mesure les objectifs d'équité en matière d'emploi étaient atteints.

En 2007, il a poursuivi son analyse des 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*.

En 2010, il a publié son rapport le plus récent, intitulé *Refléter le nouveau visage du Canada : l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale*.

[English]

The committee's major concern is that employment equity in the federal public service is not yet a reality for the four designated groups. Aboriginal employees mainly work in three departments: Aboriginal Affairs and Northern Development Canada, the Correctional Service of Canada, and Human Resources and Skills Development Canada. Women still generally occupy lower-paid administrative support positions and lag behind men in employment in management positions.

The recruitment rate for persons with disabilities is below their level of representation in the labour force. The committee is particularly concerned to see that persons belonging to visible minorities are not yet represented in the public service in a manner that reflects their availability in the labour force, and we are also concerned that changes are slow in coming.

The Public Service Commission has just published this month the 2010-11 annual report, *Reflecting the Changing Face of Canada: Employment Equity in the Federal Public Service*. Before us today we have the Canadian Human Rights Commission, which is one of the three pillars in ensuring that this act is followed. I am pleased to have Mr. David Langtry and Ms. Marie-Claude Girard.

Mr. Langtry, I understand you have introductory comments.

David Langtry, Acting Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission: Thank you, senator, and I would like to thank the committee and the honourable senators for including the Canadian Human Rights Commission in this important discussion today. We hope we can contribute to the work of your committee, further to your June 2010 report, with *Reflecting the Changing Face of Canada: Employment Equity in the Federal Public Service*.

The Canadian Human Rights Commission promotes the core principle of equal opportunity and works to prevent discrimination in Canada by promoting the development of human rights cultures, understanding human rights through research and policy development, protecting human rights through effective case and complaint management, and representing the public interest to advance human rights for all Canadians.

[Translation]

Equal opportunity is the cornerstone of the Canadian Human Rights Commission's founding legislation. The Canadian Human Rights Act inspires a vision for Canada in which all individuals should have an opportunity equal with other individuals to make for themselves the lives they are able and wish to have.

[Traduction]

La grande préoccupation du comité est que l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale n'est pas encore une réalité pour les quatre groupes désignés. Les employés autochtones travaillent principalement dans trois ministères : Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, Service correctionnel Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada. En règle générale, les femmes, quant à elles, occupent encore des postes administratifs peu rémunérés et accusent du retard par rapport aux hommes dans les nominations aux postes de gestion.

Le taux de recrutement pour les personnes handicapées est inférieur à leur niveau de représentation au sein de la population active. Le comité est particulièrement préoccupé par le constat que les personnes membres de minorité visible n'ont pas encore, au sein de la fonction publique, une représentation qui reflète leur disponibilité parmi la population active, et la lenteur avec laquelle des changements sont apportés nous inquiète également.

La Commission de la fonction publique vient tout juste ce mois-ci de publier son rapport annuel 2010-2011, *Refléter le nouveau visage du Canada : l'équité en emploi dans la fonction publique*. Nous accueillons aujourd'hui des représentants de la Commission canadienne des droits de la personne, qui est l'un des trois piliers de l'application de la loi. Je suis heureuse de souhaiter la bienvenue à M. David Langtry et à Mme Marie-Claude Girard.

Monsieur Langtry, je crois savoir que vous avez une déclaration liminaire.

David Langtry, président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne : Merci, madame le sénateur, et merci au comité et aux honorables sénateurs d'avoir invité la Commission canadienne des droits de la personne à participer à l'importante discussion d'aujourd'hui. Nous espérons être en mesure de contribuer aux travaux effectués par le comité par suite du rapport intitulé *Refléter le nouveau visage du Canada : l'équité en emploi dans la fonction publique*, publié en juin 2010.

La Commission canadienne des droits de la personne fait la promotion du principe fondamental de l'égalité des chances, et s'efforce de prévenir la discrimination au Canada en favorisant l'instauration de cultures des droits de la personne, en acquérant une meilleure connaissance des droits de la personne grâce à la recherche et à l'élaboration de politiques, en protégeant les droits de la personne grâce à une gestion efficace des cas et des plaintes, et en représentant l'intérêt public dans le but de faire progresser la question des droits de la personne au profit de l'ensemble de la population canadienne.

[Français]

L'égalité des chances constitue la pierre angulaire de la loi ayant donné naissance à la Commission canadienne des droits de la personne. La Loi canadienne sur les droits de la personne laisse entrevoir un Canada soucieux du droit de tous les individus à l'égalité des chances d'épanouissement.

[English]

Enacted by Parliament in 1977, the act prohibits discrimination on 11 grounds, including race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, and disability.

Parliament introduced the Employment Equity Act in 1986. Its intention is to achieve equality in the workplace and to increase the representation of four designated groups who had historically been disadvantaged. As you are aware, those groups are women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities.

A 1996 amendment to the Employment Equity Act made the Canadian Human Rights Commission responsible for ensuring that employers subject to the act were in compliance. The commission began conducting audits, pursuant to section 22, in 1997.

The Employment Equity Act applies to both the federal public sector and the federally regulated private sector. Approximately 1.1 million employees in 640 public and private organizations are protected by this act. Approximately 13 per cent of Canada's workforce is covered under the Employment Equity Act.

[Translation]

I would like to focus today on three things: the purpose of the employment equity compliance audit, the impact of our new approach and what we have learned from our experience with audits.

[English]

The purpose of the employment equity audit is to ensure that employers subject to the act are in compliance, through the implementation of measures aimed at achieving equality in the workplace. Employers must first determine the degree to which the four designated groups are under-represented in their organization. Employers must then identify their particular barriers to employment equity. In consultation with employee representatives, employers are then required to prepare, implement, review and revise plans to promote employment equity in their workplace.

In April 2010, we improved our employment equity audit process to maximize its impact and broaden its reach.

Our Employment Equity Compliance Program focuses on employers with 500 or more employees. This covers 90 per cent of all employees subject to the act. The program takes into account an employer's success rate in achieving representation amongst the four designated groups, and focuses on less successful employers.

[Traduction]

Promulguée par le Parlement en 1977, la loi énonce 11 motifs de discrimination illicite, y compris la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe et la déficience.

En 1986, le Parlement a adopté la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui avait pour objectif de réaliser l'égalité en milieu de travail et d'accroître la représentation des membres de quatre groupes désignés ayant été désavantagés dans le passé. Comme vous le savez, ces groupes sont les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles.

En 1996, par suite d'une modification apportée à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Commission canadienne des droits de la personne a reçu le mandat de veiller à ce que les employeurs visés par cette loi la respectent. À cette fin, elle a commencé, en 1997, à mener des vérifications en vertu de l'article 22.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique à la fonction publique fédérale et aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale. Elle offre ainsi une protection à environ 1,1 million d'employés de quelque 640 organisations des secteurs public et privé. Environnement 13 p. 100 de la population active du Canada sont donc protégés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

[Français]

Durant mon exposé d'aujourd'hui, je me concentrerai sur les trois éléments suivants : l'objectif d'une vérification de la conformité en matière d'équité en emploi; les répercussions de notre nouvelle démarche; et les leçons tirées des vérifications que nous avons menées.

[Traduction]

L'objectif d'une vérification de la conformité en matière d'équité en emploi est de veiller à ce que les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi respectent ses dispositions, par le truchement de mesures visant l'égalité en milieu de travail. Dans un premier temps, les employeurs doivent établir le degré de sous-représentation des quatre groupes désignés au sein de leur organisation. Ils doivent ensuite cerner les obstacles à l'équité en matière d'emploi, toujours au sein de leur organisation. Enfin, en consultation avec les représentants des employés, ils doivent élaborer des plans favorisant l'équité en emploi au sein de leur lieu de travail, puis les mettre en œuvre, les examiner et les réviser.

En avril 2010, nous avons amélioré notre processus de vérification de l'équité en emploi afin d'optimiser son incidence et d'accroître sa portée.

Notre Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi est axé sur les organisations employant 500 personnes ou plus. Ainsi, il englobe 90 p. 100 des employés visés par la loi. Le programme tient compte de la mesure dans laquelle un employeur a réussi à accroître le taux de représentation des quatre groupes désignés au sein de son organisation, et met l'accent sur les employeurs dont les résultats à cet égard ont été les moins probants.

The Employment Equity Compliance Program is now based solely on a results- and risk-based audit selection process. This means that employers facing the most difficulty in achieving adequate representation for members of the four designated groups are prioritized for audits. Employers who demonstrate employment equity achievement are acknowledged for their employment equity performance within their industry.

Our new approach allows us to revisit and assess less successful employers within a period of three years. This has proven to be crucial, as many underperforming employers need to continuously monitor their results and update their employment equity plan.

[Translation]

Furthermore, the new approach allows us to demonstrate to less successful employers that improvement is possible by comparing their results with the overall employment equity results of their respective industry.

[English]

Finally, in order to convey to a larger audience the need to go beyond meeting basic employment equity legislative requirements, we have started to produce employment equity status reports. These reports are aimed at the more successful employers to acknowledge their effort while encouraging them to maintain and improve on results. Issuing these reports, in addition to audit reports, allows us to double the reach of the program.

In March of 2010, we prepared a report entitled *Impact of the Employment Equity Act and of the CHRC Employment Equity Program over the years*. In it, we detailed how employment equity improved in the years between 1992 and 2008, as well as the differences in employment equity in both the private and the public sectors. We will be happy to deliver it to the clerk of this committee for distribution following this meeting.

Through experience with the audit program, the commission has observed that employers need to be reminded of their legislated employment equity obligations. Most employers who participate in a compliance audit are required to implement additional measures in order to fulfill all their obligations under the act. This is true even of employers who had previously fulfilled their obligations.

À présent, le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi s'appuie exclusivement sur un processus de sélection des vérifications fondé sur les résultats et les risques. Cela signifie que les vérifications visent en priorité les employeurs éprouvant le plus de difficulté à réaliser un taux de représentation adéquat des membres des quatre groupes désignés au sein de leur organisation. Les employeurs affichant un bon rendement en matière d'équité en emploi au sein de l'industrie où ils évoluent voient leur réalisation reconnue.

Notre nouvelle démarche nous permet de procéder, dans les trois ans, à une nouvelle évaluation des employeurs ayant obtenu les moins bons résultats. Cette mesure s'est révélée cruciale, vu que de nombreux employeurs ayant affiché un rendement insatisfaisant doivent continuellement surveiller leurs résultats et mettre à jour leur plan d'équité en emploi.

