

EVIDENCE

OTTAWA, Wednesday, September 28, 2022

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met with videoconference this day at 4:03 p.m. [ET] to examine and report on such issues as may arise from time to time relating to social affairs, science and technology generally.

Senator Ratna Omidvar (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Honourable senators, my name is Ratna Omidvar, senator from Ontario and chair of this committee. Today we are proceeding with our study of the role of Gender-based Analysis Plus, or GBA Plus, in the policy process. We have witnesses in person and by video conference.

For our first panel, we welcome Melanie Omeniho, President, Les Femmes Michif Otipemisiwak by video conference; Lisa J. Smith, Senior Director, Governance, International and Parliamentary Relations, Native Women's Association of Canada, in person; and from Pauktuutit Inuit Women of Canada, we welcome Gerri Sharpe, President; and Amanda Fletcher, Senior Policy Analyst, GBA+, who are appearing via video conference.

Thank you so much for joining us today. I now invite you to provide your opening remarks. Our time is limited; you will have five minutes allocated for opening remarks, followed by what I hope is a really productive and fruitful Q & A from our members. As is our current practice, I would also like to remind each senator that, when you ask questions, you will have five minutes for your questions and your answers.

Melanie Omeniho, President, Les Femmes Michif Otipemisiwak: Hello and good afternoon. Thank you for giving Les Femmes Michif Otipemisiwak, or LFMO, the opportunity to speak to the committee today as you continue your study on what we know to be the absolute necessity of including a Gender-based Analysis Plus approach to policy. I am presenting to you from the unceded, unsundered Anishinaabe Algonquin people in Ottawa, but I personally reside on Treaty 6 territory and the motherland of the Métis Nation in Edmonton.

We are heartened to hear from our partners in various federal departments, like WAGE, ISC, CIRNAC and CMHC, that they are either beginning or are continually applying GBA Plus

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mercredi 28 septembre 2022

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 16 h 3 (HE), avec vidéoconférence, pour examiner, afin d'en faire rapport, les questions qui peuvent survenir de temps à autre dans les domaines des affaires sociales, des sciences et de la technologie en général.

La sénatrice Ratna Omidvar (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Honorables sénateurs et sénatrices, je m'appelle Ratna Omidvar, et je suis sénatrice de l'Ontario et présidente de ce comité. Aujourd'hui, nous examinons le rôle de l'analyse comparative entre les sexes plus, ou ACS Plus, dans l'élaboration des politiques. Nous avons des témoins qui comparaissent en personne et d'autres par vidéoconférence.

Dans notre premier groupe, nous accueillons Melanie Omeniho, présidente des Femmes Michif Otipemisiwak, par vidéoconférence; Lisa J. Smith, directrice principale, Gouvernance, Relations internationales et parlementaires, de l'Association des femmes autochtones du Canada, en personne; ainsi que les représentantes de Pauktuutit Inuit Women of Canada, Gerri Sharpe, présidente, et Amanda Fletcher, analyste principale des politiques, ACS Plus, qui comparaissent par vidéoconférence.

Merci beaucoup de vous joindre à nous aujourd'hui. Je vous invite maintenant à faire votre déclaration préliminaire. Notre temps est limité; vous disposerez de cinq minutes, après quoi nos membres vous poseront des questions qui, je l'espère, susciteront une discussion vraiment productive et fructueuse. Je rappelle aussi aux membres du comité que, selon l'usage habituel, chacun dispose de cinq minutes pour les questions et réponses.

Melanie Omeniho, présidente, Les Femmes Michif Otipemisiwak : Bonjour. Je vous remercie de donner aux Femmes Michif Otipemisiwak, ou LFMO, l'occasion de s'adresser à vous aujourd'hui alors que vous poursuivez votre étude de ce que nous considérons comme une nécessité absolue d'appliquer à l'élaboration des politiques une approche d'analyse comparative entre les sexes plus. Je m'adresse à vous d'ici même à Ottawa, sur le territoire non cédé et non abandonné du peuple algonquin anishinabe, mais je réside personnellement sur le territoire du Traité n° 6, qui est la mère patrie de la nation métisse à Edmonton.

Nous trouvons encourageant d'entendre nos partenaires de divers ministères fédéraux, comme FEGC, SAC, RCAANC et la SCHL, dire qu'ils commencent à appliquer ou qu'ils continuent

approaches to their work. We are encouraged to see that you are studying the role of GBA Plus in the policy process and we hope that you will consider culturally competent GBA Plus consistently along the way.

GBA Plus is at the heart of all that we do at LFMO. In 2019, LFMO developed its own Métis-specific Gender-based Analysis Plus toolkit using similar approaches as the Department of Women and Gender Equality, but taken further to include Métis ways of thinking, values and worldviews, and to reflect the unique personalities of Métis women and gender-diverse folks. This toolkit is available on our website and was prepared to assist Métis individuals, communities and organizations, including self-governing bodies, as well as federal and provincial governments and mainstream agencies, for which GBA Plus can be applied through a Métis-specific lens.

As Métis GBA Plus includes consultation at the centre and throughout every step, bringing women, youth, elders and gender diverse folks to the table, it refers to current, historical and political Métis realities. It is collaborative, strength based and distinctions based, and it also equally values mainstream and traditional forms of knowledge.

With roots based upon Métis history, traditions, teachings, activities and intergenerational relationships, LFMO's GBA Plus tool was designed to represent a flower. The leaves outline more generalized intersectional GBA Plus factors, such as geography or life stage, while the flower petals describe Métis-specific identity factors, including self-determination and relationships with the land.

Like all living things, the flower is impacted by external factors. For Métis-specific GBA Plus, these factors refer to community capacities and resources, Métis rights and Métis land, as well as the criminal justice, economic and social systems that we exist in. In all of our engagements, in the creation of each of our policy papers and position statements, and in our relationships with partners, LFMO employs our Métis-specific GBA Plus approach and continually refers to our toolkit.

No two individuals are alike, and no two individuals are impacted by policy in the same way. Using GBA Plus ensures that we are considering the unique positions of every individual at each step of the policy development, implementation and evaluation stages. Indeed, an employed Métis transgender

d'appliquer les techniques de l'ACS Plus dans leurs travaux. Nous trouvons encourageant de voir que vous étudiez le rôle de l'ACS Plus dans l'élaboration des politiques et nous espérons qu'en cours de route, vous aurez constamment à l'esprit l'importance d'une analyse comparative qui soit adaptée au plan culturel.

L'ACS Plus est au cœur de tout ce que nous faisons chez LFMO. En 2019, nous avons créé notre propre trousse en nous inspirant de ce qui se fait au ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, mais en allant plus loin pour inclure nos façons de penser, nos valeurs et nos visions du monde, et pour rendre compte des personnalités uniques des femmes et des personnes de divers genres qui composent la société métisse. Cette trousse est disponible sur notre site Web et peut servir autant à des personnes, des collectivités et des organisations métisses, y compris des organismes autonomes, qu'aux gouvernements fédéral et provinciaux et aux organismes de la société en général qui voudraient appliquer l'ACS Plus dans une optique propre aux Métis.

Comme l'ACS Plus pour les Métis comprend des consultations au centre et à chaque étape, réunissant des femmes, des jeunes, des aînés et des personnes de diverses identités de genre, elle renvoie aux réalités actuelles, historiques et politiques des Métis. Elle mise sur la collaboration, elle se fonde sur les forces et les distinctions, et elle accorde une égale valeur aux formes courantes et aux formes ancestrales du savoir.

Avec des racines plongées dans l'histoire, les traditions, les enseignements, les activités et les relations intergénérationnelles des Métis, la trousse d'ACS Plus des Femmes Michif Otipemisiwak est représentée symboliquement comme une fleur, où les feuilles évoquent les facteurs intersectionnels plus généraux de l'ACS Plus, comme la géographie ou l'étape de la vie, tandis que les pétales décrivent les facteurs identitaires propres aux Métis, comme l'autodétermination et le rapport à la terre.

Comme tous les êtres vivants, la fleur est soumise à des facteurs externes. Dans le cas de l'ACS Plus propre aux Métis, ces facteurs renvoient aux capacités et aux ressources communautaires, aux droits et aux terres des Métis, ainsi qu'à l'appareil de justice pénale et aux systèmes socioéconomiques dans lesquels s'inscrit notre existence. Chez LFMO, dans tous nos engagements, dans la création de chacun de nos documents d'orientation et de nos énoncés de position, et dans nos relations avec nos partenaires, nous utilisons notre version proprement métisse de l'ACS Plus et nous parlons continuellement de notre trousse.

Il n'y a pas deux personnes pareilles, comme il n'y a pas deux personnes touchées de la même façon par une politique. L'ACS Plus nous permet de tenir compte de la situation unique à chaque personne à chaque étape de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques. En effet, une travailleuse métisse

woman living in British Columbia whose mother is a residential school survivor will have very different housing needs than those of an unemployed non-binary Métis cisgendered woman living in Northern Ontario who is looking after her kookum.

Often when discussing Métis policy issues and impacts, as well as experiences in general, deficits-based narratives are used, largely because of external factors like colonialism, the Sixties Scoop and residential school systems, which have disrupted our close-knit Métis ties and kinship networks.

We need to consider instead all policy through a strengths-based lens, which means looking through a lens that focuses on resilience, the ways that Métis women and gender-diverse folks are positively contributing their strengths, skills and their stories from their own lens and in their own terms.

There is also a great absence of data surrounding Métis populations largely because of pan-Indigenous approaches that are taken when gathering data and because of a lack of understanding about who the Métis are. Métis organizations seeking to gather their own data often struggle with a lack of capacity or resources to continue their work. In order to effectively use GBA Plus in any policy process and to close these data gaps, there must be available data that is gathered by the groups themselves.

