

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, May 15, 2023

The Standing Senate Committee on Human Rights met with videoconference this day at 4:02 p.m. [ET] to examine such issues as may arise from time to time relating to human rights generally; and, in camera, to examine such issues as may arise from time to time relating to human rights generally.

[Editor's note: Please note that this transcript may contain strong language and addresses sensitive matters that may be difficult to read.]

Senator Salma Ataullahjan (*Chair*) in the chair.

[English]

The Chair: Honourable senators, I am Salma Ataullahjan, chair of the committee. Today we are conducting a public hearing of the Standing Senate Committee on Human Rights. I will let the members of the committee who are participating in this meeting introduce themselves starting with the deputy chair.

Senator Bernard: Wanda Thomas Bernard, Nova Scotia.

Senator Hartling: Nancy Hartling, New Brunswick.

Senator Arnot: David M. Arnot, Saskatchewan.

[Translation]

Senator Gerba: I am Amina Gerba from Quebec.

[English]

Senator Jaffer: Mobina Jaffer, British Columbia.

The Chair: Today our committee will continue its study of anti-Black racism, sexism and systemic discrimination in the Canadian Human Rights Commission, or the CHRC, under its general order of reference. In recent years, allegations of anti-Black racism have raised concerns about the CHRC's treatment of its own employees as well as its decision-making processes when dealing with complaints.

Let me provide some details about our meeting today. This afternoon, we shall have four panels. In each panel, we shall hear from the witnesses, and then the senators will have a question and answer session.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 15 mai 2023

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 h 2 (HE), avec vidéoconférence, pour examiner les questions qui pourraient survenir concernant les droits de la personne en général; et, à huis clos, pour examiner les questions qui pourraient survenir concernant les droits de la personne en général.

[Note de la rédaction : Veuillez noter que cette transcription peut contenir des termes forts et traiter de questions sensibles qui peuvent être difficiles à lire.]

La **sénatrice Salma Ataullahjan** (*présidente*) occupe le fauteuil.

[Traduction]

La présidente : Honorables sénateurs, je suis Salma Ataullahjan, la présidente du comité. Aujourd'hui, nous tenons une audience publique du Comité sénatorial permanent des droits de la personne. Je vais laisser les membres du comité qui participent à cette réunion se présenter en commençant par la vice-présidente.

La sénatrice Bernard : Wanda Thomas Bernard, Nouvelle-Écosse.

La sénatrice Hartling : Nancy Hartling, Nouveau-Brunswick.

Le sénateur Arnot : David M. Arnot, Saskatchewan.

[Français]

La sénatrice Gerba : Amina Gerba, du Québec.

[Traduction]

La sénatrice Jaffer : Mobina Jaffer, Colombie-Britannique.

La présidente : Aujourd'hui, notre comité poursuivra son étude du racisme anti-Noirs, du sexisme et de la discrimination systémique à la Commission canadienne des droits de la personne, la CCDP, conformément à son ordre de renvoi général. Au cours des dernières années, des allégations de racisme anti-Noirs ont soulevé des préoccupations vis-à-vis du traitement que la CCDP réserve à ses propres employés, et au sujet de ses processus décisionnels lorsqu'elle traite des plaintes.

Permettez-moi de vous donner quelques détails sur notre réunion d'aujourd'hui. Cet après-midi, nous accueillons quatre groupes de témoins. Pour chaque groupe, nous entendrons les témoins, puis les sénateurs poseront des questions.

Now I shall introduce our first panel of witnesses. Our witnesses have been asked to make an opening statement of five minutes. We shall hear from the witnesses and then turn to the questions from the senators. I wish to welcome our first witnesses who are with us via video conference today. We have Kasari Govender, Human Rights Commissioner, British Columbia's Office of the Human Rights Commissioner; and Dominique Clément, Professor of Sociology, Faculty of Arts, University of Alberta.

I now invite Ms. Govender to make her presentation followed by Professor Clément.

Kasari Govender, Human Rights Commissioner, British Columbia's Office of the Human Rights Commissioner: Thank you to the chair, deputy chair, and members of the committee for inviting me to be here with you today. I am joining you virtually from the unceded and traditional homelands of the Musqueam, Squamish and Tsleil-Waututh nations here in what is now known as Vancouver. I join you in the spirit of our continual work to decolonize Canada and our gratitude for those who have cared for these lands and these waters for so many generations.

I appreciate being asked to speak with you today about the benefits and drawbacks of a direct access model to human rights commissions as compared to the model of commission screening where the commission plays a role in screening. I thought it might be useful to start with the description of our model here in B.C., which is unique in Canada. I will then turn to a few lessons that I have learned since being in this role. I have learned about the benefits and drawbacks of this model and conclude my opening remarks with my overall perspective on direct access models like ours.

In B.C., we were without a Human Rights Commission between 2002 and 2019. There are a few key points to make about the development of our office. In 2017 and 2018, the government engaged in a consultation process, which resulted in a report entitled *A Human Rights Commission for the 21st century: British Columbians talk about Human Rights*. That was a report and recommendations to the attorney general, but it was made public. They spoke to many community organizations and leaders in British Columbia and came up with the model that was developed based on those recommendations. They adopted all the recommendations for the structure from that report.

One of the recommendations was the office be established with the human rights commissioner as an independent officer of the legislature, much like the ombudsperson or the Auditor General. This makes my role the ninth officer of the legislature here in British Columbia. I was appointed in September 2019, so

Je vais maintenant présenter notre premier groupe de témoins. Nos témoins ont été invités à faire une déclaration préliminaire de cinq minutes. Nous entendrons les témoins, puis nous passerons aux questions des sénateurs. Je souhaite la bienvenue à nos premiers témoins qui comparaissent à distance aujourd'hui. Nous accueillons Kasari Govender, commissaire aux droits de la personne, Bureau du commissaire aux droits de la personne de la Colombie-Britannique, et Dominique Clément, professeur de sociologie, Faculté des arts, Université de l'Alberta.

J'invite maintenant Mme Govender à faire sa présentation, puis ce sera le tour de M. Clément.

Kasari Govender, commissaire aux droits de la personne, Bureau du commissaire aux droits de la personne de la Colombie-Britannique : Je remercie la présidente, la vice-présidente et les membres du comité de m'avoir invitée à comparaître aujourd'hui. Je me joins à vous virtuellement à partir des terres ancestrales non cédées des nations Musqueam, Squamish et Tsleil-Waututh, ici, dans ce lieu qu'on appelle maintenant Vancouver. Je me joins à vous dans l'esprit de notre travail continu pour décoloniser le Canada et en exprimant notre gratitude envers ceux qui ont pris soin de ces terres et de ces eaux pendant tant de générations.

Je suis heureuse d'avoir été invitée à vous parler aujourd'hui des avantages et des inconvénients d'un modèle d'accès direct aux commissions des droits de la personne par rapport au modèle d'évaluation par la commission, où la commission joue un rôle dans l'examen préalable. J'ai pensé qu'il serait peut-être utile de commencer par la description de notre modèle ici en Colombie-Britannique, qui est unique au Canada. Je passerai ensuite à quelques leçons que j'ai apprises depuis mon entrée en fonction. J'ai pris connaissance des avantages et des inconvénients de ce modèle et je conclurai ma déclaration préliminaire en présentant mon point de vue général sur les modèles d'accès direct comme le nôtre.

En Colombie-Britannique, nous n'avions pas de commission des droits de la personne entre 2002 et 2019. Il y a quelques points clés à souligner au sujet du développement de notre bureau. En 2017 et 2018, le gouvernement a lancé un processus de consultation qui a abouti à un rapport intitulé *A Human Rights Commission for the 21st century : British Columbians talk about Human Rights*. C'étaient un rapport et des recommandations destinés au procureur général, mais qui ont été rendus publics. De nombreux organismes communautaires et dirigeants de la Colombie-Britannique ont été consultés et le gouvernement a élaboré le modèle d'après ces recommandations. Toutes les recommandations de ce rapport ont été intégrées à la structure.

L'une des recommandations était que le bureau soit créé avec un commissaire aux droits de la personne qui soit un fonctionnaire indépendant de l'Assemblée législative, un peu comme l'ombudsman ou le vérificateur général. Cela fait de moi la neuvième haute fonctionnaire de l'Assemblée législative de la

we're still very fresh and my perspective belongs in that context of only having been in this role for three and a half years, but also having been responsible for building the model that was on paper in the human rights code into something meaningful that could take action on human rights.

There are three features of the B.C. model, and the combination of these features makes us unique. One is the independence from government set up as an independent officer of the legislature. The Northwest Territories has this officer of the legislature model too, but because their political system is different, it's an apples-and-oranges type of comparison.

We also have an entirely systemic model. We do not have any interaction with the complaints process of the tribunal beyond potentially intervening in complaints at the tribunal. We have some communication mechanisms with the tribunal, but we play no role in triaging complaints and no role in the settlement or anything like that. We don't represent people at the tribunal. There is only one other model in Canada that is similar to that piece, which is the Ontario model, that doesn't have any interaction with the complaint process.

The third piece that makes us unique is that we have the mandate under the legislation to promote compliance with international human rights law, and that really is unique in Canada. The Canadian Human Rights Commission has some specific interactions with international human rights law, but not the kind of broad mandate that we have.

In my view, B.C.'s model is most in alignment with the international document, the *Principles relating to the Status of National Institutions*, also referred to as the Paris Principles, which really focus on the independence of the commissions from government.

As you heard from Professor Bhabha in a previous hearing, removing the gatekeeper role for the commission does not solve delay at the tribunal, in my view, but it does address the efficacy of the commission itself. As a second-generation commission — that is, one that doesn't have a role to play in the acceptance or resolution of complaints beyond that of an intervener on occasion — we are able to focus solely on systemic issues, as I mentioned. There is no competition for our resources between immediate conflict resolution and long-term systemic change. There are no conflicts of interest that can arise between the work on an individual file and work to reform systems because all of our efforts are directed at the latter.

Colombie-Britannique. J'ai été nommée en septembre 2019, alors c'est encore très récent, et mon point de vue est celui d'une personne qui n'occupe ce poste que depuis trois ans et demi. J'ai aussi été chargée de transcrire dans la réalité le modèle qui existait sur le papier dans le code des droits de la personne pour en faire quelque chose d'utile qui permette de prendre des mesures en matière de droits de la personne.

Le modèle de la Colombie-Britannique comporte trois caractéristiques, et la combinaison de ces caractéristiques le rend unique. Le premier est l'indépendance par rapport au gouvernement avec un fonctionnaire indépendant de l'Assemblée législative. Les Territoires du Nord-Ouest ont aussi ce modèle de fonctionnaire indépendant de l'Assemblée législative, mais comme leur système politique est différent, c'est comme comparer des pommes et des oranges.

Nous avons aussi un modèle entièrement systémique. Nous n'avons pas d'interaction avec le processus de traitement des plaintes du tribunal, si ce n'est que nous pouvons intervenir lors du traitement des plaintes au tribunal. Nous avons des mécanismes de communication avec le tribunal, mais nous ne jouons aucun rôle dans le tri des plaintes ni dans le règlement ou quoi que ce soit de ce genre. Nous ne représentons pas les gens au tribunal. Il n'y a qu'un seul autre modèle semblable au nôtre au Canada et c'est celui de l'Ontario, qui n'a aucune interaction avec le processus de traitement des plaintes.

Le troisième élément qui nous rend singuliers est que nous avons le mandat, en vertu de la loi, de promouvoir le respect du droit international en matière de droits de la personne, ce qui est vraiment unique au Canada. La Commission canadienne des droits de la personne a des interactions ciblées avec le droit international en matière de droits de la personne, mais pas le genre de mandat général que nous avons.

À mon avis, le modèle de la Colombie-Britannique est le plus conforme au document international intitulé *Principes concernant le statut des institutions nationales*, aussi appelés Principes de Paris, qui mettent vraiment l'accent sur l'indépendance des commissions par rapport au gouvernement.

Comme M. Bhabha vous l'a dit lors d'une audience précédente, supprimer le rôle de filtre de la commission ne règle pas le problème des retards au tribunal, à mon avis, mais cela améliore l'efficacité de la commission elle-même. Étant une commission de deuxième génération — c'est-à-dire une commission qui n'a pas de rôle à jouer dans l'acceptation ou le règlement des plaintes au-delà de celui d'un intervenant occasionnel —, nous sommes en mesure de nous concentrer uniquement sur les problèmes systémiques, comme je l'ai dit. Il n'y a pas de concurrence pour nos ressources entre la résolution immédiate des conflits et le changement systémique à long terme. Il n'y a pas de conflits d'intérêts qui peuvent survenir

The primary complaints about first-generation commissions that I hear are twofold. First is that commissions can cause delay in the complaint process, and the second is that commissions either don't have the mandate or the resources to effectively address systemic human rights issues. They have a limited ability to tackle human rights issues upstream because a lot of the resources go to the complaint process if they are involved there.

Where those two issues are intertwined is where funding is concerned. Adequate funding will solve delay issues and, to some extent, the systemic concerns by building capacity within the commission. That piece has very little to do with structural change. However, obstacles to systemic advocacy also lie in these structural questions. When the process is as intertwined in the Canadian Human Rights Commission context, conflicts of interest can arise. If a commission is working on addressing an issue with a federal body in the context of a complaint against that body — that is, a complaint around a federal body — they may not be able to address that issue from any other angle such as advocacy, community engagement or public communications. In my view, these are serious limitations on any human rights commission but especially at the federal one as it acts as Canada's national human rights institution as accredited by the Global Alliance of National Human Rights Institutions.

I don't think that a structural shift alone will solve any systemic racism that has been identified in the commission nor does it guarantee better outcomes in the complaint process. What it could do is be a fresh start, one in which the mandate is renewed and the culture is rebuilt. It can also, very importantly, make much-needed room for the commission to take more leadership on changing the federal laws, policies and practices where systemic inequality is embedded.

Those are my opening comments. I very much look forward to your questions and the discussion to follow. Thank you.

The Chair: Thank you. I will now turn to Professor Clément to make his remarks.

Dominique Clément, Professor of Sociology, Faculty of Arts, University of Alberta, as an individual: Thank you. It's an honour to be speaking with you today.

entre le travail sur un dossier individuel et le travail de réforme des systèmes parce que tous nos efforts sont tournés vers ce dernier.

Les principales plaintes que j'entends au sujet des commissions de première génération sont de deux ordres. Premièrement, les commissions peuvent retarder le processus de traitement des plaintes, et deuxièmement, elles n'ont pas le mandat ou les ressources nécessaires pour régler efficacement les problèmes systémiques liés aux droits de la personne. Elles ont une capacité limitée de s'attaquer aux problèmes de droits de la personne en amont, car si elles participent au processus de traitement des plaintes, une grande partie des ressources y est consacrée.

Ces deux questions sont interreliées sur le plan du financement. Un financement adéquat réglera les problèmes de retard et, dans une certaine mesure, les problèmes systémiques en renforçant les capacités au sein de la commission. Cet élément a très peu à voir avec le changement structurel. Toutefois, les obstacles à la défense des droits systémique résident également dans ces questions structurelles. Lorsque le processus est aussi étroitement lié au contexte de la Commission canadienne des droits de la personne, des conflits d'intérêts peuvent survenir. Si une commission se penche sur une question avec un organisme fédéral dans le cadre d'une plainte contre cet organisme — c'est-à-dire une plainte contre un organisme fédéral —, elle pourrait ne pas être en mesure d'aborder cette question sous un autre angle, comme la défense des droits, la mobilisation communautaire ou les communications publiques. À mon avis, ce sont là des limites importantes pour toute commission des droits de la personne, mais en particulier pour la commission fédérale, car elle agit à titre d'institution nationale des droits de la personne au Canada, accréditée par l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de la personne.

Je ne crois pas qu'un changement structurel à lui seul réglera le racisme systémique qui a été identifié à la commission ni ne garantira de meilleurs résultats dans le processus de traitement des plaintes. Un tel changement pourrait par contre permettre de prendre un nouveau départ, de renouveler le mandat et de rebâtir la culture. Il peut aussi, ce qui est très important, faire en sorte que la commission puisse jouer davantage un rôle de chef de file pour ce qui est de modifier les lois, les politiques et les pratiques fédérales là où l'inégalité systémique est enracinée.

Voilà mes observations préliminaires. J'attends avec impatience vos questions et la discussion qui suivra. Merci.

La présidente : Merci. Je vais maintenant céder la parole à M. Clément.

Dominique Clément, professeur de sociologie, Faculté des arts, Université de l'Alberta, à titre personnel : Merci. C'est un honneur de m'adresser à vous aujourd'hui.

I'm here in my capacity as an academic in the social sciences who has spent almost 20 years studying human rights laws in Canada. In addition to having consulted and collaborated with several human rights commissions across the country, including the CHRC, I have studied several human rights institutions around the world. My area of expertise is mainly around how people experience the law, how the law and institutions are perceived by the public and the broader social significance of human rights institutions. I would like to focus my comments today on three particular issues, the first of which will complement the preceding comments.

First, this proposal, which has been mentioned several times in these hearings as a possible solution, namely, that the federal government should shift to a direct access model. While I am deeply sympathetic to frustrations expressed about the commission's gatekeeper role, I would urge the committee to be cautious in considering such a proposal. Our research shows that the direct access model is rife with delays, that there is likely to be only a modest increase in the number of cases to reach a hearing, that there can be an increase in backlogged cases and that complainants are less likely to succeed in their cases under a direct access system. There is a reason why the commission model remains the norm across Canada.

Now, to be sure, in this particular situation, where there is evidence of systemic discrimination within the CHRC, it profoundly undermines its role as a gatekeeper. Yet people using the direct access system face extensive delays are much more likely to appear at a hearing without legal representation and lack the resources and support to investigate a complaint among other issues. If a tribunal model were to be recommended by the committee, as the La Forest report recommended in 2000, it would be essential to have publicly funded legal assistance.

Second, the committee might consider how the current crisis facing the CHRC impacts its reputation in Canada and abroad. In 20 years, I have yet to encounter an anti-discrimination legal regime that is superior to Canada's. We really are a global leader in human rights law. Most countries' human rights institutions date to the 1990s, whereas Canada's system dates to the 1960s if not the 1940s. My colleagues in Europe, for example, often express envy at the way the Canadian system functions. I say this in no way to dismiss the need to address the systemic discrimination within the CHRC. Far from it. I want to stress the symbolic significance of human rights institutions. Their power lies in public perception. People take comfort from the existence of this legal regime even if they don't engage with it themselves. The current crisis is a crisis of confidence in public perception and addressing this issue must be part of the solution.

Je suis ici en qualité d'universitaire en sciences sociales ayant passé près de 20 ans à étudier les lois sur les droits de la personne au Canada. En plus d'avoir fait un travail de consultation avec plusieurs commissions des droits de la personne partout au pays, y compris la CCDP, et d'avoir collaboré avec elles, j'ai étudié plusieurs institutions des droits de la personne dans le monde. Mon domaine d'expertise porte principalement sur la façon dont les gens vivent le droit, la façon dont le public perçoit le droit et les institutions et la signification sociale plus générale des institutions des droits de la personne. J'aimerais axer mes observations d'aujourd'hui sur trois questions particulières, dont la première complétera les observations précédentes.

Premièrement, prenons cette proposition, qui a été mentionnée à plusieurs reprises au cours de ces audiences comme étant une solution possible, à savoir que le gouvernement fédéral devrait passer à un modèle d'accès direct. Bien que je sois profondément sensible aux frustrations exprimées au sujet du rôle de filtre de la commission, j'exhorte le comité à faire preuve de prudence dans l'examen d'une telle proposition. Nos recherches montrent que le modèle d'accès direct est truffé de retards, que l'augmentation du nombre de cas entendus sera probablement modeste, mais qu'il peut y avoir une augmentation du nombre de cas en attente et que les plaignants sont moins susceptibles d'obtenir satisfaction dans le cadre d'un tel système. Ce n'est pas par hasard que le modèle de commission demeure la norme partout au Canada.

Il est certain que cette situation particulière au sein de la CCDP, dans laquelle il y a des preuves de discrimination systémique, mine profondément son rôle de filtre. Pourtant, les personnes qui utilisent le système d'accès direct sont confrontées à d'importants retards et sont beaucoup plus susceptibles de se présenter à une audience sans être représentées par un avocat et de ne pas avoir les ressources et le soutien nécessaires pour enquêter sur une plainte, entre autres choses. Si le comité devait recommander un modèle de tribunal, il serait essentiel d'avoir une aide juridique financée par l'État comme le préconisait le rapport La Forest en 2000.

Deuxièmement, le comité pourrait se pencher sur l'incidence de la crise actuelle sur la réputation de la CCDP au Canada et à l'étranger. En 20 ans, je n'ai pas encore vu de régime juridique anti-discrimination supérieur à celui du Canada. Nous sommes vraiment un chef de file mondial en matière de droits de la personne. La plupart des institutions des droits de la personne datent des années 1990, alors que le système canadien date des années 1960, voire des années 1940. Mes collègues en Europe, par exemple, sont souvent envieux du fonctionnement du système canadien. Je ne dis pas cela pour nier la nécessité de s'attaquer à la discrimination systémique au sein de la CCDP. Loin de là. Je tiens à souligner l'importance symbolique des institutions des droits de la personne. Leur pouvoir réside dans la perception du public. Les gens sont rassurés par l'existence de ce régime juridique, même s'ils n'y ont pas recours eux-mêmes. La

Finally, in addition to the solutions suggested by previous speakers, the committee should consider recommendation to strengthen the CHRC's education mandate. One of the most unfortunate trends among human rights institutions across the country since the 1990s has been a shift of resources away from education toward processing complaints. Yet these institutions were never designed to be primarily complaints-driven. A fundamental feature of the remit of every human rights institution in Canada is to create a culture of rights as a preventative strategy. Of the dozen or so government-sponsored investigations into provincial and federal human rights laws since 1983 — the most recent being in 2017 — each one has emphasized the essential feature of education. Education means funding and staff to produce training tools for employers and unions; providing public speakers to community or educational gatherings; engaging youth on social media and much, much more. Yet resources have been so badly reduced that, for all intents and purposes, human rights institutions have largely abandoned their education mandate in Canada.

In considering solutions and strategies for moving forward, the Senate might even consider recommending a formal review of the statute. It has, after all, been almost a quarter-century since the last one. Still, I focus my recommendations on education because education has the potential to change culture within institutions, including within the CHRC. In revitalizing the commission's education mandate, it would, among other solutions proposed during the hearings, foster a culture of rights within the CHRC that could function as a preventative strategy rather than a current process of focusing on reaction and dealing with discrimination after it occurs. Thank you very much.

The Chair: Thank you very much. Before asking and answering questions, I would like to ask committee members and witnesses in the room for the duration of this meeting to please refrain from leaning in too close to the microphone or remove your earpiece when doing so. This will avoid any sound feedback that could negatively impact committee staff in the room.

We will now proceed to questions from the senators. I would like to remind each senator that you have five minutes including question and answer. We will start with Deputy Chair Bernard.

crise actuelle est une crise de confiance dans la perception du public, et la résolution de ce problème doit faire partie de la solution.

Enfin, en plus des solutions suggérées par les intervenants précédents, le comité devrait envisager de recommander un renforcement du mandat de la CCDP en matière d'éducation. L'une des tendances les plus malheureuses au sein des institutions des droits de la personne au Canada depuis les années 1990 a été le déplacement des ressources de l'éducation vers le traitement des plaintes. Pourtant, ces institutions n'ont jamais été conçues pour être axées principalement sur les plaintes. Un aspect fondamental du mandat de chaque institution des droits de la personne au Canada est de créer une culture des droits comme stratégie de prévention. Une douzaine d'enquêtes ont été parrainées par le gouvernement sur les lois provinciales et fédérales sur les droits de la personne depuis 1983 — la plus récente remontant à 2017 — et toutes ont mis l'accent sur l'éducation comme composante essentielle. L'éducation signifie du financement et du personnel pour produire des outils de formation pour les employeurs et les syndicats; fournir des conférenciers publics aux réunions communautaires ou éducatives; faire participer les jeunes dans le cadre des médias sociaux et bien plus encore. Pourtant, les ressources ont été tellement réduites que, à toutes fins pratiques, les institutions de défense des droits de la personne ont en grande partie abandonné leur mandat en matière d'éducation au Canada.

En envisageant des solutions et des stratégies pour aller de l'avant, le Sénat pourrait même envisager de recommander un examen officiel de la loi. Après tout, près d'un quart de siècle s'est écoulé depuis le précédent examen. Néanmoins, mes recommandations se concentrent sur l'éducation parce qu'elle a la capacité de changer la culture au sein des établissements, y compris au sein de la CCDP. Une revitalisation du mandat de la commission en matière d'éducation, entre autres solutions proposées, au cours des audiences, aurait pour effet de favoriser une culture des droits au sein de la CCDP qui pourrait fonctionner comme une stratégie préventive plutôt que comme un processus axé sur la réaction et le traitement de la discrimination a posteriori comme c'est le cas aujourd'hui. Merci beaucoup.

La présidente : Merci beaucoup. Avant de poser des questions et d'y répondre, j'aimerais demander aux membres du comité et aux témoins présents dans la salle pendant la présente réunion de bien vouloir éviter de se pencher trop près du microphone ou de retirer leur oreillette. Cela permettra d'éviter tout effet Larsen qui pourrait avoir une incidence négative sur le personnel du comité dans la salle.

Nous allons maintenant passer aux questions des sénateurs. J'aimerais rappeler à chaque sénateur qu'il dispose de cinq minutes, questions et réponses comprises. Nous allons commencer par la vice-présidente Bernard.

Senator Bernard: Thank you, chair. Let me put myself on the second round now because I know I'll need more than five minutes with these two witnesses.

Thank you both for your testimony today. We appreciate you taking the time to be here. I think I'll start with Professor Clément. You talked about Canada's place on the world stage with regard to how human rights are seen around the world, and you have been studying human rights law for 20 years. I would like your opinion on this: How did we get here? How did we get to a place in Canada where there is a whole question of confidence in our federal Human Rights Commission because of the finding of systemic discrimination and racism? How did we get here? What is your research showing us?

Mr. Clément: Thank you for that question. What is happening at the CHRC, unfortunately, is simply, in some ways, a reflection of Canadian society. Unconscious bias, systemic inequality and systemic discrimination remains pervasive in this country.

I teach an introduction to sociology course on social problems. When we look at, in this case the situation facing Black Canadians, statistically, they face immense challenges and structural barriers to equality in our society. Part of my answer is that it is a reflection of the broader society.

The second part of my answer is that one of the strengths of the Canadian system has always been, as I mentioned, education, but we have shifted away from that. These institutions — and it's not only federally, it's across the board in the provinces as well — have essentially become complaint systems. In some ways, our complaint system is one of the best in the world. Compared to Europe and the United States, ours is one of the best. However, because the focus has been on complaints, we have lost that focus on developing a culture of rights, which is really the only way that we can address systemic inequality. We got here, despite having a world-class system, because of the focus on resources on complaints rather than education. It has allowed these types of developments to occur within these institutions. Thank you.

Senator Bernard: What evidence is there that a focus on education would really make a difference with regards to a culture of rights in this broader context of anti-Black racism which we know to be quite rampant in Canada?

Mr. Clément: In terms of evidence, it's theoretical in the sense that education is the only way we can ever hope. We need

La sénatrice Bernard : Merci, madame la présidente. Permettez-moi de m'inscrire dès maintenant pour le deuxième tour, car je sais que j'aurai besoin de plus de cinq minutes avec ces deux témoins.

Je vous remercie tous les deux de votre témoignage d'aujourd'hui. Nous vous sommes reconnaissants d'avoir pris le temps de venir. Je vais commencer par M. Clément. Vous avez parlé de la place du Canada sur la scène mondiale s'agissant de la perception des droits de la personne dans le monde, et vous étudiez les lois sur ces droits depuis 20 ans. J'aimerais avoir votre opinion à ce sujet. Comment en sommes-nous arrivés là? Comment, au Canada, en sommes-nous arrivés à un point où se pose une question de confiance à l'égard de la Commission canadienne des droits de la personne en raison de la constatation de discrimination et de racisme systémiques? Comment en sommes-nous arrivés là? Que nous montrent vos recherches?

M. Clément : Je vous remercie de cette question. Ce qui se passe à la CCDP, malheureusement, est tout simplement, à certains égards, un reflet de la société canadienne. Les préjugés inconscients, l'inégalité systémique et la discrimination systémique demeurent omniprésents dans notre pays.

Je donne un cours d'introduction à la sociologie sur les problèmes sociaux. Lorsque nous examinons, dans ce cas-ci, la situation des Canadiens noirs, statistiquement, nous constatons qu'ils font face à d'immenses défis et à des obstacles structurels à l'égalité dans notre société. La première partie de ma réponse est que c'est un reflet de la société en général.

La deuxième partie de ma réponse est que l'une des forces du système canadien a toujours été, comme je l'ai mentionné, l'éducation, mais nous nous en sommes éloignés. Ces institutions — et ce n'est pas seulement au niveau fédéral, c'est aussi le cas dans toutes les provinces — sont essentiellement devenues des systèmes de traitement des plaintes. À certains égards, notre système de traitement des plaintes est l'un des meilleurs au monde. Comparé à l'Europe et aux États-Unis, le nôtre est l'un des meilleurs. Cependant, parce que l'accent a été mis sur les plaintes, nous avons perdu de vue le développement d'une culture des droits, ce qui est vraiment la seule façon de s'attaquer à l'inégalité systémique. Nous en sommes arrivés là, même si nous avons un système de calibre mondial, parce que l'accent est mis sur les ressources consacrées aux plaintes plutôt que sur l'éducation. C'est ce qui a permis à ce type de situations de se développer au sein de ces institutions. Merci.

La sénatrice Bernard : Quelles preuves a-t-on que le fait de mettre l'accent sur l'éducation ferait vraiment une différence en matière de culture des droits dans ce contexte plus large de racisme contre les Noirs qui, nous le savons, est très répandu au Canada?

M. Clément : Pour ce qui est des données probantes, elles sont théoriques en ce sens que l'éducation est la seule façon

a preventive strategy. We need a strategy that is not reactive; it has to be preventive. In that sense, an education is our best option, and making a preventive strategy rather than simply a reactive one.

In terms of evidence, I would also point out that we do, for example, interviews with people who have been involved in these processes in Alberta and other places in Canada. It is remarkable, the lack of awareness that people have about how the system operates. Because of that lack of awareness, they are vulnerable to pressure, bias and abuse by staff in human rights commissions.

The hope would be, in terms of evidence — seeing the evidence, given that people are unaware of how the system operates — education would hopefully make Canadians more empowered to use these institutions. Thank you.

Senator Bernard: Ms. Govender, you talked about the fact that a structural shift alone is not likely to make changes and a focus solely on systemic issues limits one's ability to deal with more of the upstream issues, the kind of prevention work that our other witness is talking about.

Can you say more about how your office is addressing those specific issues? What recommendations would you have around addressing the systemic nature of anti-Black racism itself?

Ms. Govender: If I could clarify, my comments were that a focus on taking away the complaint function — moving it to this second-generation model, or a direct-access model, whichever one you call it — in my view, would increase the ability of a commission; in fact, it necessarily will change the ability of the commission to do the systemic work, including but not limited to education.

In our office, our mandate is entirely to protect and promote human rights, again, divorced from the complaint structure for the most part, except intervening in cases that have a systemic component.

We do work that is intervening in cases — I'll start there, since I already mentioned it — getting involved as a third party in ongoing litigation, either before the courts or the tribunal.

We have the ability to launch public inquiries. We wrapped up a large public inquiry into the rise of hate during COVID and made recommendations to government for change.

d'espérer. Nous avons besoin d'une stratégie de prévention. Nous avons besoin d'une stratégie qui ne soit pas réactive, mais préventive. Ainsi, l'éducation est notre meilleur atout, avec la mise en place d'une stratégie de prévention plutôt que d'une stratégie réactive.

Pour ce qui est de la preuve, je signale également que nous faisons, par exemple, des entrevues avec des gens qui ont participé à ces processus en Alberta et ailleurs au Canada. Le manque de sensibilisation des gens au fonctionnement du système est remarquable. En raison de ce manque de sensibilisation, ils sont vulnérables aux pressions, aux préjugés et aux abus du personnel des commissions des droits de la personne.