[Français]

En outre, la nouvelle démarche nous permet de présenter aux employeurs s'en étant tirés moins bien que les autres les résultats globaux de leur industrie en matière d'équité en emploi, et de leur montrer ainsi qu'il leur est possible d'améliorer leur rendement.

[Traduction]

Enfin, de manière à faire comprendre à un plus grand nombre d'employeurs le fait qu'ils doivent viser plus haut que le respect des exigences législatives de base en matière d'équité en emploi, nous avons commencé à rédiger des rapports d'étape sur l'équité en emploi. Ces rapports sont destinés aux employeurs ayant obtenu les meilleurs résultats et visent à reconnaître les efforts qu'ils ont déployés et à les encourager à poursuivre dans la même veine et à continuer de progresser. Le fait d'ajouter ces rapports d'étape aux rapports de vérification nous permet de doubler la portée du programme.

En mars 2010, nous avons publié un rapport intitulé *Répercussions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Programme d'équité en matière d'emploi de la CCDP au fil des années*. Nous y avons expliqué dans quelle mesure l'équité en matière d'emploi a progressé entre 1992 et 2008, en plus de décrire les différences notées entre le secteur privé et le secteur public à cet égard. Nous nous ferons un plaisir d'en fournir des exemplaires au greffier du comité afin qu'ils puissent être distribués après cette réunion.

Le programme de vérification a permis à la commission de constater qu'il est nécessaire de rappeler aux employeurs qu'ils ont des obligations législatives à respecter en matière d'équité en emploi. La plupart des employeurs qui participent à une vérification de la conformité sont tenus de mettre en œuvre des mesures supplémentaires aux fins du respect des obligations qui leur incombent selon les dispositions législatives, et cela vaut également pour les employeurs qui, par le passé, s'étaient acquittés de leurs obligations.

We have also learned some of the main challenges facing the less successful organizations in meeting their employment equity objectives. These challenges include inadequate recruitment strategies, a lack of training and awareness, and a lack of monitoring and accountability.

The commission continues to work with organizations and is uniquely placed to offer strategies to help employers manage these challenges. The commission has numerous discrimination prevention tools that we use in the administration of the Canadian Human Rights Act and which we have found also useful in helping employers achieve compliance with the Employment Equity Act. The commission's workplace accommodation guidelines, Aboriginal Employment Preferences Policy and our new Human Rights Maturity Model are just three of those tools that work towards achieving a more respectful and diverse workplace and workforce.

Before I conclude my remarks, I would like to briefly touch on the committee's June 2010 report. In it, the Standing Senate Committee on Human Rights recommended that the Canadian Human Rights Commission:

. . . make use of the most recent census data as soon as it is published, for the purpose of assessing departmental and agency performance in meeting employment equity targets and setting accurate and realistic goals for the future.

I assure you that the commission always uses the most recent, available census data when auditing federally regulated employers, but more than that, given how the demographics of the employment equity designated groups are constantly evolving, the commission invites every notified employer to go beyond the basic legislative requirements.

[*Translation*]

It has been 15 years since the commission assumed its auditing role. There are still challenges, but we strongly believe employment equity audits have contributed to positive change.

[*English*]

While achieving and maintaining equal representation among four designated groups is first and foremost the responsibility of the employer, I am confident that, together, organizations such as HRSDC, the Office of the Chief Human Resources Officer, the Canadian Human Rights Commission, and others, along with the work of your committee, can continue to support the progress made by employers. Let us keep moving towards a society where no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability.

De plus, nous avons observé quelques-unes des principales difficultés auxquelles font face les organisations dont les résultats laissent à désirer au moment de réaliser leurs objectifs en matière d'équité en emploi. Parmi ces difficultés, mentionnons des stratégies inadéquates de recrutement, l'absence de séances de formation et de sensibilisation, et des lacunes au chapitre de la surveillance et de la reddition de comptes.

La commission continue de collaborer avec ces organisations, et est mieux placée que quiconque pour leur proposer des stratégies pouvant les aider à surmonter les difficultés auxquelles elles se heurtent. La commission utilise toute une gamme d'outils de prévention de la discrimination pour administrer la Loi canadienne sur les droits de la personne, et a constaté que ces outils sont également utiles au moment d'aider les employeurs à se conformer à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les lignes directrices sur les mesures d'adaptation au travail, la Politique relative à l'embauche préférentielle des Autochtones et le nouveau Modèle de maturité pour les droits de la personne ne constituent que trois des outils dont se sert la commission afin de favoriser le respect et d'accroître la diversité en milieu de travail.

Avant de conclure, j'aimerais dire quelques mots à propos du rapport publié en juin 2010 par le Comité sénatorial permanent des droits de la personne. Dans ce rapport, le comité recommandait que la Commission canadienne des droits de la personne se serve, et je cite :

[...] des données de recensement les plus récentes dès qu'elles sont publiées pour vérifier si les objectifs en emploi sont atteints et fixer des cibles précises et réalistes à ce sujet.

Je peux vous assurer que la commission utilise toujours les données de recensement les plus récentes au moment de procéder à une vérification auprès d'un employeur sous réglementation fédérale. En outre, vu l'évolution constante des données démographiques touchant les groupes désignés au titre de l'équité en emploi, la commission invite chaque employeur avisé à ne pas se contenter de l'observation des seules exigences législatives de base.

[*Français*]

La commission joue son rôle d'organisme de vérification de l'équité en emploi depuis 15 ans. Des problèmes subsistent mais la commission croit fermement que les vérifications qu'elle a menées ont contribué à changer les choses d'une manière positive.

[*Traduction*]

Bien que la réalisation et le maintien d'une représentation équitable des membres des quatre groupes désignés relèvent d'abord et avant tout de la responsabilité des employeurs, j'ai la conviction que, en collaboration avec des organisations comme RHDCC, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et le comité, la Commission canadienne des droits de la personne pourra continuer à aider les employeurs à réaliser des progrès. Faisons en sorte de créer une société où nul ne se verra refuser d'occasions ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence.

Ms. Girard and I will be pleased to answer any questions you might have.

The Chair: We are very pleased you are here. I also want to put it on record that, when we contacted you, you were very accommodating and looked forward to working with us. I appreciate that generosity.

One of the big frustrations for this committee is that we are looking at Census 2006 at the moment. In your remarks, you spoke about encouraging employers to look beyond that figure. Can you please expand on what you mean by “beyond that figure”?

Mr. Langtry: When we are doing our assessments, status reports and our audits, we look to representations, and you are quite right. One of the frustrations for the Canadian Human Rights Commission as well is that it takes several years before the data become available from the last census. It was 2009, if memory serves, when we started receiving the 2006 Census information. We recognize, however, that the census information has changed by the time we have it, so when we identify the targets, the goals for representation, we specify in our status report or audit report that the employer is encouraged to go beyond the numbers as shown and have a higher representation.

For example, we look at trends. The visible minority and the Aboriginal communities are growing fast. As well, in the Aboriginal community, the census data is not as reliable because many First Nations reserves and settlements do not participate in the census.

We bring that to the employers' attention and say that the numbers that are reflected in here are a basic requirement but we encourage them to go beyond that.

The Chair: I am not sure exactly what your audit consists of, but it would be useful for us to know because we have been struggling with this. In your audit, what is your number for workforce availability for women? What is the percentage?

Mr. Langtry: If I may I will explain the audit process first, and then I will ask Ms. Girard to speak to the actual numbers, as the director of the program.

I want to emphasize that the mandate of the Canadian Human Rights Commission under the act in performing an audit is to look at nine elements that are set out in the act and to determine whether the employer has met those nine elements. Those nine elements, essentially, are around having an employment equity plan, so it is both in terms of gathering the data and developing the plan, implementation and monitoring. I can tell you as a

Mme Girard et moi nous ferons un plaisir de répondre à toute question que vous voudrez nous poser.

La présidente : Nous sommes très heureux de vous accueillir ici. Je tiens également à souligner, afin que cela figure au compte rendu, que, lorsque nous vous avons contactés, vous avez été très accommodants et envisagiez avec plaisir de travailler avec nous. Je vous suis reconnaissante de cette générosité.

L'une de nos grandes frustrations tient au fait que nous nous penchons en ce moment sur les données du recensement de 2006. Vous avez parlé, dans vos remarques liminaires, d'encourager les employeurs à ne pas se contenter de ces chiffres. Pourriez-vous expliquer ce que vous voulez dire par « ne pas se contenter » de cela?

M. Langtry : Lorsque nous faisons nos évaluations, nos rapports d'étape et nos vérifications, nous examinons les chiffres relatifs à la représentation, et vous avez tout à fait raison. Ce qui frustre également la Commission canadienne des droits de la personne, c'est qu'il faut plusieurs années avant que les données du dernier recensement ne soient disponibles. Si ma mémoire est bonne, c'est en 2009 que nous avons commencé à recevoir les données du recensement de 2006. Nous convenons, cependant, que les données de recensement ont déjà changé lorsque nous les obtenons, et c'est ainsi que, lorsque nous établissons les cibles, les objectifs en matière de représentation, nous précisons dans notre rapport d'étape ou rapport de vérification que l'employeur est encouragé à ne pas se contenter des chiffres indiqués, mais à viser une représentation supérieure.

Par exemple, nous suivons les tendances. Les groupes des minorités visibles et des Autochtones connaissent une rapide croissance. D'autre part, pour ce qui est de la communauté autochtone, les données de recensement ne sont pas aussi fiables, car de nombreux peuplements et réserves des Premières nations ne participent pas au recensement.

Nous portons cela à l'attention des employeurs et leur disons que les chiffres fournis sont une exigence de base, mais que nous les encourageons à ne pas s'en contenter.

La présidente : Je ne sais pas exactement en quoi consiste votre vérification, mais il serait utile pour nous de le savoir, car c'est un aspect qui nous pose problème. Dans votre vérification, quel est votre chiffre en ce qui concerne la disponibilité au sein de la population active pour les femmes? Quel est le pourcentage?

M. Langtry : Si vous permettez, je vais commencer par expliquer le processus de vérification, après quoi je demanderai à Mme Girard, en sa qualité de directrice du programme, de vous entretenir des chiffres à proprement parler.