As the federal government deepens its commitment to thoroughly applying a GBA Plus approach throughout its policy process, I encourage you to dive more deeply and to seek out culturally competent GBA Plus tools that are created by and for the populations they represent.

Thank you for your time.

The Chair: Thanks so much, Ms. Omenihio.

Lisa J. Smith, Senior Director, Governance, International and Parliamentary Relations, Native Women's Association of Canada:

Hello. First of all, I want to say I am honoured to be here in person beside you, honourable chair and honourable committee members. I am going to echo a lot of what we just heard.

At the Native Women's Association of Canada, or NWAC, we advocate for the advancement of culturally relevant gender-based analysis, which we refer to by the acronym CRGBA. So, what is CRGBA? Let's start there. It is an important analytical tool that evaluates the impacts of policies, programs and legislation on Indigenous women and girls, and two-spirit, transgender and gender-diverse people.

transgenre qui vit en Colombie-Britannique et dont la mère est une survivante des pensionnats aura des besoins de logement très différents de ceux d'une chômeuse métisse cisgenre non binaire qui vit dans le Nord de l'Ontario et qui s'occupe de sa kookum.

Souvent, lorsqu'on discute des enjeux des politiques et de leurs répercussions sur les Métis, ainsi que du vécu des Métis en général, on parle des faiblesses et des carences, surtout à cause de facteurs externes comme le colonialisme, la rafle des années 1960 et les pensionnats, qui ont brisé nos liens de Métis tissés serrés et nos réseaux de parenté.

Nous devons plutôt examiner toutes les politiques sous l'angle des forces métisses, comme la résilience, les façons dont les femmes métisses et les personnes métisses de divers genres mettent à contribution leurs atouts, leurs compétences et leur vécu, de leur propre point de vue et selon leurs propres termes.

Il y a aussi une grande absence de données sur les populations métisses, en grande partie parce que les données sont noyées dans des collectes qui visent tous les Autochtones et parce qu'on ne comprend pas qui sont les Métis. Les organisations métisses qui cherchent à recueillir leurs propres données manquent souvent de moyens ou de ressources. Afin d'appliquer efficacement l'ACS Plus dans toute démarche d'orientation stratégique et de combler ces lacunes statistiques, les groupes doivent disposer de données qu'ils auront eux-mêmes recueillies.

Comme le gouvernement fédéral s'engage à une application plus consciencieuse de l'ACS Plus dans tout le processus d'élaboration de ses politiques, je vous encourage à aller plus loin et à rechercher des outils d'analyse comparative qui soient adaptés au plan culturel et qui soient créés par et pour les populations qu'ils visent.

Merci de m'avoir écoutée.

La présidente : Merci beaucoup, madame Omenihio.

Lisa J. Smith, directrice principale, Gouvernance, relations internationales et relations parlementaires, Association des femmes autochtones du Canada :

Bonjour. Tout d'abord, je tiens à dire que je suis honorée d'être ici en personne à vos côtés, madame la présidente et honorables membres du comité. Je vais me faire l'écho d'une bonne partie de ce que nous venons d'entendre.

À l'Association des femmes autochtones du Canada, l'AFAC, nous préconisons une analyse comparative entre les sexes culturellement pertinente, que nous désignons par le sigle ACSCP. Qu'est-ce que l'ACSCP? Commençons par là. Il s'agit d'un outil d'analyse important qui permet d'évaluer les répercussions des politiques, des programmes et des lois sur les femmes et les filles autochtones, ainsi que sur les personnes bispirituelles, transgenres et de diverses identités de genre.

It centres traditional knowledge and considers the historical and current issues faced by Indigenous peoples, including the impacts that colonization and intergenerational trauma have caused. The CRGBA approach takes into account the patriarchal histories, structures and social norms imported from Europe that have been imposed on Indigenous communities since contact, which have had devastating consequences for their governance, community and family relations, with direct impacts on health and wellness.

This discussion is a timely one, chair, because, as you know, we are two days away from the National Day for Truth and Reconciliation.

It also integrates the specific cultural, geographical, historical and spiritual contexts and strengths of diverse Indigenous communities that have survived and resisted the imposition of patriarchal worldviews.

Honourable senators, the implementation of a CRGBA framework builds on GBA Plus to assess the impacts of policy and programming on the lives of Indigenous women and girls and two-spirit, transgender and gender-diverse individuals over a western framework. It is more inclusive as well as socially just. A culturally relevant gender-based perspective is one way of minimizing the potential for harm as well to increase safety. So let's think of the Final Report of the National Inquiry into Missing and Murdered Indigenous Women and Girls. Let's think about what we can do to make our sisters safe.

CRGBA has four key pillars. First, it must be distinctions based by recognizing the distinct lived experiences of First Nations on and off reserve, status and non-status, Inuit, land-claim beneficiary or not, and Métis. Second, it must be inclusive of gender diversity — cisgender, transgender, gender fluid or agender. Third, it must account for the intersectionality of cultural identity, race, class, ability, sexual orientation and so on. Finally, fourth, it must place value on Indigenous women's ways of knowing.

So, what is the risk of not employing a CRGBA lens on policy work? I'm going to go off script a bit because there is a statistic from the Correctional Investigator of Canada, Dr. Zinger. In his last tabled report to Parliament on February 21, he said then that Indigenous women make up 4.9% of the population in Canada — we now make up 5% according to the census that just came out, I think, last week — but in any event, Indigenous women,

Articulée autour du savoir ancestral, l'ACSCP tient compte des problèmes historiques et actuels des peuples autochtones, dont les répercussions de la colonisation et des traumatismes intergénérationnels. Elle prend en compte les traditions, les structures et les normes sociales patriarcales importées d'Europe qui ont été imposées aux communautés autochtones depuis la rencontre des deux mondes, et qui ont eu des conséquences dévastatrices sur leur gouvernance, leurs relations communautaires et familiales, avec des incidences directes sur leur santé et leur bien-être.

Cette discussion tombe à point nommé, madame la présidente, car, comme vous le savez, nous sommes à deux jours de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

L'ACSCP intègre aussi les contextes culturels, géographiques, historiques et spirituels particuliers et les forces de diverses communautés autochtones qui ont survécu et résisté à l'imposition de visions du monde patriarcales.

Honorables sénateurs, une application culturellement pertinente de l'analyse comparative entre les sexes s'appuie sur l'ACS Plus pour évaluer les répercussions des politiques et des programmes sur la vie des femmes et des filles autochtones et des personnes bispirituelles, transgenres et de diverses identités de genre dans un cadre occidental. Elle est plus inclusive et socialement plus juste. Une perspective sexospécifique adaptée à la culture est une façon de réduire au minimum le risque de préjudice et d'accroître la sécurité. Pensons au rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Réfléchissons à ce que nous pouvons faire pour assurer la sécurité de nos consœurs.

L'ACSCP repose sur quatre piliers. D'abord, elle est fondée sur les distinctions, c'est-à-dire qu'elle reconnaît les expériences vécues respectives des Premières Nations vivant dans les réserves et hors réserve, avec ou sans statut, des Inuits bénéficiaires ou non d'un accord de règlement de revendications territoriales, et des Métis. Deuxièmement, elle inclut la diversité de genre : cisgenre, transgenre, fluide ou non genre. Troisièmement, elle tient compte de l'intersectionnalité de diverses identités comme l'appartenance culturelle, la race, la classe, la capacité, l'orientation sexuelle, et cetera. Enfin, elle accorde de la valeur aux modes de connaissance des femmes autochtones.

Alors, quel est le risque si on n'applique pas l'ACSCP dans l'élaboration des politiques? Je vais m'écarter un peu de mon texte pour vous faire part d'une statistique de l'enquêteur correctionnel du Canada. Dans son dernier rapport déposé au Parlement le 21 février, M. Zinger dit que les femmes autochtones représentent 4,9 % de la population du Canada — nous sommes maintenant à 5 % selon le recensement qui vient de

honourable senators, make up 50% of the federal inmate population. So this work is urgent. I'm just expressing the urgency.

When policy work lacks a CRGBA, there is a risk of perpetuating further marginalization and further oppression and/or violence against Indigenous women. It is essential to consider the impacts of policy and programs, specifically as they pertain to First Nations, Métis and Inuit women.

I think I covered most of what I wanted to say, so I'll end on this, honourable senators. It will also help policy-makers deconstruct colonial ways of thinking that trickle down to our communities and help perpetuate harm toward our people. With that, I thank you, honourable senators.

The Chair: Thank you, Ms. Smith.

Gerri Sharpe, President, Pauktuutit Inuit Women of Canada: *Unnusaakkut.* My name is Gerri Sharpe, and I am the President of Pauktuutit Inuit Women of Canada. With me today is Amanda Fletcher, our GBA Plus senior policy analyst. It is my pleasure to appear before you today to discuss the importance of utilizing not just Gender-based Analysis Plus, or GBA Plus, but a culturally appropriate GBA Plus lens in the creation of policy.

Pauktuutit is a national representative organization of Inuit women in Canada and is governed by a 15-member board of directors from across Canada. Pauktuutit's work is grounded in Inuit *Qaujimajatuqangit* techniques, our Inuit principles and values and gender responses to issues affecting Inuit women.

Pauktuutit's mandate is to foster greater awareness of the needs of Inuit women, advocate for equality and social improvements and encourage Inuit women's full participation in the community, regional and national life of Canada.

Why is it so important that GBA Plus be incorporated in policy-making processes? GBA Plus is a method of analysis that acknowledges that each person is made up of many contributing factors and pieces of identity that define who we are. This includes examples such as race, gender, sexual orientation, culture, colonial impacts, land claim beneficiary status and physical location.