On pourrait espérer, en ce qui concerne les données probantes — vu que les gens ne savent pas comment le système fonctionne —, que l'éducation donnerait aux Canadiens davantage d'outils pour utiliser ces institutions. Merci.

La sénatrice Bernard : Madame Govender, vous avez dit qu'une modification structurelle n'est pas susceptible à elle seule d'apporter des changements et que le fait de mettre l'accent uniquement sur les problèmes systémiques limite la capacité de s'occuper d'un plus grand nombre de problèmes en amont, en l'occurrence le genre de travail de prévention dont a parlé notre autre invité.

Pouvez-vous nous en dire plus sur la façon dont votre bureau s'attaque à ces problèmes particuliers? Quelles recommandations feriez-vous au sujet de la nature systémique du racisme envers les Noirs?

Mme Govender : Si vous me permettez d'apporter une précision, j'ai dit qu'à mon avis, le fait de mettre l'accent sur l'élimination de la fonction de traitement des plaintes — en passant à ce modèle de deuxième génération, ou à un modèle d'accès direct, peu importe comment vous l'appellez — augmenterait la capacité d'une commission; en fait, cela va nécessairement changer la capacité de la commission de faire le travail systémique, et notamment le travail d'éducation.

Le mandat de notre bureau est entièrement consacré à la protection et à la promotion des droits de la personne, j'insiste, indépendamment de la structure de traitement des plaintes pour l'essentiel, sauf pour intervenir dans des cas qui comportent un élément systémique.

Notre travail consiste à intervenir dans des affaires — je vais commencer par là, puisque je l'ai déjà mentionné — à titre de tierce partie dans des litiges en cours, que ce soit devant les cours de justice ou au tribunal.

Nous avons la capacité de lancer des enquêtes publiques. Nous avons conclu une vaste enquête publique sur la montée de la haine pendant la COVID-19 et avons recommandé des changements au gouvernement.

We have a mandate around education. We run big public awareness campaigns as well as more targeted workshops, for example, to help people have that kind of understanding that you heard about from my fellow panel member here around the role of one-to-one education, helping people to understand what is human rights law? What are my obligations and rights?

We do large research projects and work on law and policy reform. We do a lot of communications and engagement to engage people in our work. That's the range of systemic work that we do. It could be set up differently. It could be a different range. That's the way that we have breathed life into the human rights code construction of the commission.

Senator Arnot: Thank you, witnesses.

Professor Clément, I endorse what you are saying. I believe in the power of education. I believe that we need to build a culture in Canada that respects human rights. The way to change the culture of the community is to change the culture of the education system.

Do you think it would be a good idea for educators in Canada, from grades K to 12, to focus on the rights and the responsibilities of citizenship in Canada; to focus on respect for every citizen without exception; to use the five essential competencies of Canadian citizenship — the five E's — that students should be ethical, enlightened, engaged, empowered and empathetic; that we should be studying six big social context issues that are apparent today: Racism, discrimination on the basis of gender, discrimination on the basis of mental health and addictions and the discrimination on disabilities?

I ask that in this sense: There is a set of resources that was built by the Saskatchewan Human Rights Commission that does exactly this. It is now owned by the Conventus Citizenship Education Foundation. It intentionally and explicitly teaches Canadians the values of Canadian citizenship, particularly democracy. That emphasis would be a way that we could build a culture of rights in this country.

Do you have any comments on that, sir? Are you aware of those resources? If you are not, I commend them to you. If you wrote anything in a follow-up to this committee about this, it would be quite helpful.

Mr. Clément: Absolutely. I am aware of those resources. Saskatchewan, in many ways, has been a leader in producing educational materials.

Nous avons un mandat en matière d'éducation. Nous menons de grandes campagnes de sensibilisation auprès du public et organisons des ateliers plus ciblés, par exemple, pour aider les gens à comprendre le rôle de l'éducation individuelle dont vous a parlé mon collègue ici présent, pour aider les gens à comprendre ce qu'est la loi sur les droits de la personne. Quelles sont mes obligations et mes droits?

Nous menons de grands projets de recherche et travaillons à la réforme du droit et des politiques. Nous faisons beaucoup de communications et de mobilisation pour faire participer les gens à notre travail. C'est l'éventail du travail systémique que nous faisons. Il pourrait être établi différemment. La fourchette pourrait être différente. C'est ainsi que nous avons construit le code des droits de la personne de la commission.

Le sénateur Arnot : Merci aux témoins.

Monsieur Clément, j'appuie vos propos. Je crois au pouvoir de l'éducation. Je crois que nous devons bâtir au Canada une culture qui respecte les droits de la personne. Pour changer la culture de la communauté il faut changer la culture du système d'éducation.

Pensez-vous que ce serait une bonne idée que les éducateurs du Canada, de la maternelle à la 12^e année, se concentrent sur les droits et les responsabilités de la citoyenneté au Canada; qu'ils se concentrent sur le respect de chaque citoyen, sans exception; sur l'utilisation des cinq compétences essentielles de la citoyenneté canadienne — les cinq E — selon lesquelles les étudiants doivent être éthiques, éclairés, engagés, en contrôle et empathiques; que nous devrions étudier les six grands enjeux sociaux que l'on constate aujourd'hui, soit le racisme, la discrimination fondée sur le sexe; la discrimination fondée sur la santé mentale et la toxicomanie et la discrimination fondée sur les handicaps?

Ma question s'appuie sur l'exemple de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan qui a créé un ensemble de ressources dont c'est précisément l'objet. Ces ressources appartiennent maintenant à la Conventus Citizenship Education Foundation qui enseigne aux Canadiens de façon délibérée et explicite les valeurs de la citoyenneté canadienne, en particulier la démocratie. Ce serait une façon de bâtir une culture des droits dans ce pays.

Avez-vous des commentaires à ce sujet, monsieur? Avez-vous connaissance de ces ressources? Si ce n'est pas le cas, je vous les recommande. Si vous écriviez quelque chose à ce sujet dans le cadre d'un suivi au comité, ce serait très utile.

M. Clément : Absolument. Je connais l'existence de ces ressources. À bien des égards, la Saskatchewan a été un chef de file dans la production de matériel didactique.

We are currently doing a survey of human rights commissions' educational content across Canada. What we're finding is many commissions' resources date back to 2012–2017. That becomes problematic, especially around gender identity, which is now commonly a ground of discrimination across Canada. The language around this has changed dramatically in the last five to ten years. You have to update those resources. Many commissions haven't done that.

The La Forest report in 2000 strongly recommended that the commissions work together to avoid overlap and to take advantage of what Saskatchewan was doing and use that. It hasn't really happened. That's a leadership role that the Canadian Human Rights Commission could play in terms of mobilizing resources across Canada and avoiding overlap.

Your point about K-to-12 education is essential. This is where the commission should play a role. There is great work being done by NGOs in Canada. I work at the John Humphrey Centre for Peace and Human Rights. They are in the schools with the kids and the teachers. They are doing fantastic work while working on shoestring budgets. They try to work with the commissions. The commissions have very few resources for education. I completely agree with what you have just said. I do think more can be done in a leadership role for the CHRC.

Remember that human rights law in Canada is non-partisan. Every political party has supported and advocated for human rights. This should be an education issue, and it's a non-partisan one we can all embrace. Thank you.

Senator Arnot: This question is directed to Ms. Govender, the Human Rights Commissioner of British Columbia.

I agree that it's a mistake to fully embrace an open system, in my opinion, because we are making a number of assumptions. From the evidence that I can see, Ontario currently has a backlog of 9,000 cases. In 2022, British Columbia had a significant backlog; they were unable to meet the service standards expected of them. This is the tribunal, not your commission. The tribunal had, on average, a wait time of between four and a half and seven years before there is a hearing.

In Alberta, about three years ago, there was a wait time of six years before you could get a mediation hearing.

In Manitoba, there is a backlog of 400 cases. It takes two years before an investigator is assigned.

Nous menons actuellement une enquête sur le contenu éducatif des commissions des droits de la personne partout au Canada. Nous constatons que les ressources de nombreuses commissions remontent à 2012-2017. Cela devient problématique, surtout en ce qui concerne l'identité de genre, qui est maintenant un motif de discrimination courant au Canada. La terminologie à cet égard a changé radicalement au cours des cinq à dix dernières années. Il faut mettre à jour ces ressources. De nombreuses commissions ne l'ont pas fait.

Le rapport La Forest de 2000 recommandait vivement que les commissions travaillent ensemble pour éviter les dédoublements, mais aussi de tirer parti de ce que fait la Saskatchewan. Cela ne s'est pas vraiment produit. La Commission canadienne des droits de la personne pourrait jouer un rôle de leadership pour mobiliser des ressources partout au Canada et éviter les dédoublements.

Ce que vous dites au sujet de l'éducation de la maternelle à la 12^e année est essentiel. C'est là que la commission devrait jouer un rôle. Les ONG canadiennes font de l'excellent travail. Je travaille au John Humphrey Centre for Peace and Human Rights qui envoie des intervenants dans les écoles. Cet organisme fait un travail fantastique avec les enfants et les enseignants malgré des budgets dérisoires. Il essaie de travailler avec les commissions. Les commissions ont très peu de ressources pour l'éducation. Je suis tout à fait d'accord sur ce que vous venez de dire. Je pense qu'on peut faire davantage pour placer la CCDP dans un rôle de leadership.

N'oubliez pas que la loi en matière de droits de la personne au Canada fait abstraction de tout intérêt partisan. Tous les partis politiques ont appuyé et défendu les droits de la personne. Ce devrait être une question d'éducation, et c'est une question qui dépasse les intérêts partisans à laquelle nous pouvons tous souscrire. Merci.

Le sénateur Arnot : Ma question s'adresse à Mme Govender, la commissaire aux droits de la personne de la Colombie-Britannique.

Je conviens que c'est une erreur d'adopter un système entièrement ouvert, parce que cela repose sur un certain nombre d'hypothèses. D'après ce que je peux voir, l'Ontario a actuellement un arriéré de 9 000 cas. En 2022, la Colombie-Britannique avait un arriéré important; elle n'a pas été en mesure de respecter les normes de service attendues. Je parle du tribunal, pas de votre commission. En moyenne, il y avait entre quatre ans et demi et sept ans d'attente avant la tenue d'une audience au tribunal.

En Alberta, voici environ trois ans, il fallait attendre six ans avant d'obtenir une audience de médiation.

Au Manitoba, il y a un arriéré de 400 cas. Il faut deux ans avant qu'un enquêteur soit affecté.

Before people embrace a tribunal model, you are getting, in my opinion, access to delay, not access to justice. The evidence is overwhelming about this. Do you agree?

Here's a broad question for both witnesses: Do you think that this committee should look at creating a study on the human rights regime in Canada, its strengths and weaknesses? For instance, we don't have a universal human rights code in Canada. In the provinces and territories, what is protected is not the same. We need to have a robust examination.

The common denominator in issues facing all the human rights commissions in Canada, including this federal Canadian one, is chronic underfunding. They are completely underfunded. They can't do their work. The evidence is overwhelming.

Do you agree that this committee should consider studying an in-depth review of the human rights regime in this country?

Ms. Govender: Well, if I can just start with the beginning, I would like to clarify that I am not against creating a direct access model. In fact, I think our model here in B.C. is working well from a commission perspective.

The delay has remained. Again, I think that is due to a lack of funding, which is separate from the issue of whether it is set up as a direct access model. It is: Are commissions and human rights institutions in this country properly supported? I think the answer to that is. No. That's the root of massive delays, in my view. I totally agree with those massive delays. I agree it's a huge problem of access to justice. But it is distinct from the question of whether it should be direct access. It has often been confused, and I think the experience for us is that it makes no difference whether there is a commission involved or not. It's about properly funding the system to be able to meet those complaints.

B.C. has announced a major influx of funding for the tribunal. We'll see what happens there in terms of being able to address the delay. That was very recent; I believe that was in March.

Senator Arnot: Ms. Govender, is there any evidence that Black Canadians' complaints about racism and discrimination have been treated in a more fair and equitable manner for a fair and equitable outcome in British Columbia using the direct access model of the tribunal?

Avant que les gens adoptent un modèle de tribunal, on obtient, à mon avis, l'accès aux retards et non l'accès à la justice. Les preuves sont accablantes. Êtes-vous d'accord?

J'aimerais poser une question générale aux deux témoins. Pensez-vous que le comité devrait envisager la création d'une étude sur le régime des droits de la personne au Canada, ses forces et ses faiblesses? Par exemple, nous n'avons pas de code universel des droits de la personne au Canada. Dans les provinces et les territoires, les protections ne sont pas les mêmes. Nous avons besoin d'un examen rigoureux.

Le dénominateur commun des problèmes auxquels sont confrontées toutes les commissions des droits de la personne au Canada, y compris celle du Canada, c'est le sous-financement chronique. Nos commissions sont complètement sous-financées. Elles ne peuvent pas faire leur travail. Les preuves sont accablantes.

Êtes-vous d'accord pour dire que le comité devrait envisager d'étudier en profondeur le régime des droits de la personne au Canada?

Mme Govender : Eh bien, si je peux commencer par le début, j'aimerais préciser que je ne suis pas contre la création d'un modèle d'accès direct. En fait, je pense que notre modèle en Colombie-Britannique fonctionne bien du point de vue de la commission.

Les retards sont toujours là. Encore une fois, je pense que c'est dû à un manque de financement, ce qui est distinct de la question de savoir si c'est un modèle d'accès direct. La question est la suivante : les commissions et les institutions des droits de la personne dans ce pays sont-elles suffisamment appuyées? Je pense que la réponse est non. À mon avis, c'est la cause des retards massifs. Je suis entièrement d'accord au sujet de ces retards énormes. Je conviens que c'est un énorme problème d'accès à la justice, mais c'est une autre question de savoir si nous devrions instaurer un modèle d'accès direct. On a souvent confondu les deux questions, et je pense que l'expérience nous a appris que le fait qu'une commission soit en cause ou non n'a aucune importance. Il s'agit de financer adéquatement le système pour pouvoir répondre à ces plaintes.

La Colombie-Britannique a annoncé un apport important de fonds pour le tribunal. Nous verrons ce qui se passera pour ce qui est de régler le problème des retards. Cet apport est encore très récent; je crois qu'il ne remonte qu'au mois de mars dernier.

Le sénateur Arnot : Madame Govender, y a-t-il des preuves que les plaintes des Canadiens noirs au sujet du racisme et de la discrimination ont été traitées de façon plus juste et équitable pour mener à un résultat juste et équitable en Colombie-Britannique au moyen du modèle d'accès direct du tribunal?

Ms. Govender: I don't have that at my fingertips. Also, I don't think it would be helpful. For 17 years, we had only a tribunal. We were the only jurisdiction in the country without a commission. We had nobody doing that triage, access to justice model, except a non-profit doing support for folks. But no public body was charged with doing that support that a commission plays in this more traditional first-generation model, nor did we have a public body looking at systemic change. We have had only the last three and a half years to go by, so not enough time yet to see how that change plays out.

In my view, again, the experience of starting this organization and running it is that there are a huge number of issues on our plate, and a lot of efficacy in having that separated from the complaint process because we're able to have the resources to address it and also to ensure that we're not conflicted out of working on systemic issues, which is the message I often get from my colleagues across the country.

Senator Arnot: I didn't get an answer to my second question from either of the two witnesses.

The Chair: Can we put it on second round?

Senator Arnot: I want it done before the end of this panel. Thank you.

The Chair: Before I turn to Senator Jaffer, I want to acknowledge that Senator Kim Pate has joined us. Welcome, Senator Pate.

Senator Pate: Thank you very much.

The Chair: You represent the Province of Ontario, for anyone watching and wondering.

Senator Jaffer: Thank you very much to both of you for being here. To have Ms. Govender, the commissioner, from B.C., is a real pleasure. Her mom and I worked together for many years. I know of your work in B.C., so it's an absolute pleasure to have you here.

I'm glad that you are here, because I'm struggling. Up to now, I believe we have been skirting this. The real reason that this study is being done is because of racism, mainly in the Canadian Human Rights Commission, and we have had employees speak about this. People who work in the commission are speaking

Mme Govender : Je n'ai pas ces informations sous la main, et de toute façon, je ne pense pas qu'elles seraient utiles. Pendant 17 ans, nous n'avons eu qu'un tribunal. Nous étions la seule administration au pays à ne pas avoir de commission. Nous n'avions personne pour faire ce triage, pour s'occuper du modèle d'accès à la justice, sauf un organisme sans but lucratif qui aidait les gens. Mais aucun organisme public n'a été chargé de fournir le soutien qu'une commission apporte à ce modèle plus traditionnel de première génération, et nous n'avons pas non plus d'organisme public chargé de se pencher sur le changement systémique. Comme nous n'avons eu que les trois dernières années et demie pour constater les changements, nous n'avons pas encore eu assez de temps pour voir comment ils se concrétiseront.

À mon avis, encore une fois, l'expérience de la création et de la gestion de cette organisation nous a appris qu'il y a un très grand nombre de problèmes sur lesquels nous devons nous pencher, et que de grands gains d'efficacité peuvent être réalisés en séparant ces problèmes du processus de traitement des plaintes, parce que nous sommes en mesure d'avoir les ressources nécessaires pour régler les problèmes et aussi pour nous assurer que nous ne sommes pas en conflit avec les problèmes systémiques, ce qui est le message que je reçois souvent de mes collègues partout au pays.

Le sénateur Arnot : Aucun des deux témoins n'a répondu à ma deuxième question.

La présidente : Cela peut-il attendre au deuxième tour?

Le sénateur Arnot : J'aimerais obtenir une réponse avant la fin de la séance. Merci.

La présidente : Avant de céder la parole à la sénatrice Jaffer, je tiens à souligner que la sénatrice Kim Pate s'est jointe à nous. Bienvenue, madame Pate.

La sénatrice Pate : Merci beaucoup.

La présidente : Vous représentez la province de l'Ontario, pour ceux qui nous regardent et qui se posent la question.

La sénatrice Jaffer : Merci beaucoup à vous deux d'être ici. Nous sommes très heureux d'accueillir Mme Govender, la commissaire de la Colombie-Britannique. Sa mère et moi avons travaillé ensemble pendant de nombreuses années. J'ai beaucoup entendu parler de votre travail en Colombie-Britannique, et c'est donc un grand plaisir de vous accueillir ici.

Je suis heureuse que vous soyez ici, parce que je me pose de sérieuses questions. Jusqu'à maintenant, je crois que nous avons contourné la véritable question. La véritable raison pour laquelle cette étude est effectuée, c'est à cause du racisme, surtout à la Commission canadienne des droits de la personne, et des

about how they are being treated, let alone what happens to people who come in front of the commission.

Ms. Govender, does the Canadian Human Rights Commission have to start again? Does it need to completely change? If someone who is working in the commission is saying, “I’m being treated unfairly,” how can a Black person with a complaint go to the commission?

Ms. Govender: Two questions are embedded there. One is: Do we need a complete change in order to create change in the commission? The other is: Do we need a complete change so Canadians will see there is a new commission that they can trust? It goes to Professor Clément’s comment around credibility of the commission.

I don’t think I can answer the first question to any satisfaction; none of us can, in a crystal ball sense. A new structure could be set up for all kinds of other good reasons as well. There are other good motivations for working toward an independent model that is more systemic in focus, can be bold on actions and has the mandate to address a systemic issue — not just tinkering around the edges but getting at the heart of issues. That kind of commission, from our experience, is held to a very high standard by our staff, communities and the public for very good reason. They see us as the ones who need to be leading the way, and they are holding us to that high standard. We get a lot of feedback, both good and bad, to help move us to a better place.

That would be my experience on that question. The credibility piece is key. It is important to show Canadians that real action is being taken, and that Black and other racialized people in Canada can see this as a real avenue for change.

That kind of change would be useful in that way as well.

Senator Jaffer: My colleague Senator Arnot and Professor Clément talked about delays, but delays are in everything, including the court system. It’s not just the Human Rights Commission or the direct access. Delays exist everywhere because of resource issues. This is not to do with the commission in particular but to answer what my colleague was saying. Not that I’m supposed to answer here, but I think the delays are inbred in all our processes.

employés en ont parlé. Des gens qui travaillent à la commission parlent de la façon dont ils sont traités, sans parler de ce qui arrive aux gens qui comparaissent devant la commission.

Madame Govender, est-ce que la Commission canadienne des droits de la personne doit repartir sur de nouvelles bases? Doit-elle être revue en profondeur? Si quelqu’un qui travaille à la commission dit qu’il est traité injustement, comment une personne noire qui a une plainte à déposer peut-elle s’adresser avec confiance à la commission?

Mme Govender : Cette question comporte deux volets distincts. Premièrement, avons-nous besoin d’une refonte en profondeur pour créer un changement au sein de la commission? Deuxièmement, avons-nous besoin d’un changement complet pour que les Canadiens puissent voir qu’il y a une nouvelle commission à laquelle ils peuvent faire confiance? Cela rejoint le commentaire de M. Clément au sujet de la crédibilité de la commission.

Je ne pense pas pouvoir répondre à la première question de façon satisfaisante; aucun d’entre nous ne le peut, à moins d’avoir une boule de cristal. Une nouvelle structure pourrait être mise en place pour toutes sortes d’autres bonnes raisons également. Il y a d’autres bonnes raisons de travailler à l’élaboration d’un modèle indépendant avec un accent plus systémique, qui permet d’être audacieux dans nos actions et qui donne le mandat de s’attaquer à un problème systémique — pas seulement de faire du rafistolage, mais d’aller au cœur des problèmes. Une commission de ce genre, d’après notre expérience, est assujettie à des normes très élevées de la part de notre personnel, des collectivités et du public, et ce, pour de très bonnes raisons. Les gens nous considèrent comme ceux qui doivent montrer la voie, et ils nous obligent à respecter cette norme élevée. Nous recevons beaucoup de commentaires, bons et mauvais, pour nous aider à nous améliorer.

C’est ce que je sais de cette question. La crédibilité est essentielle. Il est important de montrer aux Canadiens que des mesures concrètes sont prises et que les Noirs et les autres personnes racisées au Canada puissent voir cela comme une véritable avenue de changement.

Ce genre de changement serait également utile.

La sénatrice Jaffer : Mon collègue, le sénateur Arnot, et M. Clément, ont parlé de retards, mais il y en a dans tout, y compris dans le système judiciaire. Il n’y en a pas seulement à la Commission des droits de la personne ni dans les modèles d’accès direct. Il y a des retards partout à cause du manque de ressources. Je ne veux pas parler de la commission en particulier, mais plutôt répondre à ce que mon collègue disait. Loin de moi l’idée de répondre à cette question, mais je crois que les retards sont propres à tous nos processus.

You started with decolonization. For the last few weeks, we have been hearing, “Well, that exists in society.” I think Professor Clement also spoke about this. That exists in society. But I thought you go to the Human Rights Commission to get redress. I’m confused. I can’t accept that by saying it exists in society that it then exists in the commission. Can you comment on that?

Ms. Govender: The independence that we have as a commission has helped us to name clearly that one of the five strategic priorities during my term is decolonization work, and that it has allowed us to be bold in what we see as that. I’m not holding us out to be a perfect standard because I think that would be wrong. We are formed by colonial statutes and led by a non-Indigenous person. I am non-indigenous. I think we need to be humble about our place in decolonization for that reason. I also think that the independence allows us to be entirely separate from how government may define “decolonization” and to walk that path necessarily with government, to be bolder, and how we do that.

Also, I can speak as a newly set-up commission. We needed to imagine what we could be in the world. Part of setting up a new organization is to create that vision. We were able to think through how we do the things we do — not just what we do, but how do we do the things we do a bit differently? How do we put relationships at the centre of that? Reconciliation, relationships, respect, reciprocity — with these goals of decolonization, how do we build our organization from the ground up, not how do we reform the organization, which is a different question to ask?

Senator Jaffer: Thank you.

[*Translation*]

Senator Gerba: Welcome to the witnesses.

According to our two witnesses, it’s a difficult issue and a direct access model requires careful consideration.

I realize that many of the witnesses who have appeared before the committee are divided on whether to adopt a direct access model. I do have questions about the system in place. For instance, Ms. Govender, can you describe how you handle complaints in British Columbia so that the burden of proof isn’t on the complainant? One of the causes of the delays seems to be that, not only are the complaints being dismissed, but also, when they do have to be addressed, they aren’t being dealt with fairly.

Vous avez commencé par la décolonisation. Depuis quelques semaines, on entend dire que cela existe dans la société. Je crois que M. Clément en a également parlé. Cela existe dans la société, mais ne doit pas servir d’excuse. Je pensais que l’on s’adressait à la Commission des droits de la personne pour obtenir réparation. Je suis confuse. Je ne peux pas accepter que la commission se réfugie derrière cette excuse. Pouvez-vous répondre à cela?

Mme Govender : L’indépendance que nous avons en tant que commission nous a aidés à nommer clairement que l’une des cinq priorités stratégiques pendant mon mandat est le travail de décolonisation, et cela nous a permis d’être audacieux dans ce que nous considérons comme faisant partie de cette mission. Je ne prétends pas que nous ayons atteint une norme parfaite, car je pense que ce serait une erreur. Notre pays est fondé sur des lois coloniales et il est dirigé par une personne non autochtone. Je suis non autochtone. Je pense que nous devons être humbles quant à la place que nous devons occuper dans la décolonisation pour cette raison. Je pense aussi que l’indépendance nous permet de nous détacher entièrement de la façon dont le gouvernement peut définir la « décolonisation » et de ne pas être obligés de suivre nécessairement cette voie avec le gouvernement, d’être plus audacieux et de choisir la voie que nous empruntons.

De plus, je peux parler au nom d’une nouvelle commission. Nous avons dû imaginer ce que nous pouvions représenter dans le monde. Pour mettre sur pied une nouvelle organisation, il faut créer cette vision. Nous avons pu réfléchir à la façon dont nous faisons les choses — pas seulement à ce que nous faisons, mais à comment nous faisons les choses un peu différemment. Comment mettre les relations au centre de tout cela? La réconciliation, les relations, le respect, la réciprocité — en gardant ces objectifs de décolonisation à l’esprit, comment bâtir notre organisation à partir de la base, et non pas comment réformer l’organisation, ce qui est une question différente à poser.

La sénatrice Jaffer : Merci.

[*Français*]

La sénatrice Gerba : Bienvenue aux témoins.

Les deux témoins nous disent que c’est difficile, qu’il faut faire attention avec le système direct.

Je comprends que beaucoup de témoins qui ont comparu devant ce comité sont partagés sur cette question de passage direct ou non. Je me demande quand même si le système qui est mis en place — par exemple, madame Govender, en Colombie-Britannique, pouvez-vous nous expliquer comment vous traitez les plaintes pour éviter que le fardeau de la preuve revienne aux plaignants? L’un des problèmes qui semble être à l’origine des retards, c’est que non seulement les plaintes sont rejetées, mais quand elles doivent être traitées, elles ne sont pas traitées de façon équitable.

Given the way you work in British Columbia, do you always address the complaint taking into account that the complainant — so in this case, a member of the Black community — bears the burden of proof? Discrimination is a very pernicious thing. It's hard to prove that the person responsible for the discriminatory behaviour is really racist. If the complainant has to prove that, it can result in delays.

How does it work in British Columbia? Should we look to your model to reduce or remove the burden of proof?

[English]

Ms. Govender: Thank you for the question. I wanted to also start with a clarification, which is that I am urging caution with the new model only insofar as it is seen as a complete answer to the problem. I am supportive of the model we have here in B.C., which is that we are entirely separate from the complaint process. We don't triage complaints. We don't deal with whether complaints make it through their various hurdles to resolution. We are totally separate from that. And our mandate is entirely on the systemic side, on law, policy reforms and education and so on.

I think that model actually works very well, but I would be cautious that if the Senate committee here is approaching it as a full answer to the problems of systemic racism. I don't think those two things necessarily go hand in hand, and changing the structure won't necessarily address the problems of racism that have been identified.

On the question of onus, the legal standard of proof is embedded in the law, so it isn't up to the tribunals or commissions to be able to change that onus of proof on a complainant to be able to show that they have experienced prima facie discrimination. On the surface, have they experienced disadvantage on the basis of one of the grounds of discrimination as described in the various human rights codes, which are largely similar with some key differences. Then upon hearing the onus will switch to the employer in that context, or the duty bearer to say, was that discrimination justified.

So the Supreme Court of Canada would have to weigh in or the legislature would have to weigh in to change the way that the structure of the test works.

But I will say that the obstacles to dealing with complaints are somewhat alleviated by having this very separate model, the commission, that is separated from the complaint process, and that's because we don't have to deal with the structure of the law in the way it's written in the human rights code. Our purview is much broader than that. We can work on issues of

Selon votre expérience en Colombie-Britannique, le traitement se fait-il toujours en tenant compte du fait que c'est la personne plaignante, donc dans ce cas-ci, les Noirs, qui doivent faire la preuve? Parce que la discrimination est très pernicieuse. C'est difficile de prouver que la personne qui pose l'acte de discrimination est vraiment raciste. S'il faut le prouver, cela peut justifier les délais.

Comment procédez-vous en Colombie-Britannique? Serait-ce une voie à suivre pour alléger ou enlever le poids de la preuve?

[Traduction]

Mme Govender : Je vous remercie de la question. Je voulais aussi commencer par une précision, à savoir que je vous exhorte à faire preuve de prudence à l'égard du nouveau modèle et de ne pas le considérer comme une solution complète au problème. J'appuie le modèle que nous avons adopté ici en Colombie-Britannique, c'est-à-dire que notre action est complètement distincte du processus de traitement des plaintes. Nous ne faisons pas le tri des plaintes. Nous ne nous occupons pas de savoir si les plaintes franchissent les divers obstacles à leur résolution. Notre action est totalement distincte de cela, et notre mandat porte entièrement sur l'aspect systémique, le droit, les réformes des politiques, l'éducation et ainsi de suite.

Je pense que ce modèle fonctionne très bien, mais à la place du comité, je ferais attention de ne pas le considérer comme une réponse complète aux problèmes de racisme systémique. Je ne pense pas que ces deux choses aillent nécessairement de pair, et le fait de changer la structure ne réglera pas nécessairement les problèmes de racisme qui ont été cernés.

En ce qui concerne la question du fardeau de la preuve, la norme juridique de la preuve est enchâssée dans la loi, de sorte qu'il n'appartient pas aux tribunaux ou aux commissions de modifier ce fardeau de la preuve pour qu'un plaignant puisse démontrer qu'il a été victime de discrimination prima facie. À première vue, a-t-il été désavantagé en raison de l'un des motifs de discrimination décrits dans les divers codes des droits de la personne, qui sont en grande partie semblables, avec certaines différences importantes? Ensuite, à l'audience, le fardeau de la preuve reviendra à l'employeur dans ce contexte, ou au porteur de la responsabilité de dire si cette discrimination était justifiée.

Il faudrait donc que la Cour suprême du Canada ou que l'assemblée législative intervienne pour modifier la structure du critère.

Je dirais toutefois que les obstacles au traitement des plaintes sont quelque peu atténués par ce modèle très distinct, à savoir une commission qui est séparée du processus de plainte, et c'est parce que nous n'avons pas à composer avec la structure de la loi telle qu'elle est écrite dans le code des droits de la personne. Notre mandat est beaucoup plus vaste que cela. Nous pouvons

discrimination, which is the bread and butter of what we do, separate from the formal legal test as I have just described it.

That legal test is what all tribunals and courts must do upon a judicial review of those decisions. We are not bound within the same constraints, because we don't deal with individual complaints. We can identify, for example, that racism is a problem in our communities, and we ran a public campaign province-wide on bus shelters, internet spots and libraries across the province to talk about racism, to get people to start asking themselves questions. It was the "Am I racist?" campaign. Big billboards asking, "Am I racist?" Then we asked some additional questions to help people start to be self-reflective. That's just one example of the anti-racism work we have done. We have also done a large study into systemic racism in policing, for example.

We have been able to do that entirely separate from an onus on an individual that need to prove something. That's why I'm suggesting the model we have here is so useful to address human rights in the province because we are empowered to do that work.