Je tiens à souligner que le mandat qui revient en vertu de la loi à la Commission canadienne des droits de la personne dans l'exécution de toute vérification est d'examiner les neuf éléments énoncés dans la loi et de déterminer si l'employeur les respecte comme il se doit. Ces neuf éléments concernent essentiellement le plan d'équité en matière d'emploi qui est en place et visent la collecte de données ainsi que l'élaboration, la mise en œuvre et

commissioner that one of the frustrations is when audit reports come before the commission to be approved saying that an employer is fully compliant with the Employment Equity Act, being fully compliant with the Employment Equity Act does not mean that they have full representation. In fact, they may not have representation in any one of the four, but as long as they have met the nine elements of the act, we have to say that they are in full compliance. Again, it is to have those items in place. Employers then say, "We are fully compliant with the act," but we say, "You have no representation," which is one of the reasons we have now moved to the results- and risk-based reporting, which is to say, "How are you doing? It is fine that you have those in place, but how are your numbers? What are the gaps and how will you achieve it?"

As far as the specifics, I would ask Ms. Girard to speak.

Marie-Claude Girard, Director, Canadian Human Rights Commission: Thank you for the opportunity.

First, it varies from employer to employer.

The Chair: I apologize. I should have been a lot clearer. I meant in the federal service.

I will go back. First, let us look at workforce availability in Canada for women, percentage-wise. Do you have that?

Ms. Girard: Overall, I do not know because it varies depending on where the employers are located, what specifically they are looking for and the qualifications of the women they are looking for. That is why it varies a lot from employer to employer.

Let us say you have a department that requires many highly educated women. The availability rate varies from one to the other. That is why it is not a fixed number that we are looking for. Each department has to identify its own availability rate for each of the distinctive groups.

The Chair: Moving on from there, do you know the percentage of women hired in the federal public service?

Ms. Girard: Overall, I cannot say because our role is really to audit organization by organization. For each of them, we check if their employment equals their availability rate. We do not gather the information. The information is gathered by the Public Service Commission. They are the ones monitoring the data source. When we audit, it is case by case. We do not own the overall information.

When we audit, though, the first thing we ask the employers is for them to provide us their workforce analysis, and then we look at how they established the availability rate for each of the designated groups: Does it make sense? Did they take into

la surveillance de l'application du plan. Je peux vous dire, en tant que président de la commission, que cela peut être frustrant lorsque nous recevons, pour approbation, des rapports de vérification disant que l'employeur est pleinement conforme à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, car le fait d'être tout à fait conforme à la loi ne signifie pas qu'il y a pleine représentation. En effet, l'employeur peut ne pas avoir de représentation dans l'un ou l'autre des quatre groupes désignés, mais, tant et aussi longtemps qu'il satisfait aux neuf exigences de la loi, alors il nous faut dire qu'il est conforme à la loi. Encore une fois, l'important est que les différents éléments soient en place. L'employeur peut alors dire : « Nous sommes tout à fait conformes à la loi », et nous, nous répondons : « Vous n'avez pas telle représentation », ce qui est l'une des raisons pour lesquelles nous avons instauré un régime de rapports fondé sur les résultats et les risques, qui nous amène à demander « Quels sont vos résultats? Il est bien que ces éléments soient en place chez vous, mais quels sont vos chiffres? Quels sont les écarts et comment allez-vous faire pour les combler? »

Pour ce qui est des détails, j'inviterai Mme Girard à vous les fournir.

Marie-Claude Girard, directrice, Commission canadienne des droits de la personne : Merci de me donner l'occasion d'intervenir.

Premièrement, cela varie d'un employeur à un autre.

La présidente : Excusez-moi. J'aurais dû être beaucoup plus claire. Je voulais parler de la fonction publique fédérale.

Je vais revenir en arrière. Premièrement, examinons la disponibilité au sein de la population active au Canada pour les femmes, en pourcentage. Pouvez-vous nous fournir cela?

Mme Girard : De manière générale, je ne sais pas, car cela varie selon l'emplacement géographique de l'employeur, ce qu'il recherche et les qualités que doivent posséder les candidates. Voilà pourquoi cela varie beaucoup d'un employeur à un autre.

Disons que vous avez un ministère qui a besoin d'un grand nombre de femmes très instruites. Le taux de disponibilité variera d'un cas à un autre. C'est pourquoi ce n'est pas un nombre fixe que nous visons. Chaque ministère doit établir son propre taux de disponibilité pour chacun des groupes désignés.

La présidente : Passons maintenant à autre chose, connaissez-vous le pourcentage de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale?

Mme Girard : Je ne peux pas vous donner le pourcentage d'ensemble, car notre rôle est en réalité de mener des vérifications organisation par organisation. Dans chaque cas, nous vérifions si les chiffres d'emploi correspondent au taux de disponibilité. Nous ne recueillons pas l'information. L'information est recueillie par la Commission de la fonction publique. C'est elle qui surveille la source des données. Dans notre travail de vérification, nous y allons au cas par cas. Nous ne possédons pas les données d'ensemble.

Cependant, lorsque nous faisons une vérification, la première chose que nous demandons à l'employeur, c'est de nous fournir l'analyse de son effectif, ce qui nous permet de voir comment il a établi le taux de disponibilité pour chacun des groupes désignés :

account all the requirements of the act? That is our first task in doing an audit of an employer. We start the audit by revisiting the way they do their workforce analysis.

The Chair: Ms. Girard and Mr. Langtry, our study is to find out the representation rates in the federal public service for women, Aboriginal people, persons with disabilities and visible minorities that are equivalent to the workforce availability numbers. That is what our study is about.

When you say “organization to organization,” do you mean “department to department”? Is that what you are saying?

This is new information for me, at least. Do you have something available that we can look at, and then maybe we will have to call you again as to department to department? That is number one, if you can make that available to us. Next, if you can give us a sample of the nine things you ask for, I would ask that you make that available to us. My colleagues and I may want to call you again.

Finally, how are we doing in the federal service? Are we meeting the goals, not by being “compliant” as you said, but are we meeting the goals?

Ms. Girard: When compared to the private sector, it varies a lot. We have a dual role doing audits in the private sector and the public sector. Overall, the public sector has a good representation for three out of the four groups, namely, women, Aboriginal people and persons with disabilities. There are some gaps still for the members of visible minorities.

The Chair: What are the gaps?

Ms. Girard: The overall gap is that members of visible minorities are not fully represented in the public sector.

The Chair: I am sorry; it is very hard for me to follow. Forgive me; I do not do this every day.

When you say there are gaps, what do you mean by that, and what needs to be done for visible minority people?

Ms. Girard: They are not fully represented. When I say there is a gap, it means they should have more members of visible minorities within the public workforce.

The Chair: What is the gap? What should it be, and what is the gap?

Cela est-il logique? A-t-il tenu compte de toutes les exigences de la loi? Voilà quelle est notre tâche première lorsque nous effectuons une vérification auprès d’un employeur. Nous commençons la vérification en examinant la façon dont l’employeur a réalisé l’analyse de son effectif.

La présidente : Madame Girard et monsieur Langtry, notre étude a pour objet d’obtenir les taux de représentation au sein de la fonction publique fédérale pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles, afin de déterminer s’ils correspondent aux taux de disponibilité au sein de la population active. Voilà ce sur quoi porte notre étude.

Lorsque vous dites « organisation par organisation », voulez-vous dire « ministère par ministère »? Est-ce cela que vous êtes en train de dire?

Ces renseignements sont nouveaux, en tout cas pour moi. Avez-vous un document que nous pourrions examiner? Il nous faudrait peut-être alors vous lancer une nouvelle invitation à comparaître pour que vous veniez nous parler de la situation, qui varie d’un ministère à un autre. Donc, premièrement, avez-vous un document que vous pourriez nous fournir? Ensuite, pouvez-vous nous donner une liste des neuf éléments exigés? Si tel est le cas, je vous invite à nous fournir cela. Mes collègues et moi voudrions peut-être vous convoquer de nouveau.

Enfin, comment les choses se passent-elles au sein de la fonction publique fédérale? Y atteint-on les objectifs, pas forcément en étant « conformes » comme vous l’avez dit, mais atteignons-nous les objectifs?

Mme Girard : On constate que cela varie beaucoup lorsqu’on fait une comparaison avec le secteur privé. Nous jouons un double rôle, car nous effectuons des vérifications dans le secteur privé et dans le secteur public. Le secteur public a, dans l’ensemble, une bonne représentation pour trois des quatre groupes, soit ceux des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées. Il existe encore certains écarts en ce qui concerne les membres de minorités visibles.

La présidente : Quels sont les écarts?

Mme Girard : Globalement, les membres de minorités visibles ne sont pas pleinement représentés dans le secteur public.

La présidente : Excusez-moi, mais il m’est très difficile de suivre. Pardonnez-moi, mais je ne fais pas ce travail tous les jours.

Lorsque vous dites qu’il y a des écarts, qu’entendez-vous par là, et que faudrait-il faire pour les membres de minorités visibles?

Mme Girard : Ces personnes ne sont pas pleinement représentées. Lorsque je dis qu’il y a un écart, cela veut dire qu’il devrait y avoir davantage de membres de minorités visibles parmi les rangs des fonctionnaires.

La présidente : Quel est l’écart? Quel devrait être le taux, et quel est l’écart?

Ms. Girard: Again, it varies by department. I can give the gap for each of the departments we are auditing. Regarding the gap, the study referred to by Mr. Langtry earlier has the trend.

The Chair: Can you please provide that to us?

Ms. Girard: I would like to add that compared to the private sector, it is completely opposite. In the private sector, it is only the members of visible minorities that are overall well represented, and they have major gaps for the four other groups.

Mr. Langtry: We will certainly provide the report.

As is indicated, our program is doing an individual audit. As an example, in 2011, we did 53 audits of employers, which would be the less successful employers where we did the whole audit. It would be 53 federally regulated private entities as well as the public sector employment. We also did 45 status reports, which are the more successful employers.

Each of those is a point in time, and we would look to that employer and determine what the availability is and what their actual representation is, so we identify the gap for the individual. It is not the broad pan-public sector; we take it department by department, and that is the difficulty in answering. The trends are in our 2010 report, which we will provide to you, and again, we would be happy to answer any questions.

The point you have raised about representation of members of visible minorities is of course a concern within the federal public service, as Ms. Girard has said. Out of the four, that is one area where the federal public service has the least representation. They are well represented in three of the four areas, and the federally regulated private sector is the only group that lags behind, as was indicated.

The report we will have does identify a number of issues as to why that disparity may be. We do not have the answers, again because it is the individual audits we do. However, one or two points have been raised as to why there might be some explanation for that disparity. One is geographic. If you look to the public sector, it is concentrated primarily in the Ottawa-Gatineau area, where 14 per cent of the population are members of visible minorities. When you look to the private sector, many are in the larger centres, such as Toronto, where 41 per cent of the population are members of visible minorities. The other is the requirement of the federal public service that to be a federal public employee, you must be a Canadian citizen, and 22 per cent of members of visible minorities in the workforce are not Canadian citizens, so they would not be entitled.