These factors do not stand alone, but all work in concert to shape who you are and impact how you experience and navigate systems and society. This illustrates the importance of the

paraître, je crois, la semaine dernière —, mais quoi qu'il en soit, les femmes autochtones, honorables sénateurs, représentent 50 % de la population carcérale fédérale. Il y a donc un travail urgent à faire. Je ne fais qu'en souligner l'urgence.

Sans ACSCP pour éclairer les politiques, on risque de perpétuer davantage la marginalisation et l'oppression des femmes autochtones, ou la violence exercée contre elles. Il est essentiel d'envisager les répercussions particulières des politiques et des programmes à l'endroit des femmes des Premières Nations, des Métisses et des Inuites.

Je crois avoir couvert l'essentiel de mon sujet, alors je vais m'arrêter ici. L'ACSCP aidera aussi les décideurs à déconstruire les façons de penser coloniales qui percolent jusque dans nos communautés et contribuent à perpétuer les torts causés à nos gens. Sur ce, je vous remercie, honorables sénateurs.

La présidente : Merci, madame Smith.

Gerri Sharpe, présidente, Pauktuutit Inuit Women of Canada : *Unnusaakkut.* Je m'appelle Gerri Sharpe et je suis la présidente de Pauktuutit Inuit Women of Canada. Je suis accompagnée aujourd'hui d'Amanda Fletcher, notre analyste principale des politiques d'ACS Plus. Je suis heureuse de comparaître devant vous aujourd'hui pour discuter de l'importance d'appliquer non seulement l'analyse comparative entre les sexes plus, ou ACS Plus, dans l'élaboration des politiques, mais aussi de le faire dans une optique adaptée au plan culturel.

Pauktuutit est une organisation nationale qui représente les femmes inuites au Canada et qui est régie par un conseil d'administration de 15 membres recrutées partout au Canada. Son travail est fondé sur les techniques dites *qaujimajatuqangit*, c'est-à-dire les principes, les valeurs et les interventions sexospécifiques appliqués aux enjeux qui touchent les femmes inuites.

Pauktuutit a pour mandat de mieux faire connaître les besoins des femmes inuites, de promouvoir l'égalité et les améliorations sociales et d'encourager la pleine participation des femmes inuites à la vie communautaire, régionale et nationale du Canada.

Pourquoi est-il si important d'intégrer l'ACS Plus dans l'élaboration des politiques? L'ACS Plus est une méthode d'analyse qui reconnaît que chaque personne se définit par de nombreux facteurs contributifs et de nombreux éléments d'identité, qui comprennent par exemple la race, le sexe, l'orientation sexuelle, la culture, les séquelles coloniales, l'emplacement géographique et le statut de bénéficiaire d'un accord de règlement de revendications territoriales.

Ces facteurs ne sont pas indépendants, mais ils agissent tous de concert pour façonner qui vous êtes et influencer votre manière de vivre et d'évoluer dans les différents systèmes et

application of a GBA Plus lens to policy development and analysis, as diverse groups of people can all experience the same issue differently.

Pauktuutit would like to acknowledge that we see the Government of Canada as a leader in adopting and implementing GBA Plus to ensure the best outcomes are realized. This is especially true given that, while Inuit women are now invited into the decision-making platforms, we are often still denied a seat — and a vote — at the tables. This is true at the community, regional and national levels, where the capacity and talents of Inuit women and Inuit women's leadership to address critical challenges are often diminished or untapped.

It is for this reason that, in 2019, Pauktuutit saw the need to develop an Inuit-specific GBA Plus framework as a policy and research tool to fully incorporate an intersectional approach to understanding the many personal, psychosocial, economic and political factors that shape the lived reality of Inuit women living both within and outside of Inuit Nunangat and Inuit Nunangit wherever we live.

GBA Plus has a heavy reliance on practitioners' abilities to critically think and research. In order to make equitable decisions and realize positive outcomes, policy-makers need to continuously develop these abilities. This underlines the need for tools like Pauktuutit's Inuit-specific GBA Plus framework, which includes information and exercises that will develop policy-makers' abilities and knowledge regarding Inuit women, gender-diverse people, children and families. As GBA Plus is a competency, our Inuit-specific GBA Plus framework is a tool that can safeguard against practitioners' existing blind spots and build on their competency around developing policy and programs that result in advanced equity outcomes for Inuit women, children and families.

Pauktuutit's Inuit-specific GBA Plus framework positions the agency of Inuit and their resistance to oppressive forces such as colonialism, racism and sexism as central. Our framework requires a deep respect for Inuit worldviews, values and knowledge. It requires the sharing of power whereby Inuit determine the policies and programs that affect our lives.

The Chair: Ms. Sharpe, I apologize. Sadly, you are out of time. Hopefully, the Q & A will help you complete your presentation in different ways. Thank you so much to all the presenters. We will now proceed to questions from our committee members.

Senator Bovey: I would like to thank all the presenters. You have made very compelling arguments and insights, and I certainly appreciate the need to respect each and every individual cultural diversity.

dans la société. Voilà pourquoi il est important d'élaborer et d'analyser les politiques sous la loupe de l'ACS Plus, parce que différents groupes de personnes vivent différemment une même situation.

Nous aimerions bien reconnaître que nous voyons le gouvernement du Canada comme un chef de file dans l'adoption et la mise en œuvre de l'ACS Plus pour veiller à l'obtention des meilleurs résultats possible. C'est d'autant plus vrai que, même si les femmes inuites sont maintenant invitées aux instances de décision, elles se voient souvent refuser un siège à la table — et un droit de vote. C'est vrai aux niveaux communautaire, régional et national, où la capacité, les talents et le leadership des femmes inuites devant des enjeux critiques sont souvent diminués ou inexploités.

C'est pour cette raison qu'en 2019, Pauktuutit a vu la nécessité d'élaborer un cadre d'ACS Plus propre aux Inuits comme outil de politique et de recherche afin d'inscrire dans une démarche intersectionnelle la compréhension des nombreux facteurs psychosociaux, économiques et politiques qui façonnent le vécu des femmes inuites à l'intérieur et à l'extérieur de l'Inuit Nunangat et de l'Inuit Nunangit, où qu'elles vivent.

L'ACS Plus repose fortement sur les aptitudes des praticiens à la pensée critique et à la recherche. Afin de prendre des décisions équitables et d'obtenir de bons résultats, les décideurs doivent constamment cultiver ces aptitudes. D'où la nécessité d'outils comme notre trousse d'ACS Plus adaptée aux Inuits, qui comprend de l'information et des exercices permettant de cultiver les aptitudes et les connaissances des décideurs à l'égard des femmes, des personnes de diverses identités de genre, des enfants et des familles inuits. Comme l'ACS Plus est une compétence, notre version adaptée aux Inuits permet de couvrir les angles morts dans la pratique actuelle et de s'appuyer sur la compétence des praticiens pour élaborer des politiques et des programmes qui débouchent sur une plus grande équité pour les femmes, les enfants et les familles inuits.

Le cadre d'ACS Plus élaboré par Pauktuutit donne essentiellement aux Inuits la capacité d'agir et de résister aux forces d'oppression comme le colonialisme, le racisme et le sexisme. Il exige un profond respect pour la vision du monde, les valeurs et le savoir ancestral des Inuits. Il exige le partage du pouvoir par lequel les Inuits déterminent les politiques et les programmes qui touchent leur vie.

La présidente : Madame Sharpe, je m'excuse. Malheureusement, votre temps est écoulé. J'espère que la période de questions vous aidera à terminer votre exposé de différentes façons. Merci beaucoup à tous les témoins. Nous passons maintenant aux questions des membres du comité.

La sénatrice Bovey : Je tiens à remercier tous les témoins. Vous avez présenté des arguments et des points de vue très convaincants, et je comprends tout à fait la nécessité de respecter chaque élément de la diversité culturelle.

What I have heard is you all have made it very clear that there needs to be different GBA approaches, each representative or relevant for your own situations. I would like to ask you how these different types of gender-based and intersectional analyses should be conducted for different types of policies.

I'm going to do a follow-up right away, because you can mix all this up for me. At what stages of policy development should GBA Plus be applied — at the beginning, throughout, from beginning to end or at the end? I'd like to hear your insights on that. I really value what you've said.

Ms. Sharpe: Thank you for that question. Pauktuutit's Inuit-specific GBA Plus framework sets out ways to effectively include data; important information about Inuit; take account of Inuit values, experiences, strengths and diversity; and will effectively engage as a policy is developed, implemented and monitored — so at all stages.

Our framework takes a strengths-based approach and is based on the belief that the people and the communities have existing strengths, experiences and capacities, have the resources and can learn new skills and solve problems, and can use existing competencies to identify and address their own concerns.

The recognition of our Inuit GBA Plus framework represents a shift in how the Government of Canada understands issues that are important to Inuit women and gender-diverse people. Our Inuit-specific GBA Plus has already begun to create systematic change and build successful relationships across governments and key stakeholders, and it has also provided a path forward to ensuring Inuit rights, Inuit women's rights to participate and the strengthening of Inuit leadership. *Qujannamiik*.

Ms. Omeniho: From our perspective, I believe we would have to do GBA throughout. It's not a matter of us just starting and introducing and being like a Band-Aid on something else in the middle of a program. We can't start it by saying we are going to do this.

More importantly, even to us, is to see what the outcomes are, because then we can measure the effectiveness of our GBA Plus culturally relevant toolkits. We want to see a better world for all individuals, and to do that, we have to be able to evaluate exactly how effective the tools have been in how we have applied them. Thank you for the question.