The Chair: I will ask a brief question of Professor Clément. You talk about education through the culture at the institution; you shifted away from education. These are the people who are in a certain position one hopes because they have an ability to understand why it's wrong to be racist and why people would come to them to lodge a complaint. So what kind of education are you suggesting for them, because one would presume they already had that education? I mean, anyone I think, even an elementary schoolchild would know that racism is wrong. So here are people who are supposed to be protecting marginalized communities.

Mr. Clément: Thank you, senator. The challenge here is that often we're talking about perhaps unconscious bias, the attitudes or beliefs that people have lived with their entire lives.

You talk about young children knowing about these issues; how can people professionally trained not? In part, let's remember human rights laws barely go back two generations, and it has still not been that long of a time that we have actually been endeavouring to educate and talk about these particular issues. That's part of the challenge there as well too.

At risk of repeating myself, I go back to the point of I think the reason why it's able to develop and evolve in these institutions is because they have become so focused on the complaints process, I think sometimes we lose sight of the

nous attaquer aux problèmes de discrimination, qui sont nos préoccupations de tous les jours, indépendamment du critère juridique officiel que je viens de décrire.

Ce critère juridique décrit ce que tous les tribunaux doivent faire dans le cadre d'un contrôle judiciaire de ces décisions. Nous ne sommes pas liés par les mêmes contraintes, parce que nous ne traitons pas les plaintes individuelles. Nous pouvons déterminer, par exemple, que le racisme est un problème dans nos collectivités, et nous avons mené une campagne publique à l'échelle de la province sur les autobus, les sites Internet et les bibliothèques partout dans la province pour parler de racisme, pour amener les gens à commencer à se poser des questions. Notre campagne posait la question : « Suis-je raciste? » De gros panneaux d'affichage posant la question : « Suis-je raciste? » Nous avons ensuite posé des questions supplémentaires pour aider les gens à commencer à réfléchir. Ce n'est qu'un exemple du travail de lutte contre le racisme que nous avons accompli. Nous avons également mené une vaste étude sur le racisme systémique dans les services de police, par exemple.

Nous avons été en mesure de le faire tout à fait indépendamment du fardeau qui incombe à une personne qui doit prouver quelque chose. C'est pourquoi je dis que le modèle que nous avons ici est si utile pour traiter des droits de la personne dans la province parce que nous avons le pouvoir de faire ce travail.

La présidente : Je vais poser une brève question à M. Clément. Vous parlez de sensibilisation par l'entremise de la culture de l'établissement; vous vous éloignez du volet éducatif. On espère que l'initiative proviendra des gens qui se trouvent dans une certaine situation, parce qu'ils sont en mesure de comprendre pourquoi il est mal d'être raciste et pourquoi les gens s'adressent à eux pour porter plainte. Quel genre de programme de sensibilisation entrevoiez-vous pour eux, parce qu'on pourrait supposer qu'ils l'ont déjà suivi? Je veux dire, n'importe qui, même un élève de niveau primaire, saurait que le racisme est condamnable. Nous parlons ici de gens qui sont censés protéger les communautés marginalisées.

M. Clément : Merci, madame. Le problème, c'est que nous parlons souvent de préjugés inconscients, des attitudes ou des croyances qui suivent les gens toute leur vie.

Vous dites que les jeunes enfants sont au courant de ces problèmes; comment des gens ayant suivi une formation professionnelle peuvent-ils ne pas l'être? Rappelons-nous que les lois sur les droits de la personne remontent à peine à deux générations, et qu'il n'y a pas si longtemps que nous nous sommes efforcés de sensibiliser les gens et de parler de ces problèmes en particulier. Cela fait aussi partie du défi.

Au risque de me répéter, j'en reviens à la raison pour laquelle je pense que ce problème se développe et évolue au sein de ces institutions parce qu'elles se concentrent tellement sur le processus de traitement des plaintes qu'elles perdent parfois de

broader issues. I recall, for example, speaking with staff at the CHRC years ago when I consulted with the institution. I was shocked at the level of demoralization within the institution because they were so exhausted by the process of dealing with individual complaints. They want to focus on more systemic issues.

So your point is very well taken. It is surprising that in all institutions that we should see anti-Black systemic racism, partly reflects, I think, the way the institution is functioning. I also think it reflects the fact that we simply have very far to go to continue addressing these issues.

The Chair: Thank you, professor.

Senator Bernard: I have a few questions I want to ask. I think first I would like to ask Professor Clément, you just mentioned in your response to our chair that you consulted with the Canadian Human Rights Commission some years ago. Have you consulted with them more recently? Have you consulted with them around this particular issue?

Mr. Clément: Thank you, senator. No, the last time I consulted was when the previous commissioner was appointed and she had a group of experts together to do a consultation on advice for leading the commission forward during her term. But not in recent issues.

In fact, I can say that during that conversation, where there were multiple experts speaking to the commissioner about moving forward, I do not recall this issue coming up at all. This was five or six years ago.

Senator Bernard: You anticipated my question, because I was going to ask if the issue of anti-Black racism came up during that consultation, and if some of those experts around that table were people who had expertise in addressing anti-Black racism.

Mr. Clément: Thank you, senator. In truth, I don't recall every single person who was on that discussion. If there was somebody who had expertise, it would have been only one. But I don't recall. What I do recall from my notes, from having reviewed them in preparation for today, was being surprised that the issue was not raised. It wasn't raised by the experts in the group, and it wasn't raised by the people leading the conversation.

Senator Bernard: Interesting. Very interesting.

I want to unpack a bit this issue of delays and backlogs, and certainly one of the things that we have heard from some of our witnesses who actually tried to go through processes with human

view les problèmes de nature plus générale. Je me souviens, par exemple, de m'être entretenu avec le personnel de la CCDP il y a des années lorsque j'ai consulté des représentants de l'institution. J'ai été choqué par le niveau de démoralisation qui existait chez eux parce qu'ils étaient tellement épuisés par le processus de traitement des plaintes individuelles. Ils aimeraient se concentrer sur des problèmes plus systémiques.

Vous avez donc entièrement raison. Il est surprenant que, dans toutes les institutions où le racisme systémique contre les Noirs devrait être combattu, la situation observée reflète en partie, à mon avis, la façon dont l'institution fonctionne. Je pense aussi que cela montre que nous avons tout simplement beaucoup de chemin à faire pour continuer de nous attaquer à ces problèmes.

La présidente : Merci, monsieur.

La sénatrice Bernard : J'ai quelques questions à poser. J'aimerais d'abord poser une question à M. Clément. Vous venez de répondre à notre présidente que vous avez consulté la Commission canadienne des droits de la personne il y a quelques années. Les avez-vous consultés plus récemment? Les avez-vous consultés à ce sujet?

M. Clément : Merci, madame. Non, la dernière fois que j'ai consulté des représentants de la commission, c'est lorsque l'ancienne commissaire a été nommée et qu'elle a réuni un groupe d'experts pour mener une consultation sur les conseils à donner à la commission pendant son mandat. Mais ce n'est pas arrivé récemment.

En fait, je peux dire qu'au cours de cette discussion, où de nombreux experts ont parlé à la commissaire de la possibilité d'aller de l'avant, je ne me souviens pas du tout que cette question ait été soulevée. C'était il y a cinq ou six ans.

La sénatrice Bernard : Vous avez anticipé ma question, parce que j'allais vous demander si la question du racisme envers les Noirs avait été soulevée au cours de cette consultation, et si certains des experts autour de cette table étaient des gens qui avaient une expertise dans la lutte contre le racisme envers les Noirs.

M. Clément : Merci, madame. En vérité, je ne me souviens pas de toutes les personnes qui ont participé à cette discussion. S'il y en avait une qui avait une expertise, elle était la seule. Mais je ne m'en souviens pas. Ce que je retiens de mes notes, après les avoir examinées en prévision de la réunion d'aujourd'hui, c'est que j'ai été surpris que la question ne soit pas soulevée. Elle n'a pas été soulevée par les experts du groupe ni par les personnes qui animaient la discussion.

La sénatrice Bernard : Intéressant. Très intéressant.

J'aimerais parler un peu des retards et des arriérés, et certains des témoins qui ont essayé de suivre les processus relatifs aux droits de la personne ont dit que les plaignants font face à un

rights is that complainants face delays twice if they have to go through two systems. If you're going through the commission and then you're going through a tribunal, you're actually going through the processes twice. Is that a duplication of services in a sense?

Also, if a complainant is going through those processes twice, how much of a burden is that for the person? Especially those who are not in a position to afford legal counsel and are going through these systems on their own.

Mr. Clément: Thank you, senator. One of the things that is so disturbing about the statistics that Senator Arnot mentioned is Canada uses administrative tribunals rather than the United States, for example, where courts are more common. The point was to make them more accessible. The point was to reduce delays. It's a disturbing irony that with a system designed to be more accessible and faster that we have delays that we associate with the criminal justice system, which should not be the case with administrative tribunals.

Quickly, they are facing a burden twice. When talking about the tribunal system, I think it's worth remembering that the vast majority of cases are settled through mediation and settlement, not through hearings. In most jurisdictions less than 10% of cases go to a hearing. We have interviewed and talked to many people who feel bullied, intimidated and forced at the mediation stage.

In some jurisdictions like B.C., they do it twice. They do mediation with a commission and potentially with a tribunal as well. So it is duplication. At that informal stage, we see concerning trends that can discourage people from either continuing a complaint or from settling in something — with a settlement they do not want.

The Chair: Senator Arnot, I think you already asked your question. Do you want to quickly say it again?

Senator Arnot: Do you think that this study that we have embarked on has exposed a large issue here and that we need to do a robust review of the human rights mechanisms in this country based on chronic under funding, non-universal protected rights in this country and the delays that were unbelievably exceptional and outrageous actually? Should we be looking at that as a separate study based on what we heard here and not take away from what our work is? That's my question. We need to have a review of this whole system.

The Chair: The question is directed at both witnesses but if you can be brief in your answers, we would appreciate that.

double retard s'ils doivent passer par deux systèmes. Si vous passez par la commission et ensuite par un tribunal, vous doublez en fait les processus. S'agit-il en quelque sorte d'un dédoublement des services?

De plus, si un plaignant doit suivre un double processus, dans quelle mesure cela représente-t-il un fardeau pour la personne? Je parle surtout ici de ceux qui ne sont pas en mesure de se payer un avocat-conseil et qui doivent se débrouiller seuls dans ce dédale.

M. Clément : Merci, madame. L'une des choses qui est si troublante au sujet des statistiques mentionnées par le sénateur Arnot, c'est que le Canada a recours aux tribunaux administratifs, à la différence des États-Unis, par exemple, où les tribunaux sont plus courants. L'objectif consistait à rendre le processus plus accessible et à réduire les retards. Il est paradoxal de constater qu'un système conçu pour être plus accessible et plus rapide occasionne des retards que nous associons au système de justice pénale, ce qui ne devrait pas être le cas avec des tribunaux administratifs.

Rapidement, les plaignants font face à un double fardeau. Lorsqu'on parle du système des tribunaux, je pense qu'il vaut la peine de se rappeler que la grande majorité des cas sont réglés par la médiation et le règlement, et non par des audiences. Dans la plupart des administrations, moins de 10 % des cas font l'objet d'une audience. Nous avons interrogé de nombreuses personnes qui se sentent intimidées et forcées à l'étape de la médiation.

Dans certaines provinces comme la Colombie-Britannique, on passe par un double processus. On fait de la médiation avec une commission et peut-être aussi avec un tribunal. C'est donc un dédoublement de processus. À cette étape informelle, nous observons des tendances inquiétantes qui peuvent dissuader les gens de poursuivre une plainte ou d'accepter un règlement — un règlement dont ils ne veulent pas.

La présidente : Sénateur Arnot, je crois que vous avez déjà posé votre question. Voulez-vous la répéter rapidement?

Le sénateur Arnot : Pensez-vous que l'étude que nous menons a mis au jour un problème important et que nous devons procéder à un examen rigoureux des mécanismes de protection des droits de la personne au Canada en fonction d'un sous-financement chronique, de droits protégés non universels au Canada et de retards incroyablement exceptionnels et scandaleux, en fait? Devrions-nous envisager cela comme une étude distincte fondée sur ce que nous avons entendu ici et ne pas alléger notre travail? C'est ma question. Il faut revoir tout le système.

La présidente : La question s'adresse aux deux témoins, mais si vous pouvez répondre brièvement, nous vous en serions reconnaissants.

Ms. Govender: I can start out. First, I wanted to clarify something. I think Professor Clement said, “In jurisdictions like B.C. people have to go through twice.” I wanted to clarify that B.C. does not have a system where you have to go through twice. This is a direct access model here in B.C.

In terms of the senator’s question, I think your big concern there would be jurisdictional issues. There are definitely very different processes across the country. However, given that the provinces have jurisdiction to legislate around human rights violations committed by people within provincial jurisdiction, they have the ability to create the human rights system that they want. I think you would run into obstacles in doing a federally instigated study on this when it’s a federalist kind of issue. It’s different jurisdictions taking responsibility for this.

That would be my comment on the issue. However, if that were to happen, I would bring the commissions and the tribunals together to have this conversation which could be very useful.

Mr. Clément: Thank you. I didn’t mean to say B.C. It’s not B.C., it’s the other jurisdictions. There is a desperate need for research in the field, certainly from the academic point of view. There are about four or six people in the country who have actually spent the better part of their careers studying human rights laws. There are surprisingly few experts. There are quite a few in the legal realm, but not many outside of that.

I was asked earlier about providing specific evidence. In earlier hearings, I’ve heard senators asking people for evidence, but the problem is that it’s not there. There is a desperate lack of research in this area. We definitely need more work on it.

The Chair: Thank you.

Senator Arnot: I didn’t get an answer to my question.

The Chair: Maybe you could submit a written brief with an answer to Senator Arnot’s question? He feels he didn’t get an answer and we have a time crunch. Let’s see if we have a couple of minutes afterwards. We have Senator Bernard and Senator Arnot who want to be, possibly, on the third round.

Senator Arnot: Correct.

Senator Jaffer: I want to thank both of you for being here. Professor Clément, the way you spoke about our Canadian Human Rights Commission, how excellent it is around the world, and so on, I have to admit that’s how I felt too until this

Mme Govender : Je peux commencer. Tout d’abord, je tiens à préciser quelque chose. Je crois que M. Clément a dit que dans certaines provinces comme la Colombie-Britannique, les gens passent par un double processus. Je tenais à préciser que la Colombie-Britannique n’a pas de système imposant un double processus. Nous appliquons un modèle d’accès direct ici en Colombie-Britannique.

Pour ce qui est de la question du sénateur, je pense que vous vous inquiétez surtout des problèmes de compétence. Il y a certes des processus très différents d’un bout à l’autre du pays. Cependant, étant donné que les provinces ont la compétence de légiférer sur les violations des droits de la personne commises par des citoyens qui relèvent de leur compétence, elles ont la capacité de créer le système des droits de la personne qu’elles veulent. Je pense que vous vous heurteriez à des obstacles si vous faisiez une étude à l’initiative du gouvernement fédéral, alors qu’il s’agit d’une compétence provinciale. Ce sont des administrations différentes qui en assument la responsabilité.

Voilà ce que j’avais à dire à ce sujet. Toutefois, si cela devait se produire, je réunirais les commissions et les tribunaux pour en discuter, et cela pourrait être très utile.

M. Clément : Merci. Je ne voulais pas dire la Colombie-Britannique. Je ne voulais pas parler de la Colombie-Britannique, mais des autres provinces. Il y a un besoin criant de recherche dans ce domaine, certainement du point de vue universitaire. Il n’y a qu’environ quatre ou six personnes au pays qui ont passé la plus grande partie de leur carrière à étudier les lois sur les droits de la personne. On compte étonnamment peu d’experts en la matière. Il y en a pas mal dans le domaine juridique, mais il n’y en a pas beaucoup en dehors de ce secteur.

On m’a demandé plus tôt de fournir des preuves précises. Lors d’audiences précédentes, j’ai entendu des sénateurs demander des témoignages, mais le problème, c’est qu’il n’y en a tout simplement pas. Il y a un manque criant de recherche dans ce domaine. Il y a certes plus de travail à faire.

La présidente : Merci.

Le sénateur Arnot : Je n’ai pas eu de réponse à ma question.

La présidente : Vous pourriez peut-être présenter une réponse écrite à la question du sénateur Arnot? Il a l’impression qu’il n’a pas obtenu de réponse, mais nous sommes malheureusement pressés par le temps. Voyons s’il nous reste quelques minutes vers la fin. La sénatrice Bernard et le sénateur Arnot souhaitent peut-être participer au troisième tour.

Le sénateur Arnot : Exact.

La sénatrice Jaffer : Je tiens à vous remercier tous les deux d’être venus. Monsieur Clément, de la façon dont vous avez parlé de la Commission canadienne des droits de la personne, de son excellence dans le monde, et ainsi de suite, je dois admettre

study. I felt that you have not addressed the issue that you came to tell us about, namely, racism in the Canadian Human Rights Commission. Please forgive me for saying that — I don't mean to be rude. You have talked about other issues, but you've not dealt with what is happening in the Canadian Human Rights Commission. Can you please explain that?

Mr. Clément: Thank you, senator. In focusing on education, I had hoped to offer recommendations for how to move forward to deal with the specific issues of anti-Black systemic racism currently occurring within the commission. In part, that was because I have heard recommendations that a complete transformation of the commission is the way to move forward.

I think we would lose the multiple generations of development evolution — that is one of the great strengths of the Canadian system — if we were to reset so to speak. My recommendation to dealing with this specific issue of anti-Black systemic racism is to try to focus on changing the culture within the commission rather than necessarily the structure of the commission.

While I would not recommend a complete redrawing of the commission, I would agree with your earlier point that a reboot is necessary. Something transformational is required at this stage.

Senator Jaffer: Thank you for that clarification. I heard you carefully and was frustrated because you didn't deal with what was in front of us. Thank you both for being here.

[Translation]

Senator Gerba: I'd actually like to follow up on Professor Clément's recommendations, specifically the idea that an ounce of prevention is worth a pound of cure.

On the whole, that's what I took from your recommendation on education, because you talked about how the commission deals with discrimination after it occurs. How do we go about ensuring that the federal regime returns to its role when it comes to prevention and education? Does it have to be through statutory reform?

[English]

Mr. Clément: Thank you, senator. Potentially an overhaul of the statute, but approaching this less as a legal expert and more as a sociologist who studies how the law operates in practice, where the real change has to be in the way in which the resources are allocated and the priorities are determined by the commission. I'll offer one example.

que c'est ce que je ressentais moi aussi jusqu'à cette étude. J'ai toutefois l'impression que vous avez contourné le problème dont vous êtes venus nous parler, soit le racisme à la Commission canadienne des droits de la personne. Pardonnez-moi de le dire aussi franchement — je ne veux pas être impolie. Vous avez parlé d'autres problèmes, mais vous n'avez pas parlé de ce qui se passe à la Commission canadienne des droits de la personne. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi, s'il vous plaît?

M. Clément : Merci, madame. En mettant l'accent sur la sensibilisation, j'avais espéré formuler des recommandations sur la façon d'avancer pour régler les problèmes précis du racisme systémique contre les Noirs qui sévit actuellement au sein de la commission. C'est en partie parce que j'ai entendu des recommandations selon lesquelles une transformation complète de la commission est la voie à suivre.

Je pense que nous perdrons les bienfaits de l'évolution du système — c'est l'une des grandes forces du système canadien — si nous devons remettre le compteur à zéro, pour ainsi dire. En ce qui concerne le racisme systémique contre les Noirs, je recommande que nous essayions de nous concentrer sur un changement de culture au sein de la commission, plutôt que sur sa structure.

Je ne recommanderais pas un remaniement complet de la commission, mais je suis d'accord avec vous pour dire qu'une réinitialisation est nécessaire. Une transformation s'impose à ce stade.

La sénatrice Jaffer : Merci de cette précision. Je vous ai bien entendu et j'étais frustrée parce que vous ne parliez pas de ce dont nous étions saisis. Merci à vous deux d'être ici.

[Français]

La sénatrice Gerba : En fait, je voulais revenir aux recommandations du professeur Clément, selon lesquelles il vaut mieux prévenir que guérir.

En gros, c'est ce que j'ai compris dans votre recommandation sur l'éducation, parce que vous dites qu'on traite la discrimination après les faits. Comment faire pour que le système fédéral retrouve son rôle de prévention et d'éducation? Cela doit-il passer par une réforme de la loi?

[Traduction]

M. Clément : Merci, madame. Il pourrait s'agir d'une refonte de la loi, mais je vous dis cela en abordant la question non pas du point de vue d'un juriste, mais plutôt en tant que sociologue qui étudie le fonctionnement de la loi dans la pratique, où le véritable changement doit être dans la façon dont les ressources sont allouées et dont les priorités sont déterminées par la commission. Je vais vous donner un exemple.

About 30 or 40 years ago, if you looked at budgets for human rights commissions, they would have had an explicit line for education. This is the amount of money we spend on education. This is our focus. Now, none of them do. There is not a single commission in Canada, including the federal one, that has a specific line item directed for education. For most of them, the funding is almost entirely toward staff.

My colleague who was speaking about the B.C. system provided an excellent example. One of the things B.C. does exceedingly well is having a budget and an organization committed to education. That is how we develop strategy, namely, by dedicating resources whose sole purpose is on education. Thank you.

Senator Gerba: Thank you.

The Chair: Senator Bernard, you can ask your question. Senator Arnot already asked his. We have three minutes, I think?

Senator Bernard: In the three minutes, Professor Clément, could I pick up on a comment you made in response to another question of one of my colleagues? You talked about some of your research and your participants' stories of their experiences going through human rights commissions. Have you done any specific study with participants who have gone through the Canadian Human Rights Commission or tribunal? If you have, could you share highlights of what some of those participants have shared with you?

Mr. Clément: Thank you, senator. There is very little research across Canada, but some of the best work being done is in Alberta right now, with the John Humphrey Centre for Peace and Human Rights. Along with us, and others, they have done interviews with staff at human rights commissions, with experts and with people who have gone through the process.

We're hearing that the mediation process is deeply flawed. People feel bullied and pressured. We're hearing second-hand comments from staff who are saying things to people pursuing complaints that are not consistent with either the law or the statute. That seems to dismiss the investigatory function. For example, several people who were interviewed told us that during the informal process, human rights investigators were telling them, "You don't have a case. You don't have a chance for moving forward. You should just give it up now." That is entirely inconsistent with their case.

Il y a 30 ou 40 ans, si vous aviez examiné les budgets des commissions des droits de la personne, vous y auriez vu une ligne consacrée aux programmes de sensibilisation. C'est le montant que nous consacrons à la sensibilisation. C'est le point sur lequel l'accent doit être mis. Aujourd'hui, aucune des commissions n'inscrit cette dépense dans son budget. Il n'y a pas une seule commission au Canada, pas même la commission fédérale, qui consacre un poste budgétaire à la sensibilisation. Pour la plupart d'entre elles, le financement est presque entièrement consacré au personnel.

Ma collègue qui parlait du système de la Colombie-Britannique a donné un excellent exemple. L'une des choses que la Colombie-Britannique fait extrêmement bien, c'est de prévoir un budget et une organisation vouée à la sensibilisation. C'est de cette façon qu'on développe la stratégie de sensibilisation, c'est-à-dire en y consacrant des ressources exclusives. Merci.

La sénatrice Gerba : Merci.

La présidente : Sénatrice Bernard, vous pouvez poser votre question. Le sénateur Arnot a déjà posé la sienne. Nous avons trois minutes, je crois?

La sénatrice Bernard : Monsieur Clément, en trois minutes, puis-je revenir sur un commentaire que vous avez fait en réponse à une autre question d'une de mes collègues? Vous avez parlé de certaines de vos recherches et des récits de vos participants au sujet de leurs expériences devant les commissions des droits de la personne. Avez-vous mené une étude précise auprès de participants qui ont comparu devant la Commission canadienne des droits de la personne ou le tribunal? Dans l'affirmative, pourriez-vous nous faire part des points saillants de ce que certains de ces participants vous ont dit?

M. Clément : Merci, sénatrice. Il y a très peu de recherches au Canada, mais une partie du meilleur travail se fait actuellement en Alberta, au John Humphrey Centre for Peace and Human Rights qui, avec nous et d'autres, a mené des entrevues auprès du personnel des commissions des droits de la personne, d'experts et de gens qui ont passé à travers le processus.

On nous dit que le processus de médiation comporte de graves lacunes. Les gens se sentent intimidés et sous pression. Nous entendons des rumeurs selon lesquelles des membres du personnel disent à des gens qui déposent des plaintes des choses qui ne sont pas conformes au droit ou à la loi. Cela semble écartier la fonction d'enquête. Par exemple, plusieurs personnes qui ont été interrogées nous ont dit que pendant le processus informel, les enquêteurs sur les droits de la personne leur disaient : « Votre cause est perdue. Vous n'avez pas la possibilité d'aller de l'avant. Vous devriez tout simplement y renoncer maintenant. » C'est tout à fait incompatible avec leur cause.

We are hearing things like that. We are hearing about people who, after four or five years, simply give up on the system and don't want to use it again. Part of it is what they are hearing from the people who work in the commissions; part of it is with the system itself and a lack of awareness on it.

I'll wrap up by saying that generally, the theme we're hearing from people is that the human rights system should be inspiring. It should encourage Canadians to feel like their concerns have been redressed. That is not what we are hearing from people who use the system. Thank you.

Senator Bernard: Are these qualitative studies or quantitative?

Mr. Clément: They are qualitative studies. The quantitative studies we have done looked at resolution rates, times to completion, budgets and things like that. There is a lot to be said deriving from those quantitative studies, but these are qualitative interviews with groups and individuals.

Senator Bernard: In those qualitative studies, have people of African descent talked about anti-Black racism in their experiences with the commissions?

Mr. Clément: Yes, senator. One of the curious things about their recent work — and I wouldn't infer too much from it, it was just the way it statistically turned out — was that the vast majority of our interviewees who agreed to speak with us were involved in race-based complaints. Even though the majority of complaints involved mental or physical disability, there is a disproportionately high level of people who want to speak about race-based complaints. I don't want to infer too much from that, but it may say something about the way that people are feeling passionate in terms of concerns about the way the cases are being handled.

Senator Bernard: Feeling passionate or not feeling —

The Chair: Thank you, Senator Bernard. We're out of time.

Senator Bernard: I wonder if Professor Clément to send us some information on that.

The Chair: Could you send us some information on that? I think Senator Arnot is still waiting for an answer to his question, if you could maybe give us a written submission.

I want to take this opportunity to thank both witnesses for your presentations. Your help with our study is greatly appreciated.

On entend des choses de ce genre. On entend parler de gens qui, après quatre ou cinq ans, ne croient tout simplement plus au système et ne veulent plus l'utiliser. C'est en partie ce que disent les gens qui travaillent dans les commissions; c'est en partie à cause du système lui-même et du manque de sensibilisation à son égard.

Je terminerai en disant que, de façon générale, les gens nous disent que le système des droits de la personne devrait être une source d'inspiration. Il devrait encourager les Canadiens à sentir que leurs préoccupations ont été prises en charge. Ce n'est pas ce que nous disent les gens qui utilisent le système. Merci.

La sénatrice Bernard : S'agit-il d'études qualitatives ou quantitatives?

M. Clément : Ce sont des études qualitatives. Les études quantitatives que nous avons faites portaient sur les taux de résolution, les délais d'achèvement, les budgets et ce genre de choses. Il y a beaucoup de choses à dire à partir de ces études quantitatives, mais il s'agit d'entrevues qualitatives avec des groupes et des personnes individuellement.

La sénatrice Bernard : Dans ces études qualitatives, est-ce que des personnes d'ascendance africaine ont parlé de racisme anti-Noirs dans leurs expériences avec les commissions?

M. Clément : Oui, sénatrice. L'une des choses curieuses au sujet de leurs travaux récents — et je n'en déduirais pas grand-chose, c'est simplement la façon dont les choses se sont déroulées statistiquement —, c'est que la grande majorité des personnes que nous avons interrogées et qui ont accepté de nous parler avaient déposé des plaintes de racisme. Même si la majorité des plaintes concernaient des déficiences mentales ou physiques, il y a un nombre disproportionnellement élevé de personnes qui veulent parler de plaintes fondées sur la race. Je ne veux pas en déduire grand-chose, mais cela peut en dire long sur la façon dont les gens parlent avec passion de la façon dont les cas sont traités.

La sénatrice Bernard : Parler avec passion ou ne pas...

La présidente : Merci, sénatrice Bernard. Le temps est écoulé.

La sénatrice Bernard : Je me demande si M. Clément pourrait nous envoyer de l'information à ce sujet.

La présidente : Pourriez-vous nous faire parvenir de l'information à ce sujet? Je crois que le sénateur Arnot attend toujours une réponse à sa question, si vous pouviez nous faire parvenir un mémoire écrit.

Je profite de l'occasion pour remercier les deux témoins de leurs exposés. Nous vous sommes très reconnaissants de votre aide dans le cadre de notre étude.

Honourable senators, I shall now introduce our second panel. The witnesses have been asked to make an opening statement of seven minutes. We shall hear from the witnesses and then questions from the senators.

With us in person at the table, I wish to welcome from the Public Service Alliance of Canada, Chris Aylward, National President; Tasia Brown, Political Assistant to the National President; and Seema Lamba, Human Rights Officer. From the Association of Justice Counsel, we have David McNair, President.

I now invite Mr. Aylward to make his presentation followed by Mr. McNair.

Chris Aylward, National President, Public Service Alliance of Canada: Thank you for the invitation to be here today. I'm Chris Aylward and I'm the national president of the Public Service Alliance of Canada, also known as PSAC. PSAC is the largest public sector union in the country and we represent over 230,000 workers, including those employed at the Canadian Human Rights Commission.

It is no secret that Black and other equity-deserving federal public sector workers are facing racism and discrimination in their workplaces and communities. Our members have told us firsthand that systemic discrimination has existed in Canada's public service for decades and they have been pushing back.

Our Black members have launched a class-action lawsuit against the federal public service, filed several grievances and have courageously spoken out publicly, telling their stories of microaggression, employee exclusion and discrimination in their workplaces. This has led to Black public sector workers suffering financial loss, racial trauma and being disproportionately absent from leadership roles.

Despite knowing this, it was alarming to hear that our members at the Canadian Human Rights Commission were also facing anti-Black racism, considering the commission's mandate is to promote and protect human rights through a fair and effective complaint process. This is very telling.

Systemic discrimination runs so deep in Canada's public service that it can be found in the very branch of the government responsible for fighting it.

In 2020, we filed a policy grievance on behalf of these members, along with two other bargaining agents: the Association of Justice Counsel, who are here today as well; and the Canadian Association of Professional Employees, or CAPE. I understand they are making a written submission to the commission as well.

Honorable senators, je vais maintenant présenter notre deuxième groupe de témoins. Les témoins ont été invités à faire une déclaration préliminaire de sept minutes. Nous entendrons les témoins, puis les sénateurs poseront des questions.

Nous accueillons en personne, de l'Alliance de la fonction publique du Canada, Chris Aylward, président national, Tasia Brown, adjointe politique du président national, et Seema Lamba, agente des programmes, droits de la personne. De l'Association des juristes de justice, nous accueillons David McNair, président.

J'invite maintenant M. Aylward à faire son exposé. Il sera suivi de Me McNair.

Chris Aylward, président national, Alliance de la fonction publique du Canada : Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître aujourd'hui. Je m'appelle Chris Aylward et je suis le président national de l'Alliance de la fonction publique du Canada, l'AFPC. L'AFPC est le plus important syndicat du secteur public au pays et représente plus de 230 000 travailleurs, y compris ceux et celles qui travaillent à la Commission canadienne des droits de la personne.

Ce n'est un secret pour personne que les Noirs et les autres groupes en quête d'équité du secteur public fédéral font face au racisme et à la discrimination dans leurs milieux de travail et leurs collectivités. Nos membres nous ont dit directement que la discrimination systémique existe dans la fonction publique du Canada depuis des décennies et qu'ils résistent.

Nos membres noirs ont intenté un recours collectif contre la fonction publique fédérale, ont déposé plusieurs griefs et ont courageusement dénoncé publiquement leurs histoires de microagressions, d'exclusion des employés et de discrimination dans leurs milieux de travail. Cela a fait en sorte que les travailleurs noirs du secteur public ont subi des pertes financières, ont subi des traumatismes raciaux et ont été absents de façon disproportionnée des postes de direction.