Mme Girard : Encore une fois, cela varie selon le ministère. Je pourrais vous donner cette information pour chacun des ministères que nous vérifions. À ce sujet, l'étude mentionnée tout à l'heure par M. Langtry indique la tendance.

La présidente : Pourriez-vous, s'il vous plaît, nous fournir ces données?

Mme Girard : J'aimerais ajouter que la situation dans le secteur public est tout à fait l'inverse de celle relevée dans le secteur privé. Dans le secteur privé, ce ne sont que les membres de minorités visibles qui sont, de manière générale, bien représentés, mais les quatre autres groupes affichent des écarts importants.

M. Langtry : Nous vous fournirons certainement le rapport.

Comme je l'ai indiqué, notre programme vise l'exécution de vérifications distinctes. À titre d'exemple, en 2011, nous avons effectué 53 vérifications d'employeurs. Il s'agissait des employeurs ayant le moins bien réussi. Ils ont fait l'objet d'une vérification complète. Nous parlons ici de 53 entités privées sous réglementation fédérale, ainsi que du secteur public. Nous avons également produit 45 rapports d'étape concernant les employeurs ayant obtenu les meilleurs résultats.

Chacun de ces rapports est un cliché d'un moment précis, et il s'agit pour nous d'examiner la situation de cet employeur et de déterminer quelle est la disponibilité et quelle est la véritable représentation, ce qui nous permet de connaître l'écart précis. Il ne s'agit pas d'un exercice qui englobe la totalité du secteur public; nous y allons ministère par ministère, et c'est pourquoi il est difficile de répondre. Les tendances figurent dans notre rapport de 2010, que nous vous fournirons. Encore une fois, nous nous ferons un plaisir de répondre à toute question que vous pourriez avoir.

La question que vous avez soulevée au sujet de la représentation de membres de minorités visibles est, bien sûr, une préoccupation au sein de la fonction publique fédérale, comme l'a dit Mme Girard. Parmi les quatre groupes, c'est celui qui affiche la plus faible représentation au sein de la fonction publique fédérale. La représentation est bonne pour trois des quatre groupes, et le secteur privé sous réglementation fédérale est le seul qui accuse du retard, comme cela a été indiqué.

Notre rapport cerne plusieurs facteurs pouvant expliquer cette disparité. Nous ne possédons pas les réponses, encore une fois parce que nous effectuons des vérifications distinctes. Cependant, un ou deux facteurs pouvant offrir une certaine explication de cette disparité ont été soulevés. L'un d'entre eux est d'ordre géographique. Si vous regardez le secteur public, il est principalement concentré dans la région d'Ottawa-Gatineau, où 14 p. 100 des résidents sont membres de minorités visibles. Le secteur privé, lui, est surtout concentré dans les plus grands centres, comme Toronto, où 41 p. 100 des habitants sont membres de minorités visibles. L'autre élément est l'exigence de la fonction publique fédérale selon laquelle, pour être fonctionnaire fédéral, il faut être citoyen canadien, alors que 22 p. 100 des membres de minorités visibles dans la population active ne sont pas citoyens canadiens et ne sont donc pas admissibles.

As we conduct our audits, one of the requirements of employers is they need to identify what barriers prevent them from hiring. We have heard, to use an example, three different issues. One is that oftentimes promotions and advancements are done from within. If one starts with a department that has a low representation of members of visible minorities, there is no pool to advance from. In addition, they acknowledge that they do not do effective outreach to visible minority communities in recruitment. They also acknowledge that members of visible minorities tend not to be on their selection boards.

A number of things are advanced. Part of our role as well is to require that an employment equity plan is designed and developed and continually refined in order to address those barriers to employment.

Senator Ataullahjan: Thank you for your presentation. You mentioned the Human Rights Maturity Model. What does it involve? Has it had a significant impact on improving employment equity?

Mr. Langtry: It is a brand new initiative of the Canadian Human Rights Commission. We are quite pleased about it and certainly would be happy to share more information. When I say relatively new, we just launched it two or three weeks ago. It is a self-assessment tool. We developed it over the last year and a bit and pilot-tested it with 12 federal employers, including ourselves, to define it.

To be perhaps somewhat simplistic about it, it is a self-assessment tool. The purpose of it is for employers to be able to develop and work towards having a culture of human rights. There are obviously a number of benefits of having a culture of human rights, but the Human Rights Maturity Model is based on a five-step process. The first very basic step is determining whether there is any mechanism in place to consider disputes or differences, to the fifth step where there is a self-sustaining human rights culture in the workplace. That would be where all of the employees feel welcome and feel they are able to raise any concerns they may have, which will be respectfully received and responsibly addressed, to use the words of our chief commissioner.

What we have done is applied that. As I say, it is new so we cannot say what impact it will have. We used to enter into memorandums of understanding with employers, and we found that was a very one-off way. When we are dealing with 640 employers, we cannot enter into memorandums of understanding with all of them. This tool is designed for them to do a self-assessment. There is a tremendous amount of work involved, and it requires the involvement of leadership, the union, management and so on.

Au fil de nos vérifications, nous exigeons entre autres des employeurs qu'ils précisent les obstacles qui les empêchent d'embaucher. Je vais vous donner, en guise d'exemple, trois des facteurs qu'on nous a mentionnés. L'un est que les promotions et l'avancement sont souvent menés à l'interne. Si au départ, un ministère affiche une faible représentation de membres de minorités visibles, alors il n'y a pas de bassin dans lequel aller puiser. D'autre part, on reconnaît ne pas faire du très bon travail quand il s'agit de recruter au sein des communautés de minorités visibles. On admet également que les membres de minorités visibles n'ont pas tendance à siéger aux comités de sélection.

Plusieurs théories sont avancées. Notre rôle est aussi en partie d'exiger qu'un plan en matière d'équité d'emploi soit conçu, élaboré et sans cesse peaufiné, pour que ces obstacles à l'emploi tombent.

Le sénateur Ataullahjan : Merci de votre déclaration. Vous avez mentionné le Modèle de maturité pour les droits de la personne. Qu'est-ce que cela comporte? A-t-il contribué nettement à l'amélioration de l'équité en emploi?

M. Langtry : Il s'agit d'une toute nouvelle initiative de la Commission canadienne des droits de la personne. Nous en sommes assez heureux et nous nous ferions, bien sûr, un plaisir de vous renseigner plus avant à ce sujet. Je dis que cette initiative est relativement nouvelle, et je préciserai que nous l'avons lancée il y a deux ou trois semaines. Il s'agit d'un outil d'autoévaluation. Nous l'avons élaboré au cours des 12 derniers mois ou un peu plus, et l'avons mis à l'essai chez 12 employeurs fédéraux, dont nous-mêmes, en vue de bien le délimiter.

Pour dire les choses de manière quelque peu simpliste, il s'agit d'un outil d'autoévaluation. L'idée, c'est que les employeurs soient en mesure d'instaurer une culture axée sur les droits de la personne et d'y travailler. Le fait d'avoir une culture axée sur les droits de la personne présente, bien évidemment, de nombreux avantages, mais le Modèle de maturité pour les droits de la personne s'appuie sur un processus à cinq étapes. La première étape, très élémentaire, est de déterminer s'il y a en place un mécanisme d'examen des disputes ou des différends, tandis que la cinquième étape est celle de l'instauration, en milieu de travail, d'une culture des droits de la personne autosuffisante. En présence d'une telle culture, tous les employés se sentent à l'aise et capables de soulever n'importe quelle préoccupation avec la certitude qu'elle recevra un accueil respectueux et qu'elle sera examinée de manière responsable, pour reprendre les termes employés par le président de la commission.

Ce que nous avons fait, c'est appliquer cela. Comme je le dis, cet outil est nouveau, alors nous ne pouvons pas dire quelle incidence il aura. Nous négocions autrefois des protocoles d'entente avec les employeurs, et c'était une façon très ponctuelle d'intervenir. Lorsque nous traitons avec 640 employeurs, nous ne pouvons pas négocier des protocoles d'entente avec eux tous. Cet outil a été conçu en vue de leur permettre de faire une autoévaluation. Cela suppose un travail énorme et requiert la participation des dirigeants, du syndicat, de la direction, et ainsi de suite.

As I say, I am being overly simplistic and perhaps not fulsome. We have applied it to employment equity as well, so in every report we do, we are identifying whether in our opinion they are at level one, two, three, four or five and encourage them to use the model and the tools that are part of the model to develop a culture of human rights in the workplace.

Senator Andreychuk: Thank you. What I am hearing is that the reports and the studies we have received before are pretty well correct in their assessments. You are coming in on an audit. Obviously there is a time gap. It does not bother me quite that much on the census because you cannot get it that fast and you are analyzing the past and lessons learned, I suppose.

We said there were four target groups and one was lagging. That was visible minorities. We also said there were not enough women in the upper echelons of management. We said disability was coming along, but we wanted to monitor that because it was still pretty fresh and the new convention would be coming in and we are not sure what that will do to it.

We thought we had the right milestones. You seem to be saying that we were correct. We also said there were two problems within the Public Service Commission, one you have enumerated, that the new visible minorities and others may be in Vancouver, Toronto and Montreal, but rarely find themselves in Ottawa. We had recommended that we go out and think of different ways of attracting them, not with the usual *Globe and Mail* ads, et cetera. We suggested utilizing new technology, using local newspapers of ethnic groups, et cetera. We put all that out, so I think we are on target there.

The other thing we pointed out is that when you do short contracts, which is often the way the government works, those people gain a skill, and when there is a competition, guess who wins — not someone applying from further afield but those here.

It seems that the analysis, the data and the conversations we have had with the Public Service Commission and others pointed out the difficulties and some of the ways we could overcome them. Your audit back seemed to point out that we were zeroing on the right issues at the right time and that we have to persist in that. However, you are not in the position to recommend all the things the Public Service Commission could do, or are you?

Comme je le dis, mon explication est peut-être trop simpliste et pas assez approfondie. Nous avons également appliqué ce modèle à l'équité en matière d'emploi de sorte que, dans chacun de nos rapports, nous indiquons si, de notre avis, l'employeur se situe au niveau un, deux, trois, quatre ou cinq, et l'encourageons à utiliser le modèle et les outils qui en font partie pour développer dans le milieu de travail une culture des droits de la personne.