Ms. Smith: Thank you for the question, honourable senator. I'll give an example. I echo a lot of what the other members said, but I think we need to take account of intersecting identities as

Vous avez toutes dit très clairement qu'il doit y avoir des approches différentes de l'ACS, que chacune doit être adaptée à sa culture respective. J'aimerais savoir comment on devrait mener pour différents types de politiques ces différentes sortes d'analyses sexospécifiques et intersectionnelles.

Je vais préciser ma pensée tout de suite, parce que vous êtes bien capables de me perdre dans tout cela. À quelles étapes de l'élaboration des politiques l'ACS Plus devrait-elle être appliquée : au début, tout au long, du début à la fin, juste à la fin? J'aimerais savoir ce que vous en pensez. J'aime vraiment ce que j'entends de votre part.

Mme Sharpe : Je vous remercie de cette question. Le cadre spécifique que nous avons établi chez Pauktuutit décrit comment bien inscrire les données, comment recueillir les renseignements importants, comment tenir compte des valeurs, du vécu, des forces et de la diversité des Inuits. Il s'applique aux moments où une politique est élaborée, mise en œuvre et évaluée, donc à toutes les étapes.

Il est fondé sur les forces, c'est-à-dire qu'il s'appuie sur la conviction que les gens et les collectivités ont déjà des atouts, de l'expérience et des moyens, qu'ils ont les ressources et peuvent acquérir de nouvelles compétences et résoudre des problèmes, qu'ils peuvent utiliser les compétences en place pour cerner leurs préoccupations et y répondre.

La reconnaissance de notre cadre d'ACS Plus pour les Inuits marque un changement dans la façon dont le gouvernement du Canada comprend les enjeux qui comptent pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre chez les Inuits. Notre démarche amène déjà des changements systématiques et annonce des relations fructueuses entre les pouvoirs publics et les principaux intéressés. Elle trace aussi la voie à suivre pour garantir les droits des femmes inuites à participer et pour assurer le renforcement du leadership des Inuits. *Qujannamiik*.

Mme Omeniho : De notre point de vue, l'analyse comparative entre les sexes doit se faire du début à la fin. Il ne s'agit pas simplement de commencer, puis de l'appliquer à un moment donné comme un pansement sur autre chose au milieu d'un programme. On ne peut pas commencer en se disant cela.

Ce qui compte davantage, même pour nous, c'est de voir les résultats, parce que nous pouvons alors mesurer l'efficacité de nos trousseaux d'ACS Plus adaptés au plan culturel. Nous voulons un monde meilleur pour tous, et pour y arriver, nous devons être en mesure d'évaluer exactement l'efficacité des outils que nous utilisons. Je vous remercie de la question.

Mme Smith : Je vous remercie de votre question, madame la sénatrice. Je vais vous donner un exemple. J'abonde dans le même sens que les autres intervenantes, mais je pense que nous

the foundation, remembering that people are whole and the whole person comprises many intersecting identity factors, and taking that into consideration throughout the entire policy-making process.

I'll give you an example. Say we have a pregnant person who lives in a remote community. She is transported to a community that has the necessary medical infrastructure to provide them with care. We ask ourselves some key questions: Do they have a close family member or friend who is able to make the trip with them? If they are 2SLGBTQ+, will the hospital be a safe space for them? Will they or their partner be treated with the same respect as a heterosexual or cisgender couple? Thank you.

The Chair: That is extremely illustrative.

Senator Patterson: Thank you to the presenters. I would like to direct my questions to Pauktuutit.

[Inuktitut spoken]

You have developed an Inuit-specific GBA Plus framework that is a tool for policy-makers to help them get over their blind spots. Our committee is going to be making recommendations in this study. What would you like to see us recommend be done with your Inuit-specific GBA Plus framework?

Ms. Sharpe: Senator Patterson, *[Inuktitut spoken]*.

I would like to refer that response to Ms. Fletcher. She has helped develop this and my wish list is quite lengthy. She can make it more succinct.

Amanda Fletcher, Senior Policy Analyst, GBA+, Pauktuutit Inuit Women of Canada: Thanks for giving me the floor, Ms. Sharpe. I also want to acknowledge that our framework was built from the ground up with community, with Inuit women. As Ms. Sharpe referenced, it was really trying to figure out what we wanted to include.

The question referred to what we would like to see and how we would like this to be done. For us, an Inuit-specific or a culturally specific GBA Plus lens, such as one that is provided by our framework, is really about creating that space to amplify and prioritize perspectives and priorities of Inuit women, gender-diverse Inuit, their families and communities. As I am sure the committee is aware — and all the speakers here today could attest to this — our populations tend to be traditionally and systemically neglected or ignored.

devons prendre comme base les différentes identités qui composent une personne, en nous rappelant que chacune est la somme de nombreux facteurs identitaires qui s'entrecroisent, et qu'il faut en tenir compte tout au long du processus d'élaboration d'une politique.

Je vous donne un exemple. Prenons le cas d'une femme enceinte qui vit dans une localité éloignée. Elle est transportée dans une autre qui dispose de l'infrastructure médicale nécessaire pour lui fournir des soins. Nous nous posons des questions clés : y a-t-il quelqu'un dans la famille proche ou les amis qui peut faire le voyage avec elle? S'ils font partie de la communauté 2ELGBTQ+, l'hôpital sera-t-il un endroit sûr pour eux? Est-ce qu'elle et son ou sa partenaire seront traités avec le même respect qu'un couple hétérosexuel ou cisgenre? Merci.

La présidente : C'est extrêmement révélateur.

Le sénateur Patterson : Merci aux témoins. Mes questions s'adressent à Pauktuutit.

[mots prononcés en inuktitut]

Votre cadre d'ACS Plus propre aux Inuits peut aider les décideurs à couvrir les angles morts dans la pratique actuelle. Notre comité va formuler des recommandations au terme de son étude. Que nous recommandez-vous de faire avec votre cadre propre aux Inuits?

Mme Sharpe : Sénateur Patterson, *[mots prononcés en inuktitut]*.

Je demande à Mme Fletcher de vous répondre. Elle a contribué à l'élaboration de ce cadre, et je crains que ma liste de souhaits soit très longue. La sienne sera plus succincte.

Amanda Fletcher, analyste principale des politiques, ACS+, Pauktuutit Inuit Women of Canada : Merci de me donner la parole, madame Sharpe. Je tiens aussi à souligner que notre cadre a été élaboré dès le départ avec le concours de la communauté, avec les femmes inuites. Comme Mme Sharpe l'a évoqué, tout l'exercice consistait à essayer de savoir ce que nous voulions y mettre.

La question porte sur ce que nous aimerions voir recommander et la façon dont nous aimerions que les choses se fassent. Pour nous, une optique d'ACS Plus propre aux Inuits ou adaptée au plan culturel, comme celle que nous avons dans notre cadre, vise vraiment à créer l'espace voulu pour amplifier et mettre en avant les points de vue et les priorités des femmes inuites, des Inuits de diverses identités de genre, de leurs familles et de leurs communautés. Comme vous le savez sans doute — et toutes les intervenantes présentes aujourd'hui pourraient en témoigner —, nos populations sont depuis longtemps victimes d'une négligence ou d'une indifférence systémique.

For us, it's about incorporating this lens, as Ms. Sharpe and all the other members referenced, across the policy cycle. We're talking about implementation. We're talking about roll-out. We're talking about evaluation. Really, the end goal and the outcome we want is to have our voice recognized so that we are able to sit at those tables, participate equitably and have leadership in the policies and programs that affect our communities.

As Ms. Sharpe said, I could go on, too, but at the foundation, that's what it's about. As we said, GBA Plus is a competency, but it's really important, as all the speakers referenced. We really need to recognize those intersectional pieces. Policies and programs are going to affect everyone very differently. It's about having that acknowledgement but also really centring our voices in the policies that affect us. That is what it is all about — to ensure that policies are effective and that we're achieving the outcomes we're looking for and really taking leadership in these pieces. Thank you.

Ms. Sharpe: Just to add to that, it builds on IQ — *Inuit Qaujimagajatuqangit*.

Ms. Fletcher: Absolutely.

Ms. Sharpe: This already exists in Inuit, as you're aware, and is used in N.W.T. as well. Any place where there are Inuit businesses, they build in IQ. This starts from that.

Senator Patterson: Thank you very much. Look, I have another quick question. You mentioned that there are tables where you are denied a seat, but I know that Pauktuutit is active in the Inuit-Crown Partnership Committee table. And I know that table has developed an Inuit Nunangat Policy that hopes to have all federal departments sensitized to Inuit-specific needs. What other tables were you referring to when you said you're denied a seat? Thank you.

Ms. Sharpe: We actually have a seat there. We do not have a vote. We do not have a voice. We are at the table and we can speak, but we do not have a vote. We are a permanent participant, but it's more like an observer.

Senator Patterson: Thank you very much.

Senator Moodie: Thank you to the witnesses who have joined us today. My question is directed at Ms. Fletcher. As a policy analyst who specializes in GBA Plus and specifically in the Inuit tool that you've created, I'd be interested in your thoughts on the whole issue of training. Specifically, do you think that government policy analysts have access to sufficient training,

Pour nous, il s'agit d'intégrer cette optique particulière, comme l'ont dit Mme Sharpe et toutes les autres, dans tout le cycle d'élaboration des politiques, qu'il s'agisse de la mise en œuvre, du déploiement ou de l'évaluation. En fait, l'objectif ultime et le résultat que nous voulons, c'est que notre voix soit reconnue et que nous puissions prendre part aux discussions, participer de façon équitable et influencer sur l'orientation des politiques et des programmes qui touchent nos communautés.