Malgré cela, il était alarmant d'entendre que nos membres qui travaillent à la Commission canadienne des droits de la personne faisaient également face à un racisme anti-Noirs, d'autant plus que le mandat de la commission est de promouvoir et de protéger les droits de la personne par un processus de plainte juste et efficace. C'est très révélateur.

La discrimination systémique est tellement profonde dans la fonction publique du Canada qu'on la retrouve dans le service même du gouvernement qui est chargé de la combattre.

En 2020, nous avons déposé un grief de principe au nom de ces membres, avec deux autres agents négociateurs : l'Association des juristes de justice, qui est également ici aujourd'hui, et l'Association canadienne des employés professionnels, ou ACEP. Je crois savoir qu'elle présente également un mémoire écrit à la commission.

In 2021, the three unions sent a letter to the Auditor General of Canada, highlighting our concerns that the commission was not adequately addressing the race-based complaints, was tokenizing equity-deserving workers and was not consulting with racialized staff on how to concretely address the systemic issues in their organization.

Although the Treasury Board of Canada Secretariat declared that the commission breached the no discrimination clause in our collective agreements, it failed to provide any proactive steps to meaningfully resolve the issue.

It is not enough to simply acknowledge racism. We must actively work to prevent it from happening again. There needs to be a transparent and accountable process in how the commission addresses internal allegations of racism or race-based complaints. Without this, our members — and the public — has lost faith in the commission's leadership and the entire institution is weakened.

We are here today out of disappointment and frustration with the commission's treatment of our members. We are not ignorant that unions have historically failed Black, Indigenous and racialized workers.

PSAC acknowledges that, as an organization, we have not been immune to systemic racism and colonial practices. We have fallen short of our members' expectations and have not done enough to change the status quo.

Meaningful change means action, not just empty words. At the Public Service Alliance of Canada, we have recently developed an anti-racism action plan which is designed to address the ongoing legacy of colonialism, slavery and systemic racism. Our goal is to ensure that all members feel represented at every level of our union. We know there needs to be less leaders like me — a white, straight man — and more leaders who represent the diversity of our membership.

Our action plan was built on the input of our Indigenous, Black, Asian and other racialized members. PSAC has spent a year doing consultations through surveys, roundtables and holding panels across the country on the impacts of racism, both in our union and the workplace.

We also conducted research to examine the impact of the transatlantic slave trade on Black women in the federal public service in the Atlantic region. We heard from our Black members about trauma, battle fatigue and the demoralizing effects of workplace racism. We know that this is impacting their health, families, well-being and their work.

En 2021, les trois syndicats ont envoyé une lettre à la vérificatrice générale du Canada, dans laquelle nous avons souligné nos préoccupations voulant que la commission ne traitait pas adéquatement les plaintes fondées sur la race, procédait à la segmentation en unités des travailleurs en quête d'équité et ne consultait pas le personnel racisé sur la façon d'aborder concrètement les problèmes systémiques au sein de leur organisation.

Bien que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada ait déclaré que la commission avait enfreint la clause de non-discrimination de nos conventions collectives, il n'a pas prévu de mesures proactives pour résoudre véritablement le problème.

Il ne suffit pas de reconnaître le racisme. Nous devons travailler activement pour éviter que cela se reproduise. Il doit y avoir un processus transparent et de reddition de comptes dans la façon dont la commission traite les allégations internes de racisme ou les plaintes fondées sur la race. Sans cela, nos membres — et le public — ont perdu confiance dans le leadership de la commission et toute l'institution en est affaiblie.

Nous sommes ici aujourd'hui parce que nous sommes déçus et frustrés par la façon dont la commission traite nos membres. Nous n'ignorons pas le fait que des syndicats ont historiquement laissé tomber les travailleurs noirs, autochtones et racisés.

L'AFPC reconnaît que, comme organisation, nous ne sommes pas à l'abri de racisme systémique et de pratiques coloniales. Nous n'avons pas répondu aux attentes de nos membres et nous n'avons pas fait assez pour changer le statu quo.

Un changement significatif, c'est de l'action, pas seulement des paroles en l'air. À l'Alliance de la fonction publique du Canada, nous avons récemment élaboré un plan d'action contre le racisme qui vise à remédier aux séquelles permanentes du colonialisme, de l'esclavage et du racisme systémique. Notre objectif est de faire en sorte que tous les membres se sentent représentés à tous les niveaux de notre syndicat. Nous savons qu'il doit y avoir moins de dirigeants comme moi — un homme blanc hétérosexuel — et plus de dirigeants qui représentent la diversité de nos membres.

Notre plan d'action a été élaboré à partir des commentaires de nos membres autochtones, noirs, asiatiques et racisés. L'AFPC a passé un an à mener des consultations au moyen de sondages, de tables rondes et de groupes de discussion partout au pays sur les répercussions du racisme, tant au sein de notre syndicat qu'en milieu de travail.

Nous avons également mené des recherches pour examiner l'impact de la traite transatlantique des esclaves sur les femmes noires dans la fonction publique fédérale dans la région de l'Atlantique. Nos membres noirs nous ont parlé des traumatismes, d'épuisement dans la lutte et des effets démoralisants du racisme en milieu de travail. Nous savons que

We also heard our members' concerns about the inability of PSAC to represent, adequately, our racialized members. We are developing a trauma-informed, comprehensive workshop on advocacy and representation to equip union representatives on how to best advocate for members experiencing racism and discrimination.

PSAC is also supporting the Black class action. Our union makes up the largest portion of the lawsuit plaintiffs. Over 1,100 of the nearly 1,500 planned plaintiffs are PSAC members. Over 70% identify as Black women. We thank these members for coming forward. We will continue to provide financial, staff and resource support to ensure our members are made whole through this legal action.

I'm sharing the work that we are doing not to pat ourselves on the back, but to give examples of some of the work that all organizations in Canada should be doing to right historical wrongs. As a union, we understand we cannot ask the government, the commission or any other employer to do the work that we are not doing or prepared to do ourselves.

While listening to the lived experiences of our Black public service members, we heard the same issues being raised over and over again during our consultations: One, a chronic lack of career advancement opportunities, including training and development opportunities in their workplaces; two, a distrust in the employer's ability to recognize and address systemic racism experienced in the workplace; three, fear of retaliation when bringing up issues of anti-Black racism, such as being labelled an angry, Black woman and being subjected to demeaning and humiliating behaviour; four, the devastating harm discrimination and racial trauma have on both the physical and mental health of Black workers.

Based on what we have heard from our members, these are the concrete actions that we believe need to be taken to address systemic issues of discrimination and anti-Black racism at the commission.

The commission's leadership and senior management need to be held accountable for its actions or lack thereof. Without new leadership, the credibility and trust in the commission will continue to be lost. The commission needs an audit to ensure it is representative of Black employees at all levels, from the intake to investigators, to senior management and commissioners. They

cela a une incidence sur leur santé, leur famille, leur bien-être et leur travail.

Nous avons également entendu les préoccupations de nos membres au sujet de l'incapacité de l'AFPC de représenter adéquatement ses membres racisés. Afin d'outiller les représentants syndicaux sur la meilleure façon de défendre les intérêts des membres victimes de racisme et de discrimination, nous sommes en train d'organiser un atelier complet et tenant compte des traumatismes subis sur la représentation et la défense des droits.

L'AFPC appuie également le recours collectif des Noirs. Notre syndicat représente la plus grande partie des plaignants. Plus de 1 100 des quelque 1 500 plaignants prévus sont membres de l'AFPC. Plus de 70 % s'identifient comme des femmes noires. Nous remercions ces membres de s'exprimer. Nous continuerons de fournir un soutien financier, du personnel et des ressources pour veiller à ce que nos membres soient indemnisés par le biais de cette action en justice.

Je vous fais part du travail que nous faisons non pas pour nous féliciter, mais pour vous donner des exemples du travail que toutes les organisations au Canada devraient faire pour redresser des torts historiques. En notre qualité de syndicat, nous comprenons que nous ne pouvons pas demander au gouvernement, à la commission ou à tout autre employeur de faire le travail que nous ne faisons pas ou que nous ne sommes pas prêts à faire nous-mêmes.

En écoutant les expériences vécues par nos membres noirs de la fonction publique, nous avons entendu les mêmes enjeux qui ont été soulevés à maintes reprises au cours de nos consultations, soit, premièrement, un manque chronique de possibilités d'avancement professionnel, y compris des possibilités de formation et de perfectionnement dans leur milieu de travail; deuxièmement, la méfiance à l'égard de la capacité de l'employeur de reconnaître et de contrer le racisme systémique en milieu de travail; troisièmement, la crainte de représailles lorsqu'on soulève des questions de racisme contre les Noirs, comme le fait d'être étiquetée femme noire en colère et d'être soumise à des comportements dégradants et humiliants; quatrièmement, la discrimination et le traumatisme racial ont des effets dévastateurs sur la santé physique et mentale des travailleurs noirs.

D'après ce que nous ont dit nos membres, ce sont les mesures concrètes qui, selon nous, doivent être prises pour régler les problèmes systémiques de discrimination et de racisme anti-Noirs à la commission.

Les dirigeants et la haute direction de la commission doivent rendre compte de leurs actions ou de leur inaction. Sans un nouveau leadership, la crédibilité de la commission et la confiance en cette dernière continueront de diminuer. La commission doit faire l'objet d'une vérification pour s'assurer qu'elle est représentative des employés noirs à tous les niveaux,

need to have equitable access to career and development opportunities and staffing processes.

There needs to be dedicated, culturally appropriate Black mental health supports in place for Black public service workers who have experienced anti-Black racism.

The human rights complaint process must be overhauled to become accessible, timely and effective. Complaints must be examined with a critical race theory lens by staff with expertise in anti-Black racism.

The Canadian Human Rights Act and other employment-related legislation needs to be amended to remove barriers in filing race-based and employment equity complaints.

We need an independent investigation into anti-Black racism at the commission with binding recommendations. The commission cannot be investigating itself.

Finally, there needs to be public, external oversight of the commission such as an independent, anti-Black racism commissioner.

I will conclude. We know that systemic racism and colonial structures cannot be dismantled overnight. While this is true, Black members should not and cannot be asked to wait any longer. They deserve actions now.

Thank you for your consideration and comments. I will answer any questions you may have. Thank you.

The Chair: Thank you. I will turn to David McNairn for his remarks.

David McNairn, President, Association of Justice Counsel: Thank you for the opportunity to appear today as a witness. I would like to acknowledge that we are on the unceded and stolen territory of the Algonquin Anishinaabe people.

My name is David McNairn. I am the President of the Association of Justice Counsel, also known as the AJC. The AJC was certified as a union in 2006 and represents 3,100 public sector lawyers, including those who work at the commission.

In October 2020, we were one of three bargaining agents who filed policy grievances on systemic anti-Black racism at the commission, for which Treasury Board found a violation of the non-discrimination clause in our collective agreement.

depuis la réception des plaintes jusqu'aux enquêteurs, en passant par la haute direction et les commissaires. Ils doivent avoir un accès équitable aux possibilités de carrière et de perfectionnement et aux processus de dotation.

Il faut mettre en place des mesures de soutien à la santé mentale des Noirs qui soient spécifiques et adaptées à la culture pour les fonctionnaires noirs qui ont été victimes de racisme anti-Noirs.

Le processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne doit être remanié pour devenir accessible, opportun et efficace. Les plaintes doivent être examinées sous l'angle de la théorie critique de la race par un personnel spécialisé dans le racisme anti-Noirs.

La Loi canadienne sur les droits de la personne et d'autres lois liées à l'emploi doivent être modifiées pour éliminer les obstacles au dépôt de plaintes fondées sur la race et sur l'équité en matière d'emploi.

La commission doit faire l'objet d'une enquête indépendante sur le racisme anti-Noirs assortie de recommandations exécutoires. La commission ne peut pas enquêter sur elle-même.

Enfin, il doit y avoir une surveillance publique et externe de la commission, comme un commissaire indépendant contre le racisme anti-Noirs.

En conclusion, nous savons que le racisme systémique et les structures coloniales ne peuvent pas disparaître du jour au lendemain. Bien que cela soit vrai, on ne doit pas et on ne peut pas demander aux membres noirs d'attendre plus longtemps. Ils méritent que des mesures soient prises maintenant.

Je vous remercie de votre attention et de vos commentaires. Je répondrai à vos questions. Merci.

La présidente : Merci. Je vais céder la parole à David McNairn.

Me David McNairn, président, Association des juristes de justice : Je vous remercie de me donner l'occasion de témoigner aujourd'hui. Je tiens à souligner que nous nous trouvons sur le territoire non cédé et volé du peuple algonquin anishinabe.

Je m'appelle David McNairn. Je suis président de l'Association des juristes de justice, aussi appelée l'AJJ. L'AJJ a reçu son accréditation syndicale en 2006 et représente 3 100 avocats du secteur public, y compris ceux qui travaillent à la commission.

En octobre 2020, nous étions l'un des trois agents négociateurs qui ont déposé des griefs de principe sur le racisme systémique anti-Noirs à la commission, pour lesquels le Conseil du Trésor a conclu à une violation de la clause de non-discrimination de notre convention collective.

In earlier sittings, we heard compelling testimony from witnesses about the failure of unions and of the current federal labour relations framework to resolve systemic issues of anti-Black racism in the public service.

Before embarking on such systemic issues and our recommendations for improvement, I want to first acknowledge and apologize on behalf of the AJC to our Black and racialized members for our past failures. We must do better.

In an effort to build trust with our Black and racialized members over the last three years, the AJC has committed significant resources toward addressing racism and discrimination in the workplace, and has taken concrete measures to re-earn the trust of our members. The details are in our written brief.

With the advancement of our policy grievance and my testimony today, we hope to send a clear message to our members that the AJC sees you, appreciates you and supports you.

We have three key recommendations, further detailed in our written brief.

I also intend to address some of the prior testimony by commission officials, where I can, on matters that I believe are of particular interest to this committee.

Our first recommendation is that there needs to be a swift and complete overhaul of the commission's senior management. Our Black members and the Canadian public have lost confidence in the commission. Their trust cannot be re-earned while the senior leadership that contributed to, enabled and sought to conceal anti-Black racism at the commission remains at the helm. The response of the commission's leadership has been actively harmful to our Black members.

Specifically, while publicly claiming acceptance of Treasury Board's grievance decision, the commission's senior leadership has actively downplayed and diminished the significance of this decision with its employees. For example, the interim chief commissioner has referred to the facts pled in the grievance as "unproven allegations." And the director general and senior counsel emphasized that "no factual findings were made."

This double messaging has been deeply harmful and traumatizing to our Black members. The current senior leaders are incapable of leading the fundamental reforms necessary.

Au cours de séances précédentes, nous avons entendu des témoignages convaincants au sujet de l'échec des syndicats et du cadre fédéral actuel des relations de travail pour résoudre les problèmes systémiques de racisme anti-Noirs dans la fonction publique.

Avant d'aborder ces questions systémiques et nos recommandations d'amélioration, je tiens d'abord à reconnaître nos échecs passés et à présenter des excuses au nom de l'AJJ à nos membres noirs et racisés. Nous devons faire mieux.

Dans le but d'établir un lien de confiance avec nos membres noirs et racisés au cours des trois dernières années, l'AJJ a consacré d'importantes ressources à la lutte contre le racisme et la discrimination en milieu de travail et a pris des mesures concrètes pour regagner la confiance de nos membres. Les détails se trouvent dans notre mémoire.

Avec l'avancement de notre grief de principe et mon témoignage d'aujourd'hui, nous espérons envoyer un message clair à nos membres que l'AJJ vous voit, vous est reconnaissante et vous appuie.

Nous formulons trois recommandations clés, dont vous trouverez plus de détails dans notre mémoire.

J'ai également l'intention de revenir sur certains des témoignages précédents de représentants de la commission, lorsque je le peux, sur des questions qui, à mon avis, intéressent particulièrement le comité.

Notre première recommandation, c'est que la haute direction de la commission doit être remaniée rapidement et complètement. Nos membres noirs et la population canadienne ont perdu confiance dans la commission. Leur confiance ne peut être regagnée alors que les hauts dirigeants qui ont contribué au racisme anti-Noirs, qui l'ont rendu possible et qui ont cherché à le cacher à la commission demeurent à la barre. La réaction des dirigeants de la commission a nui activement à nos membres noirs.

Plus précisément, tout en prétendant publiquement accepter la décision du Conseil du Trésor rendue sur les griefs, la haute direction de la commission a activement minimisé et diminué l'importance de cette décision pour ses employés. Par exemple, la présidente intérimaire a qualifié les faits présentés dans le grief d'« allégations non prouvées ». La directrice générale et avocate générale principale a insisté sur le fait « qu'aucune conclusion de fait n'avait été tirée ».

Ce double message a été profondément préjudiciable et traumatisant pour nos membres noirs. Les dirigeants actuels sont incapables de mener les réformes fondamentales nécessaires.

I listened attentively to the commission's witnesses, and here is why their testimony and the facts as we understand them further support our calls for a leadership change.

First and foremost, management is responsible for the processes and systems that saw our Black members retraumatized during an ill-advised investigation process, a workplace review which deliberately included no written report, and the CHRC's Anti-Racism Action Plan development process.

Let's start with the investigation process. Commission officials were asked about the investigation process conducted by Ms. Fernandez and its outcomes. What the commission failed to mention during its response was the actual investigation process itself and how all three bargaining agents raised serious concerns with senior leadership, including Mr. Ian Fine, about the integrity of the process, the need for expertise on anti-Black racism, the lack of trust and the risk of retraumatization of witnesses, including affected members. The commission's failure to adequately address these concerns resulted in many individuals consciously choosing not to participate in the investigation.

This approach eventually led to calls by unions in 2020 for a formal, independent workplace assessment. The commission rejected these calls. Instead, the commission went ahead with a unilateral watered-down process called a workplace review. While the selection of Ms. Arlene Huggins to conduct the review was strongly supported, the scope of the work which intentionally excluded any written report was not. Only oral reports were offered to senior management with no paper trail as an obvious measure against access-to-information requests. This approach dampened our members' voices further, denied their truth and was yet a further sign of a systemic management-endorsed approach which lacked transparency and accountability.

This then brings us to the problems relating to the development of the Anti-Racism Action Plan and the lack of outreach to Black members. The commission leadership did not reach out to our Black members to secure or solicit their direct participation in the development of the commission's Anti-Racism Action Plan. When one Black member asked management if they could support the development of the plan, they were denied. On sharing the draft plan, it was circulated to all 200 employees, at almost the same time as its posting on the commission's website. One Black member reported offering input only to find that none of their substantive concerns were addressed. Our Black members deserve to be engaged, consulted and listened to in a meaningful way, but that didn't happen.

J'ai écouté attentivement les témoins de la commission, et voici pourquoi leurs témoignages et les faits, tel que nous les comprenons, appuient nos demandes de changement des dirigeants.

D'abord et avant tout, la direction est responsable des processus et des systèmes qui ont permis à nos membres noirs de revivre leur expérience au cours d'un processus d'enquête mal avisé, d'un examen du milieu de travail qui n'a pas inclus à dessein de rapport écrit et du processus d'élaboration du Plan d'action contre le racisme de la CCDP.

Commençons par le processus d'enquête. Les fonctionnaires de la commission ont été interrogés au sujet du processus d'enquête mené par Mme Fernandez et de ses résultats. Ce que la commission a omis de mentionner dans sa réponse, c'est le processus d'enquête lui-même et la façon dont les trois agents négociateurs ont soulevé de graves préoccupations auprès de la haute direction, y compris M. Ian Fine, au sujet de l'intégrité du processus, de la nécessité d'avoir une expertise en matière de lutte contre le racisme anti-Noirs, du manque de confiance et du risque d'une nouvelle traumatisation des témoins, notamment les membres touchés. À cause de l'incapacité de la commission de répondre adéquatement à ces préoccupations, de nombreuses personnes ont délibérément choisi de ne pas participer à l'enquête.

Cette approche a finalement mené à des appels de la part des syndicats en 2020 pour une évaluation officielle et indépendante du milieu de travail. La commission a rejeté ces appels. Au lieu de cela, la commission a procédé unilatéralement à un examen du milieu de travail. Bien que le choix de Mme Arlene Huggins pour mener l'examen ait été fortement appuyé, la portée du travail qui excluait intentionnellement tout rapport écrit ne l'a pas été. Seuls des rapports oraux ont été offerts à la haute direction sans trace écrite comme mesure évidente contre les demandes d'accès à l'information. Cette approche a freiné davantage la voix de nos membres, a nié leur vérité et a été un autre signe d'une approche systémique appuyée par la direction qui manquait de transparence et de reddition de comptes.

Cela nous amène aux problèmes liés à l'élaboration du Plan d'action contre le racisme et au manque de sensibilisation des membres noirs. Les dirigeants de la commission n'ont pas communiqué avec nos membres noirs pour obtenir ou solliciter leur participation directe à l'élaboration du Plan d'action contre le racisme de la commission. Lorsqu'un membre noir a demandé à la direction s'il pouvait appuyer l'élaboration du plan, sa demande a été rejetée. Le plan provisoire a été distribué aux 200 employés, presque en même temps que son affichage sur le site Web de la commission. Un membre noir a déclaré avoir formulé des commentaires seulement pour constater qu'aucune de ses préoccupations de fond n'a été abordée. Nos membres noirs méritent de participer, d'être consultés et d'être écoutés de façon significative, mais cela ne s'est pas produit.

I would also like to address Mr. Fine's troubling response to the question by Senator Bernard, suggesting that one of the alleged perpetrators was actually in charge of developing the action plan.

It should be unthinkable that the commission, Canada's human rights watchdog, could fail Black employees and Black Canadians in such a profound way. It is unthinkable to me that any senior manager could categorically deny the possibility that untoward conduct may have occurred without the benefit of a thorough and proper investigation into the allegations. This pattern of jumping to the defence of commission managers at the expense of our Black members and their truth is hurtful, retraumatizing and further evidence of the need for change. The commission continues to ignore the voices of our Black members and those who have testified before this standing committee.

In the interests of staying on time, I'll summarize our final two key recommendations quickly and refer you to our written brief for details. I would be happy to elaborate on any questions during the question period.

Our second recommendation is that the commission must be subject to independent, external oversight including by the Office of the Auditor General of Canada, the Public Service Commission of Canada and a properly resourced Black equity commissioner.

Our third recommendation is that fundamental reforms to the federal labour relations scheme are necessary to break the cycle of systemic racism in the public service.

In closing, I would like to take this opportunity to formally recognize the strength, courage and leadership of the nine commission employees and other witnesses who assumed a great deal of risk in coming forward, as well as the exceptional work by Patricia Harewood, formerly of the PSAC, who helped lead the three bargaining agents in obtaining the important grievance decision that brought us here today. Thank you.

The Chair: Thank you both for your presentations. We will now turn to the senators for questions and answers. Senators, I want to remind you that we have five minutes for questions and answers, and I can always put you on second round. We start with the deputy chair, Senator Bernard, to be followed by Senator Jaffer.

Senator Bernard: To be totally honest, I'm still processing your testimony. It's a little overwhelming to hear you speak such profound truth on behalf of so many Black Canadians who have put their trust in these systems. So I thank you. I thank you.

J'aimerais aussi parler de la réponse troublante de M. Fine à la question de la sénatrice Bernard, qui a laissé entendre que l'un des auteurs présumés était en fait chargé de l'élaboration du plan d'action.

Il devrait être impensable que la commission, le chien de garde des droits de la personne du Canada, puisse laisser tomber de façon aussi profonde les employés noirs et les Canadiens noirs. Il est impensable qu'un cadre supérieur puisse nier catégoriquement la possibilité qu'une conduite répréhensible ait pu se produire sans qu'une enquête approfondie et appropriée sur les allégations ait été menée. Cette tendance à sauter à la défense des gestionnaires de la commission aux dépens de nos membres noirs et de leur vérité est blessante, traumatisante et une preuve supplémentaire de la nécessité du changement. La commission continue d'ignorer la voix de nos membres noirs et de ceux qui ont témoigné devant votre comité permanent.

Pour ne pas perdre de temps, je vais résumer rapidement nos deux dernières recommandations clés et vous renvoyer à notre mémoire écrit pour plus de détails. Je serai heureux de répondre à vos questions pendant la période des questions.

Notre deuxième recommandation est que la commission soit assujettie à une surveillance indépendante et externe qui comprendrait le Bureau du vérificateur général du Canada, la Commission de la fonction publique du Canada et un commissaire à l'équité pour les Noirs dotée des ressources nécessaires.

Notre troisième recommandation est que des réformes fondamentales du régime fédéral des relations de travail sont nécessaires pour briser le cycle du racisme systémique dans la fonction publique.

En terminant, j'aimerais profiter de l'occasion pour reconnaître officiellement la force, le courage et le leadership des neuf employés de la commission et d'autres témoins qui ont pris beaucoup de risques en se présentant, ainsi que le travail exceptionnel de Patricia Harewood, anciennement de l'AFPC, qui a aidé les trois agents négociateurs à obtenir l'importante décision de grief qui nous a amenés ici aujourd'hui. Merci.

La présidente : Je vous remercie tous les deux de vos exposés. Nous allons maintenant passer aux questions et réponses. Honorables sénateurs, je tiens à vous rappeler que nous avons cinq minutes pour les questions et les réponses, et que je peux toujours vous inscrire au deuxième tour. Nous allons commencer par la vice-présidente, la sénatrice Bernard, qui sera suivie de la sénatrice Jaffer.

La sénatrice Bernard : Pour être tout à fait honnête, je suis encore en train de digérer votre témoignage. C'est un peu renversant de vous entendre dire une vérité aussi profonde au nom de tant de Canadiens noirs qui ont mis leur confiance dans ces systèmes. Je vous en remercie donc. Merci.

I think you have both talked about the need to have specific measures in place to rebuild trust, and I think we have heard repeatedly from some of our witnesses that rebuilding trust is going to be very challenging. Based on the work that you have done with members of your respective unions, are there specific suggestions for the rebuilding of trust? Not just the rebuilding of trust specifically with the Canadian Human Rights Commission, but also with all of the unions, because we have heard from people as well that the anti-Black racism that we're talking about is not just an issue with the human rights commission, but it cuts across all federal departments.

So given that reality, what's a path forward to rebuilding trust?

Mr. Aylward: Thank you, senator, for the question. Certainly, it has to start at the top. That's where we believe it has to start. There has to be, certainly, a review of the leadership at the commission. But there also has to be a review as well of every part of the commission, because we do not see the commission today being reflective of the diversity of Canada. When you look at even the commissioner level, it is simply not representative of Black people in Canada. And I think that's the essence of making change and building or starting to rebuild that trust.

Seema Lamba, Human Rights Officer, Public Service Alliance of Canada: I think because we have heard it — the reference to our own Anti-Racism Action Plan was said, and one of the things in rebuilding the trust, when it comes to issues of representation, because that's what we're really here about when members are making allegations of anti-Black racism. So one of the steps we have done is developed training for union representatives on how to deal with workplace racism. That was one of the things that we were hearing that our union representatives didn't have the tools to be able to deal with those issues. So that's an important step. That's one of the key things. That is, when it impacts members in their workplace who are experiencing workplace racism, they can go to their union and get access for help, whether it's with the grievance process or a different process, on anti-Black racism. I just wanted to note that.

Senator Bernard: From the previous panel, we heard that change should come from within the commission and that we shouldn't be starting from scratch. There is an expectation or a hope, if you will, that change could happen from within through education. We would welcome your opinions on that.

Je pense que vous avez tous les deux parlé de la nécessité de mettre en place des mesures précises pour rétablir la confiance, et je pense que certains de nos témoins nous ont dit à maintes reprises qu'il sera très difficile de rétablir la confiance. Selon le travail que vous avez fait avec les membres de vos syndicats respectifs, y a-t-il des suggestions précises pour le rétablissement de la confiance? Pas seulement le rétablissement de la confiance envers la Commission canadienne des droits de la personne, mais aussi tous les syndicats, parce que nous avons aussi entendu des gens dire que le racisme anti-Noirs dont nous parlons n'est pas seulement un problème de la Commission des droits de la personne, mais que cela s'applique à tous les ministères fédéraux.

Compte tenu de cette réalité, quelle est la voie à suivre pour rétablir la confiance?

M. Aylward : Je vous remercie de votre question, sénatrice. Bien sûr, il faut commencer par le haut. C'est là qu'il faut commencer à notre avis. Il faut certainement revoir la haute direction de la commission. Mais il faut aussi que chaque partie de la commission fasse l'objet d'un examen, car nous ne croyons pas que la commission reflète la diversité du Canada. Même au niveau des commissaires, ce n'est tout simplement pas représentatif des Noirs au Canada. Et je pense que c'est l'essence du changement et de l'établissement ou du début du rétablissement de cette confiance.

Seema Lamba, agente des programmes des droits de la personne, Alliance de la fonction publique du Canada : Je pense que c'est parce que nous l'avons entendu — on a parlé de notre propre Plan d'action contre le racisme, et c'est l'une des choses qui permettent de rétablir la confiance, lorsqu'il s'agit de questions de représentation, parce que c'est ce dont nous parlons vraiment lorsque des membres font des allégations de racisme anti-Noirs. Nous avons donc mis sur pied une formation à l'intention des représentants syndicaux sur la façon de lutter contre le racisme en milieu de travail. C'est l'une des choses que nous avons entendues, à savoir que nos représentants syndicaux n'avaient pas les outils nécessaires pour régler ces problèmes. C'est donc une étape importante. C'est l'un des éléments clés. Autrement dit, lorsque cela a une incidence sur les membres dans leur milieu de travail qui sont victimes de racisme en milieu de travail, ils peuvent s'adresser à leur syndicat et obtenir de l'aide, que ce soit dans le cadre du processus de règlement des griefs ou d'un processus différent, pour lutter contre le racisme anti-Noirs. Je tenais à le souligner.

La sénatrice Bernard : Les témoins précédents nous ont dit que le changement devrait venir de la commission et que nous ne devrions pas partir de zéro. Il y a une attente ou un espoir, si vous voulez, que le changement pourrait se faire de l'intérieur grâce à l'éducation. Nous aimerions savoir ce que vous en pensez.

Mr. McNairn: I'll speak to that. I'll speak to the sort of two pieces of the question that you raised previously, senator.

When it comes to the commission, our view is that it's a toxic workplace. Our view — and I take no pleasure in saying this — is that if you're going to change the culture, you have to change the people at the top. That seems trite, but there is truth in that. If you want to change the culture, you have to change the people.

We have suggested a number of recommendations. I referred to two or three key ones from our perspective. First, independent external oversight. The commission can't be its own watchdog. They wouldn't allow that of anybody else. They can't be allowed to do that themselves. They can't be their own watchdog. There has to be that independent external review to hold them to account for change.

There must be changes to the federal labour relations system as well. We have detailed a lot of that in our brief, namely, changes that can be made to allow unions to provide them with some tools to hold the federal public service accountable for racism and systemic discrimination. There need to be some changes there as well.

In terms of what unions can do, I can only speak to my own union. I made the promotion of equity, diversity and inclusion a priority when I became president three years ago. We created an equity, diversity and inclusion advisory group to provide us with the advice that we needed to make the changes. We also created a position of a full-time special advisor to the president who has a strong mandate relating to equity, diversity and inclusion.

The way I look at it, we are at the beginning of the process. We're obviously not at the end of the process. We have a ways to go. We don't have the equity and diversity in our union that we would like to have. We need to work on that so that, over time, we can be representative of the people that we represent. That is our task ahead.

The Chair: Thank you.

Senator Jaffer: Thank you very much for you being here. It has been refreshing to hear what you have had to say. I also follow Senator Bernard, but I had a little more time to digest what you said. It was refreshing to hear from you. I also have to acknowledge that Ms. Lamba has been in front of us many times. It is a pleasure to welcome you here again.

Me McNairn : Je vais répondre à cette question. Je vais parler des deux éléments de la question que vous avez soulevée plus tôt, sénatrice.