Le sénateur Andreychuk : Merci. Ce que j'entends, c'est que les rapports et les études que nous avons reçus par le passé sont plutôt justes en ce qui concerne les évaluations qu'ils renferment. Vous intervenez dans le cadre d'une vérification. Il y a manifestement un décalage dans le temps. Cela m'importe peu, en ce qui concerne le recensement, car vous ne pouvez pas l'obtenir plus rapidement, et vous analysez, je suppose, le passé et les leçons apprises.

Nous avons dit qu'il y avait quatre groupes désignés et que l'un d'entre eux accusait du retard. C'était celui des minorités visibles. Nous avons également dit qu'il n'y avait pas suffisamment de femmes dans les échelons supérieurs de la direction. Nous avons dit que les choses progressaient pour ce qui est du groupe des personnes handicapées, mais que nous voulions surveiller cette évolution, du fait qu'elle était relativement récente, que la nouvelle convention allait entrer en vigueur et que nous ne savions pas trop ce qui allait en découler.

Nous pensions avoir les bons repères. Vous semblez en convenir. Nous avons également dit qu'il y avait deux problèmes avec la Commission de la fonction publique, dont vous en avez mentionné un, soit que les nouveaux membres des minorités visibles, entre autres, se trouvent peut-être à Vancouver, à Toronto et à Montréal, mais rarement à Ottawa. Nous avons recommandé que des efforts soient déployés pour trouver différentes façons de les attirer, mais sans recourir, comme à l'habitude, à des annonces dans le *Globe and Mail*, par exemple. Nous avons proposé le recours aux nouvelles technologies, aux journaux locaux de groupes ethniques, et ainsi de suite. Tout ce travail a été fait, et je considère donc que, sur ce plan, le cap a été maintenu.

L'autre chose que nous avons soulignée était que, lorsqu'on procède par contrats de courte durée, ce qui est souvent le mode de fonctionnement du gouvernement, ces personnes acquièrent une compétence, puis, lorsqu'un concours est organisé, devinez qui gagne — pas une personne qui viendrait de plus loin, mais quelqu'un d'ici.

Il semble que l'analyse, les données et les conversations que nous avons eues, entre autres avec la Commission de la fonction publique, font ressortir les difficultés, ainsi que certains des moyens nécessaires pour les surmonter. Votre vérification rétrospective semblait indiquer que nous visions les bons aspects au bon moment et qu'il nous fallait persister en ce sens. Or, vous n'êtes pas en mesure de recommander toutes les choses que pourrait faire la Commission de la fonction publique, ou bien est-ce que je me trompe?

Mr. Langtry: I would say we are not because of the mandate we have, which is to do the individual audits. It is strictly an audit function.

If I may, to repeat somewhat on my remarks and the difference between our status reports and our audits, when we go in and look to see if they are making progress, basically what we do is we now compare, which we did not do prior to 2010; we just looked generally at the availability and whether they were meeting it. What we now do is compare the employer we are auditing within their own sector.

If we go into a trucking company, as an example, we would compare how the rest of the trucking industry is rather than generally. Then we can say within that, if you are one of the more successful in the trucking industry, it may still not be great, but from a risk base we will concentrate our resources, focus our resources on the less successful ones. For you we will give a status report, but for the less successful we will do a full audit and come back in three years' time.

The reason for that is we find that — and I put it delicately — employers need to continuously be reminded of their obligations under the act. When we begin an audit, we find that few employers are fully complying with the act, let alone representation. They do improve through the course of the audit and when we do the follow-up. That is why we have decided to go back in three years' time.

We do the same in the public sector. When we look at a department, we compare it with other departments and say, “Where are you in this? If you are below the average, then we will do the audit, even if you are doing fairly well in terms of representation.”

Senator Andreychuk: We put some emphasis on the fact that those who are in charge have a responsibility to carry out the mandate, and if they do not, there should be consequences. One of them perhaps would be that they do not get the bonuses, that that is part of achievement, if you embrace them seriously.

There was some debate as to whether or not that is an appropriate tool. Did you find anything anecdotal or in your audit that would say it is a useful tool or it is not?

Mr. Langtry: I will start and then ask Ms. Girard if she might have something to add.

M. Langtry : Je dirais que nous ne le sommes pas du fait du mandat que nous avons, qui est d'effectuer les vérifications distinctes. Cela se limite strictement à une fonction de vérification.

Si vous le permettez, je vais reprendre un peu mes remarques et expliquer la différence entre nos rapports d'étape et nos vérifications. Lorsque nous nous rendons sur place pour aller voir si les choses progressent, ce que nous faisons, en gros, ce sont des comparaisons, ce que nous ne faisons pas avant 2010; nous examinons simplement la disponibilité et la réalisation ou non des objectifs. Ce que nous faisons maintenant, c'est comparer l'employeur visé par la vérification aux autres employeurs de son secteur.

Si nous nous rendions dans une entreprise de camionnage, par exemple, alors nous comparerions son rendement par rapport au reste de l'industrie du camionnage, plutôt que par rapport à l'ensemble. Puis, nous pourrions dire que, si l'entreprise est l'une de celles qui réussissent le mieux dans l'industrie du camionnage, alors la situation ne sera pas forcément formidable, mais du point de vue de notre analyse fondée sur les risques, nous concentrerions nos ressources sur les entreprises ayant moins bien réussi. Dans le cas de l'entreprise ayant mieux réussi, nous établirions un rapport d'étape, alors que dans le cas des autres, ayant moins bien réussi, nous réaliserions une vérification exhaustive, et retournerions les voir au bout de trois ans.

La raison — et je veux dire les choses gentiment —, c'est que nous constatons qu'il faut sans cesse rappeler aux employeurs les obligations qui leur reviennent en vertu de la loi. Lorsque nous entamons une vérification, nous trouvons que très peu d'employeurs sont pleinement conformes à la loi, sans parler de l'aspect représentation. Ils s'améliorent au fil de la vérification, ainsi qu'à l'étape du suivi. C'est pourquoi nous avons décidé de retourner les voir au bout de trois ans.

Nous faisons la même chose dans le secteur public. Lorsque nous examinons un ministère, nous le comparons à d'autres ministères et leur demandons : « Où en êtes-vous dans ce processus? Si vous êtes inférieurs à la moyenne, alors nous ferons une vérification, même si vos résultats sont relativement bons pour ce qui est de la représentation ».

Le sénateur Andreychuk : Nous mettons, dans une certaine mesure, l'accent sur le fait que ceux qui sont aux commandes ont pour responsabilité d'exécuter le mandat, sans quoi il y aura des conséquences. L'absence de prime pourrait être une conséquence, puisque prendre la réalisation des objectifs au sérieux fait partie du rendement qu'on attend d'eux.

Il y a eu des discussions sur la question de savoir s'il s'agit d'un outil approprié ou non. Avez-vous des données anecdotiques ou des résultats de vérification indiquant que ce pourrait être un outil utile ou pas?

M. Langtry : Je vais commencer, et nous verrons ensuite si Mme Girard a quelque chose à ajouter.

Certainly one of the things we look at when we are conducting the audit is accountability and whether it is built into the management performance, whether that is federal or private. However, in the federal, we simply provide the information. We do not do deputy minister accountabilities, performance management and that kind of thing.

Certainly in the private sector it has been at least my experience, reading the reports I receive, that in fact where it is built into the actual accountability and it is a requirement of managers to report on it, and when they have committees that are management and union driven, they tend to have better results in the process.

Ms. Girard: The commission also has an agreement with the Privy Council Office whereby at the end of each year we provide the results of our reports, meaning whether or not the departments we have audited are in compliance. We produce a report to the Privy Council Office on a yearly basis, based on our MOU, and PCO is responsible for the performance assessment of deputy heads. They are aware of the results of the audits made every year by the commission on the departments.

Senator Meredith: Thank you for your presentation. I listened to part of it on my way over.

Mr. Langtry, you pointed out the outreach to visible minorities — we know they are in our urban centres — and the fact that they would like government jobs. In your opinion, is the government doing enough? Senator Andreychuk indicated that those were the recommendations made, to advertise in local ethnic papers, in terms of the requirements for these visible minorities to be able to have an opportunity. You say 22 per cent of them, but then there is 78 per cent who still have that opportunity, who are Canadians, who would want to work in the public service.

Could you elaborate for me on what you think needs to be done going forward?

Mr. Langtry: I am not sure I can offer a positive as to what needs to be done. What I can say is that we administer the Canadian Human Rights Act as well, and we continue to receive complaints regarding discrimination in employment. As you may be aware, the bulk of the complaints against the public service are sent to the Public Service Labour Relations Board and not to the Canadian Human Rights Commission. I am speaking more perhaps of the private sector, but I am not sure there is a big difference between the two. We know that few federal employers have full representation.

Il est certain que, dans le cadre d'une évaluation, nous examinons entre autres la reddition de comptes et déterminons si elle a ou non été intégrée dans la performance gestionnaire, qu'il s'agisse d'une organisation fédérale ou privée. Cependant, pour ce qui est du fédéral, nous fournissons simplement l'information. Nous ne nous occupons pas de la reddition de comptes de la part des sous-ministres, de la performance gestionnaire ou d'autres choses du genre.

En ce qui concerne le secteur privé, d'après mon expérience en tout cas, sur la base des rapports que je reçois, lorsque l'aspect qui nous occupe est intégré dans la véritable reddition de comptes et que les gestionnaires sont tenus d'en faire rapport, et lorsqu'il y a en place des comités patronaux-syndicaux, alors les résultats tendent à être meilleurs.

Mme Girard : La commission a également, avec le Bureau du Conseil privé, une entente selon laquelle, à la fin de chaque année, nous déposons les résultats de nos rapports qui indiquent si les ministères que nous avons vérifiés sont conformes. Nous fournissons un rapport annuel au Bureau du Conseil privé, sur la base de notre protocole d'entente, et le BCP est responsable des évaluations de rendement des administrateurs généraux. Le BCP est au courant des résultats des vérifications de ministères effectuées chaque année par la commission.

Le sénateur Meredith : Merci de votre exposé. J'en ai écouté une partie pendant que je me rendais ici.

Monsieur Langtry, vous avez souligné les efforts déployés pour rejoindre les minorités visibles — dont nous savons qu'elles sont concentrées dans nos centres urbains — et le fait que des membres des minorités visibles aimeraient avoir des emplois au sein de la fonction publique. À votre avis, le gouvernement en fait-il assez? Le sénateur Andreychuk a indiqué que des recommandations en ce sens ont été faites, soit que l'on publie des annonces dans les journaux locaux de groupes ethniques, afin d'informer les minorités visibles des exigences pour qu'elles aient des chances. Vous avez cité le chiffre de 22 p. 100 d'entre elles, mais cela laisse quand même 78 p. 100 des membres de ces minorités visibles qui ont toujours cette possibilité, qui sont canadiens et qui souhaiteraient travailler dans la fonction publique.