Comme Mme Sharpe, je pourrais continuer moi aussi, mais à la base, c'est de cela qu'il s'agit. Comme nous l'avons dit, l'ACS Plus est une compétence, mais elle est vraiment importante, de l'avis de toutes les intervenantes. Nous devons vraiment reconnaître tous ces éléments qui s'entrecroisent. Les politiques et les programmes vont toucher chacun et chacune de façon très différente. Nous voulons que ce soit reconnu, mais aussi, surtout, que nos voix soient déterminantes dans les politiques qui nous touchent. C'est de cela qu'il s'agit : veiller à ce que les politiques soient efficaces et à ce que nous obtenions les résultats que nous recherchons, et exercer un véritable leadership à cet égard. Merci.

Mme Sharpe : J'ajouterai que tout cela repose sur l'IQ, c'est-à-dire l'*Inuit Qaujimagajatuqangit*.

Mme Fletcher : Absolument.

Mme Sharpe : Cela existe déjà chez les Inuits, comme vous le savez, et c'est aussi en usage dans les Territoires du Nord-Ouest. Partout où il y a des entreprises inuites, elles s'appuient sur l'IQ. Cela commence par là.

Le sénateur Patterson : Merci beaucoup. Écoutez, j'ai une autre petite question. Vous avez parlé de tables où on vous refuse un siège, mais je sais que Pauktuutit est active à la table du Comité de partenariat entre les Inuits et la Couronne. Et je sais qu'on y a élaboré une politique pour l'Inuit Nunangat qui vise à sensibiliser tous les ministères fédéraux aux besoins propres des Inuits. À quelles autres tables pensiez-vous lorsque vous avez dit qu'on vous refusait un siège? Merci.

Mme Sharpe : En fait, nous avons un siège là, mais pas le droit de vote. Nous n'avons pas de voix. Nous pouvons nous exprimer à la table, mais nous ne prenons pas part aux décisions. Nous sommes un participant permanent, mais c'est plus comme un observateur.

Le sénateur Patterson : Merci beaucoup.

La sénatrice Moodie : Je remercie les témoins qui se sont joints à nous aujourd'hui. Ma question s'adresse à Mme Fletcher. En tant qu'analyste des politiques spécialiste de l'ACS Plus et plus particulièrement de l'outil que vous avez créé à l'intention des Inuits, j'aimerais savoir ce que vous pensez de toute la question de la formation. Plus précisément, croyez-vous que

especially very specialized tools such as yours? Do you think that we're dealing with a significant training deficit here in terms of application of this tool or these tools?

Ms. Fletcher: That's a super interesting question, and I could probably speak to that at length, but I will refrain. There is GBA Plus training that is available for all federal public servants. It's a very fulsome training, but it is obviously geared to more of a broad look at GBA. GBA Plus is a broad competency. It definitely gives you the basic building blocks to be able to carry out GBA Plus and carry it out well.

The way that we see our framework and the way that we have been working with our government partners — who, by the way, have been fabulous in terms of really wanting to now incorporate a culturally specific way of doing GBA Plus because they acknowledge that it's great — all federal departments have a mandate to implement GBA Plus, and they are really making a concerted effort to do so. But there is an acknowledgement across government that we also need to have that culturally specific lens.

We see it almost as a kind of puzzle that's all fitting together. We're not saying this GBA Plus tool is better than that one or we need to do this rather than that. We see GBA Plus as a competency that grows and evolves. When we're talking about how a policy is going to impact a particular population, we really do need to have that cultural lens.

In terms of training, the willingness is there, and Pauktuutit — I can speak for our organization — we are currently working with them to incorporate our framework into their training modules. We are on the way to it being done. I would not say there is a deficit. I'm comfortable speaking for our organization to say that we're thrilled to see the strides being made at the federal level in terms of ensuring, across government, through all stages of policy, that they are incorporating that lens. Now, it is just about incorporating the culturally specific pieces, slotting those into their current training. It's happening. We're doing it right now. They've been fabulous about putting training modules into their current GBA Plus training schedule around our Inuit-specific GBA Plus framework.

Ms. Sharpe: For your information, this is one of the reasons why I don't do interviews in Inuktitut, because I don't know how to say "gender-based analysis" in Inuktitut. There is no word for it.

Senator Moodie: I am asking you all, as very important participants in the process, to give us a sense of whether you think the tools available to government analysts are being used

les analystes de politiques du gouvernement ont accès à une formation suffisante, surtout à des outils très spécialisés comme le vôtre? Est-ce qu'il y a un déficit de formation important en ce qui concerne l'application des outils de ce genre?

Mme Fletcher : C'est une question extrêmement intéressante; je pourrais sans doute en parler longuement, mais je vais m'abstenir. Tous les fonctionnaires fédéraux ont accès à une formation sur l'ACS Plus. C'est une formation très exhaustive, mais elle est évidemment axée sur l'ACS dans son application générale. L'ACS Plus est une compétence générale. Elle vous donne en tout cas les éléments de base pour être en mesure d'effectuer l'analyse et de bien le faire.

Pour ce qui est de notre cadre à nous et de la collaboration avec nos partenaires gouvernementaux — qui sont extraordinaires, soit dit en passant, ils sont vraiment ouverts maintenant à l'idée d'une ACS Plus adaptée au plan culturel, ils trouvent cela formidable —, tous les ministères fédéraux ont le mandat de mettre en œuvre l'ACS Plus, et ils y mettent vraiment un effort concerté. Mais on reconnaît dans tout l'appareil gouvernemental qu'il faut aussi tenir compte des particularités culturelles.

Nous voyons cela presque comme une sorte de casse-tête qui s'emboîte. Nous ne disons pas que tel outil ACS Plus est meilleur que tel autre ou qu'il faut faire ceci plutôt que cela. Nous voyons cela comme une compétence en évolution. Si on veut analyser l'incidence d'une politique sur une population en particulier, il faut vraiment avoir cette optique culturelle.

Pour ce qui est de la formation, la volonté est là, et Pauktuutit — je peux parler au nom de notre organisation — travaille actuellement avec les fonctionnaires pour intégrer notre cadre dans leurs modules de formation. Nous sommes sur la bonne voie. Je ne dirais pas qu'il y a un déficit. Je dirais même que nous sommes ravies de voir les progrès réalisés au niveau fédéral pour ce qui est d'amener cette optique culturelle à toutes les étapes des politiques, dans tout l'appareil gouvernemental. Maintenant, il s'agit simplement d'intégrer les éléments propres à la culture, de les insérer dans la formation qui se donne actuellement. C'est ce qui se passe. Nous le faisons actuellement. Nos partenaires intègrent volontiers à leur calendrier de formation actuel sur l'ACS Plus des modules correspondant à notre cadre propre aux Inuits.

Mme Sharpe : À titre d'information, c'est une des raisons pour lesquelles je ne fais pas d'entrevues en inuktitut, parce que je ne sais pas comment dire « analyse comparative entre les sexes » en inuktitut. Il n'y a pas de mot pour cela.

La sénatrice Moodie : Vous toutes qui êtes des intervenantes très importantes dans le processus, pensez-vous que les outils mis à la disposition des analystes du gouvernement sont utilisés à

appropriately and in the right timing. I know you commented earlier on when you thought they should be used, but what is your impression of when they are actually being used? What's happening currently?

Ms. Sharpe: Actually, over the past couple of years, a number of different federal organizations have contacted our office and have been working with our office on the GBA Plus lens and Inuit-specific framework. This is something that our staff has developed for us, and it has been used widely. The fact that the federal ministers are using it — and our staff make regular presentations as well — makes us very proud. For our board of directors, this is something they've been very happy to hear about because it's been working.

Senator Dasko: Thank you to the witnesses for being here today. I would like to drill down a little bit on some previous questions that have to do with the way you've developed GBA. I would interpret from your comments that you actually don't rely very much on the government's GBA because you've all developed your own analysis. So you're not actually taking what they've done, or you are taking something that they've done and you've worked with it.

I want to ask whether you apply your framework to all government policies. Do you have a kind of protocol that you would deal with to apply your analysis to all government policies that your communities are facing? That's my main question. Just as an example, I think we all know that safe drinking water is an important policy of the federal government with respect to Indigenous communities right now and creating safe drinking water in communities across the country. I wonder if you would and how you might apply your analysis to a very high-profile policy like that. Thank you.

Ms. Omenihio: I would like to start by telling you that we did develop our own toolkit as well, and it was because the culturally relevant gender-based analysis toolkits didn't exist, actually, and the toolkits missed the mark on the issues. They were more relevant to what would have probably been perceived as a feminist movement at the time, so we created our own toolkits from the ground up, much like Pauktuutit did.

As far as applying it, we still work very hard, even internally within our own Métis governments, to have them apply our toolkit. But more and more they're starting to adapt parts of it, and they do come forward and ask us to do training with them so they have a better understanding of it.

Some departments, like I mentioned in my earlier talk, are CIRNAC, CMHC and WAGE. They've all come forward, and we have done presentations with them. There are other departments that are still not considering a gender-based analysis — actually, I'm going to say I don't think they're doing GBA on anything. Many times, policies are developed that may negatively impact us from an intersectional lens that nobody's

bon escient et au bon moment? Je sais que vous avez dit plus tôt à quel moment vous pensiez qu'il fallait les utiliser, mais qu'en est-il dans la réalité? Que se passe-t-il actuellement?