Pour ce qui est de la commission, nous sommes d'avis qu'il s'agit d'un milieu de travail toxique. Notre point de vue — et je ne me plais pas à le dire — est que si vous voulez changer la culture, vous devez changer les gens au sommet. Cela semble banal, mais il y a un fond de vérité dans cette affirmation. Si vous voulez changer la culture, vous devez changer les gens.

Nous avons formulé un certain nombre de recommandations. J'ai mentionné deux ou trois éléments clés de notre point de vue. Premièrement, une surveillance externe indépendante. La commission ne peut pas être son propre chien de garde. Elle ne permettrait pas cela à qui que ce soit d'autre. On ne peut pas lui permettre de le faire elle-même. Elle ne peut pas être son propre chien de garde. Il doit y avoir un examen externe indépendant pour qu'elle rende compte des changements.

Il faut aussi modifier le système fédéral de relations de travail. Nous avons décrit en détail une bonne partie de cela dans notre mémoire, à savoir les changements qui peuvent être apportés pour permettre aux syndicats d'avoir des outils pour que la fonction publique fédérale rende compte du racisme et de la discrimination systémique. Il faut aussi apporter des changements à cet égard.

Pour ce qui est de ce que les syndicats peuvent faire, je ne peux parler que du mien. J'ai fait de la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion une priorité lorsque je suis devenu président il y a trois ans. Nous avons créé un groupe consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour nous fournir les conseils dont nous avons besoin pour apporter des changements. Nous avons également créé un poste de conseiller spécial à temps plein du président, qui a un mandat bien défini en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

À mon avis, nous en sommes au début du processus et, de toute évidence, pas à la fin. Nous avons encore du chemin à parcourir. Nous n'avons pas le niveau d'équité et de diversité que nous souhaiterions dans notre syndicat. Il faut travailler là-dessus pour qu'avec le temps, nous puissions être représentatifs de nos membres. C'est la tâche qui nous attend.

La présidente : Merci.

La sénatrice Jaffer : Merci beaucoup de votre présence. C'était rafraîchissant d'entendre ce que vous aviez à dire. Comme j'interviens après la sénatrice Bernard, j'ai eu un peu plus de temps pour digérer ce que vous avez dit. C'était inspirant de vous entendre. Je me dois également de souligner que Mme Lamba a comparu devant nous à de nombreuses reprises, et que c'est un plaisir de l'accueillir de nouveau.

You were going to do this, and you're doing it. You acknowledge the problem and you spoke about it, which I very much appreciated. In your processes, in your study, how many racialized people, how many Black people do you have, or is it top-down? I'm going to ask both Mr. Aylward and Mr. McNairn.

Mr. Aylward: With respect to our own organizations?

Senator Jaffer: Yes.

Mr. Aylward: I think we both recognized that we need more changes, even within our own organizations, to be more reflective of our respective memberships. A lot of unions are struggling with that. Certainly, that's something that PSCC has recognized. We need more of a diverse leadership within our own union.

Senator Jaffer: What's holding you up?

Mr. Aylward: Nothing. It just needs to be done.

Senator Jaffer: I appreciate your honesty, you know. When I was a young lawyer — it's 100 years ago now — I used to get this thing, "Well there just aren't enough. There just aren't enough for us to pick up." Now, depending on what statistics you look at, at least 30% of Canadians are racialized, or Black, or Indigenous. Yet, they are still not ready or we have to do a merit-based sector. With all due respect, there comes a time when we have to look deeper.

What are you doing as an organization to protect your members? We are studying the issue here of Black Canadians who are new members and who are suffering this discrimination. Are you giving them assistance to empower them? I'm sure you are hearing them so I don't need to say that to you. What else are you doing to make them whole as a union? I'm going to ask you that, Mr. Aylward.

Mr. Aylward: Thank you for the question, senator. In respect to ensuring that our union can effectively, number one, recognize racism in the workplace, and racism and discrimination; and, secondly, how to deal effectively with that, we just started an advocacy program to make sure that our representatives in the workplace on the shop floor have the tools and the resources to be able to identify racism and discrimination in the workplace and have the tools and resources to make sure that they can properly, adequately and effectively represent the members in the workplace. That's something that our union simply hasn't done.

Vous aviez prévu de faire cela, et vous le faites. Vous reconnaissez le problème et vous en avez parlé, ce que j'ai beaucoup apprécié. Combien de personnes racisées, combien de personnes noires participent à vos processus, à votre étude, ou s'agit-il d'une approche descendante? Je pose la question à M. Aylward et à Me McNairn.

M. Aylward : En ce qui concerne nos propres organisations?

La sénatrice Jaffer : Oui.

M. Aylward : Je pense que nous avons tous les deux reconnu qu'un plus grand nombre de changements sont nécessaires, même au sein de nos propres organisations, pour mieux représenter nos membres respectifs. Beaucoup de syndicats sont aux prises avec ce problème. C'est certainement quelque chose que l'Alliance de la fonction publique du Canada reconnaît. Nous avons besoin d'un leadership plus diversifié au sein de notre syndicat.

La sénatrice Jaffer : Qu'est-ce qui vous empêche d'y arriver?

M. Aylward : Rien. Il suffit de le faire.

La sénatrice Jaffer : J'apprécie votre honnêteté, vous savez. Quand j'étais jeune avocate — il y a 100 ans, maintenant —, j'avais l'habitude de me faire dire : « Eh bien, il n'y en a tout simplement pas assez. Leur nombre n'est simplement pas suffisant pour que nous puissions en recruter. » Selon les statistiques, au moins 30 % des Canadiens sont racisés, noirs ou autochtones. Pourtant, on ne semble toujours pas prêt à agir, ou on doit le faire en se fondant sur le mérite. Avec tout le respect que je vous dois, il vient un moment où il faut aller plus loin.

Que faites-vous en tant qu'organisation pour protéger vos membres? Nous étudions ici la question des Canadiens noirs qui sont membres depuis peu et qui subissent cette discrimination. Leur donnez-vous l'aide nécessaire pour bien les équiper? Je suis sûre que vous entendez ce qu'ils ont à dire, alors je n'ai pas besoin de vous le répéter. Comme syndicat, que faites-vous d'autre pour assurer leur pleine participation? Je vous pose la question à vous, monsieur Aylward.

M. Aylward : Je vous remercie de la question, sénatrice. Pour ce qui est de veiller à ce que notre syndicat puisse, premièrement, reconnaître le racisme en milieu de travail, ainsi que le racisme et la discrimination, et deuxièmement, déterminer comment s'y prendre efficacement, nous venons de lancer un programme de défense des droits pour nous assurer que nos représentants en milieu de travail disposent des outils et des ressources nécessaires pour déceler le racisme et la discrimination qui se produisent, ainsi que pour le faire correctement, afin de représenter adéquatement et efficacement les membres. C'est quelque chose que notre syndicat n'a tout simplement pas fait.

Senator Jaffer: What is the deadline to get that done?

Mr. Aylward: Basically, it's as soon as possible to make sure that we get that rolled out. As I said, we recognize that it's a downfall within our own union.

Senator Jaffer: All the things that you said warmed my heart, both of you. But you still say, "We know. We are making some —." Everybody knows what racism is. When your colleague is being treated badly, everybody knows it. They may ignore it or say there is something wrong with them, or they are complaining too much, but if you're still teaching them, I have worries that your union is still recognizing it. You recognize it, but you are still saying you're teaching people. That worries me. I don't need an answer from you. I just put that to you.

Mr. McNairn, I am impressed by both your presentations, but a few years ago we did this for the justice section. Many people that are working there are saying to me now, "We are already where we started." It's almost like we need the Human Rights Committee to look at this. May I ask that you speak to your members, especially racialized and Black members, to see what is going on for the people that you work with?

Senator Pate: Thank you to all the witnesses for being here. One of the things that struck me as you were presenting is that the demoralizing environment that we have heard about in the Canadian Human Rights Commission exists throughout the public sector in my humble opinion. In an area that I worked in a lot, I saw the failure of justice lawyers. For instance, to be able to articulate a section 15 analysis or a human rights analysis was partly rooted in an approach that was taken more broadly.

I would be interested in a general comment. It's one thing to say you're going to shift how you treat people, but it's also part of how you actually see the world that ultimately changes that direction, in my opinion.

One of the things that struck me in testimony — and I'm subbing for Senator Omidvar, I want to be clear — human rights and constitutional lawyer Hugh Scher talked about the fact that one of the challenges and fears is that the focus on this process and the Treasury Board focus on looking at discrimination in the Canadian Human Rights Commission may be a strategy to draw attention away from the lawsuit that Black public servants have raised. This question is probably more for Mr. McNairn. How would you respond to that? How would the government respond to this? It's certainly not alien to me, if I can put it that way, that when we have been working on a human rights complaint in other sectors that it becomes a reason not to proceed with the

La sénatrice Jaffer : Quelle est l'échéance pour y arriver?

M. Aylward : Essentiellement, il faudrait que la mise en œuvre se fasse le plus tôt possible. Comme je l'ai dit, nous reconnaissons qu'il s'agit d'un échec au sein de notre syndicat.

La sénatrice Jaffer : Ce que vous avez dit, tous les deux, m'a fait chaud au cœur. Mais vous dites quand même : « Nous le savons. Nous faisons certaines... » Tout le monde sait ce qu'est le racisme. Lorsque vous avez un collègue qui est mal traité, tout le monde est au courant. On peut choisir d'ignorer cela ou de dire qu'il y a quelque chose qui ne va pas ou qu'ils se plaignent trop, mais si vous devez encore former les gens, je crains que cela soit la preuve que votre syndicat est encore à l'étape de reconnaître le problème. Vous le reconnaissez, mais vous dites quand même que vous continuez de former les gens. Cela m'inquiète. Je n'attends pas de réponse de vous. Je veux simplement préciser cela.

Maître McNairn, je suis impressionnée par vos deux présentations, mais il y a quelques années, il s'était produit la même chose pour la section de la justice. Beaucoup de gens qui travaillent là me disent maintenant : « Nous en sommes toujours au même point. » C'est presque comme si nous avions besoin que le Comité des droits de la personne se penche sur la question. Puis-je vous demander de parler à vos membres, surtout aux membres racisés et noirs, pour voir ce qui se passe pour les gens avec qui vous travaillez?

La sénatrice Pate : Merci à tous les témoins d'être ici. L'une des choses qui m'a frappée pendant votre présentation, c'est que l'environnement démoralisant dont nous avons entendu parler concernant la Commission canadienne des droits de la personne semble exister dans l'ensemble du secteur public, à mon humble avis. Dans un domaine où j'ai beaucoup travaillé, j'ai vu l'échec des avocats du ministère de la Justice. Par exemple, leur difficulté à élaborer une analyse en vertu de l'article 15 ou une analyse des droits de la personne était partiellement attribuable à une approche plus répandue.

J'aimerais avoir un commentaire général. C'est une chose de dire que vous allez changer la façon dont vous traitez les gens, mais la façon dont vous voyez le monde, au bout du compte, modifie cette orientation, à mon avis.

L'un des témoignages qui m'ont frappée — et je tiens à préciser que je remplace la sénatrice Omidvar —, c'est celui de Hugh Scher, constitutionnaliste et spécialiste des droits de la personne, qui a parlé du fait que l'un des défis et l'une des craintes, c'est que l'accent mis sur ce processus et sur le fait que le Conseil du Trésor se penche sur la discrimination à la Commission canadienne des droits de la personne pourrait être une stratégie pour détourner l'attention de la poursuite des fonctionnaires noirs. Ma question s'adresse probablement davantage à Me McNairn. Que répondez-vous à cela? Comment le gouvernement réagirait-il à cela? Il ne m'est certainement pas étranger, si je peux m'exprimer ainsi, qu'au moment de traiter

lawsuit because it's presumed you need to pick one form or the other. I'm just curious as to your response to that. If you have any comments as well, Mr. Aylward, I would be happy to hear those.

Mr. McNairn: Let's be clear, I don't speak for the Government of Canada. I only speak for the AJC. In terms of the process, nothing suggests to me that the individual who heard the grievance was not complying with the law and dealing with the process as she saw fit. However, our experience was that there were points in time during the process where there seemed to be a lot of pressure to move to mediation and to try to resolve this without proceeding to a decision. It's pressure that all three bargaining agents resisted, we proceeded to the decision and we have that decision, which is what brings us here today.

Senator Pate: My comments on the issue in terms of Charter and human rights views writ large during — I recognize you're not speaking for the Department of Justice, but I've been at sessions with lawyers within Justice, and some of that strategizing certainly seems to be part of the environment, if I can put it that way, within the department.

Mr. McNairn: Lawyers think like lawyers, and they look at the law. They look at the case law, and that's how they frame and analyze things. I'm not sure I can cast much light on the question you're asking.

Senator Pate: Okay.

The Chair: Thank you.

Senator Arnot: Thank you, witnesses. Mr. Aylward, you have noted that this issue of anti-Black racism is deeply seated in Canadian society. You acknowledge that it's a systemic problem requiring a systemic solution.

Do you believe that this issue, while very acute in the Canadian Human Rights Commission, is actually an issue throughout the whole of government? I'm wondering, sir, in your role as the president of the Public Service Alliance of Canada, you have significant influence in Canadian society, and certainly with policymakers. I am wondering how you see your role or the role of future presidents in addressing this on an across government or Canadian whole-of-society issue.

Mr. Aylward: Thank you, senator. I would absolutely agree that it is deeply rooted right across the federal public service. When the very branch of the government that is responsible to present, promote and educate around human rights fails, then it's

une plainte relative aux droits de la personne dans d'autres secteurs, cela est devenu une raison de ne pas tenter de poursuite, selon l'hypothèse qu'il faut choisir une voie ou une autre. J'aimerais savoir ce que vous en pensez. Si vous avez des commentaires, monsieur Aylward, je serai heureuse de les entendre.

Me McNairn : Soyons clairs. Je ne parle pas au nom du gouvernement du Canada. Je ne parle qu'au nom de l'Association des juristes de justice. En ce qui concerne le processus, rien ne me porte à croire que la personne qui a entendu le grief ne respectait pas la loi et ne menait pas le processus de la bonne façon. Cependant, d'après notre expérience, il y a eu des moments au cours du processus où il semblait y avoir beaucoup de pression pour passer à la médiation et essayer de régler cela sans qu'une décision soit rendue. Les trois agents négociateurs ont résisté aux pressions, une décision a été rendue, et c'est ce qui nous amène ici aujourd'hui.

La sénatrice Pate : Mes commentaires sur la question en ce qui concerne la Charte et les points de vue des droits de la personne en général pendant... Je sais que vous ne parlez pas au nom du ministère de la Justice, mais j'ai assisté à des séances avec des avocats de ce ministère, et ce genre de stratégie semble certainement faire partie de l'environnement, si je peux m'exprimer ainsi, au sein du ministère.

Me McNairn : Les avocats pensent comme des avocats et ils examinent la loi. Ils examinent la jurisprudence, et c'est ainsi qu'ils formulent et analysent les choses. Je ne suis pas sûr de pouvoir vous éclairer beaucoup sur la question que vous posez.

La sénatrice Pate : D'accord.

La présidente : Merci.

Le sénateur Arnot : Merci aux témoins. Monsieur Aylward, vous avez noté que la question du racisme envers les Noirs est profondément ancrée dans la société canadienne. Vous reconnaissez qu'il s'agit d'un problème systémique qui nécessite une solution systémique.

Croyez-vous que ce problème, bien qu'il soit très aigu à la Commission canadienne des droits de la personne, en soit un qui touche l'ensemble du gouvernement? Je me pose la question, monsieur, étant donné qu'à titre de président de l'Alliance de la fonction publique du Canada, vous avez une influence importante dans la société canadienne, et certainement auprès des décideurs. Je me demande comment vous voyez votre rôle ou le rôle des futurs présidents quant à la façon d'aborder cette question dans l'ensemble du gouvernement ou dans l'ensemble de la société canadienne.

M. Aylward : Merci, sénateur. Je suis tout à fait d'accord pour dire que ce problème est profondément enraciné dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Lorsque l'organisme fédéral qui est responsable de faire des représentations, de la

obviously the entire public service. That's been clearly demonstrated year after year after year through public service employees surveys as well. Every year, it's the number one issue — racism and discrimination in the workplace. It's always identified as one of the very top issues. Yes, I would definitely agree that, unfortunately, racism and discrimination are rooted right across the entire federal public service.

In respect to what we can do going forward to make sure that it is being properly addressed, we have had, on occasion, consultation processes with the commission and made submissions to the commission. We will continue to do that as to how to better the system for everyone, but especially around racism and discrimination issues.

Ms. Lamba: There are also forums like joint employment equity committees. We bring those forward all the time in those places where we can, as bargaining agents, influence those places in different departments or at a national level. We are constantly putting this message out. Where we can, as bargaining agents. We have been doing it for a very long time on this issue. I just wanted to note that there are places that we can play a role.

Senator Arnot: Mr. McNairn, you mentioned that there was an oral report given to avoid access to information. Is that something that you're seeing more of? Is that just a one-off instance? What conclusions did you draw from that? What conclusions should we draw from that about the ethos inside the Canadian Human Rights Commission?

Mr. McNairn: It struck me as very strange and unusual that public resources would be used to engage someone to perform this service and no written report was provided, only an oral report. It does seriously beg the question about the intention surrounding not asking for a written report.

A written report would be subject to access-to-information requests. It would be memorialized. The oral report could not be taken and massaged by the management of the commission, it would just be the blunt report of the investigator.

To go back to your point, I found it really unusual. I had never heard of this before. Where someone had been engaged to perform a service and didn't have a deliverable such as a written report.

The Chair: Thank you.

promotion et de l'éducation au sujet des droits de la personne échoue à la tâche, c'est évidemment toute la fonction publique qui en souffre. Cela a été clairement démontré, année après année, par les sondages menés auprès des employés de la fonction publique. Chaque année, c'est le principal problème — le racisme et la discrimination en milieu de travail. C'est toujours considéré comme l'un des principaux problèmes. Oui, je suis tout à fait d'accord pour dire que, malheureusement, le racisme et la discrimination sont enracinés dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Pour ce qui est de ce que nous pouvons faire à l'avenir pour nous assurer que le problème est bien réglé, nous avons mené, à différentes reprises, des processus de consultation avec la commission, et nous lui avons présenté des mémoires. Nous continuerons de le faire pour améliorer le système pour tout le monde, mais surtout en ce qui concerne le racisme et la discrimination.

Mme Lamba : Il y a aussi des tribunes comme les comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi. Nous en faisons la promotion constamment là où nous pouvons, en tant qu'agents négociateurs, exercer une influence à cet égard, dans différents ministères ou à l'échelle nationale. Nous diffusons constamment ce message, dans la mesure du possible, en tant qu'agents négociateurs. Nous le faisons depuis très longtemps dans ce dossier. Je voulais simplement souligner qu'il y a des endroits où nous pouvons jouer un rôle.

Le sénateur Arnot : Maître McNairn, vous avez mentionné qu'on avait eu recours à un rapport oral pour éviter les demandes d'accès à l'information. Est-ce quelque chose que vous constatez de plus en plus? S'agit-il d'un cas unique? Quelles conclusions en avez-vous tirées? Quelles conclusions devrions-nous en tirer au sujet des comportements au sein de la Commission canadienne des droits de la personne?

Me McNairn : Il m'a semblé très étrange et inhabituel que des ressources publiques soient utilisées pour recruter quelqu'un pour fournir ce service et qu'aucun rapport écrit n'ait été fourni, seulement un rapport oral. Cela soulève de sérieuses questions quant à l'intention derrière le fait de ne pas demander de rapport écrit.

Un rapport écrit ferait l'objet de demandes d'accès à l'information. Ce serait formel. La direction de la commission n'a pas pu prendre le rapport oral et le modifier. Il s'agit du rapport direct de l'enquêteur.

Pour revenir à ce que vous disiez, j'ai trouvé cela vraiment inhabituel. Je n'avais jamais entendu parler d'une telle chose auparavant, c'est-à-dire recruter quelqu'un pour fournir un service et ne pas exiger de produit livrable, comme un rapport écrit.

La présidente : Merci.

Senator Hartling: Thank you, witnesses, for being here. I must say it has been riveting. It's caused me some anxiety to realize that this is a deeper problem than perhaps we realized when we started our study. But it's good that it's revealed. Once you have knowledge, you have to do something with it.

Mr. McNairn, in your submission to the committee, you indicated that in August 2020, the bargaining agents, including the AJC, PSAC and CAPE, requested, on behalf of affected members, a full external workplace assessment. The commissioner decided to engage and facilitate the discussions with employees instead, engaging third parties that the employees had no say or trust in. What do you believe a full external workplace assessment would have revealed about the culture of the CHRC and about the experiences of the affected employees?

Mr. McNairn: We don't know for sure, but my suspicion is it wouldn't be very good. A formal independent workplace assessment would have drilled down into the problems at the commission, employed best practices for conducting such a review and, I believe, have produced a written report that would be there for everyone to review and likely provide a clear plan for a way ahead to solve the issues in the workplace.

Senator Hartling: Now we're at a place where we don't have that. Is there a way we can go back? Is there something we can do about that?

Mr. McNairn: That type of investigation could be done again today. Strangely enough, two years ago, this is what we suggested to the commission should be done, and the commission rejected it at that time. It has only recently had a realization that maybe that wasn't such a bad idea after all. It does beg the question of why they would have rejected that two years ago, and now today, when they are appearing before this committee to be held to account, they have suddenly had a moment and now they want the formal independent workplace assessment.

Senator Hartling: Thank you.

[Translation]

Senator Gerba: My question is for Mr. Aylward.

You humbly acknowledged that your union, PSAC, failed in its duty to represent its members. That's the reality. A number of the witnesses we've heard from hold that view.

La sénatrice Hartling : Je remercie les témoins de leur présence. Je dois dire que leurs témoignages ont été captivants. Je m'inquiète de constater qu'il s'agit d'un problème plus profond que nous ne l'avions peut-être pensé au début de notre étude. Mais c'est une bonne chose que ce soit révélé. Une fois que vous avez les connaissances, vous devez les utiliser.

Maître McNairn, dans votre mémoire au comité, vous avez indiqué qu'en août 2020, les agents négociateurs, y compris l'Association des juristes de justice, l'Alliance de la fonction publique du Canada et l'Association canadienne des employés professionnels, ont demandé, au nom des membres touchés, une évaluation externe complète du milieu de travail. Le commissaire a plutôt décidé d'entreprendre et de faciliter des discussions avec les employés, en faisant appel à des tiers au sujet desquels les employés n'avaient pas leur mot à dire ou en qui ils n'avaient pas confiance. Selon vous, qu'est-ce qu'une évaluation externe complète du milieu de travail aurait révélé au sujet de la culture de la Commission canadienne des droits de la personne et des expériences des employés touchés?

Me McNairn : Nous n'avons pas de certitude à ce sujet, mais je soupçonne que cela n'aurait pas été très positif. Une évaluation officielle et indépendante du milieu de travail aurait permis d'approfondir les problèmes à la commission, d'utiliser des pratiques exemplaires pour effectuer un tel examen et, je crois, aurait donné lieu à un rapport écrit que tout le monde aurait pu examiner et qui aurait probablement fourni un plan clair pour résoudre les problèmes en milieu de travail.

La sénatrice Hartling : Nous n'avons rien de cela. Y a-t-il moyen de revenir en arrière? Pouvons-nous faire quelque chose à ce sujet?

Me McNairn : Ce genre d'enquête pourrait être reprise aujourd'hui. Curieusement, il y a deux ans, c'est ce que nous avons suggéré à la commission, mais elle avait rejeté notre suggestion à ce moment-là. Ce n'est que récemment qu'elle s'est rendu compte que ce n'était peut-être pas une si mauvaise idée après tout. Cela nous amène à nous demander pourquoi cette demande a été rejetée par eux il y a deux ans, alors qu'aujourd'hui, lorsqu'ils comparaissent devant le comité pour rendre des comptes, ils voient soudainement la lumière et demandent une évaluation officielle indépendante du milieu de travail.

La sénatrice Hartling : Merci.

[Français]

La sénatrice Gerba : Ma question s'adresse à M. Aylward.

Vous avez reconnu avec humilité que votre syndicat, l'Alliance de la fonction publique du Canada, a failli à représenter ses membres. C'est une réalité et c'est d'ailleurs l'avis de plusieurs témoins venus comparaître devant notre comité.

Nevertheless, you said you had implemented a series of measures to better protect your Black members. Describe for us the tangible measures you are taking to better advocate for members of the Black community, given the systemic racism in the public service.

[English]

Mr. Aylward: Thank you for the question, senator. Certainly, as noted in the presentation, we have started an anti-Black racism action plan for our members. As well, we have taken a number of steps internally because we rely heavily on our staff as well to provide advice, direction and representation. We have just created within the PSAC, an oppression prevention and human rights bureau that will be staffed and resourced properly so that our staff can also have the resources and the tools necessary, obviously, for themselves but also to provide that advice and direction to the representatives in the workplace.

[Translation]

Senator Gerba: All right. Thank you very much.

You also said that many members at the commission had experienced significant trauma. How do you support those people?

[English]

Mr. Aylward: I am going to ask Ms. Lamba because she understands that better than I do as far as what our members at the Canadian Human Rights Commission have gone through and suffered.

Senator Gerba: How do you support them?

Ms. Lamba: How do we support the members at the commission?

Senator Gerba: Who had trauma.

Ms. Lamba: I will ask Ms. Brown to answer that.

Tasia Brown, Political Assistant to the National President, Public Service Alliance of Canada: What we have done — not only with our members at the Human Rights Commission, but all of our members across our membership — is part of what Senator Jaffer spoke to: How do we make our members whole? Part of that process is, first, simply listen to them, so we have been doing in-depth interviews with a number of them. We have done so on the basis of how do we represent them better. How can we argue that we can better represent our members if we haven't heard the specific problems and the barriers they are

Toutefois, vous avez mentionné avoir mis en place une série d'actions pour veiller à mieux défendre les membres noirs. Pouvez-vous décrire un peu quelles sont ces actions concrètes qui permettront de mieux représenter et défendre les Noirs, eu égard au racisme systémique dans la fonction publique?

[Traduction]

M. Aylward : Je vous remercie de la question, sénatrice. Comme nous l'avons indiqué dans notre présentation, nous avons lancé un plan d'action contre le racisme envers les Noirs à l'intention de nos membres. De plus, nous avons pris un certain nombre de mesures à l'interne, parce que nous comptons beaucoup sur notre personnel pour fournir des conseils, ainsi que pour assurer une orientation et une représentation. Nous venons de créer, au sein de l'AFPC, un bureau de la prévention de l'oppression et des droits de la personne, qui sera doté en personnel et en ressources adéquates, afin que nos employés puissent également avoir les ressources et les outils nécessaires pour eux-mêmes, évidemment, mais aussi pour donner des conseils et des directives aux représentants en milieu de travail.

[Français]

La sénatrice Gerba : D'accord, merci beaucoup.

Également, vous avez mentionné que de nombreux agents, au sein de la commission, ont subi d'importants traumatismes. De quelle manière est-ce que vous soutenez ceux qui ont subi ces traumatismes?

[Traduction]

M. Aylward : Je vais demander à Mme Lamba de répondre parce qu'elle comprend mieux que moi ce que les membres de la Commission canadienne des droits de la personne ont vécu et ont souffert.

La sénatrice Gerba : Comment les appuyez-vous?

Mme Lamba : Comment appuyons-nous les membres de la commission?

La sénatrice Gerba : Qui ont subi un traumatisme.

Mme Lamba : Je vais demander à Mme Brown de répondre à cette question.

Tasia Brown, adjointe politique du président national, Alliance de la fonction publique du Canada : Ce que nous avons fait — non seulement avec nos membres à la Commission canadienne des droits de la personne, mais avec tous nos membres — est inclus dans ce dont la sénatrice Jaffer a parlé, c'est-à-dire la façon de nous assurer que nos membres participent à part entière. Dans le cadre de ce processus, il suffit d'abord de les écouter, alors nous avons mené des entrevues approfondies avec un certain nombre d'entre eux. Nous l'avons fait pour mieux les représenter. Comment pouvons-nous prétendre que

running into whenever they try to raise issues of racism within the workplace?

We have started with that process. That is part of our anti-racism action plan that we have been doing. That's where we have led into realizing the importance of having an advocacy workshop for more of our stewards and folks in our locals who are able to reach those members.

At the same time, we are trying to show our members that we are there to support them when they have gone through that process. We have been doing an outreach program. We have been specifically doing something as simple as grassroots outreach by calling each one of our Black members and speaking with them, talking to them about what they have experienced and what supports they need. Do they have a grievance that is outstanding, that hasn't been resolved? Can we, therefore, escalate to take care of those needs? That is where we're starting.

Then, of course, as a union, bargaining is one of the strongest tools we have. As you have seen, we have recently been through bargaining at the federal public sector level across our Treasury Board and the CRA. We bargain for more things we put into the collective agreements for our members so that they have these tools and access to things that may not have existed before, where they can feel more supported in their workplaces.

For example, we have negotiated for our Indigenous members access to leave so they can take part in cultural practices. We're asking for a review of the anti-racism and harassment programs and the education available to our members, making sure it is more widely available and taken up. It's one thing to have education, but it's another thing if folks are not actually accessing it.

Those are some of the ways we have been trying to hear from our members, make them feel supported, reach out and find out exactly what they need from their union.

Senator Gerba: Thank you.

The Chair: Thank you. Our previous witness spoke about the need for education for the CHRC to strengthen their education mandate to change the culture of the institution. Both of you have been brutally honest, and we appreciate that. When you spoke, we were just taking it all in.

nous pouvons mieux représenter nos membres si nous n'avons pas entendu parler des problèmes précis et des obstacles auxquels ils font face lorsqu'ils tentent de soulever des questions de racisme en milieu de travail?

Nous avons commencé par ce processus. Cela fait partie de notre plan d'action contre le racisme. C'est à ce moment-là que nous avons pris conscience de l'importance d'avoir un atelier de sensibilisation pour un plus grand nombre de nos délégués syndicaux et de membres de nos sections locales qui sont en mesure de rejoindre ces membres.

En même temps, nous essayons de montrer à nos membres qui sont passés par ce processus que nous sommes là pour les appuyer. Nous avons lancé un programme de sensibilisation. Nous avons fait quelque chose d'aussi simple que de sensibiliser les gens de la base, en appelant chacun de nos membres noirs et en leur parlant de ce qu'ils ont vécu et des mesures de soutien dont ils ont besoin. Y a-t-il un grief en suspens qui n'a pas été réglé? Pouvons-nous donc intensifier nos efforts pour répondre à ces besoins? C'est par là que nous commençons.

Ensuite, bien sûr, en tant que syndicat, la négociation est l'un des outils les plus solides dont nous disposons. Comme vous l'avez vu récemment, nous avons mené des négociations au niveau du secteur public fédéral pour les membres qui relèvent du Conseil du Trésor et de l'ARC. Nous négocions davantage de choses que ce que nous inscrivons dans les conventions collectives pour nos membres, afin qu'ils aient ces outils et accès à des choses qui n'existaient peut-être pas auparavant, pour se sentir mieux appuyés dans leur milieu de travail.

Par exemple, nous avons négocié un congé pour nos membres autochtones, afin qu'ils puissent participer à des pratiques culturelles. Nous demandons un examen des programmes de lutte contre le racisme et le harcèlement et de la formation pour nos membres, afin de nous assurer d'une plus grande accessibilité et participation. C'est une chose d'offrir de la formation, mais c'en est une autre si les gens n'y ont pas accès dans les faits.

Ce sont quelques-unes des façons dont nous avons essayé d'entendre nos membres, de leur faire sentir qu'ils sont appuyés, de communiquer avec eux et de déterminer exactement ce dont ils ont besoin de la part de leur syndicat.

La sénatrice Gerba : Merci.

La présidente : Merci. Notre témoin précédent a parlé de la nécessité pour la CCDP de renforcer son mandat en matière de formation, afin de changer la culture de l'institution. Vous avez tous les deux été très honnêtes, et nous vous en sommes reconnaissants. Nous avons littéralement bu vos paroles.

Mr. Aylward, you said, “as a White, straight man.” What have you done as White men in getting rid of your unconscious bias and to represent the change that you want to see?