Pourriez-vous m'expliquer ce qu'il conviendrait de faire selon vous à partir de maintenant?

M. Langtry : Je ne suis pas certain de pouvoir vous dire les mesures positives qui devraient être prises. Ce que je peux vous dire, c'est que nous appliquons également la Loi canadienne sur les droits de la personne et que nous continuons de recevoir des plaintes de discrimination au travail. Comme vous le savez peut-être, le gros des plaintes visant la fonction publique sont déposées auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et non de la Commission canadienne des droits de la personne. Je parle peut-être davantage du secteur privé, mais je ne crois pas qu'il y ait une grosse différence entre les deux. Nous savons que très peu d'employeurs fédéraux affichent une pleine représentation.

I would also point to the recent federal Public Service Employee Survey, the results of which were just released, and 14 per cent of federal employees reported that they had been discriminated against on the job. One would draw the conclusion from all of those things that there is discrimination, and we continue to deal with that.

Having said all of that, again, our mandate is to do the individual audits; we are not responsible for the overall act, by any means, or the outreach. Our work would be on an individual basis with the employer, that we are either providing a status report or the full audit in doing an assessment of the steps they are taking. We do an analysis and make a determination as to whether their employment equity plan has in fact identified what are the barriers to employment and whether have they taken the necessary measures to address it. If we go back in three years, we monitor it.

One of the nine elements we do an audit on is that there is the continuous review and revision of the employment equity plan. It is not just a three-year plan with short-term goals. It has short- and long-term goals and continually needs to be reviewed. It includes such things, as the honourable senator has indicated, as to do outreach, whether in the Aboriginal peoples sector or whatever, and actually do an outreach to the community, but also to look at their hiring practices to see whether there are perhaps not even intentional barriers to employment.

Senator Meredith: You mentioned the Aboriginal community in terms of the First Nations and Aboriginal people still being way down with regard to the numbers; they are not meeting the quotas with respect to the government departments and so on. What would you say to the government regarding how we can improve those numbers within the Aboriginal community?

Mr. Langtry: The chair made a good point that Aboriginal peoples are well represented in the federal public service; however, that is concentrated in a few individual departments. This gets back to the issue that if we are auditing that particular department, we will find very low numbers. As well, from time to time, barriers for Aboriginal peoples are identified, which would include inadequate training and education availability and that kind of thing.

Rather than digressing, perhaps, on the national leadership of First Nations and the initiatives in identifying education as being a key component of that, when we do it, we divide it into the occupational categories as well. As is indicated, whether it is in the executive position, certainly when we look to Aboriginal peoples, you could say that yes, your workforce is representative — in other words, there are no gaps — but if we break it down into the categories, you might find that the entry level, clerical, are Aboriginal peoples or women. We do that as part of it, to identify the gaps by occupational category.

Je mentionnerais également le récent Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, dont les résultats viennent tout juste d'être publiés, et dans le cadre duquel 14 p. 100 des employés fédéraux ont déclaré avoir été victimes de discrimination au travail. On pourrait déduire de tous ces éléments qu'il y a bel et bien discrimination, et nous continuons d'en traiter.

Tout cela étant dit, encore une fois, notre mandat est de mener des vérifications distinctes; nous ne sommes pas responsables de la loi dans son entier, loin de là, ni du travail d'approche. Notre travail, nous le menons directement auprès de l'employeur concerné, qu'il s'agisse pour nous de fournir un rapport d'étape ou d'exécuter une vérification exhaustive des mesures prises par l'employeur. Nous faisons une analyse et déterminons si le plan d'équité en matière d'emploi en place a bel et bien cerné les obstacles à l'emploi et si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour corriger la situation. Si nous retournons trois ans plus tard, alors nous contrôlons ce qui a été fait.

L'un des neuf éléments prévus dans le cadre de nos vérifications est un examen et une révision continue du plan d'équité en matière d'emploi. Il ne s'agit pas simplement d'un plan triennal assorti d'objectifs à court terme. Le plan comporte des objectifs à court et à long termes et doit sans cesse être réexaminé. Il englobe, comme l'a indiqué l'honorable sénateur, des choses comme le travail d'approche, que ce soit auprès de peuples autochtones ou d'autres groupes, ou d'examiner les pratiques d'embauche pour déterminer s'il n'existe pas des obstacles à l'emploi, même non intentionnels.

Le sénateur Meredith : Vous avez mentionné la communauté autochtone et indiqué que les chiffres pour les membres des Premières nations et les Autochtones sont toujours bien bas, que leur représentation ne correspond pas objectifs fixés pour les ministères, et cetera. Que diriez-vous au gouvernement pour l'aider à améliorer ces chiffres pour la communauté autochtone?

M. Langtry : La présidente a souligné à très juste titre que les peuples autochtones sont bien représentés au sein de la fonction publique fédérale; cependant, ces personnes se trouvent concentrées dans un petit nombre de ministères. Cela nous ramène au fait que, si nous vérifions tel ou tel ministère, nous allons constater des chiffres très bas. D'autre part, il arrive de temps à autre qu'on repère des obstacles pour les Autochtones, par exemple, des lacunes dans la formation, l'accès difficile à l'éducation, et ainsi de suite.

Mais peut-être qu'au lieu de digresser sur le leadership national des Premières nations et les initiatives visant à cibler l'éducation comme élément clé du problème, je soulignerai que, lorsque nous faisons nos évaluations, nous les ventilons en fonction également des catégories professionnelles. Comme je l'ai indiqué, qu'il s'agisse de postes de cadre ou autre, lorsque nous examinons le nombre de personnes autochtones, nous pourrions par exemple dire que, oui, votre effectif est représentatif — en d'autres termes, il n'y a pas d'écart —, mais si nous en faisons une ventilation selon les catégories, nous trouverions peut-être qu'au niveau d'entrée, au niveau des postes de commis de bureau, il y a une plus

Ms. Girard: What we are also hoping to achieve is that even if we are trying to revisit or re-audit every less successful employer within three years, we are hoping to achieve better results. We will be there to remind employers to implement all the strategies they have developed to recruit members who are less represented in their organization. That is a strategy. That is why we redesigned the program to be a more risk-based approach. We redesigned the program to be more effective and to revisit the less successful ones more often. We find that in going to audit an organization every 10 years, they have forgotten their plan; they have not implemented it. There is a need to go more often to revisit them.

Senator Hubley: Thank you for your presentation. One of the issues that the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada representatives have both identified as an obstacle to increasing representation rates in the federal public service for visible minorities in particular was the fact that many employees enter the public service as casual or term employees, a system that privileges those with connections or contacts in the public service.

To what extent is reliance on casual or term employee hires still acting as a barrier to increasing representation rates for visible minorities?

Mr. Langtry: I am not sure that Ms. Girard would be able to say. I am not aware that our audits would identify that as being problematic. On the Canadian Human Rights Act side, in the complaint function, we do receive complaints as well from people who have come in on casual or on term and then are not renewed or not continued. They do make allegations that it was not performance but may be based on one of the prohibited grounds of discrimination. That does not address your question in terms of the entry, but certainly we do receive complaints dealing with that.

I am not sure if an analyst would go in on an audit or a status report on the employment equity side.

Senator Hubley: When doing an audit, you do not differentiate or identify targeted groups as those who would be under the category of full-time employment and those who would be under the casual or term employment, do you?

Ms. Girard: We do not make a difference. We ensure that where a gap is identified, we identify measures to correct the situation. It is based on their analysis, but we do not differentiate

grande concentration d'Autochtones ou de femmes. Nous procédons donc à cette ventilation, en vue d'identifier les écarts par catégorie professionnelle.

Mme Girard : Même si nous essayons de revoir ou de réexaminer tous les employeurs ayant moins bien réussi au bout de trois ans, nous espérons de meilleurs résultats. Nous serons sur place pour rappeler aux employeurs qu'il leur faut mettre en œuvre toutes les stratégies qu'ils auront élaborées pour recruter des membres des groupes moins bien représentés au sein de leur organisation. C'est là la stratégie. C'est pourquoi nous avons refondu le programme, afin qu'il soit davantage fondé sur les risques. Nous l'avons remanié de manière à ce qu'il soit plus efficace et à ce qu'il prévoie que nous rendions plus souvent visite aux employeurs qui réussissent moins bien. Nous constatons que l'employeur oublie son plan et ne le met pas en œuvre si nous ne le soumettons à une vérification qu'aux 10 ans. Il importe que nous allions visiter plus souvent les employeurs.

Le sénateur Hubley : Merci de votre déclaration. Nombreux sont les nouveaux employés qui entrent à la fonction publique comme employés occasionnels ou comme employés nommés pour une période déterminée, et c'est un système qui privilégie ceux qui ont des relations dans la fonction publique. Tant les représentants de l'Alliance de la Fonction publique du Canada que ceux de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ont indiqué que cela fait obstacle à l'augmentation des taux de représentation des membres de minorités visibles dans la fonction publique fédérale.

Dans quelle mesure le recours à des employés occasionnels ou nommés pour une période déterminée fait-il toujours obstacle à l'augmentation des taux de représentation des minorités visibles?

M. Langtry : Je ne sais trop ce que Mme Girard pourrait dire. Que je sache, nos vérifications ne soulèvent pas cela comme étant un problème. En ce qui concerne la Loi canadienne sur les droits de la personne, nous recevons également des plaintes de personnes qui sont recrutées en tant qu'employés occasionnels ou pour une période déterminée, et dont le contrat n'est pas renouvelé ou prolongé. Ces personnes allèguent alors que ce n'est pas leur rendement qui est en jeu, mais peut-être un des motifs de discrimination illicite. Cela ne répond pas à votre question relativement à l'entrée dans la fonction publique, mais nous recevons certainement des plaintes à ce sujet.

Je ne sais trop si un analyste aborderait cet aspect dans le cadre d'une vérification ou d'un rapport d'étape visant l'équité en matière d'emploi.

Le sénateur Hubley : Lorsque vous menez une vérification, vous ne faites pas de distinction, en ce qui concerne les groupes désignés, entre ceux qui occupent un emploi à temps plein et ceux qui ont été recrutés comme employés occasionnels ou nommés pour une période déterminée, n'est-ce pas?