Mme Sharpe : En fait, au cours des deux dernières années, un certain nombre d'organisations fédérales différentes ont communiqué avec notre bureau et ont travaillé avec lui sur notre cadre d'ACS Plus propre aux Inuits. C'est un outil que notre personnel a créé pour nous et qui est largement utilisé. Le fait que des ministres fédéraux s'en servent — et notre personnel fait régulièrement des exposés à ce sujet — est pour nous un objet de grande fierté. Au conseil d'administration, on est très heureux d'en entendre parler parce que cela fonctionne.

La sénatrice Dasko : Je remercie les témoins d'être ici aujourd'hui. J'aimerais revenir sur quelques-unes des questions précédentes qui ont à voir avec la façon dont vous avez élaboré l'ACS. Si j'ai bien compris vos propos, vous ne vous fiez pas trop à l'ACS du gouvernement parce que vous avez toutes élaboré votre propre version. Vous ne prenez donc pas ce qu'il a fait, ou alors vous prenez quelque chose qu'il a fait et vous travaillez avec.

J'aimerais savoir si votre cadre s'applique à toutes les politiques gouvernementales. Avez-vous un genre de protocole qui vous permette d'appliquer votre analyse à toutes les politiques qui touchent vos communautés? C'est ma principale question. À titre d'exemple, nous savons tous que l'accès à l'eau potable est une politique importante du gouvernement fédéral à l'égard des communautés autochtones, qui procure de l'eau bonne à boire à des collectivités dans tout le pays. Je me demande si et comment vous pourriez appliquer votre analyse à une politique très médiatisée comme celle-là. Merci.

Mme Omenihio : Je vous dirais pour commencer que nous avons créé notre propre trousse nous aussi, et c'est parce qu'il n'en existait pas, en fait, qui étaient adaptées au plan culturel; celles qu'il y avait passaient à côté des problèmes. Elles convenaient davantage à ce qui aurait probablement passé pour un mouvement féministe à l'époque, alors nous avons créé nos propres trousse de toutes pièces, comme l'a fait Pauktuutit.

Pour ce qui est de l'application, nous travaillons encore très fort, même à l'interne au sein de nos propres gouvernements métis, pour que les pouvoirs publics se servent de notre trousse. De plus en plus, ils commencent à en adapter des parties, et nous demandent de leur donner de la formation pour mieux comprendre comment cela fonctionne.

Entre autres ministères, comme je le disais plus tôt, il y a RCAANC, la SCHL et FEGC. Ils sont tous venus nous voir et nous avons fait des exposés avec eux. Il y a d'autres ministères qui n'envisagent toujours pas d'analyse comparative entre les sexes — en fait, je ne pense pas qu'ils fassent de l'ACS sur quoi que ce soit. Bien des fois, des politiques sont élaborées qui peuvent être néfastes pour nous sous un aspect intersectionnel

really ever thought of, but it is very rewarding to be able to talk to places like CMHC and make them understand how housing policies and programs may or may not actually meet the mark when it comes to Indigenous women or the LGBTQ community. We're able to help them understand that better by applying our GBA Plus tool. Thank you.

Ms. Smith: Thank you for the question; it's an important one. I echo again the other panellists. It didn't exist, so we created it ourselves because of the need, but I will also say that we were doing it before it was articulated. NWAC will have a toolkit ready later this fall that will hopefully help all senators and everyone.

On the water point, Indigenous women have a special connection to water as life carriers. All women have a special connection to water, so there is a spiritual element as well. With the CRGBA lens, we're not only looking at a human right that is being denied, we're also saying that is an attack on spirituality as an Indigenous woman. I want to raise that.

I think with the implementation of UNDRIP through Bill C-15, coupled with a CRGBA analysis, I have more confidence in policies in Canada going forward. Thank you.

The Chair: Thank you very much.

Senator Cordy: Thank you all so much; this has been a fascinating discussion. I had the privilege on Monday of listening to a panel on the Indigenous Peoples Committee of young Indigenous men and women who presented a lot of the same ideas you spoke about today, particularly intersectionality, that you can't look at things in isolation and that you have to look at where people have come from in order to determine what needs they require. It was things you've all spoken about — race, gender, the Sixties Scoop, residential schools, where you live, colonialism — all of those things make you who you are. It was nice to hear the young people saying that, but also to hear you saying that today. Thank you all so much for that.

My question is for Ms. Smith. The document that you gave us, the starter kit for gender-based analysis, was very helpful to me, as I'm not a full-time member of the committee, to read through that last evening. I noticed that one of the things you talked about were the gaps in mainstream GBA and that it fails to adequately bring up the role that colonization has played. You spoke about policy and programming being developed not taking that background and intersectionality into account and looking at it. How do we change that?

auquel personne n'a jamais pensé, mais il est très gratifiant de pouvoir parler à des interlocuteurs comme la SCHL et leur faire comprendre comment des politiques et des programmes de logement peuvent ou non atteindre la cible en ce qui concerne les femmes autochtones ou la communauté LGBTQ. Nous pouvons les éclairer en nous servant de notre trousse d'ACS Plus. Merci.

Mme Smith : Je vous remercie de la question; elle est importante. Je me fais l'écho des autres témoins. Il n'y avait pas de trousse d'analyse culturellement pertinente, alors nous l'avons créée nous-mêmes en raison du besoin, mais je dirais aussi que nous le faisons avant même qu'elle prenne forme. L'AFAC aura une trousse fin prête plus tard cet automne qui, nous l'espérons, aidera tous les sénateurs et tout le monde.

À propos de l'eau potable, les femmes autochtones ont un lien spécial avec l'eau en tant que porteuses de vie. Toutes les femmes ont un lien spécial avec l'eau, alors il y a aussi une dimension spirituelle à considérer. Sous la loupe de l'ACSCP, nous examinons non seulement un droit de la personne qui est bafoué, mais aussi une atteinte à la spiritualité de la femme autochtone. Je tenais à le souligner.

Je pense qu'avec le projet de loi C-15 qui prévoit la mise en œuvre de la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones, et avec une analyse comparative entre les sexes qui est culturellement pertinente, j'ai davantage confiance dans les politiques du Canada pour l'avenir. Merci.

La présidente : Merci beaucoup.

La sénatrice Cordy : Merci beaucoup à vous toutes; la discussion est fascinante. J'ai eu le privilège, lundi, d'entendre un groupe de jeunes hommes et de jeunes femmes autochtones au Comité des peuples autochtones. Ils ont exposé bon nombre des idées qui sont ressorties aujourd'hui, en particulier l'intersectionnalité, à savoir qu'on ne peut pas examiner les choses en vase clos et qu'il faut voir d'où les gens viennent pour bien cerner leurs besoins. Ce sont des choses dont vous avez toutes parlé — la race, le sexe, la rafle des années 1960, les pensionnats, l'endroit où on vit, le colonialisme — toutes ces choses qui font de vous ce que vous êtes. C'était bien de l'entendre de la bouche des jeunes, mais c'est bien aussi de l'entendre de la vôtre aujourd'hui. Merci beaucoup à toutes.

Ma question s'adresse à Mme Smith. J'ai lu hier soir le document que vous nous avez remis, la trousse de démarrage pour l'analyse comparative entre les sexes, ce qui m'a été très utile puisque je ne suis pas membre à temps plein du comité. J'ai remarqué que vous avez parlé notamment des lacunes de l'ACS générale et du fait qu'elle n'insiste pas suffisamment sur le rôle que la colonisation a joué. Vous avez dit qu'on élaborait des politiques et des programmes sans tenir compte de ce contexte et de l'intersectionnalité. Comment pouvons-nous changer cela?

I know someone said earlier that they are actually giving messaging and workshops to government departments, which is a very positive thing. But how do we ensure that all of these things are taken into account before we come out with all of these government policies that may or may not work?

Ms. Smith: Thank you. The Truth and Reconciliation Commission imposed Calls to Action on governments and civil society, but in my opinion, we all have a part to play. As policy-makers, it's as simple as questioning what you believe. That's hard to do. It sounds simple, but it's a hard thing to do. I have a formal colonial education from law school. I have to constantly deconstruct my own thoughts. It's not hard, but truth and reconciliation isn't, but obviously it's worthwhile.

In terms of gaps, we really need to have a trauma-informed approach in terms of policy-making, really understanding trauma and identifying how that affects Indigenous peoples' lived experiences. Thank you.

Senator Cordy: You're talking about a trauma-informed approach, and on Monday we had that very discussion about generational trauma. When I was questioning one of the witnesses I said that I've heard that this happened many years ago, so I asked how it can still be affecting people today and not understanding the generational trauma. How do you explain that to people who don't understand that, even though it happened 50 years ago, it's still very much affecting the young people that I heard from on Monday? It's still impacting their lives.

Ms. Smith: That's a great question. Part of the truth aspect of reconciliation is having those discussions. I often give personal experiences of people I know who have lived experiences in terms of having a parent that was a survivor of a residential school. Oftentimes the abuses of being a survivor of residential school meant that there were ways that they were trying to overcome their trauma that weren't healthy, which affected the well-being of their children, not giving them what they needed to foster healthy relationships. If we look at it like that and demonstrate the links between generations and how it does go down the line and affects them, it still is very much — and a big part of this is it's nothing for us without us. It's listening with humility and open hearts and ears.

Ms. Sharpe: I feel I need to add something here because I have something I need to say. You mentioned this happened 50 years ago. This is not something that happened 50 years ago. I'm 52. I attended residential school. I'm part of the Sixties Scoop. I'm part of the truth and reconciliation effort. I'm part of

Je sais que quelqu'un a dit tout à l'heure qu'on envoyait des messages et qu'on donnait des ateliers aux ministères, ce qui est une très bonne chose. Mais comment pouvons-nous nous assurer que tous ces facteurs sont pris en compte avant d'arriver avec des politiques gouvernementales qui pourraient fonctionner ou non?