I’m hoping that maybe somebody at the Canadian Human Rights Commission is watching the leadership and the education and maybe they can learn from you.

Mr. Aylward: I’ll address the education portion first because I also believe it is critical within the commission to have the proper training. But going along with that, and as much as I say that, the commission is severely underfunded and under-resourced. Until it’s properly funded and resourced, I’m sorry, but we’re going to continue to see these issues. As a previous witness had identified, there was training in the commission as a budget at one point. There are no more resources for training, and as I said, I think that is critical for going forward for the commission. But you can’t have the proper training if you don’t have the proper funding and the proper resources.

As for me personally, it’s education. It is taking courses. It is learning all of those biases that I do have, and until you learn that, you basically think you are going along and everything is okay. You don’t recognize your own biases as well until you take some education and training. Again, that is vitally important.

We’re always trying to support and do whatever we can, especially around the Black class action. Our support for the Black class action is both, as I said, resource-wise and financial.

Those are just some of the things we’re trying to do within our own organization to make sure we uproot racism and discrimination. We do everything we can to uproot, identify and eradicate it as quickly and effectively as possible.

Mr. McNairn: I think education is key as well. I agree with Chris on that.

That being said, one would think that the commission, being subject matter experts on human rights, would need a lot less education than everybody else. Education is great in conjunction with other steps that are going to result in the change of the culture at the commission.

As for me, personally, again, it has been education, taking training such as anti-racism, anti-oppression, unconscious bias and whatever other training I can take.

Monsieur Aylward, vous vous êtes défini comme « un homme blanc hétérosexuel ». Qu’avez-vous fait en tant qu’homme blanc pour vous débarrasser de vos préjugés inconscients et pour représenter le changement que vous voulez voir?

J’espère que quelqu’un à la Commission canadienne des droits de la personne surveille le leadership dont vous faites preuve et la formation que vous offrez et qu’elle pourra peut-être apprendre de vous.

M. Aylward : Je parlerai d’abord de la formation, car je crois aussi qu’il est essentiel que la commission fasse ce qu’il faut dans ce domaine. Cela dit, la commission est gravement sous-financée et manque de ressources. Tant qu’elle ne sera pas financée et dotée des ressources nécessaires, je suis désolé, mais nous continuerons de voir ces problèmes. Comme un témoin précédent l’a dit, la commission avait prévu un budget pour la formation. Il n’y a plus de ressources pour la formation et, comme je l’ai dit, je pense que c’est essentiel pour l’avenir de la commission. Mais vous ne pouvez pas avoir la formation appropriée si vous n’avez pas le financement et les ressources nécessaires.

Pour ma part, c’est une question de formation également. Je suis des cours et je prends conscience de tous les préjugés que j’ai. Tant que vous ne faites pas cela, vous continuez essentiellement d’agir de la même façon en pensant que tout va bien. Vous ne reconnaissez pas vos propres préjugés tant que vous n’avez pas suivi une formation. Encore une fois, c’est d’une importance vitale.

Nous essayons toujours d’offrir notre soutien et de faire tout ce que nous pouvons, surtout en ce qui concerne le recours collectif des Noirs. Comme je l’ai dit, notre soutien au recours collectif des Noirs se fait à la fois au niveau financier et des ressources.

Ce ne sont là que quelques-unes des choses que nous essayons de faire au sein de notre propre organisation pour éradiquer le racisme et la discrimination. Nous faisons tout ce que nous pouvons pour identifier, déraciner et éradiquer les comportements fautifs le plus rapidement et le plus efficacement possible.

Me McNairn : Je pense également que la formation est essentielle. Je suis d’accord avec M. Aylward à ce sujet.

Cela dit, on pourrait penser que la commission, en tant que spécialiste des droits de la personne, aurait besoin de beaucoup moins de formation que tout le monde. La formation est une bonne chose, de concert avec d’autres mesures qui vont entraîner un changement de culture à la commission.

Pour ma part, encore une fois, j’ai suivi des cours de formation dans des domaines comme la lutte contre le racisme, l’oppression, les préjugés inconscients et tout autre sujet qui est offert.

I can tell you, as a White guy who is in the latter part of his career, there are many days when I feel completely inadequate when it comes to tackling these issues. Our union has our equity, diversity and inclusion advisory committee with racialized members on it who provide us with advice. That's an education piece for that, for us.

My own personal priority as president was to promote EDI. We ensured that we created a new position of special advisory to the president, which has a very strong EDI mandate.

Unions are always looking for novel ways to try to represent our members and promote their interests. This grievance was a novel way of supporting our members — three unions coming together, cooperating and all filing policy grievances that advanced similar arguments. As you can see, it's resulted in this decision. That was a big impetus, I would expect, to this committee engaging in the study that you are doing today.

The Chair: Even as a layperson, if somebody tells me you are going to be working at the Canadian Human Rights Commission, I immediately know what they are talking about. Yet, we're talking about change of culture.

Consistently, the top brass heard of issues and problems that they were not willing to address. I don't know if you saw the testimony when they came before us. Senator Bernard asked Mr. Fine if he was going to resign and the answer was, no.

Obviously, if you are hearing complaints, you know there is something wrong. Education, training, you can always get people into the room one afternoon and say, "We are going to be looking." I know when I have problems in the office, we say, "Let's see how we solve this problem." If you have something that's been brewing over the years and you are not willing to admit that there is a problem there, you have obviously outlived your use.

I'm sorry, was I blunt? Okay.

Mr. McNairn: You wouldn't get any disagreement from me on that, senator.

We use the term "performative," the response being performative. Let's face it, that's a polite way of saying your response has not been genuine. You are going through the motions. You just want to do what you need to do to have the problem go away.

The Chair: On second round, we have ten minutes. Please be brief with your questions and answers.

Je peux vous dire qu'en tant qu'homme blanc en fin de carrière, il y a de nombreux jours où je me sens complètement incapable de m'attaquer à ces problèmes. Notre syndicat a un comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion composé de membres racisés qui nous donnent des conseils. C'est un élément de formation pour nous.

Ma priorité personnelle en tant que président était de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion. Nous nous sommes assurés de créer un nouveau poste de conseiller spécial auprès du président, qui a un mandat très fort dans ce domaine.

Les syndicats cherchent toujours de nouvelles façons de représenter leurs membres et de promouvoir leurs intérêts. Ce grief était une nouvelle façon d'appuyer nos membres : trois syndicats se sont réunis, ont collaboré et ont tous déposé des griefs au chapitre de la politique, qui comportaient des arguments semblables. Comme vous pouvez le constater, cela a donné lieu à cette décision. J'ai l'impression que cela a joué un grand rôle pour motiver le comité à entreprendre l'étude que vous menez aujourd'hui.

La présidente : Même en tant que profane, si une personne me dit qu'elle va travailler à la Commission canadienne des droits de la personne, je sais immédiatement de quoi elle parle. Pourtant, on mentionne un changement de culture.

Les hauts dirigeants ont constamment entendu parler de problèmes qu'ils n'étaient pas disposés à régler. Je ne sais pas si vous avez vu les témoignages de ceux qui ont comparu devant nous. La sénatrice Bernard a demandé à M. Fine s'il allait démissionner et la réponse a été non.

De toute évidence, lorsqu'il y a des plaintes, il est certain que quelque chose ne tourne pas rond. L'éducation et la formation sont une chose, et on peut toujours réunir des gens dans une salle un après-midi et dire : « Nous allons observer la situation. » Je sais que lorsque j'ai des problèmes au bureau, nous disons : « Voyons comment nous allons régler cela. » Lorsque la situation se détériore depuis des années et que vous refusez d'admettre qu'il y a un problème, de toute évidence, vous n'êtes plus utile.

Excusez-moi, ai-je été trop directe? D'accord.

Me McNairn : Je ne vous contredirai pas à ce sujet, sénatrice.

Nous utilisons le terme « performative », la réponse étant « performative ». Avouons-le, c'est une façon polie de qualifier une réponse qui n'est pas sincère. Des motions sont étudiées. Tout ce que tout le monde veut, c'est faire ce qu'il faut pour que le problème disparaisse.

La présidente : Au deuxième tour, nous avons 10 minutes. Soyez brefs dans vos questions et vos réponses.

Senator Bernard: There are so many Black Canadians who work in the public sector who go to work every day in golden handcuffs, because there are so grateful to have a job.

In many communities with high unemployment, a job with the federal public service is seen as a “good job.” People stay and they deal with racism. They deal with the anti-Black racism. They deal with the performative allyship. They put up with a lot of microaggressions in the workplace, because the alternative is not an alternative they want to think about. For many people, they stay in those golden handcuffs until they can’t be there anymore.

We have heard many people talk about facing concrete ceilings. We used to talk about the glass ceiling. We recognize that for Black people, there is no glass ceiling. We broke through the glass and guess what? There is concrete.

Given those realities, I’m wondering what the link is with the employment equity legislation that was supposed to remove barriers and create conditions for all of those equity-deserving groups to not only survive but thrive in the workplace.

We have people who are dying a little bit every single day because of the racism that they are enduring. What is the link with employment equity legislation?

Mr. McNairn: If you are going to address racism and discrimination in employment practices, you need to have the legal tools.

I’ll give you one example: Staffing complaints. The legislation only allows staffing complaints that fall within certain, very limited categories. There have been recent changes. Generally speaking, complaints are made and they are dismissed.

It’s pretty fair for me to say that most public servants would view the staffing complaint process as being completely ineffective, really not worth their time, because it’s not going to result in any positive result or change.

There were other examples in the labour relations system. The Federal Public Sector Labour Relations Act doesn’t allow certain issues to be collectively bargained, so they can’t be addressed in collective bargaining. They are addressed in the statute. They can’t be addressed in collective bargaining.

Much of this comes down to creating the tools and processes that allow you to address racism and discrimination, whether it’s systemic or otherwise.

La sénatrice Bernard : Il y a tellement de Canadiens noirs qui travaillent dans le secteur public et qui viennent au travail tous les jours avec des menottes dorées, parce qu’ils sont très reconnaissants d’avoir un emploi.

Dans de nombreuses collectivités où le taux de chômage est élevé, un emploi dans la fonction publique fédérale est considéré comme un « bon emploi ». Les gens restent et font face au racisme, le racisme envers les personnes noires. Ils acceptent cette alliance performative. Ils endurent beaucoup de microagressions en milieu de travail, parce qu’ils refusent d’envisager l’autre solution qui s’offre à eux. Nombre de ces gens gardent ces menottes dorées jusqu’à ce qu’ils ne soient plus capables d’endurer cela.

On a entendu beaucoup de gens parler des plafonds de béton auxquels ils se heurtent. Nous avons l’habitude de parler du plafond de verre. Nous reconnaissons que pour les Noirs, il n’y a pas de plafond de verre. Nous avons brisé le verre et devinez quoi? Il y a du béton en dessous.

Compte tenu de ces réalités, je me demande quel est le lien avec la Loi sur l’équité en matière d’emploi, qui était censée éliminer les obstacles et créer les conditions nécessaires pour que tous ces groupes méritants en matière d’équité puissent non seulement survivre, mais aussi réussir en milieu de travail.

Il y a des gens qui meurent à petit feu à cause du racisme dont ils sont victimes. Quel est le lien avec les dispositions législatives sur l’équité en matière d’emploi?

Me McNairn : Pour lutter contre le racisme et la discrimination dans les pratiques d’emploi, il faut disposer des outils juridiques nécessaires.

Je vais vous donner un exemple : les plaintes en matière de dotation. La loi n’autorise que celles qui relèvent de certaines catégories très limitées. Il y a eu des changements récemment. En règle générale, les plaintes sont déposées et rejetées.

Je peux affirmer sans trop me tromper que la plupart des fonctionnaires considèrent que le processus de traitement des plaintes en matière de dotation est complètement inefficace et qu’il ne vaut vraiment pas la peine d’y consacrer du temps puisqu’il n’aboutira à aucun résultat positif ou changement.

Il y avait d’autres exemples dans le système des relations de travail. La Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral ne permet pas la négociation collective de certaines questions, de sorte qu’elles ne peuvent pas être abordées dans le cadre de la négociation collective. Elles sont traitées dans la loi. Elles ne peuvent pas être réglées par la négociation collective.

Il s’agit en grande partie de créer les outils et les processus qui nous permettront de lutter contre le racisme et la discrimination, qu’ils soient de nature systémique ou autre.

Mr. Aylward: Ms. Lamba was involved directly with the Employment Equity Act. I would ask Seema to respond.

Ms. Lamba: We have details about what needs to change in the Employment Equity Act as it correlates to what we provided to the Employment Equity Act Review Task Force, which we're happy to share if wanted.

In a nutshell, because I know time is of the essence, there isn't necessarily a strong oversight. The Treasury Board of Canada is an employer, and so is the Public Service Commission. They are limited. There is no oversight over the departments anymore since departments started doing their own things.

As well, the Public Service Employment Act, or PSEA, which is related around the staffing process, supercedes the Employment Equity Act. If there are initiatives under the Employment Equity Act, it is sometimes looked at in light of the PSEA, so we can't make that progress. As I said, this is all outlined in there.

As well, the Canadian Human Rights Commission itself is the auditor. It's supposed to be doing the audit function for employment equity for the public sector. There is some work to be done there too. We were talking about the commission. They are supposed to be auditing departments on that.

There are a lot of systemic barriers. Even though we have employment equity legislation, there are systemic barriers to pushing forward the employment equity objectives and goals.

The last thing I want to say is, as bargaining agents, we have roles in the Employment Equity Act, but we have limited roles. Sometimes it's dependent on the goodwill of the employer, whether they have employment equity committees or what information we share or they share with us.

There are many limitations but, again, happy to share the task force submissions on that.

Senator Bernard: That would be appreciated.

I have a follow-up on your last answer around training. There has been a lot of discussion on previous panels as well around education and training.

I don't know if this is the case with the Canadian Human Rights Commission or in the PSC, but in many organizations, if there is a racialized staff member — I have seen this happen; in fact, it's happened to me — the Black person on the team is asked to volunteer to provide this training. We go and do the

M. Aylward : Mme Lamba a participé directement à l'élaboration de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Je lui demanderais donc de répondre.

Mme Lamba : Nous avons des détails sur ce qui doit être modifié dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, car cela correspond à ce que nous avons fourni au Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et nous serons heureux de vous les faire parvenir si vous le souhaitez.

En un mot, parce que je sais que le temps presse, il n'y a pas nécessairement une surveillance comme telle. Le Conseil du Trésor du Canada est un employeur, tout comme la Commission de la fonction publique. Ils sont limités. Les ministères ne sont plus surveillés depuis que c'est chacun pour soi.

De plus, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la LEFP, qui concerne le processus de dotation, a préséance sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et les initiatives en vertu de celle-ci sont parfois examinées à la lumière de la LEFP, alors nous ne pouvons pas faire de progrès. Comme je l'ai dit, tout cela est décrit ici.

De plus, la Commission canadienne des droits de la personne est elle-même le vérificateur. Elle est censée s'occuper de la fonction de vérification de l'équité en matière d'emploi dans le secteur public. Il y a du travail à faire là aussi. Nous parlions de la commission. Elle est censée vérifier le rendement des ministères à ce sujet.

Il y a beaucoup d'obstacles systémiques. Même si nous avons une loi sur l'équité en matière d'emploi, il y a des obstacles systémiques à la réalisation des objectifs et des buts à ce chapitre.

La dernière chose que je veux dire, c'est qu'à titre d'agents négociateurs, nous avons un rôle à jouer selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, mais un rôle limité. Cela dépend parfois de la bonne volonté de l'employeur, qu'il ait oui ou non un comité d'équité en matière d'emploi ou des renseignements qu'il veuille bien échanger avec nous.

Il y a de nombreuses limites, mais comme je disais, je serais heureuse de vous faire part des observations du groupe de travail à ce sujet.

La sénatrice Bernard : Ce serait apprécié.

J'aimerais revenir sur votre dernière réponse concernant la formation. Des groupes précédents ont aussi eu énormément de discussions sur l'éducation et la formation.

Je ne sais pas si c'est le cas à la Commission canadienne des droits de la personne ou à la Commission de la fonction publique, mais dans beaucoup d'organisations, s'il y a un membre du personnel racisé — j'ai vu cela; en fait, cela m'est arrivé —, on demande à la personne noire de l'équipe de se

training. We bear our souls in the training, for free, by the way. It's abuse of the labour and of the expertise without recognition.

Has that happened within the commission? Is that one of the issues we're seeing with the Canadian Human Rights Commission? Has it happened with your unions? Is there an expectation that the members — again, going in golden handcuffs — are doing this training because they think ultimately it's going to make a difference, or they hope it's going to make a difference?

Ms. Brown: What we have within our organization is, of course, folks who are specialists in human rights, training and so forth. That's something that is always conscious of, the fact that you want to ensure that, as a Black person, you are not always the one having to do the work to teach others and to bear that burden.

At the same time, we have also been conscious as an organization to ensure that there are specialists in anti-Black racism. There are specialists with lived experiences.

As an organization, we have worked hard to make that we have certain people in place to do that work. We have heard directly from our members as well that they feel they often have to be the ones to speak to these issues or they have to be the ones to raise these issues, and it's a burden to them. They are already feeling traumatized and pain, and then they have to be the ones to bear the burden of raising it. It's a challenge and it's something that we are aware of as a union and are working toward.

Senator Bernard: Are they asked to voluntarily do the training as well?

Ms. Brown: No, not within our union.

Senator Bernard: Not within yours, but within others.

Ms. Brown: From others, yes, absolutely. We have heard directly from our members that they are often feel they are put in an awkward position where they have to teach their own oppressor. We have heard that directly from the members. We are doing what we can to support them and make them feel that they have a union to turn to when they are put in those positions and they feel they have recourse when they are asked to do these things that are often retraumatizing them.

[Translation]

Senator Gerba: My question is for all the witnesses. The committee has heard from witnesses that employees at the commission were treated differently than their non-racialized counterparts. They told us about cases of Black employees not being promoted when they should have been or being asked to perform work below their skill level. What's more, witnesses

porter volontaire pour offrir cette formation. Nous offrons la formation en y mettant toute notre âme et gratuitement, soit dit en passant. C'est exploiter la main-d'œuvre et son savoir-faire sans reconnaissance.

Cela s'est-il produit au sein de la commission? Est-ce l'un des problèmes que nous avons avec la Commission canadienne des droits de la personne? Est-ce que cela s'est produit avec vos syndicats? Est-ce qu'on s'attend à ce que les membres — ceux qui portent les menottes dorées — suivent cette formation parce qu'on pense ou qu'on espère que cela finira par changer la donne?

Mme Brown : Ce que nous avons au sein de notre organisation, bien sûr, ce sont des spécialistes des droits de la personne, de la formation, etc. Ce que nous gardons toujours à l'esprit, c'est de nous assurer que ce n'est pas parce que la personne est noire qu'elle doit toujours porter le fardeau d'enseigner les autres.

En même temps, notre organisation a veillé à ce qu'il y ait des spécialistes du racisme contre les Noirs. Il y en a qui ont vécu des expériences.

Notre organisation a travaillé fort pour que certaines personnes soient en place pour faire ce travail. Nos membres nous ont également dit qu'ils estiment qu'ils doivent souvent être ceux qui parlent de ces questions ou qui les soulèvent, et que c'est un fardeau pour eux. Ils se sentent déjà traumatisés et souffrent, et c'est à eux qu'il revient d'en parler. C'est un défi, et c'est quelque chose dont nous sommes conscients et que nous cherchons à changer comme le syndicat que nous sommes.

La sénatrice Bernard : Est-ce qu'on leur demande aussi de suivre la formation volontairement?

Mme Brown : Non, pas dans notre syndicat.

La sénatrice Bernard : Pas chez vous, mais chez d'autres.

Mme Brown : D'autres, oui, absolument. Nos membres nous ont dit directement qu'ils ont souvent l'impression d'être placés dans une position délicate où ils doivent enseigner à leur propre oppresseur. Les membres nous l'ont dit directement. Nous faisons ce que nous pouvons pour les appuyer et leur faire sentir qu'ils ont un syndicat vers qui se tourner lorsqu'il leur faut remplir ces fonctions et qu'ils ont des recours lorsqu'on leur demande de faire des choses qui ne font que les traumatiser.

[Français]

La sénatrice Gerba : Ma question s'adresse à tous les témoins. Certains témoins qui ont comparu devant notre comité nous ont mentionné que des employés de la commission avaient droit à des traitements différents de leurs homologues non racisés; ils ont notamment soulevé des cas d'agents noirs qui n'étaient pas promus comme ils devraient l'être ou qui

reported that Black staff were taken off racism-based complaints. Are you aware of that?

Mr. Aylward, it's a fact that Black people are not promoted to senior positions. What are you going to do to achieve some transparency and ensure that Black employees are appointed to decision-making positions?

[English]

Mr. Aylward: Thank you for the question. Making sure that those employees are being heard, I think, is number one. When I talk about the commission being overhauled, certainly the leadership have to be held accountable for this. The Black employees who are there, seeing and suffering through this, are at a loss as to how to move forward.

I believe it was Senator Bernard who said that when you look at federal public sector workers, for the most part, they are very proud of the work that they do. When you have a Black employee at the commission that's responsible to basically uproot, protect and provide for a proper workplace free of racism and discrimination, then our members or the employees that are working there wonder, how do we move forward? How do we move forward as an organization?

I'm not sure if that answers your question or not, but that's how I see it. As far as the employees of the commission, they have to be involved in any kind of a change or remodeling of the commission. They have to be involved and they have to be listened to as to the best way to move forward as an organization.

[Translation]

Senator Gerba: Is there some sort of recruitment process that would provide the necessary transparency and help restore confidence in the commission?

[English]

Mr. Aylward: No, it's not. We have heard it from our own members at the commission. Employment barriers put up all the time. They don't have the same access to promotions as other employees, and that has become very prevalent not only at the commission, but in the federal public service overall as well. We hear it from our Black, Indigenous and racialized members that they face serious employment barriers.

As part of the Black Class Action lawsuit, one of the plaintiffs has 28 years with the RCMP. After 28 years, she retired in the position that she started in. That should never, ever happen in the federal public service, but it is because there are systemic issues with the staffing programs and with the staffing policies, especially when it comes to advancements and promotions. For

occupaient des fonctions inférieures à leur niveau de compétence. Plus encore, des témoins ont rapporté que des agents noirs étaient dessaisis des plaintes liées au racisme. Êtes-vous au courant de cela?

Monsieur Aylward, on sait que les personnes noires ne sont pas promues à des postes supérieurs. Comment procédera-t-on afin de s'assurer qu'il y a une certaine transparence et qu'on peut nommer des personnes noires dans des postes décisionnels?

[Traduction]

M. Aylward : Je vous remercie de la question. Je pense que la première chose à faire est de veiller à ce que ces employés soient entendus. Lorsque je parle de la refonte de la commission, il est certain que les dirigeants doivent rendre des comptes. Les employés noirs qui sont là, qui voient la situation et en souffrent, ne savent pas comment s'y prendre pour avancer.

Je crois que c'est la sénatrice Bernard qui a dit que la plupart des travailleurs du secteur public fédéral sont très fiers du travail qu'ils font. Lorsqu'on a un employé noir à la commission qui est essentiellement responsable d'extirper le racisme et la discrimination afin de fournir et de protéger un milieu de travail qui en est exempt, nos membres ou les employés qui y travaillent se demandent comment avancer. Comment pouvons-nous aller de l'avant comme organisation?

Je ne sais pas si cela répond à votre question, mais c'est ainsi que je vois les choses. En ce qui concerne les employés de la commission, ils doivent participer à toute forme de changement ou de restructuration interne. Ils doivent participer et être écoutés quant à la meilleure façon d'aller de l'avant.

[Français]

La sénatrice Gerba : Y a-t-il un processus de recrutement qui serait suffisamment transparent et qui ferait en sorte que la confiance envers la commission pourrait être rétablie?

[Traduction]

M. Aylward : Non. Nous l'avons entendu de la bouche de nos propres membres à la commission. Il y a toujours des obstacles à l'emploi. Ils n'ont pas le même accès aux promotions que les autres employés, et c'est devenu très courant non seulement à la commission, mais dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Nos membres noirs, autochtones et racisés nous disent qu'ils font face à de graves obstacles à l'emploi.

Dans le cadre du recours collectif des Noirs, l'un des plaignants a passé 28 ans à la Gendarmerie royale. Après 28 ans, elle a pris sa retraite du même poste où elle avait fait ses débuts. Cela ne devrait jamais arriver dans la fonction publique fédérale, mais c'est parce qu'il y a des problèmes systémiques avec les programmes et les politiques de dotation, surtout en ce qui

Black, racialized and Indigenous employees, it's a real barrier. We have heard people say, "get over it." It is a real barrier in the federal public service for Indigenous, racialized and Black employees for advancement.

When you look within the federal public service, in the leadership roles, how many Black, racialized or Indigenous people do you see in leadership roles at the top of the government? Just as I compared my own union, it is seriously lacking. The reason why it is lacking at the most senior levels is because there are systemic barriers down here at the very bottom of the staffing process. When an employee starts in an entry-level position, and 28 years later leaves that same position, there is something wrong with our staffing policies.

The Chair: Thank you.

Senator Jaffer: There is so much I could say about what you said last, but I just have a few seconds. Senator Bernard always speaks about education, and I completely agree. There was a lot of, yes, education, but you earlier said there are not the resources for education. It's a vicious circle. We can have a recommendation that you have to have more education, but there are no resources, so we're still in the same bind. Isn't that correct?

Mr. Aylward: Absolutely.

Senator Jaffer: Yes.

Mr. Aylward: Yes. And until proper funding and proper resources are dedicated to the commission, we might be back here six years from now discussing the same issue.

Senator Jaffer: Is part of the problem that you don't see people — I'll talk about the bar, but before I do that, the Canada Revenue Agency, the CRA, has serious problems with its employees being promoted. Maybe you want to look at that. Since we started this study, I have had so many from CRA contact me and say that CRA is the worst. I recommend you to look at that.

People say, "We can't find them," but as a young lawyer, when I went into the job, if I stayed there, I would never rise because there are no opportunities. It has to be a continuous process that your boss has to give you the opportunity to make mistakes and learn. But if you are stuck there, then there is nothing at the top to select from. It's a vicious circle again, isn't it?

concerne les progrès et les promotions. Pour les employés noirs, racisés et autochtones, c'est un véritable obstacle. Nous avons entendu des gens leur dire qu'ils n'avaient qu'à surmonter la situation. C'est un véritable obstacle à l'avancement dans la fonction publique fédérale pour les employés autochtones, racisés et noirs.

Au sein de la fonction publique fédérale, combien de Noirs, de personnes racisées ou d'Autochtones occupent des postes de direction au sommet du gouvernement? Tout comme j'ai comparé mon propre syndicat, je constate qu'il y a de graves lacunes. La raison de cette absence aux échelons les plus élevés, c'est qu'il y a des obstacles systémiques ici, au bas de l'échelle du processus de dotation. Lorsqu'un employé commence à occuper un poste au premier échelon et qu'il quitte ce même poste 28 ans plus tard, il y a quelque chose qui cloche dans nos politiques de dotation.

La présidente : Merci.

La sénatrice Jaffer : J'aurais tellement de choses à dire sur ce que vous avez dit en dernier, mais il ne me reste que quelques secondes. La sénatrice Bernard parle toujours d'éducation, et je suis tout à fait d'accord. Oui, il y a eu beaucoup d'éducation, mais vous avez dit plus tôt qu'il n'y avait pas de ressources pour l'éducation. C'est un cercle vicieux. Nous avons beau recommander qu'il y ait plus d'éducation, mais il n'y a pas de ressources, alors nous restons toujours dans la même impasse, n'est-ce pas?

M. Aylward : Absolument.

La sénatrice Jaffer : Oui.

M. Aylward : Oui. Et jusqu'à ce qu'un financement et des ressources appropriés soient consacrés à la commission, nous pourrions revenir ici dans six ans pour rediscuter de la même question.

La sénatrice Jaffer : Est-ce que le fait de ne pas voir les gens fait partie du problème — je vais parler du barreau, mais auparavant, l'Agence du revenu du Canada a de graves problèmes avec la promotion de ses employés. Vous voudrez peut-être vous pencher là-dessus. Depuis que nous avons commencé cette étude, de nombreux employés de l'agence m'ont appris qu'il n'y a pas pire que chez eux. Je vous recommande d'examiner cela.

Les gens disent : « Ils sont introuvables », mais quand j'ai fait mes débuts comme jeune avocate, si j'en étais restée là, je ne me serais jamais relevée en raison du manque de perspectives d'emploi. Il doit s'agir d'un processus continu dans le cadre duquel le patron doit vous donner l'occasion de faire des erreurs et d'apprendre. Mais si vous êtes coincé, il n'y a pas moyen d'opter pour un poste supérieur. C'est encore un cercle vicieux, n'est-ce pas?

Mr. Aylward: Absolutely.

Senator Jaffer: Thank you, chair.

The Chair: Thank you to all our witnesses. We really appreciate you agreeing to appear before us, and your testimony will help us with writing the report.

Honourable senators, I will now introduce our third panel of the day. The witness has been asked to make an opening statement of five minutes. We shall hear from the witness and then turn to questions from the senators.

With us in person, I wish to welcome our colleague, the Honourable Senator Ian Shugart, P.C., former clerk of the Privy Council. I now invite Senator Shugart to make his presentation.

[*Translation*]

Hon. Ian Shugart, P.C., as an individual: I am honoured and pleased to be here this evening to participate in the committee's study. I'd like to share some retrospect as it relates to certain aspects of your study.

[*English*]

I am told that the clerk's Call to Action on Anti-Racism, Equity, and Inclusion in the Federal Public Service has been raised before the committee. It's that topic that I thought I would address this evening. That is, how it came about, what it has meant and what this kind of initiative can mean, but I leave it up to colleagues to take the question wherever you like to take it.

It was issued in January 2021. It was very much a personal exercise for me. Many people were involved. Of course, it was issued to the public service as a whole. For me, it was a very personal undertaking. In part, it was because of the impact of the previous summer of the horror of the George Floyd episode, and the stories that this unleashed of the treatment of Black, Indigenous and racialized Canadians in our own society. This was not just something that happened and happened far away, but we have our own issues of racism to deal with. In the institution of the public service, we needed to address the reality that this racism was systemic.

For me, it involved engagement in a very personal way. It involved a lot of listening to people as they told their own stories — Black employees, Indigenous employees, other racialized Canadians, fellow citizens, working for the taxpayer who had painful stories to share. It involved a lot of listening to them, and being myself, as the clerk of the Privy Council educated — not just in theory but in practice about what that meant for my fellow public servants.

M. Aylward : Absolument.

La sénatrice Jaffer : Merci, madame la présidente.

La présidente : Merci à tous nos témoins. Nous vous sommes très reconnaissants d'avoir accepté de comparaître devant nous, et votre témoignage nous aidera à rédiger le rapport.

Chers collègues, je vais maintenant présenter notre troisième groupe de témoins de la journée. On a demandé au témoin de faire une déclaration préliminaire de cinq minutes. Nous entendrons le témoin, puis nous passerons aux questions des sénateurs.

Je souhaite la bienvenue à notre collègue, l'honorable sénateur Ian Shugart, c.p., ancien greffier du Conseil privé, qui nous vient en personne. J'invite maintenant le sénateur Shugart à faire sa déclaration.

[*Français*]

L'honorable sénateur Ian Shugart, c.p., à titre personnel : J'ai le plaisir et l'honneur d'être parmi vous ce soir, dans le cadre de votre étude, pour vous offrir une certaine rétrospection relativement à certains éléments de votre étude.

[*Traduction*]

On me dit que l'appel à l'action du greffier sur la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion dans la fonction publique fédérale a été soulevé devant le comité. C'est ce sujet que j'ai pensé aborder ce soir. C'est ainsi que les choses se sont passées, ce que cela signifie et ce que ce genre d'initiative peut accomplir, mais je laisse à mes collègues le soin de donner suite à la question comme ils l'entendent.