Mme Girard : Nous ne faisons pas de distinction. Nous veillons à préciser les mesures à prendre pour corriger la situation si nous constatons un écart. Cela se fonde sur leur

between part-time, full-time or casual. They have to have a workforce representative of the population.

Senator White: The vast majority of the population in a number of the Aboriginal communities, in particular if we look at Nunavut, would be well under the age of recruitment, for example, when it comes to the Public Service Commission or many others. In fact, the vast majority of the communities that the Inuit live in, for example, do not have federal public service employment. If they do, it is limited at best.

Do we take any kind of geographic commentary when it comes to this, or do we just focus on the urban Aboriginal populations, which still have a predominantly high number of people under the age of what a hiring majority might be?

Mr. Langtry: We do look at that. That is why there is difficulty in answering it at the beginning in terms of gap. It is all based on geography. When we say “availability,” it is not the availability across Canada. In Ottawa, it is within the National Capital Region, for example, and what are the numbers regarding availability based on the census data report.

Senator White: Following that, because I agree with that line of thinking, if we look at the number one language spoken in Ottawa after English, it happens to be Arabic. About 160,000 people identify Arabic as their number one language. Yet in Ottawa, from that community they would have a greater chance of learning French.

What are we doing when looking at communities in Toronto, Lower Mainland Vancouver, Calgary and Edmonton, where visible minority populations may not have the opportunity to have French as a second language? If they do not, are we also using that against their opportunity to increase the public service pool? It is fine in Montreal. I would argue that they can learn both English and French, the same as in Ottawa. However, I am not sure that you have the same access to deliver that capacity to the visible minority communities in other cities. Do we consider that as well?

Mr. Langtry: We do. We have looked at that issue because we ask employers for their assessment as to why they are not representative and they have told us that. However, we have not been able to satisfy ourselves that bilingualism or lack thereof is a factor in terms of members of visible minorities. I am not saying whether it does, but we have not seen proof of that. However, we have heard that from employers who have said that is the reason or a reason.

analyse, mais nous ne faisons pas de distinction entre les employés à temps partiel, les employés à temps plein et les employés occasionnels. Les employeurs doivent avoir un effectif qui soit représentatif de la population.

Le sénateur White : La vaste majorité des résidents d'un certain nombre de collectivités autochtones, au Nunavut surtout, sont loin d'avoir atteint l'âge de recrutement, par exemple, si l'on veut parler de la Commission de la fonction publique ou de nombreux autres employeurs. En fait, dans la très grande majorité des collectivités où vivent les Inuits, entre autres, il n'y a pas d'emplois dans la fonction publique fédérale. S'il y en a, les possibilités sont, au mieux, limitées.

Les facteurs géographiques entrent-ils en jeu, ou le travail se concentre-t-il seulement sur les Autochtones en milieu urbain, eux aussi majoritairement plus jeunes que ce qu'il faut pour être recrutés?

M. Langtry : Nous en tenons compte. Et c'est pourquoi il est difficile de fournir au départ une réponse sur l'écart. Le tout est fonction de facteurs géographiques. Lorsque nous parlons de « disponibilité », ce n'est pas la disponibilité à l'échelle du Canada. À Ottawa, il s'agit, par exemple, de la disponibilité à l'intérieur de la région de la capitale nationale, et les chiffres en matière de disponibilité sont ceux que fournit le rapport sur les données de recensement.

Le sénateur White : Pour poursuivre plus avant dans cette veine, car j'adhère à cette ligne de pensée, si nous prenons la langue la plus parlée à Ottawa, après l'anglais, il se trouve que c'est l'arabe. Environ 160 000 personnes disent de l'arabe qu'elle est leur première langue. Or, à Ottawa, les membres de cette communauté auraient de meilleures chances d'apprendre le français.

Qu'allons-nous faire dans le cas de communautés à Toronto, dans le Lower Mainland, à Vancouver, à Calgary et à Edmonton, où les groupes de minorités visibles n'ont peut-être pas le français comme langue seconde? Si tel est le cas, cela ne joue-t-il pas contre leurs chances d'intégrer le bassin de la fonction publique? C'est très bien à Montréal. Je dirais que ces personnes sont en mesure d'apprendre l'anglais et le français, comme c'est le cas à Ottawa. Cependant, je ne crois pas que les minorités visibles d'autres villes ont les mêmes possibilités. Est-ce qu'on en tient aussi compte?

M. Langtry : Oui. Nous avons examiné cette question, car nous demandons aux employeurs de nous dire pourquoi ils pensent que leur effectif n'est pas représentatif, et c'est ce qu'ils nous ont rapporté. Cependant, nous n'avons pas pu nous convaincre que le bilinguisme, ou l'unilinguisme, soit un facteur en ce qui concerne les membres des minorités visibles. Je ne suis pas en train de dire si tel est ou non le cas, mais nous n'en avons pas vu de preuve. Cependant, des employeurs nous ont dit que c'est là la raison, ou en tout cas une raison.

Senator White: Have we heard that from the communities? The employers will defend their inability to deliver. Have we heard that from those communities stating that the reason why in the Lower Mainland Vancouver we are not seeing equal representation from the Chinese community is because we do not have access to English, French and Chinese in our community when it comes to education?

Mr. Langtry: Not that I am aware of.

Senator Meredith: It is always one of these issues where we do reports and you do audits. One of your reports — I think it was in 1995 to 2008 — indicated that there were some improvements to equity targets. What do think those were attributed to?

Mr. Langtry: I would suggest that it was attributed to the fact that we were doing employment equity audits. The act was amended in 1996, and we began doing the audits in October of 1997. When we go in to any of the employers, they are often not in compliance. A low number are in compliance with the act, not again representation, when we begin. Under our act, if they are not in compliance we request they do undertakings to bring them into compliance if they are somewhat resistant. The legislation requires that we do this by both persuasion and negotiation. If that is not effective, then we can issue a directive.

Senator Meredith: How often have you issued directives?

Mr. Langtry: After directives — and I believe the number is around 23 — if they still have not complied, then it can be referred to the Employment Equity Review Tribunal. We have only done four referrals to the Employment Equity Review Tribunal, and those were all prior to 2002. We began in 1997 to 2002.

I would suggest again that, although it is a limited mandate of simply doing an audit, the employers realize that not one of them went to a hearing because the employer complied. We have not seen the need to do so since that time. I would suggest the reason for the improvement and the reason why we would say the Employment Equity Act has had some success and is still needed is because the audits do result in an improved performance. We have almost doubled our reach of the program by now doing the status reports in addition to audits. The more employers we can touch — again, by dealing with the larger employers over 500, reaching 90 per cent of employees and going back for the less successful ones — the better. After two years, we will continue to see improvements because they continue to be reminded. They are aware that, if need be, we will issue directions. The act states that it is as a last resort that we can refer them to the tribunal, but they are aware that we are prepared to do it, if necessary.

Le sénateur White : Avons-nous entendu la même chose de la part des communautés concernées? Les employeurs défendront leur impossibilité de livrer ce qu'on leur demande. Avons-nous entendu dire par ces communautés que la raison pour laquelle on ne constate pas une représentation égale de la communauté chinoise de la région du Lower Mainland de Vancouver, c'est que ses membres n'ont pas accès à des services d'éducation en anglais, en français et en chinois au sein de leur collectivité?

M. Langtry : Pas que je sache.

Le sénateur Meredith : Il s'agit toujours du genre de questions au sujet desquelles nous produisons des rapports et vous menez des vérifications. Dans un de vos rapports — je pense que c'était pour la période de 1995 à 2008 — on signalait certaines améliorations en ce qui concerne les objectifs en matière d'équité. À quoi pensez-vous que nous pouvons les attribuer?

M. Langtry : Je dirais que ces améliorations étaient attribuables au fait que nous menions des vérifications de l'équité en matière d'emploi. La loi a été modifiée en 1996, et c'est en octobre 1997 que nous avons commencé à réaliser des vérifications. Lorsque nous nous présentons chez un employeur, celui-ci n'est bien souvent pas conforme à la loi. Un petit nombre d'employeurs le sont, mais pas sur le plan de la représentation, lorsque nous commençons. En vertu de la loi, si l'employeur n'est pas conforme, nous lui demandons de prendre des mesures s'il se montre quelque peu hostile à l'idée. La loi exige que nous usions de persuasion et de négociation. Si cela n'est pas efficace, alors nous pouvons émettre une directive.

Le sénateur Meredith : À quelle fréquence avez-vous émis des directives?

M. Langtry : Après les directives — et je pense que nous en avons émis environ 23 —, si l'employeur n'est toujours pas conforme, alors l'affaire peut être renvoyée au Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Nous avons fait quatre renvois seulement au Tribunal de l'équité en matière d'emploi, et tous ces cas sont antérieurs à 2002. Nous avons commencé en 1997, et cela a continué jusqu'en 2002.

Encore une fois, je dirais que, bien que notre mandat se limite à l'exécution d'une vérification, les employeurs savent qu'aucun employeur conforme n'a été convoqué à une audience. Nous n'avons pas eu à intervenir de cette façon depuis de temps. Les vérifications amènent bel et bien une amélioration du rendement; d'après moi, c'est ce qui explique l'amélioration de la situation et c'est pourquoi nous estimons que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est efficace, jusqu'à un certain point, et qu'elle est toujours nécessaire. Nous avons presque doublé la portée de notre programme du fait que nous produisons maintenant, en plus des rapports de vérification, des rapports d'étape. Plus nous pourrions rejoindre d'employeurs — encore une fois, en traitant avec les plus gros employeurs, comptant un effectif supérieur à 500, en couvrant 90 p. 100 des employés, et en retournant voir les employeurs affichant les moins bons résultats —, mieux ce sera. Après deux ans, nous continuerons de voir des améliorations parce que ces employeurs continueront de recevoir des rappels. Ils

Senator Meredith: You mentioned three years several times. Maybe we need to be going back more frequently than three years, or are we bound by the act for that three-year time frame?

Mr. Langtry: It is not necessarily bound by the act; it is somewhat restricted by resources.

Ms. Girard: Usually an employment equity plan is developed for a three-year period. It makes sense to go back after a three-year period, for example, to see if they have implemented their plan and if they have developed a new one based on the remaining gaps. That is why we want to go back to do the monitoring.

The Chair: I want clarification. You have emphasized geography a lot. I have looked it up, but we do have federal offices across the country, right?

Mr. Langtry: Yes.

The Chair: We have federal offices in Toronto, and we would look forward to seeing your audit in that area. We do have federal offices in my city of Vancouver and in Alberta. The workforce is not just from this area. Would you agree?