Mme Smith : Merci. La Commission de vérité et réconciliation a imposé des appels à l'action aux gouvernements et à la société civile, mais à mon avis, nous avons tous un rôle à jouer. Pour les décideurs, il s'agit simplement de remettre en question leurs convictions. C'est difficile. Cela semble simple, mais c'est difficile à faire. J'ai fait des études coloniales à la faculté de droit. Je dois constamment déconstruire mes propres pensées. Ce n'est pas difficile, mais même si la vérité et la réconciliation ne sont pas faciles, de toute évidence, le jeu en vaut la chandelle.

Pour ce qui est des lacunes, nous avons vraiment besoin d'une approche tenant compte des traumatismes pour ce qui est de l'élaboration des politiques, de la compréhension des traumatismes et de la façon dont ils influent sur les expériences vécues par les peuples autochtones. Merci.

La sénatrice Cordy : Vous parlez d'une approche tenant compte des traumatismes, et lundi, nous avons justement discuté du traumatisme générationnel. Quand j'ai questionné un des témoins, j'ai dit qu'on parlait depuis de nombreuses années de ce qui s'était produit, et j'ai demandé comment on pouvait ne pas comprendre que le traumatisme passe d'une génération à l'autre et que cela pouvait encore toucher les gens aujourd'hui. Comment expliquez-vous cela à ceux qui ne comprennent pas que, même si cela s'est passé il y a 50 ans, cela touche encore beaucoup les jeunes que j'ai entendus lundi? Cela a encore des répercussions sur leur vie.

Mme Smith : C'est une excellente question. Une partie de l'aspect vérité de la réconciliation consiste à tenir ces discussions. Je parle souvent de l'expérience personnelle de gens que je connais dont un parent était un survivant de pensionnat. Souvent, en raison des mauvais traitements qu'ils avaient subis, les survivants des pensionnats ont essayé de surmonter leur traumatisme d'une manière qui n'était pas saine, ce qui a nui au bien-être de leurs enfants, et ne leur a pas donné ce dont ils avaient besoin pour entretenir de saines relations. Si l'on regarde la situation sous cet angle et que l'on montre les liens entre les générations et la façon dont cela se répercute sur elles, c'est encore très important — et il est très important à cet égard qu'on ne fasse rien pour nous sans nous. Il s'agit d'écouter avec humilité, en ouvrant son cœur et ses oreilles.

Mme Sharpe : Je pense devoir ajouter quelques mots, car j'ai quelque chose à dire. Vous avez mentionné que cela s'est produit il y a 50 ans. Cela ne s'est pas produit il y a 50 ans. J'ai 52 ans. J'ai fréquenté un pensionnat. Je fais partie de la rafle des années 1960. Je participe à l'effort de vérité et de réconciliation. Je fais

Missing and Murdered Indigenous Women and Girls. This is something that we need to remember and keep in mind. This is not something that was 50 or 60 years ago. My mother was born on the land. That's the missing gap. The missing gap is the information of the people that you're serving.

Senator Cordy: That's important. Thank you for clarifying that.

[*Translation*]

Senator Petitclerc: My question is also for you, Ms. Smith. I have looked at your document and I will explain the context. I myself am a person living with a disability and I have noticed that when we collect data, we often tend to ask, for example, "Are you a person with a disability, yes or no?"

It remains very general and, as a result, it puts all people with a disability in the same category.

I get the impression that we do the same thing when it comes to First Nations, Métis and Inuit people in Canada. Is this still a challenge, a problem?

Are we improving? How far should we go into the details and identity of an individual to properly identify challenges and create appropriate programs and policies? That was a long question.

[*English*]

Ms. Smith: I thank you for that. I apologize, I couldn't get my translation to work, so I don't think I understood fully. I apologize.

Senator Petitclerc: I can try again very quickly. That's fine. What I'm saying is, as a person with a disability, sometimes what I see is that when they collect data they will ask whether you are a person with a disability. I have a feeling that the same approach still exists when it comes to Indigenous Canadians. Is it getting better? How important is it to go into detail in order to have approaches that are appropriate?

Ms. Smith: Thank you. That is such an important question. I'm doing work on the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and this is a timely discussion. I've overseen an engagement session just this week and that was a big part of the discussion. I was engaging with people with lived experiences. There needs to be a level of detail because I also engaged with service providers who also need to know the level of detail, for example, of a disability so that it can be accommodated correctly. I thank you for that, because that is a

partie des Femmes et filles autochtones disparues et assassinées. C'est une chose que nous devons garder à l'esprit. Ce n'est pas quelque chose qui est arrivé il y a 50 ou 60 ans. Ma mère est née sur nos terres. C'est l'information manquante. Ce qui manque, c'est l'information sur les gens que vous servez.

La sénatrice Cordy : C'est important. Merci de cette précision.

[*Français*]

La sénatrice Petitclerc : Ma question s'adresse aussi à vous, madame Smith. J'ai regardé votre document et je vous explique le contexte. Je suis moi-même une personne qui vit en situation de handicap et j'ai remarqué que, quand on fait de la collecte de données, on a souvent tendance à demander : « Êtes-vous une personne handicapée, par exemple, oui ou non? »

Cela reste très général et cela a pour conséquence de mettre toutes les personnes en situation de handicap dans la même catégorie.

J'ai l'impression qu'on fait sensiblement la même chose quand il s'agit des Premières Nations, des Métis et des Inuits du Canada. Cela demeure-t-il un défi, un problème?

Est-ce qu'on s'améliore? Jusqu'où devrait-on aller dans les détails et l'identité d'une personne pour bien cerner les défis et pour créer des programmes et des politiques qui seront appropriés? C'est une longue question.

[*Traduction*]

Mme Smith : Je vous en remercie. Je suis désolée, mais je n'ai pas pu faire fonctionner l'interprétation, alors je ne pense pas avoir bien compris. Désolée.

La sénatrice Petitclerc : Je peux essayer de nouveau très rapidement. C'est bien. Ce que je dis, c'est qu'en tant que personne handicapée, je constate parfois que lorsqu'on recueille des données, on vous demande si vous êtes une personne handicapée. J'ai l'impression que la même approche existe toujours en ce qui concerne les Canadiens autochtones. La situation s'améliore-t-elle? Dans quelle mesure est-il important d'entrer dans les détails pour avoir des approches appropriées?

Mme Smith : Merci. C'est une question très importante. Je travaille sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées, de l'Organisation des Nations unies, et cette question tombe à point nommé. J'ai supervisé une séance de mobilisation cette semaine et la discussion a longuement porté sur ce sujet. J'ai discuté avec des gens qui avaient vécu certaines expériences. Il doit y avoir un certain niveau de détails parce que j'ai également communiqué avec des fournisseurs de services qui doivent aussi avoir des précisions sur un handicap, par exemple,

very important piece of this. You also asked if it is getting better. Are we generalizing still and not getting to the level of detail so that we can fully implement the needs of our people in an inclusive way?

Ms. Sharpe: I do like the question that you asked for the pure fact that, within the Inuit community, when we speak of our community it can mean one community — my home community is Gjoa Haven. I can speak of my home community of Gjoa Haven, or I can speak of the Inuit community, which is all Inuit. This takes into account all of their physical abilities, their mental abilities and their identities. When it comes to Inuit, when we think of identities, 60 years ago, the term two-spirited would refer to shamanism, being able to take your skin off and become the animal that you were, the bear, and then putting your human skin back on. There was not LGBTQQIA+; it was human or animal. If you're living, you are human in your human flesh.

The fact that there are multiple different ways of looking at a person and how they act as a human, that is all considered with the Inuit GBA Plus framework and it is rare. So when we refer to midwifery services in Inuit Nunangat, it implies right there that the majority of them need to deliver outside of Inuit Nunangat because they do not have those services. We take that into account when we refer to that. And when we refer to those requiring ramps, we know that's going to be a problem within Inuit Nunangat because the capacity is not there for all that need a ramp to have that ramp.

Senator Martin: Thank you to our presenters. Just listening to my colleagues' questions and your answers, many of my questions are already answered, but a few remain. I'll go to those. Thank you for bringing forward your very carefully considered, culturally specific tools.

You represent your region, but also the national organization. I was wondering if there are other culturally specific frameworks that other groups have created; is there a list that we should be aware of? I know that Ms. Sharpe says she's been working with different departments and various ministries, but I was wondering if the Government of Canada and all of its ministries are aware of these really wonderful tools. If not, we should make sure they are through this report.

Ms. Smith: Thank you for that question. That's a great question. The way that NWAC is governed is that there is a provincial-territorial membership association in every province and territory. Those are our grassroots women and gender-diverse people that then inform our mandates at NWAC. We

afin de pouvoir le prendre en compte correctement. Je vous remercie, car c'est un élément très important. Vous avez également demandé si la situation s'améliore. Sommes-nous encore en train de généraliser, sans entrer suffisamment dans les détails pour pouvoir pleinement répondre aux besoins de notre peuple de façon inclusive?

Mme Sharpe : J'aime la question que vous avez posée pour le simple fait que chez les Inuits, lorsque nous parlons de notre communauté, cela peut signifier une communauté donnée — ma communauté d'origine est Gjoa Haven. Je peux parler de ma communauté natale de Gjoa Haven, ou je peux parler de la communauté inuite, qui est entièrement composée d'Inuits. Cela tient compte de toutes leurs capacités physiques, mentales et identitaires. En ce qui concerne les Inuits, lorsqu'on pense aux identités, il y a 60 ans, le mot « bispirituel » faisait référence au chamanisme, c'est-à-dire la capacité de changer de peau et de devenir l'animal que l'on était, l'ours, puis de reprendre sa peau humaine. Il n'était pas question de LGBTQQIA+; c'était humain ou animal. Si vous vivez, vous êtes humain dans votre chair.