L'appel a été publié en janvier 2021. C'était une affaire très personnelle pour moi. Beaucoup de gens y ont participé. Bien sûr, il a été distribué à l'ensemble de la fonction publique. Pour moi, c'était une initiative très personnelle. C'est en partie à cause de l'horreur que nous avons vécue l'été précédent avec l'épisode de George Floyd et des récits que cela a déclenché sur le traitement des Canadiens noirs, autochtones et racisés dans notre propre société. Ce n'est pas quelque chose de fortuit qui s'est produit loin de chez nous, car nous avons nous aussi nos propres problèmes de racisme à régler. Dans l'institution de la fonction publique, il fallait nous attaquer à la nature systémique de ce racisme.

Pour moi, il s'agissait d'un engagement très personnel. Il a fallu écouter beaucoup de gens raconter leurs propres histoires — des employés noirs, des employés autochtones, d'autres Canadiens racisés, des concitoyens, qui travaillaient pour le contribuable et qui avaient des histoires douloureuses à raconter. Il a fallu beaucoup de temps pour les écouter et comprendre ce que cela signifiait pour mes collègues fonctionnaires, non seulement en théorie, mais aussi dans la

We then looked at the data. I was sitting in the room, and I heard your previous witnesses talking about the example of someone who has been in the same position in the public service, not just year after year, but for decades without any movement. When you look at the data and you see that and you see the rates of promotion, advancement, and so on, at one point, you realize that yes, this is systemic. This is a deep-seated problem.

Racism is subtle. It may not involve overt hatred in the heart, but it can still be there. People don't like to admit or conceive of their organization being systemically racist, but we had to come to the point in this exercise that led to the call for action that this was systemic. When we look at the data, there is no other conclusion but that it is the system that is creating the circumstances that are holding people back. It is unfairly and unjustly targeted at certain of our fellow citizens.

We had to come to terms with what "systemic" meant and call for action that would address that reality. It meant taking more forceful action. Otherwise, things would not happen on their own. With respect, I don't quite agree with the statement that more education will do it. I don't quite agree with the statement that until we have more resources, we won't have education and until we have more resources, we won't be able to solve the problem.

I didn't wait to see what the resources would be. I didn't ask for more resources to accompany the call for action. I just called for action. I knew that enough of my deputy minister colleagues were with me, that they agreed and that they were at the place of being ready to take action. It was issued to all public servants at all levels in whatever degree of leadership responsibility they possessed.

I think it was well received. I think it has had an impact. The staff of the committee can go to the submissions of deputy ministers to the clerk for reports on that action.

It was essential that action be measured because if you don't have measurement, you don't have accountability. There is no question that having to report back does motivate leaders in organizations. There is no question about that.

Even if it isn't everything we would like it to be, as long as there is forward movement, there is some basis for encouragement. I believe that that is what we have seen.

The current clerk carried the work forward and made a keynote speech at the government conference on diversity, equity and inclusion most recently in October 2022. It's a forceful speech, and it outlines the kind of thing that we continue

pratique, comme j'avais été formé à le faire en ma qualité de greffier du Conseil privé.

Nous avons ensuite examiné les données. J'étais assis dans la salle, et j'ai entendu vos témoins précédents parler de l'exemple d'une personne qui occupe le même poste dans la fonction publique, non pas seulement année après année, mais pendant des décennies, sans que rien ne bouge. Quand on regarde les données et qu'on voit les taux de promotion, d'avancement, etc., à un moment donné, on se rend compte à quel point c'est systémique. C'est un problème profondément enraciné.

Le racisme est une chose subtile. Il y a comme une haine qui n'est pas nécessairement flagrante ou viscérale, mais qui subsiste malgré tout. Les gens ont du mal à reconnaître que leur organisation est systématiquement raciste, et il a fallu arriver à un point où l'appel à l'action devait être tout aussi systémique. Lorsqu'on examine les données, on ne peut que conclure que c'est le système qui empêche les gens de progresser en ciblant injustement certains de nos concitoyens.

Nous avons dû nous entendre sur le sens du mot « systémique » et demander que des mesures soient prises pour remédier à cette réalité. Il a fallu prendre des mesures particulièrement énergiques, car les choses ne s'arrangent pas toutes seules. Avec tout le respect que je vous dois, je ne suis pas tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle plus d'éducation suffira, pas plus qu'avec celle qui dit que tant que nous n'aurons pas plus de ressources, nous n'aurons pas d'éducation et nous ne pourrions pas résoudre le problème.

Je n'ai pas attendu de voir quelles seraient les ressources. Je n'ai pas demandé plus de ressources pour accompagner l'appel à l'action. Je me suis contenté de lancer l'appel. Je savais qu'un nombre suffisant de mes collègues sous-ministres étaient avec moi, qu'ils étaient d'accord et qu'ils étaient prêts à agir. L'appel a été distribué à tous les fonctionnaires à tous les niveaux, peu importe le degré de responsabilité qu'ils avaient.

Je pense qu'il a été bien reçu et qu'il a eu de l'effet. Le personnel du comité peut consulter les mémoires des sous-ministres pour obtenir des rapports sur ces mesures.

Il était essentiel de mesurer le suivi, car il ne peut y avoir de reddition de comptes sans cela. Il est manifeste que le fait de devoir rendre des comptes motive les dirigeants des organisations. Cela ne fait aucun doute.

Même si ce n'est pas tout à fait ce que nous aurions souhaité, tant qu'il y a des progrès, il y a de quoi se sentir encouragé. Je crois que c'est ce que nous avons vu.

La greffière actuelle a poursuivi le travail et a prononcé un discours à la conférence du gouvernement sur la diversité, l'équité et l'inclusion, plus récemment en octobre 2022. C'est un discours percutant qui décrit le genre de mesures que nous

to need to do. She has established a lot of forward momentum on this.

So I think we can be encouraged by what is happening, but we cannot be complacent about what is happening. But those elements of listening and identifying as much as possible, being determined and exercising leadership and seeing that part of leadership is to make this happen, was essential to the call for action and everything that has happened since.

I'll stop there and to the best of my ability comment further from your questions.

The Chair: Thank you, colleague. I think I agree with you when you say education and extra resources are not going to change that, because when you are in leadership roles, you should be knowing right from wrong, and you should be knowing what behaviour is acceptable and what is not.

I'll start with Senator Bernard, the deputy chair. Senators, we literally have three minutes for questions and answers so can we please be brief. I hate to interrupt my colleagues or witnesses but this time, I will have to if necessary. Thank you.

Senator Bernard: Thank you, senator, for being with us this evening. Thank you for your leadership. Thank you for your call to action but also the deep commitment and dedication to it.

I would like to invite you to say a bit more about your disagreement around the recommendations we have been hearing about education, and also the positions that we have been hearing around the lack of resources. Sometimes people think, okay, if we just get more money, things will get better; if we just put more training in place, it will make a difference. You're disagreeing with that. I'm asking you to tell us more about why you disagree with that and if there are alternative suggestions that you have.

Senator Shugart: I'm certainly not saying that resources to help us understand, put in place better systems and pursue disaggregated data — which is also happening, by the way — wouldn't be helpful. Education is absolutely a fundamental part of what we need to do. But I don't accept it as an excuse in the event that there isn't action.

I'll give you an example. We did not have, in my opinion, enough senior leaders who are Black or persons of colour or Indigenous. You look at the list now and it is different. In my judgment, it is going to continue to be different in the days and years ahead. But that took decisions, not just education. It took decisions.

devons poursuivre. Elle a donné une véritable lancée à ce dossier.

Je pense donc que nous pouvons être encouragés par ce qui se passe, mais il ne s'agit pas de nous reposer sur nos lauriers. Demeurer à l'écoute et recenser le plus de cas possible, rester résolu et faire preuve de leadership tout en comprenant qu'obtenir des résultats concrets en fait partie, étaient autant d'éléments essentiels à l'appel à l'action et à tout ce qui s'est passé depuis.

Je vais m'arrêter ici et je ferai de mon mieux pour répondre à vos questions.

La présidente : Merci, cher collègue. Je pense que je suis d'accord avec vous lorsque vous dites que l'éducation et les ressources supplémentaires ne vont pas changer la donne, car quand on occupe un poste de direction, on doit savoir distinguer le bien du mal, et savoir quel comportement est acceptable et lequel ne l'est pas.

Je vais commencer par la vice-présidente, la sénatrice Bernard. Chers collègues, nous avons littéralement trois minutes pour les questions et les réponses, alors je vous demanderais d'être brefs. Je m'en voudrais de devoir interrompre mes collègues ou les témoins, mais cette fois-ci, je devrai le faire au besoin. Merci.

La sénatrice Bernard : Merci, sénateur, d'être parmi nous ce soir. Merci de votre leadership. Merci de votre appel à l'action, mais aussi de votre engagement et de votre profond dévouement à cet égard.

J'aimerais vous inviter à nous préciser les réserves que vous avez à l'endroit des recommandations que nous avons entendues au sujet de l'éducation et du manque de ressources. Parfois, les gens pensent qu'il suffira d'obtenir plus d'argent et de mettre en place plus de formation pour que les choses s'améliorent. Vous n'êtes pas d'accord. Je vous demande de nous dire pourquoi et si vous avez d'autres suggestions.

Le sénateur Shugart : Je n'affirme nullement qu'il ne serait pas utile d'avoir des ressources pour nous aider à comprendre, à mettre en place de meilleurs systèmes et à obtenir des données désagrégées — ce qui se fait également, soit dit en passant. L'éducation est un élément absolument fondamental de ce que nous devons faire. Ce que je n'accepte pas, c'est qu'on l'évoque comme excuse en cas d'inaction.

Je vais vous donner un exemple. À mon avis, nous n'avions pas assez de cadres supérieurs noirs, de personnes de couleur ou d'Autochtones. La situation a changé depuis et elle ne pourra que s'améliorer au fil du temps. Mais pour y arriver, ce n'était pas juste une question d'éducation. Il a fallu prendre des décisions.

I remember sitting down with somebody — I won't name the individual. I won't give any hints. But the information I had about this colleague was, "not quite ready." I sat down with this person for over an hour, and we talked in my office. I said, "Would you like to be a deputy minister? Do you think you could be a deputy minister? What does leadership mean to you? Tell me about your family." All sorts of things. We talked for over an hour. At the end of that time, I saw no reason that this person could not be a deputy minister, or associate deputy minister, which is sort of the training wheels of deputy ministers.

We appointed this person. This person has done a fine job. But too often, "not ready" is an unconscious excuse or substitute for "not like us." That isn't good enough. Education isn't going to fix that. Determination and maybe a little bit of pressure from above, and time spent listening is the antidote.

Senator Jaffer: I concur with what Senator Bernard said so I will just ask my question. Besides "not being ready," the other is "can't find them." We are keen but we can't find them. How do you deal with that? You know, there just aren't. We would like to promote, but we can't find them.

Senator Shugart: They are right there.

Senator Jaffer: How do you encourage —

Senator Shugart: They are right there in front of us. The data shows that they are there. There may not be enough, so we have to recruit externally as well. We may need help in that. None of this is going to be overnight. This is sometimes going to take longer than we would like. But we can make progress.

We know that if we put in place the supports for people to grow in their leadership, and to adapt to systems and the kinds of things they are going to have to navigate, mentorship and courses and that kind of thing, they are there.

Senator Jaffer: I don't know — Human Rights Committee chairing for a very long time, and every report when we looked at the federal service would be deputy ministers do have to become more — et cetera, I'm not going to take the time to say it. And no result. We even said that pay of deputy ministers should be based on what they did with equity promotions.

What did you do to make it happen this time?

Je me souviens d'avoir rencontré quelqu'un — je ne nommerai personne. Je ne vous donnerai aucune piste de qui il s'agit. Mais l'information que j'avais au sujet de ce ou cette collègue c'était qu'il ou elle n'était « pas tout à fait prêt ou prête ». Je me suis entretenu avec cette personne pendant plus d'une heure dans mon bureau. Je lui ai posé des questions comme : « Aimerez-vous être sous-ministre? Pensez-vous que vous pourriez être sous-ministre? Que signifie le leadership pour vous? Parlez-moi de votre famille. » Toutes sortes de choses. Nous avons causé pendant plus d'une heure. À la fin de notre entretien, je ne voyais aucune raison pour que cette personne ne puisse pas être sous-ministre ou sous-ministre déléguée, ce qui est en quelque sorte la façon de former les sous-ministres.

Nous avons nommé cette personne et elle a fait un excellent travail. Mais trop souvent, « pas prêt » est une excuse inconsciente ou une autre façon de dire « pas comme nous ». Ça ne fait pas l'affaire. L'éducation ne règlera pas ce problème. L'antidote se compose de détermination et peut-être d'un peu de pression venant d'en haut, ainsi que du temps consacré à l'écoute.

La sénatrice Jaffer : Je suis du même avis que la sénatrice Bernard, alors je vais simplement poser ma question. En plus de « ne pas être prêt », l'autre expression c'est « ils sont introuvables ». « Nous sommes enthousiastes, mais nous ne pouvons pas les trouver. » Comment peut-on répondre à des affirmations comme « Vous savez, il n'y a tout simplement personne ». « Nous aimerions leur donner une promotion, mais ils sont introuvables. »

Le sénateur Shugart : Ils sont là.

La sénatrice Jaffer : Comment encourager...

Le sénateur Shugart : Ils sont devant nous. Les données montrent qu'ils sont là. Il n'y en a peut-être pas assez, alors nous devons aussi les recruter à l'externe. Nous aurons peut-être besoin d'aide à cet égard. Tout cela ne se fera pas du jour au lendemain. Il faudra parfois plus de temps que nous le voudrions. Mais nous pouvons faire des progrès.

Nous savons que si nous mettons en place des mesures de soutien pour aider les gens à accroître leur leadership et à s'adapter aux systèmes et à ce qui les attend, au mentorat, aux cours et à ce genre de choses, ils sont là.

La sénatrice Jaffer : Je ne sais pas — je préside le Comité des droits de la personne depuis assez longtemps, et tous les rapports que nous avons examinés sur la fonction publique fédérale disaient que les sous-ministres devaient être plus... des propos que je ne me donnerai pas la peine de répéter ici. Et il n'y a eu aucun résultat. Nous avons même dit que les sous-ministres devraient être rémunérés en fonction de l'équité dont ils font preuve au chapitre des promotions.

Qu'avez-vous fait pour y arriver cette fois-ci?

Senator Shugart: Well, we required reporting and we have published the results of what they did. I think there was an element of time as well that enough of us knew that the time had come and that it wasn't going to happen on its own anymore. Making it a genuine, authentic priority, people recognize that, and I think it made a difference. We talked a lot about it and people became convinced.

Now, not at every level, and that too will take time and a lot of effort from those most senior leaders. But it had to cascade. These things aren't always quantifiable. There is an element of je ne sais quoi about it, but I think the moment had arrived.

Senator Jaffer: Thank you.

Senator Arnot: Thank you, Senator Shugart, and thank you for your leadership on this issue.

I think this committee has seen an exposure of a home truth that racism is deeply embedded in Canadian culture, can't be ignored and we need to change that culture. Your call to action was to try to change the culture in the federal civil service, but you're dealing with a cohort of individuals, adults, who had their own biases, whether they recognized them or not.

I think we need to accelerate the change required in Canadian culture by starting at a much younger age, from Grades K to 12. I believe in the power of education. I think we need to invest in the Grades K to 12 system intentionally, sequentially and purposefully to instill in our younger students in Canada the rights, responsibilities, respect and essential competencies of Canadian citizenship to be instilled so that the kind of change that is required will be a lot easier when you have a knowledgeable adult base.

I'm just wondering, sir, if you can comment on that. There are resources that exist in Canada to do exactly what I have discussed. And I believe that Canadian Heritage has a fundamental role to promote this, given how core it is to what it means to be a Canadian. Yet, obviously, many Canadians don't really understand any of these issues.

Senator Shugart: Senator, I concur completely about education. Education can take many forms. It can be by example. It can be done using formal resources. It can be required training before one takes up one's leadership responsibilities, et cetera.

Le sénateur Shugart : Eh bien, nous avons exigé des rapports et nous avons publié les résultats de ce qui a été fait. Je pense qu'il y avait aussi un facteur temps, puisque suffisamment d'entre nous savaient que le moment était venu et que la chose ne se ferait pas toute seule. Aussi, nous en avons fait une véritable priorité que les gens ont su reconnaître, et je pense que cela a fait une différence. Nous en avons beaucoup parlé et les gens se sont convaincus.

Or, ce n'était pas à tous les niveaux, et il faudra aussi du temps et beaucoup d'efforts de la part des plus hauts dirigeants. Mais il fallait un effet en cascade. Ces choses ne sont pas toujours quantifiables. Il y a toujours un élément quelconque qui nous échappe, difficile à définir, mais je pense que le moment était venu.

La sénatrice Jaffer : Merci.

Le sénateur Arnot : Merci, sénateur Shugart, et merci de votre leadership dans ce dossier.

Je pense que le comité a vu une vérité de chez nous selon laquelle le racisme est profondément ancré dans la culture canadienne, qu'on ne peut pas l'ignorer et qu'il faut changer cette culture. Votre appel à l'action cherchait à changer la culture dans la fonction publique fédérale, mais vous avez affaire à une cohorte de personnes, des adultes, qui ont leurs propres préjugés, qu'ils les reconnaissent ou non.

Je pense qu'il faut accélérer le changement nécessaire dans la culture canadienne en commençant à un âge beaucoup plus jeune, de la maternelle à la 12^e année. Je crois au pouvoir de l'éducation. Je pense que nous devons investir dans le système scolaire sciemment, de façon séquentielle et délibérée pour inculquer à nos jeunes élèves au Canada les droits, les responsabilités, le respect et les compétences essentielles de la citoyenneté canadienne afin d'avoir une population adulte bien informée, ce qui facilitera d'autant plus le genre de changement qui s'impose.

Je me demandais simplement, monsieur, si vous pouviez commenter cela. Il existe des ressources au Canada pour faire exactement ce dont j'ai parlé. Et je crois que Patrimoine canadien a un rôle fondamental à jouer pour promouvoir ce dossier, car il y va de la fierté de se sentir canadien. Il est pourtant évident que de nombreux Canadiens ne comprennent pas vraiment ces questions.

Le sénateur Shugart : Sénateur, je suis tout à fait d'accord au sujet de l'éducation. L'éducation peut prendre de nombreuses formes. Elle peut se faire par l'exemple. Elle peut se faire à l'aide de ressources officielles. Il peut s'agir d'une formation requise avant qu'une personne n'assume ses responsabilités de leadership, etc.

I do think that youth is the key. I want to put on the record that my own role in this should not be overstated. It was the employees themselves who articulated what they were facing and who made the case that educated me. I was willing to listen to them, and that made a big difference. But they were the ones who explained to me what it was really like in the trenches. To my disappointment at the time, I was taken out of the area of responsibility for circumstances that I had no control over. It was suddenly passed to someone else. I had no control over that.

We do not control our own circumstances. I know that as well as anyone. This means that we have to broaden the base, and we have to replicate champions for this. Young people are not invulnerable to racism, prejudice and hostility, but they are our best hope.

So here I am — and at the time, I was an older, White, straight guy — issuing a call to action to the public service. It surprised me that I made friends with younger employees who were Black or Indigenous and who regarded me as one of theirs because I was issuing that call. It was one of the greatest honours of my career.

The Chair: Thank you, senator.

Senator Pate: Thank you very much, Senator Shugart. I want to echo the words of my colleagues — thank you for your leadership. Your humility speaks to that leading-by-example, in my humble opinion.

From your perspective, I'm interested in what you see as the steps going forward now. As well, in light of the systemic racism that has been exposed in the Canadian Human Rights Commission, or CHRC, as well as more broadly, what are the steps you would see — in addition to what you already said — that could address the issues at the CHRC but also address them more fully in the public service writ large?

Senator Shugart: Undoubtedly, senator, there are cases where a very specific diagnosis is called for — digging into what is going on and sometimes very prescriptive and corrective action. I won't give an opinion on whether that applies in this case. But the committee will know. That's one.

The other one is to keep going in the direction of education and of actions that are appropriate to the organizations. One of the things we have done in making departments responsible for human resources policy and decision is that we leave it to them to determine what is appropriate. That's a challenge, so we have got to make them accountable for what they do with it. Therefore, I think the mechanism of reporting back, which is in the clerk's call to action and which the present clerk has continued, is appropriate.

Je pense que les jeunes sont la clé. Je tiens à préciser que mon rôle dans ce dossier ne devrait pas être surestimé. Ce sont les employés eux-mêmes qui m'ont appris ce à quoi ils faisaient face et qui m'ont présenté leurs arguments. J'étais prêt à les écouter, et cela a fait une grande différence. Mais ce sont eux qui m'ont décrit la réalité vécue dans les tranchées. À ma grande déception à l'époque, pour des motifs au-delà de mon contrôle, on a transféré mes responsabilités à quelqu'un d'autre. Je n'y étais pour rien.

Nous ne contrôlons pas notre propre situation. Je le sais mieux que personne. Cela signifie que nous devons élargir la base et multiplier les champions de la cause. Les jeunes ne sont pas invulnérables au racisme, aux préjugés et à l'hostilité, mais ils sont notre meilleur espoir.

Me voici donc — à l'époque j'étais un homme plus âgé, blanc et hétéro — lançant un appel à l'action à la fonction publique. J'ai été surpris de me lier d'amitié avec des employés noirs ou autochtones qui me considéraient comme l'un des leurs parce que je lançais cet appel. Ce fut l'un des plus grands honneurs de ma carrière.

La présidente : Merci, sénateur.

La sénatrice Pate : Merci beaucoup, sénateur Shugart. Je me fais l'écho des propos de mes collègues et je vous remercie de votre leadership. À mon humble avis, votre humilité démontre que vous prêchez par l'exemple.

À votre avis, quelles seraient les mesures à prendre pour aller de l'avant? De plus, à la lumière du racisme systémique qui a été mis au jour à la Commission canadienne des droits de la personne, ou CCDP, et de façon plus générale, quelles sont les mesures que vous verriez — en plus de ce que vous avez déjà dit — qui pourraient régler les problèmes à la CCDP, mais aussi les régler plus en profondeur dans l'ensemble de la fonction publique?

Le sénateur Shugart : Il ne fait aucun doute, sénatrice, qu'il y a des cas où un diagnostic très précis est nécessaire — faire une analyse approfondie de ce qui se passe et prendre parfois des mesures très normatives et correctives. Je ne me prononcerai pas sur la question de savoir si cela s'applique dans ce cas-ci. Mais le comité le saura. En voilà une.

L'autre, c'est de continuer dans la voie de l'éducation et des actions qui conviennent aux organisations. L'une des choses que nous avons faites en rendant les ministères responsables des politiques et des décisions en matière de ressources humaines, c'est que nous leur laissons le soin de déterminer ce qui est approprié. C'est un défi, alors nous devons les obliger à rendre compte de ce qu'ils en font. Par conséquent, je pense que le mécanisme de rapport, qui figure dans l'appel à l'action du greffier et que le greffier actuel a poursuivi, est approprié.

I think education and culture change through recruitment are also appropriate. We just can't forget that we have this task in the public service. We have it throughout Canada, but in the public service, which is paid for by Canadians and serves Canadians, we should be the exemplar of that.

[Translation]

Senator Gerba: My colleague, Senator Shugart, thank you for being here. It's really touching. I take from your remarks that a call of action has to come from each of us, as leaders, and your leadership is truly commendable.

How do we get more Ian Shugarts into the public service, to gain an understanding of what members of the Black community are experiencing and help the calls to action spread across the public service?

Senator Shugart: The first thing I would say to that is human cloning is illegal in Canada! Second of all, the public service has a lot of Ian Shugarts. Third, many departments, probably not all, have initiatives in place. There are small committees or groups where people can share their experiences. I applaud those initiatives because they encourage real information sharing with other employees regarding what employees affected by racism are dealing with.

Those kinds of initiatives are especially important.

Lastly, I would point to the responsibility to act on the basis of what we know. We know there are problems. We know from the data where those problems are, and, sometimes, we just have to say —

[English]

— we are going to have this number or this percentage of racialized people at this level —

[Translation]

— in order to hit the targets and achieve a certain level of representation or diversity within the organization. It comes down to a combination of sound and flexible mechanisms to achieve the desired goal.

Senator Gerba: All right.

As far as career advancement in the public service is concerned, do you think the assessment forms and criteria should be revised? The system works on a recruitment and promotion mechanism. Do you think the whole recruitment system should be revamped to make it more transparent? If so, how do we do that?

Je pense que l'éducation et le changement de culture par le recrutement sont également appropriés. Nous ne pouvons tout simplement pas oublier que nous sommes chargés de cette tâche dans la fonction publique. Nous l'avons partout au Canada, mais dans la fonction publique, qui est financée par les Canadiens et qui sert les Canadiens, nous devrions en être un exemple.

[Français]

La sénatrice Gerba : Merci, cher collègue, sénateur Shugart, d'être ici. C'est vraiment très touchant. Je comprends grâce à votre témoignage que cela prend un appel à l'action qui vient de chacun de nous en tant que leader, et votre leadership est vraiment très louable.

Comment faire en sorte qu'il y ait plus d'Ian Shugart dans la fonction publique, afin qu'on puisse comprendre ce que vivent les Noirs et amener cet appel à l'action à se multiplier au sein de la fonction publique?

Le sénateur Shugart : Je dirais premièrement que le clonage est illégal au Canada! Deuxièmement, il y a plusieurs Ian Shugart. Troisièmement, il existe des initiatives, probablement pas au sein de chacun des ministères, mais au sein de plusieurs d'entre eux. Il y a de petites cellules qui offrent l'occasion de partager les différentes expériences, et j'applaudis ce genre d'initiatives parce que cela encourage le partage d'informations concrètes concernant les employés affectés par le racisme avec d'autres employés.

C'est très important d'avoir de tels mécanismes en place.

Finalement, il y a la responsabilité d'agir sur la base des connaissances. Nous savons qu'il y a des problèmes. Nous savons, par le truchement des données, où se trouvent les problèmes et quelquefois il faut simplement dire —

[Traduction]

... nous allons avoir ce nombre ou ce pourcentage de personnes racisées à ce niveau...

[Français]

— afin d'atteindre des cibles et un niveau de représentation ou de diversité dans l'organisation. Il s'agit donc d'une combinaison de mécanismes souples et fermes pour atteindre l'objectif souhaité.

La sénatrice Gerba : D'accord.

En ce qui a trait aux promotions au sein de la fonction publique, par exemple, croyez-vous qu'il faudrait revoir les formulaires d'évaluation? Le système parle du mécanisme de recrutement et de promotion. Selon vous, faut-il revoir tout ce système de recrutement pour qu'il soit plus transparent et si oui, comment procéder pour y arriver?

Senator Shugart: It's possible. It's important to make equity one of the system's objectives. It has to be a real thing, and the practice has to be put in place and followed. It's certainly possible. The progress being made shows that it is possible.

Senator Gerba: Thank you.

[English]

The Chair: Senator Bernard, I hate to be the bearer of bad news, but you have two minutes now.

Senator Bernard: I will be very quick. Senator, it's a follow up to Senator Gerba's question. As you talked about the idea of targets and so on, isn't that what employment equity is supposed to be doing? It has been in place since 1986, so why haven't we seen progress for the targeted groups that are legislated to be covered under employment equity?

Senator Shugart: I don't know. It is presumably because the legislation itself is crafted in a way that allows the predominance of other factors to supercede those of equity objectives. In other words, permissive or aspirational legislation will not necessarily achieve the same thing that "harder" or "more requiring" legislation would require.

I don't want to comment without the analysis of why that hasn't happened, though.

Senator Bernard: Yes.

And could you just tell us very briefly why you felt it was necessary to specifically talk about Black Canadians in the call to action?

Senator Shugart: It was our Black employees who defined themselves as a distinct group. The data showed that there were specific consequences or limitations surrounding Black employees, and they articulated a vision of their own experience that made it evident that it was a group of fellow employees that we needed to be conscious of and do something about, and so we did.

Senator Bernard: Thank you.

Of course, under employment equity, they are listed under a visible minority, so you specifically separated them out.

Senator Shugart: Yes, and I think that had already been *de facto* the case. Of course, a class action was organized on that basis. We just recognized reality.

Senator Bernard: "Recognized reality." Thank you.

Le sénateur Shugart : C'est possible; il faut inclure l'objectif d'équité dans le système. Cela doit être une réalité et il faut mettre en œuvre cette pratique et l'utiliser. C'est bien possible. On fait des progrès qui démontrent que c'est possible.

La sénatrice Gerba : Merci.

[Traduction]

La présidente : Sénatrice Bernard, je n'aime pas être porteuse de mauvaises nouvelles, mais il vous reste deux minutes.

La sénatrice Bernard : Je serai très brève. Sénateur, ma question fait suite à celle de la sénatrice Gerba. Vous avez notamment parlé de cibles, mais n'est-ce pas ce que l'équité en matière d'emploi est censée fixer? Cela est en place depuis 1986, alors pourquoi n'avons-nous pas vu de progrès pour les groupes ciblés qui sont protégés par la loi et par l'équité en matière d'emploi?

Le sénateur Shugart : Je l'ignore. Je suppose que c'est parce que la loi elle-même est rédigée de manière à ce que la prédominance d'autres facteurs l'emporte sur celle des objectifs d'équité. En d'autres termes, une loi permissive ou ambitieuse n'aura pas nécessairement le même effet qu'une loi plus sévère ou plus contraignante.

Je ne veux pas commenter sans avoir analysé pourquoi cela ne s'est pas produit.

La sénatrice Bernard : Oui.

Pourriez-vous nous dire très brièvement pourquoi vous avez jugé nécessaire de parler précisément des Canadiens noirs dans l'appel à l'action?

Le sénateur Shugart : Ce sont nos employés noirs qui se sont définis comme groupe distinct. Les données ont montré que des conséquences ou des limitations spécifiques touchaient les employés noirs, et ils ont formulé une vision de leur propre expérience qui a fait ressortir qu'il s'agissait d'un groupe de collègues dont nous devons être conscients et dont nous devons nous occuper, et c'est ce que nous avons fait.

La sénatrice Bernard : Merci.

Bien sûr, en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ils sont classés dans la catégorie des minorités visibles, alors vous les avez séparés.

Le sénateur Shugart : Oui, et je pense que cela avait déjà été le cas de facto. Bien sûr, un recours collectif a été organisé sur cette base. Nous avons simplement reconnu la réalité.

La sénatrice Bernard : Nous avons « reconnu la réalité ». Merci.

The Chair: Thank you, Senator Shugart, for your testimony and for all the work you have done. I look forward to learning from you.

Senators, this is our fourth and last panel of the day. The witness has been asked to make an opening statement of five minutes, after which we will turn to questions from the senators. I welcome Harini Sivalingam, Director of Equality Program at the Canadian Civil Liberties Association, who is with us by video conference. I now invite Ms. Sivalingam to make her presentation to us.

Harini Sivalingam, Director, Equality Program, Canadian Civil Liberties Association: Thank you, Madam Chair, for the invitation to appear before the committee on this important national issue. I join you virtually today from the traditional territory of the Haudenosaunee Confederacy, the Huron-Wendat and the Petun Nations and the current treaty holders, the Mississaugas of the Credit First Nation.

The Canadian Civil Liberties Association, also known as the CCLA, is an independent, non-partisan, non-profit organization that promotes the rights and freedoms of all peoples across Canada. We stand with the Black community in condemning anti-Black racism, sexism and systemic discrimination at the Canadian Human Rights Commission.

The finding of the Treasury Board of Canada Secretariat of anti-Black racism at the commission amplifies what has been a known and lived reality for many members of Black communities that anti-Black racism, sexism and systemic discrimination exists pervasively across our public institutions. We have heard of disproportionate dismissals of race-based claims of the commission, in particular, complaints of anti-Black racism. According to the commission's own annual reports, in 2021, 31% of complainants self-identify as Black, whereas in 2022, only 8% of complainants self-identified as Black.

Complaints of racism are often the most difficult and challenging claims. These are precisely the types of claims that require more support and resources from the human rights system. Therefore, we strongly urge the commission to take accountability and implement strong measures to address anti-Black racism, sexism and systemic discrimination internally, within its own practices, and externally in how it handles race-based discrimination claims.

We also urge members of this committee to use this opportunity as a catalyst for driving meaningful and effective changes to enhance the federal human rights system to meet the needs of Black, Indigenous and racialized communities in Canada.