Mr. Langtry: Absolutely.

The Chair: Thank you very much. You have given us a lot to think about. We are hoping that we will see you more often.

Mr. Langtry: We would be delighted to be here any time.

The Chair: We will take a five-minute break and then we are going in camera.

(The committee continued in camera.)

OTTAWA, Thursday, March 15, 2012

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 1:04 p.m. for the consideration of a draft budget.

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

[*English*]

The Chair: We will get started, honourable senators. The steering committee has looked at a letter that we would take to the subcommittee on the Geneva trip.

Senator Andreychuk, could you please read it through and see if you have any comment?

savent que, s'il y a lieu, nous émettrons des directives. Selon la loi, le renvoi devant le tribunal est un dernier recours, mais ils savent que nous sommes prêts à le faire, au besoin.

Le sénateur Meredith : Vous avez plusieurs fois parlé de trois ans. Peut-être qu'il conviendrait de retourner voir ces employeurs plus souvent qu'aux trois ans, ou bien sommes-nous limités par la loi à un échéancier de trois ans?

M. Langtry : Ce n'est pas tant la loi que les ressources disponibles.

Mme Girard : En règle générale, un plan en matière d'équité d'emploi sera élaboré pour une période de trois ans. Il est donc logique de retourner au bout de trois ans, par exemple, pour voir si l'employeur a exécuté son plan et s'il en a élaboré un autre sur la base des écarts restants. C'est pourquoi nous voulons retourner sur place faire le suivi.

La présidente : J'aimerais une précision. Vous avez beaucoup insisté sur des facteurs géographiques. J'ai fait des recherches, mais nous avons des bureaux fédéraux à l'échelle du pays, n'est-ce pas?

M. Langtry : Oui.

La présidente : Nous avons des bureaux fédéraux à Toronto, et nous attendons avec impatience de voir votre vérification pour cette région. Nous avons des bureaux fédéraux dans ma ville, Vancouver, ainsi qu'en Alberta. Les employés ne viennent pas seulement de cette région-ci. Êtes-vous d'accord?

M. Langtry : Absolument.

La présidente : Merci beaucoup. Vous nous avez tellement donné matière à réfléchir. Nous espérons que nous vous verrons plus souvent.

M. Langtry : Nous nous ferons un plaisir de venir ici n'importe quand.

La présidente : Nous allons faire une pause de cinq minutes, après quoi nous poursuivrons à huis clos.

(La séance se poursuit à huis clos.)

OTTAWA, le jeudi 15 mars 2012

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 13 h 4 pour l'étude de l'ébauche d'un budget.

Le sénateur Mobina S. B. Jaffer (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Nous allons commencer, honorables sénateurs. Le comité de direction a examiné une lettre concernant le voyage à Genève; nous souhaitons la présenter aux membres du sous-comité.

Sénateur Andreychuk, pourriez-vous la lire et nous faire part de vos commentaires?

Senator Andreychuk: Shall I start redrafting now? I think we are saying too much. I would just reference possible travel in budget year 2012-13. I would make the point that we are concentrating on two studies, cyberbullying and portability, and that we continue to monitor other issues that might necessitate a reassessment of the Human Rights Council. We are alerting you that we may have to come back for a budget for that. Do not give them all those details.

The Chair: Are you comfortable with steering drafting something?

Senator Andreychuk: Sure. I think you are saying it here, but you are saying too much. I think it is an alert. I am doing the same thing for the Foreign Affairs Committee. We are not travelling, but we say we finish our studies in September. We are alerting you we might. We are not saying too much else, and that is why I do not think I would. Otherwise they will get into why, how come and all that, and that is not what they are after.

The Chair: That is fair.

Is that okay?

Senator Brazeau: That is fine.

Senator Andreychuk: A simple letter of an alert.

The Chair: During the holidays next week, our clerk will look at that and then we will get that approved.

Next we can go to the budget. Steering has looked at this budget, and the one item that people may have concerns about is the interpretation equipment at Saskatoon. Unfortunately, and Senator Andreychuk will know this for sure, we have to bring it from Regina, and that is the cost.

Senator Andreychuk: I think you can say that, but I know that there is equipment in Saskatoon. I have used it, and it is university services, et cetera. You can say from your investigation you could not come up with any now and that is why the price is there, but if we can find it locally we will.

Daniel Charbonneau, Clerk of the Committee: I know that the Senate has a standing offer with certain companies. The Senate has purchase orders with specific companies according to zones in Canada, so that is our provider. However, I will speak to Finance to see if we can find someone else, university services.

Senator Andreychuk: I also know that the provider from Regina has worked in Saskatoon. You can put it in because you do not know now but you will try and reduce it. That is all I would say.

The Chair: Are there other budget items that senators want clarified?

Le sénateur Andreychuk : Devrais-je commencer à la reformuler maintenant? Je pense que nous en disons trop. Je ne ferais que mentionner un voyage possible dans le budget de l'exercice financier de 2012-2013. Je ferais valoir que nous nous concentrons sur deux études, c'est-à-dire celles sur la cyberintimidation et sur la transférabilité, et que nous allons continuer à garder l'œil ouvert pour d'autres questions qui pourraient nécessiter une réévaluation du Conseil des droits de l'homme. Nous pourrions leur dire que nous aurons peut-être à revenir sur le budget. Ne leur donnez pas tous les détails.

La présidente : Pourriez-vous vous charger de la rédaction d'une autre lettre?

Le sénateur Andreychuk : Bien sûr. Je pense que c'est ce que vous dites dans la lettre, mais vous en dites trop. À mon avis, vous sonnez l'alarme. Je fais la même chose pour le Comité des affaires étrangères. Nous ne nous déplaçons pas, mais nous disons que nous terminons nos études en septembre. Nous les avertissons que cela pourrait arriver. Nous ne leur précisons pas grand-chose, et c'est pourquoi je pense que notre comité ne devrait pas le faire. Autrement, ils vont commencer à poser des questions, et ce n'est pas ce qu'ils cherchent à savoir.

La présidente : C'est juste.

Tout le monde est d'accord?

Le sénateur Brazeau : C'est bien.

Le sénateur Andreychuk : Une simple lettre qui les met au courant.

La présidente : Pendant le congé de la semaine prochaine, notre greffier va examiner cela et ensuite nous allons la faire approuver.

Nous pouvons maintenant passer au budget. Le comité de direction a examiné le budget, et les gens sont peut-être préoccupés par la question de l'équipement d'interprétation à Saskatoon. Malheureusement, et le sénateur Andreychuk est sûrement au courant, nous devons le faire venir de Regina, et cela coûte très cher.

Le sénateur Andreychuk : Je pense que vous pouvez dire cela, mais je sais qu'il y a de l'équipement à Saskatoon. Je l'ai utilisé, et il vient des services universitaires, et cetera. Vous pouvez préciser que vous n'avez pas réussi à en trouver jusqu'à maintenant, et que cela justifie le coût, mais que si nous pouvons le trouver sur place, nous allons l'utiliser.

Daniel Charbonneau, greffier du comité : Je sais que le Sénat a une offre à commandes avec certaines sociétés. Le Sénat a des bons de commande de sociétés précises pour les différentes régions du Canada, alors il s'agit de notre fournisseur. Toutefois, j'en parlerai au Comité des finances, afin que nous puissions trouver une autre source, par exemple les services universitaires.

Le sénateur Andreychuk : Je sais aussi que le fournisseur de Regina a travaillé à Saskatoon. Vous pouvez l'ajouter, car vous ne le savez pas maintenant, mais vous allez essayer de réduire le prix. Je ne dirais rien de plus.

Le président : Y a-t-il d'autres éléments du budget pour lesquels les sénateurs aimeraient obtenir des précisions?

The one thing that Senator Andreychuk brought up fairly last time was hospitality. Apparently we have to keep that word. Do not ask me why, but it is just refreshments such as coffee, tea and juice.

Senator Andreychuk: Put that in brackets somewhere because “hospitality” is a red flag. If you are really talking coffee and doughnuts, let us put coffee and doughnuts.

The Chair: I would like to but our clerk has instructed me to use “hospitality.”

Senator Andreychuk: You can put it down somewhere.

Mr. Charbonneau: I have put it in the budget. It says “hospitality” and meals, but then I specified coffee, tea and juice.

The Chair: Anything else?

May I have a motion to approve this budget?

Senator Ataullahjan: So moved.

The Chair: All those in favour?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Is anyone opposed? Are there any abstentions? So it is unanimous.

Is there any other business? Thank you very much for coming.

(The committee adjourned.)

Le sénateur Andreychuk a aussi mentionné, la dernière fois, les frais d'accueil, et à juste titre. Apparemment, nous devons garder cette expression. Ne me demandez pas pourquoi, il s'agit seulement de rafraîchissements, c'est-à-dire du café, du thé et des jus.

Le sénateur Andreychuk : Mettez ces mots entre parenthèses quelque part, car « frais d'accueil » sonne l'alarme. Si vous parlez vraiment de café et de beignes, alors écrivons du café et des beignes.

La présidente : J'aimerais bien, mais notre greffier m'a dit d'écrire « frais d'accueil ».

Le sénateur Andreychuk : Vous pouvez l'ajouter quelque part.

M. Charbonneau : Je l'ai mis dans le budget. C'est écrit « frais d'accueil et repas », mais j'ai précisé café, thé et jus.

La présidente : Y a-t-il autre chose?

Quelqu'un peut-il proposer une motion pour approuver le budget?

Le sénateur Ataullahjan : J'en fais la proposition.

La présidente : Tous ceux qui sont pour?

Des voix : D'accord.

La présidente : Contre? Abstentions? C'est donc unanime.

Y a-t-il autre chose dont nous devons discuter? Merci beaucoup d'être venus.

(La séance est levée.)

WITNESSES

Monday, March 12, 2012

International Development Research Centre:

Colleen Duggan, Senior Program Specialist;
John de Boer, Program Leader, Governance, Security and Justice
Program.

United Nations Association in Canada:

Kathryn White, Executive Director.

Canadian Human Rights Commission:

David Langtry, Acting Chief Commissioner;
Marie-Claude Girard, Director.

TÉMOINS

Le lundi 12 mars 2012

Centre de recherches pour le développement international :

Colleen Duggan, conseillère principale en programme;
John de Boer, chef de programme, Gouvernance, sécurité
et justice.

Association canadienne pour les Nations Unies :

Kathryn White, directrice générale.

Commission canadienne des droits de la personne :

David Langtry, président par intérim;
Marie-Claude Girard, directrice.