La présidente : Merci, sénateur Shugart, de votre témoignage et de tout le travail que vous avez accompli. J'ai hâte d'en apprendre davantage de votre part.

Honorables sénateurs, nous passons à notre quatrième et dernier groupe de témoins de la journée. La témoin a été invitée à faire une déclaration liminaire de cinq minutes, après quoi nous passerons aux questions des sénateurs. Je souhaite la bienvenue à Harini Sivalingam, directrice du Programme d'égalité à l'Association canadienne des libertés civiles, qui se joint à nous par vidéoconférence. J'invite maintenant Mme Sivalingam à nous faire son exposé.

Harini Sivalingam, directrice, Programme pour l'égalité, Association canadienne des libertés civiles : Merci, madame la présidente, de m'avoir invitée à comparaître devant le comité au sujet de cette importante question nationale. Je me joins à vous virtuellement aujourd'hui depuis le territoire traditionnel de la Confédération Haudenosaunee, des Hurons-Wendat et des Petun, ainsi que des signataires de traités actuels, la Première Nation des Mississaugas de Credit.

L'Association canadienne des libertés civiles, aussi appelée l'ACLC, est un organisme indépendant, non partisan et sans but lucratif qui fait la promotion des droits et libertés de tous les peuples du Canada. Nous nous joignons à la communauté noire pour condamner le racisme, le sexisme et la discrimination systémique contre les Noirs à la Commission canadienne des droits de la personne.

La conclusion du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur le racisme contre les Noirs à la commission amplifie ce qui a été une réalité connue et vécue par de nombreux membres des communautés noires, à savoir que le racisme, le sexisme et la discrimination systémique contre les Noirs sont omniprésents dans nos institutions publiques. Nous avons appris que la commission avait rejeté de manière disproportionnée les plaintes fondées sur la race, en particulier des plaintes de racisme contre les Noirs. Selon les rapports annuels de la commission, en 2021, 31 % des plaignants se sont déclarés noirs, alors qu'en 2022, seulement 8 % des plaignants se sont déclarés Noirs.

Les plaintes de racisme sont souvent les plus difficiles à traiter. C'est précisément le genre de plaintes qui nécessitent plus de soutien et de ressources de la part du système des droits de la personne. Par conséquent, nous exhortons fortement la commission à rendre des comptes et à mettre en œuvre des mesures rigoureuses pour lutter contre le racisme, le sexisme et la discrimination systémique à l'interne, dans ses propres pratiques et à l'externe, dans la façon dont elle traite les allégations de discrimination fondée sur la race.

Nous exhortons également les membres du comité à profiter de cette occasion pour apporter des changements significatifs et efficaces au système fédéral des droits de la personne afin de répondre aux besoins des communautés noires, autochtones et racisées au Canada.

CCLA was a key player among civil society organizations that advocated for the creation of the commission as well as the Ontario Human Rights Commission in the 1970s. National human rights institutions serve an important function in upholding rights and freedoms in Canada. They have been described as cornerstones for the protection of human rights. These bodies serve a unique role of being independent-of-government neutral investigators of human rights complaints and offer a less intimidating form than court-like settings for those who have had their rights and freedoms violated.

Yet, as we have seen and heard, these institutions are themselves not immune to anti-Black racism, sexism and systemic discrimination.

The current state of the Canadian Human Rights Commission cannot be left unaddressed. However, it is critical to ensure that the protection of rights and freedoms in Canada is a better funded, more accessible and representative human rights system for marginalized and vulnerable communities.

Our recommendations for advancing human rights in Canada are a number of key principles. First, ensure that the federal human rights system is adequately funded and well-resourced. Without adequate resources and funding, even the most theoretically ideal systems are destined to fail. At the current funding levels, the federal system lacked capacity to advance the protection and promotion of human rights.

In addition, take concrete measures to representatively staff the federal human rights system with candidates who demonstrate experiences with anti-racism practices. The composition of decision makers, leadership and other staff at federal human rights institutions should reflect and represent the lived realities, experiences and perspectives of Indigenous, Black and racialized peoples in Canada. Ensuring meaningful representation requires implementing anti-racist workplace practises regarding who gets in, who are let go and who rises up, in particular, in decision-making and gatekeeping functions.

The federal human rights system must be accessible for the most marginalized and vulnerable members in our communities. For many marginalized and vulnerable communities, the human rights system remains inaccessible. It is an uphill battle to advance claims through the federal human rights system, which is often a David-and-Goliath situation. All the respondents are large institutional actors, such as the federal government or federally regulated industry, which are well-resourced to fight such claims. For example, 57% of complainants at the tribunal

L'ACLC a joué un rôle clé au sein des organisations de la société civile qui ont préconisé la création de la commission ainsi que de la Commission ontarienne des droits de la personne dans les années 1970. Les institutions nationales des droits de la personne jouent un rôle important dans la défense des droits et libertés au Canada. Elles ont été décrites comme les pierres angulaires de la protection des droits de la personne. Ces organismes jouent un rôle unique en étant des enquêteurs qui agissent indépendamment du gouvernement quant aux plaintes relatives aux droits de la personne. Et ils offrent un mécanisme moins intimidant que les tribunaux pour ceux dont les droits et libertés ont été violés.

Pourtant, comme nous l'avons vu et entendu, ces institutions ne sont pas à l'abri du racisme dirigé contre les Noirs, du sexisme et de la discrimination systémique.

L'état actuel de la Commission canadienne des droits de la personne ne peut être négligé. Cependant, il est essentiel de veiller à ce que la protection des droits et libertés au Canada soit mieux financée, plus accessible et plus représentative pour les communautés marginalisées et vulnérables.

Nos recommandations pour promouvoir les droits de la personne au Canada reposent sur un certain nombre de principes clés. Premièrement, il faut veiller à ce que le système fédéral des droits de la personne soit suffisamment financé et doté des ressources nécessaires. Sans ressources et financement adéquats, même les systèmes les plus théoriquement idéaux sont voués à l'échec. Le niveau de financement actuel ne permet pas au système fédéral de soutenir la protection et la promotion des droits de la personne.

De plus, il faut prendre des mesures concrètes pour doter de façon représentative le système fédéral des droits de la personne avec des candidats qui ont une expérience des pratiques antiracistes. La composition des décideurs, des dirigeants et des autres membres du personnel des institutions fédérales des droits de la personne devrait refléter et représenter les réalités, les expériences et les points de vue des peuples autochtones, noirs et racisés au Canada. Pour assurer une représentation significative, il faut mettre en œuvre des pratiques de lutte contre le racisme en milieu de travail quant aux personnes qui sont admises, celles qui sont renvoyées et celles qui sont promues, en particulier, dans les fonctions de prise de décisions et de contrôle.

Le système fédéral des droits de la personne doit être accessible aux membres les plus marginalisés et les plus vulnérables de nos collectivités. Pour de nombreuses communautés marginalisées et vulnérables, le système des droits de la personne demeure inaccessible. Faire avancer les plaintes par l'entremise du système fédéral des droits de la personne est un combat difficile; les plaignants se retrouvent souvent dans une situation de David contre Goliath. Tous les répondants sont de grands acteurs institutionnels, comme le gouvernement

in 2022 were not represented by counsel, whereas an overwhelming majority of respondents — 94% — were represented by counsel.

Conduct a comprehensive review of the Canadian Human Rights Act. The Canadian Human Rights Act is in dire need of an overhaul. There have been no significant reforms to the act in the past 25 years. For example, an element of the act that desperately requires updating includes the statutory cap on special damages of \$20,000, which is far too low by today's standards.

Also recommended are enhancements to ensure an adequately funded, well-resourced and representatively staffed federal human rights system.

While continuing to have a mandate for an enhanced commission structure, with strong investigative power to pursue test cases, interventions and systemic cases, there should also be some room for direct access to the tribunal that removes barriers and obstacles to adjudication, with funded legal resources, supports and representations for marginalized communities to ensure that their claim can advance through the system.

We look forward to the —

The Chair: I'm sorry to interrupt. I let you speak for six minutes and we have a list of senators who have questions to ask, so thank you for your testimony.

Ms. Sivalingam: Thank you. I look forward to your questions.

Senator Bernard: Thank you. I think I'm going to simply ask our witness to finish up with the recommendations.

Ms. Sivalingam: That was actually my last recommendation, so not to worry. I was just going to conclude with saying that we look forward to the recommendations from the Senate study to strengthen the human rights framework. I guess the key principles or key things that I wanted to emphasize is a well-resourced, well-funded, representative human rights system is absolutely essential to tackling these issues and ensuring that marginalized communities have a path to be able to advance their human rights and protect their freedoms.

Senator Bernard: Thank you. I'll ask very quickly, then. Are there other things within the act you would highlight that you think are in need of review and change?

fédéral ou l'industrie sous réglementation fédérale, qui disposent de ressources suffisantes pour lutter contre de telles allégations. Par exemple, 57 % des plaignants au tribunal en 2022 n'étaient pas représentés par un avocat, tandis qu'une majorité écrasante des répondants, soit 94 %, était représentée par un avocat.

Il faut effectuer un examen exhaustif de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cette loi a grand besoin d'une refonte. Aucune réforme importante n'a été apportée à la loi au cours des 25 dernières années. Par exemple, un élément de la Loi qui a désespérément besoin d'être mis à jour comprend le plafond législatif des indemnités spéciales de 20 000 \$, ce qui est beaucoup trop bas par rapport aux normes actuelles.

Des améliorations sont également recommandées pour assurer un système fédéral des droits de la personne adéquatement financé, bien doté en ressources et en personnel représentatif.

Tout en conservant le mandat d'une structure de commission améliorée, dotée d'un solide pouvoir d'enquête pour poursuivre des causes types, des interventions et des causes systémiques, il devrait également y avoir une certaine marge de manœuvre pour un accès direct au tribunal qui élimine les obstacles à l'arbitrage, des ressources juridiques financées, des mesures de soutien et des représentations pour les communautés marginalisées afin de s'assurer que leur plainte peut progresser dans le système.

Nous attendons avec impatience la...

La présidente : Je suis désolée de vous interrompre. Je vous ai laissé parler pendant six minutes et nous avons une liste de sénateurs qui ont des questions à poser. Je vous remercie donc de votre témoignage.

Mme Sivalingam : Merci. Je serai heureuse de répondre à vos questions.

La sénatrice Bernard : Merci. Je pense que je vais simplement demander à notre témoin de conclure ses recommandations.

Mme Sivalingam : C'était en fait ma dernière recommandation, ce qui revient à dire qu'il n'y a pas lieu de s'inquiéter. J'allais conclure en disant que nous attendons avec impatience les recommandations de l'étude du Sénat visant à renforcer le cadre des droits de la personne. Je pense que les principes clés ou les éléments clés que je voulais souligner sont qu'un système de droits de la personne représentatif doté de ressources suffisantes et bien financé est absolument essentiel pour s'attaquer à ces problèmes et veiller à ce que les communautés marginalisées puissent faire progresser leurs droits de la personne et protéger leurs libertés.

La sénatrice Bernard : Merci. Je vais donc poser ma question très rapidement. À votre avis, est-ce que d'autres éléments de la loi devraient être examinés et modifiés?

Ms. Sivalingam: Yes. I would say there are a couple of things with the act that could require change. One is the cost system, just to make sure that the human rights system is more accessible, especially to marginalized and vulnerable individuals, ensuring that legal costs of complainants are covered in a one-way system, a one-way cost regime.

The other thing that could be enhanced in the act is allowing better concurrent jurisdiction for complainants to be able to have more agency in which venue they feel is better to pursue their claim, whether it's through the tribunal or through the union grievance process, if they have a strong process they would like to pursue. Basically providing complainants with more agency in having other avenues to pursue human rights claims.

Senator Bernard: Thank you.

Senator Jaffer: Thank you very much for your very comprehensive presentation. I have one question for you. You said the Canadian Civil Liberties Association is about equality. Not being rude, but where were you? Why has it taken so long to get us here?

Ms. Sivalingam: I guess that's a very important question. We advance equality in a lot of different ways, such as through litigation, community organizing and advocacy. This issue was brought to our attention through the finding of the Treasury Board Secretariat.

The issue of anti-Black racism in all of our public institutions is definitely a long-standing issue, and we do take a lot of measures to advocate for marginalized communities, for the Black community and for individuals and organizations that come to us, including with legal litigation support.

In terms of our mandate as an organization, it is to intervene in cases, to bring out test cases and to advocate for policy and reform. I think us being here is one of those avenues where we're expressing solidarity and having that voice to bring this issue forward and hopefully have an important recommendation heard by this committee; and, for you guys to act on what you have heard not just from our testimony but also from members of the Black community who have testified in weeks prior.

Senator Jaffer: Thank you.

Senator Arnot: Thank you. I have three questions, and I think you are well placed to answer these questions given your work at the CCLA.

Mme Sivalingam : Oui. À mon avis, quelques éléments de la loi pourraient nécessiter des changements. Il y a d'abord le système de coûts, simplement pour s'assurer que le système des droits de la personne est plus accessible, surtout pour les personnes marginalisées et vulnérables, et pour veiller à ce que les coûts juridiques des plaignants soient couverts dans un système à sens unique, un régime de coûts à sens unique.

L'autre aspect de la loi qui pourrait être amélioré serait de permettre une meilleure compétence concurrente pour que les plaignants aient plus d'autonomie dans le choix de l'instance qu'ils jugent la plus appropriée pour faire valoir leur plainte, que ce soit par le biais du tribunal ou de la procédure syndicale pour régler les griefs, s'ils ont une procédure solide qu'ils aimeraient utiliser. Il s'agit essentiellement de permettre aux plaignants de disposer d'une plus grande marge de manœuvre pour faire valoir leurs plaintes en matière de droits de la personne.

La sénatrice Bernard : Merci.

La sénatrice Jaffer : Merci beaucoup de votre exposé très complet. J'ai une question pour vous. Vous avez dit que l'Association canadienne des libertés civiles porte sur l'égalité. Sans vouloir être impoli, où étiez-vous? Pourquoi a-t-il fallu tant de temps pour en arriver là?

Mme Sivalingam : Je pense que c'est une question très importante. Nous faisons la promotion de l'égalité de bien des façons, notamment par le biais des litiges, de l'organisation communautaire et de la défense des droits. Cette question a été portée à notre attention par suite des conclusions du Secrétariat du Conseil du Trésor.

La question du racisme à l'égard des Noirs dans toutes nos institutions publiques est certainement un problème de longue date, et nous prenons beaucoup de mesures pour défendre les communautés marginalisées, la communauté noire et les personnes et les organisations qui s'adressent à nous, y compris avec du soutien juridique.

Quant au mandat de notre organisation, il consiste à intervenir dans des causes, à présenter des causes types et à préconiser des politiques et des réformes. Je pense que notre présence ici est l'une de ces occasions où nous exprimons notre solidarité et faisons entendre notre voix pour soulever cette question et, espérons-le, proposer une recommandation importante au comité; et que vous agissiez en fonction de ce que vous avez entendu non seulement de notre témoignage, mais aussi de la part de membres de la communauté noire qui ont témoigné au cours des semaines précédentes.

La sénatrice Jaffer : Merci.

Le sénateur Arnot : Merci. J'ai trois questions, et je pense que vous êtes bien placé pour y répondre compte tenu de votre travail à l'ACLC.

Would you describe the efficacy of diversity, equity and inclusion tools perhaps with regard to bias awareness and microaggression in addressing systemic racism, specifically anti-Black racism? Are DEI tools sufficient to respond to systemic anti-Black racism?

Thirdly, with respect to overhauling the CHRC, that organization is hamstrung by a lack of resources. It's not an excuse in any way, but it's an explanation for some of the problems that we're hearing about. I think it's been undervalued and, in fact, underfunded for decades. When you overhaul that, what would you say about making recommendations about proper resourcing?

Ms. Sivalingam: I'll tackle each of your questions in as short a period as I can.

In terms of unconscious bias and employment equity, diversity and inclusion, or EDI, we definitely believe that training and education plays a role, but it's not enough. You need to change workplace culture. You need to have political will to do that. You do need funding. Resources are not enough. You have to have the political will, to also make those changes. I was speaking to an EDI consultant, Kike Ojo, while preparing to speak before you today, and I really learned a lot about these types of practices and what really needs to be done to change workplace culture.

What I want to draw from, is that you need to look at what is incentivized, what is rewarded and what has consequences in order to change behaviour. You have to look at who is being promoted and who is being let go. What practices in that workplace culture are being rewarded, and which ones have consequences? For example, people who are making complaints of systemic racism, are their complaints being heard? Are they being dismissed? Are they being punished for making those complaints? Whereas people who are doing these actions that are contributing to systemic racism, are they being promoted and moved up along the ladder?

What is being incentivized, what is being rewarded and what has consequences attached to it. That is part of that workplace culture.

I think that deals with the second question about EDI and addressing systemic racism and systemic discrimination and practices. EDI alone is not going to do that. You really have to change the culture and representation, which is one of my key recommendations as well. Those whom you have in these positions must have a proven track record of doing anti-racism work. There are many ways to have those metrics.

Pourriez-vous décrire l'efficacité des outils en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, peut-être en ce qui a trait à la sensibilisation aux préjugés et à la microagression dans la lutte contre le racisme systémique, en particulier le racisme contre les Noirs? Les outils de diversité, d'équité et d'inclusion, ou de DEI, sont-ils suffisants pour répondre au racisme systémique contre les Noirs?

Troisièmement, en ce qui concerne la réforme de la CCDP, cet organisme est paralysé par un manque de ressources. Ce n'est pas du tout une excuse, mais c'est une explication de certains des problèmes dont nous entendons parler. Je pense qu'elle est sous-évaluée et, en fait, sous-financée depuis des décennies. Que diriez-vous de formuler des recommandations au sujet des ressources appropriées?

Mme Sivalingam : Je vais répondre à chacune de vos questions le plus brièvement possible.

Pour ce qui est des préjugés inconscients et de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion, ou l'EDI, nous croyons certainement que la formation et l'éducation jouent un rôle, mais ce n'est pas suffisant. On doit changer la culture en milieu de travail. Il faut une volonté politique pour le faire. Un financement est nécessaire. Les ressources ne suffisent pas. Il faut une volonté politique d'apporter ces changements. Je parlais à un consultant en EDI, Kike Ojo, alors que je me préparais à prendre la parole devant vous aujourd'hui, et j'ai vraiment appris beaucoup de choses au sujet de ce genre de pratiques et de ce qu'il faut vraiment faire pour changer la culture en milieu de travail.

Je retiendrai qu'il faut examiner ce qui est encouragé, ce qui est récompensé et ce qui a des conséquences pour changer les comportements. Il faut voir qui est promu et qui est licencié. Quelles pratiques de cette culture d'entreprise sont récompensées et lesquelles ont des conséquences? Par exemple, les gens qui se plaignent de racisme systémique sont-ils entendus? Sont-ils congédiés? Sont-ils punis pour avoir porté plainte? Ou est-ce qu'on promeut les personnes qui font ces gestes qui contribuent au racisme systémique?

Ce qui est encouragé, ce qui est récompensé et ce qui a des conséquences. Cela fait partie de la culture en milieu de travail.

Je pense que cela répond à la deuxième question concernant l'EDI et la lutte contre le racisme, la discrimination et les pratiques systémiques. Il faudra plus que l'EDI pour y parvenir. Il faut vraiment changer la culture et la représentation, ce qui est aussi l'une de mes principales recommandations. Ceux qui occupent ces postes doivent avoir fait leurs preuves dans la lutte contre le racisme. Il y a plusieurs façons d'obtenir ces résultats.

Quickly, the third question about overhauling the Canadian Human Rights Commission and representation —

Senator Arnot: Making sure they get the right amount of funding to do the task that's required to have success.

Ms. Sivalingam: Absolutely. That's one of my three key messages. You need to have a well-resourced, well-funded system, but even the most well-funded and well-resourced systems still need political will. It doesn't have the capacity or resources required right now, so we need to ensure that that is not used as an excuse not to do the work that needs to be done.

Senator Arnot: Thank you.

Senator Hartling: Thank you, chair, and thank you to the witness. You are bringing to us a lot of really good information. I really appreciated the brief that you sent to us.

In your brief, you stated that the CCLA was a key player that advocated for the creation of the Canadian Human Rights Commission and that the commission can be a more accessible, less intimidating forum than a courtroom setting for those who have their rights violated.

Do you believe the commission has lived up to the role for Black Canadians and, if not, what needs to change? Thank you.

Ms. Sivalingam: The system, as it stands, has not lived up to its own ideals of promoting and protecting human rights. It has definitely not lived up to the promise to the Black community to do that. We have seen that and we have heard it in testimony and from the Treasury Board Secretariat's report. We have also seen and heard that, not just in its own employment practices, but also in how it treats claims that are coming to it, complaints of anti-Black racism. Yes, it has been a failure in that regard.

These institutions can be made non-racist. You can change the culture and workplace practises to make these institutions not just non-racist but anti-racist.

We need to come to terms with the fact that this country as a whole has centuries of anti-Black racism. They are deep-seated in all of these public institutions, but that can be undone as well. Those centuries of anti-Black racism that have been the foundation of some of these institutions can be undone as well.

Senator Hartling: Thank you.

Senator Pate: Thank you to the witness. Thank you for your particular work in this area.

Rapidement, quant à la troisième question sur la refonte de la Commission canadienne des droits de la personne et de la représentation...

Le sénateur Arnot : Veiller à ce qu'elle obtienne le financement nécessaire pour accomplir la tâche requise pour réussir.

Mme Sivalingam : Absolument. C'est l'un de mes trois messages clés. Il faut avoir un système bien financé, mais même les systèmes les mieux financés ont besoin d'une volonté politique. À l'heure actuelle, cet organisme n'a pas la capacité ou les ressources nécessaires, alors nous devons nous assurer que cela ne sert pas d'excuse pour ne pas faire le travail qui s'impose.

Le sénateur Arnot : Merci.

La sénatrice Hartling : Merci, madame la présidente, et merci à la témoin. Vous nous fournissez beaucoup de renseignements très utiles. J'ai beaucoup apprécié le mémoire que vous nous avez envoyé.

Dans votre mémoire, vous dites que l'ACLC a joué un rôle clé en préconisant la création de la Commission canadienne des droits de la personne et que la commission peut être une tribune plus accessible et moins intimidante qu'un tribunal pour ceux dont les droits sont violés.

Croyez-vous que la commission a joué son rôle pour les Canadiens noirs et, sinon, qu'est-ce qui doit changer? Merci.

Mme Sivalingam : Le système, dans sa forme actuelle, n'a pas été à la hauteur de ses propres idéaux de promotion et de protection des droits de la personne. Elle n'a certainement pas tenu la promesse qu'elle a faite à la communauté noire. Nous l'avons vu et nous l'avons entendu dans les témoignages et dans le rapport du Secrétariat du Conseil du Trésor. Nous avons également vu et entendu cela, non seulement dans ses propres pratiques d'emploi, mais aussi dans la façon dont elle traite les plaintes qui lui sont présentées, les plaintes de racisme contre les Noirs. Oui, elle a échoué à cet égard.

Le racisme dans ces institutions peut être éliminé. On peut changer la culture et les pratiques en milieu de travail pour que ces institutions soient non seulement non racistes, mais aussi antiracistes.

Nous devons accepter le fait que notre pays dans son ensemble a fait preuve de racisme contre les Noirs pendant des siècles. Il est profondément ancré dans toutes ces institutions publiques, mais il peut aussi être éliminé. On peut également éliminer le racisme qui a été à la base de ces institutions pendant des siècles.

La sénatrice Hartling : Merci.

La sénatrice Pate : Je remercie la témoin. Je vous remercie de votre travail particulier dans ce domaine.

My question is following up on some of my colleagues', but more specific too for the Canadian Civil Liberties Association, but other civil liberties organizations.

One of the challenges in dealing with racism, other forms of discrimination, often trotted out is the response that this was not racism; it was freedom of speech. Sometimes your organization, and others, have been put in the position of having to argue those kinds of positions. I'm curious how you see that fitting within this overall issue.

Certainly, sometimes when you are arguing for that freedom of speech, you are arguing for the freedom of speech of someone who is overtly engaging in discrimination, including anti-Black racism. I'm curious how you walk that line within the organization and what we could learn as a committee in terms of informing some of the discussion here.

Ms. Sivalingam: Thank you. That's an important tension that arises in many organizations. We do value fundamental freedoms. We do promote equality. I actually said this in a staff meeting earlier that those two concepts are not mutually exclusive.

In order to achieve and realize full equality, vulnerable and marginalized groups, equity-seeking groups, need to have that full exertion of fundamental freedoms and rights.

However, fundamental freedoms — those such as free speech, free expression, freedom of religion — if those freedoms are not equally realized for all groups, then they have no meaning either.

I don't want to say it's a false dichotomy, to pit equality and fundamental freedoms against each other, but that they can and do coexist, because equity-seeking groups also need to have that right to free expression, the right to protest and all of those fundamental freedoms so that they can exercise the fullest equality rights.

Senator Pate: Thank you.

[Translation]

Senator Gerba: Thank you for your participation and the information you've provided. You said in your opening statement that the system has to be accessible to all.

You likened the system to a David-and-Goliath situation, where 50% of complainants don't have someone representing them. We've heard from witnesses that it's very difficult for complainants to be successful in their claims because they have to prove racism.

Ma question fait suite à celle de certains de mes collègues, plus spécifiquement pour l'Association canadienne des libertés civiles, mais aussi pour d'autres organisations de libertés civiles.

L'un des défis liés au racisme, à d'autres formes de discrimination, est la réponse qui est souvent donnée, à savoir qu'il ne s'agit pas de racisme, mais de liberté d'expression. Parfois, votre organisation, et d'autres ont dû défendre ce genre de position. J'aimerais savoir comment vous voyez cela dans le contexte général.

Bien sûr, lorsque vous défendez la liberté d'expression, vous défendez parfois celle de quelqu'un qui fait ouvertement de la discrimination, y compris le racisme contre les Noirs. Je suis curieuse de savoir comment vous vous y prenez au sein de l'organisation et ce que nous pourrions apprendre à titre de comité pour éclairer une partie de notre discussion.

Mme Sivalingam : Merci. Il s'agit d'une tension importante qui survient dans de nombreuses organisations. Nous valorisons les libertés fondamentales. Nous faisons la promotion de l'égalité. En fait, j'ai dit plus tôt, lors d'une réunion du personnel, que ces deux concepts ne s'excluent pas mutuellement.

Pour atteindre et réaliser la pleine égalité, les groupes vulnérables et marginalisés, les groupes en quête d'équité, doivent pouvoir exercer pleinement leurs libertés et leurs droits fondamentaux.

Cependant, les libertés fondamentales — comme la liberté de parole, la liberté d'expression et la liberté de religion — n'ont pas de sens si elles ne sont pas respectées de manière égale pour tous les groupes.

Je ne veux pas dire qu'opposer l'égalité et les libertés fondamentales est une fausse dichotomie. Au contraire, elles peuvent coexister et elles le font parce que les groupes en quête d'équité ont aussi besoin d'avoir ce droit à la liberté d'expression, le droit de manifester et toutes ces libertés fondamentales afin d'exercer pleinement leurs droits à l'égalité.

La sénatrice Pate : Merci.

[Français]

La sénatrice Gerba : Merci beaucoup pour votre témoignage et pour les informations que vous nous avez fournies. Vous avez indiqué dans vos propos liminaires que notre système devrait être accessible à tous.

Or, vous avez relevé qu'il tenait plus de David contre Goliath, c'est-à-dire que 50 % des plaignants n'avaient pas de défendeur. Certains nous ont confirmé ici qu'il était très difficile d'obtenir gain que cause, parce qu'il fallait faire la preuve qu'il s'agissait d'un problème de racisme.

I have two questions for you. One, how do we ensure that the burden of proof isn't always on the complainant? Two, do you think moving to a direct access system would likely lead to greater accessibility for Black minorities?

[English]

Ms. Sivalingam: Thank you. I am going to address the last question first. What we have seen through the Ontario, B.C. and Nunavut commissions, who have a direct access model, is that they can work if properly funded and resourced.

We're not advocating for one system over the other. We do feel that there is a strong role for a commission-like structure to advance large, systemic cases, test cases. They have strong investigative powers that are required to, again, build that evidentiary base that I will come to when I address your first question.

We also feel that complainants should have the right to choose, to be able to have the agency to go directly to the tribunal. For example, if the commission were not to put forward their complaint, that shouldn't be the end of that case for that complainant, the end of the line.

They should have an option then to take their complaint directly to the tribunal. There should be some direct access to the tribunal allowed while having a strong commission, because we think the commission does have a role to play in advancing larger systemic human rights issues.

Going back to your first question on addressing the burden of proof, as I did mention, I spoke to many lawyers who really had a lot to say about the difficulties in bringing and carrying forward claims from the commission into the human rights tribunal.

They said that there are many barriers and obstacles. The evidentiary burden of trying to prove, how do you prove discrimination? People that have discriminated are not going to leave a paper trail for you. How do you prove that? How do you demonstrate it? That is a tough battle. I don't know if I have any answers to that, except that if you have a commission that is actively involved and has more resources to build that evidentiary trail by using resources such as being able to subpoena witnesses, having strong investigative power, and being able to have expert witnesses who can testify about systemic racism in particular industries. That would definitely be a step toward helping to ease that evidentiary burden for complainants.

The Chair: I want to thank the witness for your assistance in agreeing to participate in this study.

J'ai deux questions à vous poser. D'abord, comment faire pour que le fardeau de la preuve ne repose pas toujours sur les épaules du plaignant? Deuxièmement, croyez-vous que le passage à un système plus direct serait susceptible de le rendre plus accessible aux minorités noires?

[Traduction]

Mme Sivalingam : Merci. Je vais d'abord répondre à la dernière question. Les commissions de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et du Nunavut, qui ont un modèle d'accès direct, nous ont montré qu'elles peuvent fonctionner si elles sont bien financées et dotées des ressources nécessaires.

Nous ne préconisons pas un système plutôt qu'un autre. Nous sommes d'avis qu'une structure semblable à celle d'une commission a un rôle important à jouer pour faire avancer des cas systémiques importants, des cas types. Ils ont de solides pouvoirs d'enquête qui sont nécessaires pour, encore une fois, constituer la base de preuve dont je parlerai lorsque je répondrai à votre première question.

Nous croyons également que les plaignants devraient avoir le droit de choisir, d'avoir la possibilité de s'adresser directement au tribunal. Par exemple, un plaignant devrait avoir la possibilité de poursuivre sa démarche si la commission ne donne pas suite à sa plainte.

Il devrait alors pouvoir porter sa plainte directement devant le tribunal. Un accès direct au tribunal devrait exister en parallèle avec une commission solide, parce que nous pensons que la commission a un rôle à jouer pour faire avancer les grands enjeux systémiques des droits de la personne.

Pour revenir à votre première question sur le fardeau de la preuve, comme je l'ai mentionné, j'ai parlé à de nombreux avocats qui avaient vraiment beaucoup à dire au sujet des difficultés qu'il y a à présenter des revendications de la commission au tribunal des droits de la personne.

Ils ont dit qu'il y avait beaucoup d'obstacles. Le fardeau de la preuve qui consiste à essayer de prouver, comment prouver la discrimination? Les gens qui ont fait de la discrimination ne laissent pas une trace écrite. Comment peut-on prouver cela et en faire la démonstration? Il s'agit d'une bataille difficile. Je ne sais pas si j'ai des réponses à ces questions. Cela pourrait se faire par le biais d'une commission qui participe activement et qui dispose de plus de ressources pour retracer les faits en utilisant des ressources comme la capacité d'assigner des témoins à comparaître, avec un fort pouvoir d'enquête, et la possibilité d'entendre des experts qui peuvent témoigner au sujet du racisme systémique dans certaines industries. Cela contribuerait certainement à alléger le fardeau de la preuve pour les plaignants.

La présidente : Je tiens à remercier la témoin d'avoir accepté de participer à cette étude.

Colleagues and guests, the public portion of our meeting is now over. We will continue in camera to discuss a draft agenda.

(The committee continued in camera.)

Chers collègues et invités, la partie publique de notre réunion est maintenant terminée. Nous allons poursuivre à huis clos pour discuter d'un projet d'ordre du jour.

(La séance se poursuit à huis clos.)