Le fait qu'il existe de multiples façons différentes de considérer une personne et la façon dont elle agit en tant qu'être humain est pris en compte dans le cadre de l'ACS Plus pour les Inuits, et c'est rare. Donc, lorsque nous parlons des services de sages-femmes dans l'Inuit Nunangat, cela sous-entend que la majorité de ces services doivent être offerts à l'extérieur parce que l'Inuit Nunangat n'en a pas. Nous en tenons compte lorsque nous en parlons. Et lorsque nous parlons de ceux qui ont besoin de rampes d'accès, nous savons que cela posera un problème parce que l'Inuit Nunangat n'a pas la capacité d'en fournir une à tous ceux qui en ont besoin.

La sénatrice Martin : Merci à nos témoins. En écoutant les questions de mes collègues et vos réponses, j'ai déjà eu la réponse à plusieurs de mes questions, mais il m'en reste quelques-unes. Je vais les poser. Je vous remercie de nous avoir présenté vos outils très soigneusement conçus et adaptés à la culture.

Vous représentez votre région, mais aussi l'organisation nationale. Je me demande si d'autres groupes ont créé d'autres cadres adaptés à la culture; y a-t-il une liste que nous devrions connaître? Je sais que Mme Sharpe dit qu'elle a travaillé avec différents ministères, mais je me demande si le gouvernement du Canada et tous ses ministères sont au courant de ces merveilleux outils. Si ce n'est pas le cas, nous devrions veiller à ce qu'ils le soient grâce à ce rapport.

Mme Smith : Je vous remercie de cette question. C'est une excellente question. La façon dont l'AFAC est gouvernée est qu'il y a une association provinciale-territoriale dans chaque province et territoire. Ce sont les femmes de la base et les personnes de diverses identités de genre qui orientent ensuite les

have a starter kit, but we will have a toolkit that people can use. All of the research that goes as a part of that is influenced by our grassroots members of NWAC all across the country. It would speak to regional and cultural differences within that governance structure.

Senator Martin: Very good. I'm curious about the Métis nations.

Ms. Omeniho: We have a gender-based toolkit that actually has been used by the Métis governments. They have us, as Les Femmes Michif Otipemisiwak, to come work with them. We also have provincial Métis women's organizations that we go to, and we share that with them as well. We have also already shared it with the departments of the federal government that are open and receptive. Some departments that have not been as open and receptive are places like Environment and Climate Change Canada and Innovation, Science and Economic Development Canada, and we're still working on things like ESDC. They have not all been as receptive and responsive to doing gender-based analysis, but I continue to push that work forward. We have also made inroads with Health Canada, I believe. Thank you for the question.

Ms. Sharpe: I'm going to say that Pauktuutit did a jurisdictional scan before creating our framework, but I'm going to leave it to Ms. Fletcher to finish answering.

Ms. Fletcher: That's perfect, Ms. Sharpe. That's where I was going to start. We can provide a list to the committee members afterwards. We did a full environmental scan of current culturally specific gender-based tools that existed, not just in Canada, but in the world. So we do have that, which we can provide at a later time.

In terms of looking at the broader government scope and the kind of dissemination and pickup of these tools and what that looks like, I mentioned before that we are looking at different ways and we have been engaging with a variety of government departments around the uptake of our Inuit-specific GBA Plus framework, what that will look like and what training will look like.

I also want to make a point to say that we are doing the same within communities. Our framework was built with Inuit communities, and we will continue to take the knowledge that they gifted us with, go back to them with our framework and try to build a lot of those pieces around how to utilize the framework in a more standardized, holistic way on the ground.

mandats de l'AFAC. Nous avons une trousse de démarrage, mais nous aurons une trousse d'outils que les gens pourront utiliser. Tous les travaux de recherche qui en découlent sont influencés par les membres de l'AFAC partout au pays. Cela permet d'aborder les différences régionales et culturelles au sein de cette structure de gouvernance.

La sénatrice Martin : Très bien. Je suis curieuse au sujet des nations métisses.

Mme Omeniho : Nous avons une trousse d'outils sexospécifiques qui a été utilisée par les gouvernements métis. Nous, Les Femmes Michif Otipemisiwak, travaillons avec eux. Nous nous adressons aussi à des organisations provinciales de femmes métisses, et nous partageons également notre trousse avec elles. Nous l'avons déjà communiquée aux ministères du gouvernement fédéral qui sont ouverts et réceptifs. Certains ministères comme Environnement et Changement climatique Canada et Innovation, et Sciences et Développement économique Canada, n'ont pas été aussi ouverts et réceptifs et nous travaillons encore sur certaines choses avec ESDC. Ils n'ont pas tous été aussi réceptifs et réactifs à l'analyse comparative entre les sexes, mais je continue de faire avancer ce travail. Nous avons également fait des progrès auprès de Santé Canada, je crois. Je vous remercie de la question.

Mme Sharpe : Je dirai qu'à Pauktuutit, nous avons fait un tour d'horizon avant de créer notre cadre, mais je vais laisser Mme Fletcher finir de répondre.

Mme Fletcher : C'est parfait, madame Sharpe. C'est par là que j'allais commencer. Nous pourrions fournir une liste aux membres du comité par la suite. Nous avons effectué un tour d'horizon complet des outils sexospécifiques culturellement spécifiques qui existent actuellement, non seulement au Canada, mais dans le monde entier. Nous avons donc ce document, que nous pourrions vous fournir plus tard.

Pour ce qui est d'examiner l'ensemble de l'appareil gouvernemental, le genre de diffusion et de collecte de ces outils et ce à quoi cela ressemble, j'ai mentionné plus tôt que nous examinons différents moyens et que nous avons consulté divers ministères au sujet de l'adoption de notre cadre ACS Plus pour les Inuits, à quoi il ressemblera et à quoi ressemblera la formation.

Je tiens également à dire que nous faisons la même chose au sein des communautés. Notre cadre a été élaboré en collaboration avec les communautés inuites. Nous continuerons de nous servir des connaissances qu'elles nous ont transmises, et nous retournerons les voir avec notre cadre pour essayer de trouver, à partir d'un grand nombre de ces éléments, une façon d'utiliser le cadre de façon plus normalisée et holistique sur le terrain.

We do a lot of work with grassroots Inuit women's organizations, and all of them have different levels of capacity. That comes down to need, funding and how that rolls out, and we can have a discussion on that. We're concentrating on ways to build Inuit women's leadership via this framework and to do that on the ground in the community as well, so everybody is familiar with this framework, which, again, as Ms. Sharpe said, is built on Inuit cultural principles.

This is not new information we will be giving them, but it's just how it is applied and utilized at the ground level. It's kind of hitting at getting government departments more familiar with this culturally specific way of doing GBA but also building that competency at the ground level with Inuit women's organizations across Canada.

The Chair: Thank you very much, Ms. Fletcher. Senators, this brings us to the end of this panel. I would like to thank our witnesses very much for their participation. Your wisdom and assistance in completing our study is so much appreciated. I want to especially thank all of you for providing written material in advance, and I know some of you promised to send further material, which you can send to our clerk.

We will now move to our second panel. We welcome Dr. Sarah Kaplan, Distinguished Professor and Director, Institute for Gender and the Economy, Rotman School of Management, University of Toronto; and Dr. Wendy Cukier, Founder and Director, Diversity Institute, Toronto Metropolitan University. We have just received regrets from Dr. Bipasha Baruah, and we will ask her to submit her comments to us in writing instead.

I think our two panellists know how we do things. They have been before committees before. You will have five minutes for your opening statements, and then we will follow up with questions from the senators. Thank you so much.

Sarah Kaplan, Distinguished Professor and Director, Institute for Gender and the Economy, Rotman School of Management, University of Toronto: Thank you so much. It is an honour to appear before this committee. I join you from the traditional lands of the Huron-Wendat, the Seneca and the Mississaugas of the Credit.

As mentioned, I am a professor and director of the Institute for Gender and the Economy, and in this role, I promote the use of rigorous academic research to inform policy and practice. To prepare for this testimony, I reviewed the scholarly literature as well as government audits and reports on GBA Plus.

Nous travaillons beaucoup avec les organisations de femmes inuites de la base, et elles ont toutes des capacités différentes. Cela dépend des besoins, du financement et de la façon dont les choses se déroulent, et nous pouvons en discuter. Nous nous concentrons sur les façons de renforcer le leadership des femmes inuites au moyen de notre cadre et de le faire également sur le terrain, dans la collectivité, afin que tout le monde soit familier avec ce cadre, qui, encore une fois, comme l'a dit Mme Sharpe, est fondé sur les principes culturels inuits.

Ce ne sont pas de nouveaux renseignements que nous allons leur donner, mais c'est simplement la façon dont ils sont appliqués et utilisés sur le terrain. Il s'agit en quelque sorte d'amener les ministères à se familiariser avec cette façon culturellement spécifique de faire l'ACS, mais aussi de renforcer cette compétence sur le terrain avec les organisations de femmes inuites partout au Canada.

La présidente : Merci beaucoup, madame Fletcher. Honorables sénateurs, cela nous amène à la fin de ce panel. Je remercie beaucoup nos témoins de leur participation. Nous vous sommes très reconnaissants de la sagesse et de l'aide que vous nous avez apportées pour notre étude. Je tiens à remercier tout particulièrement chacune d'entre vous d'avoir fourni à l'avance des documents écrits, et je sais que certaines d'entre vous ont promis d'envoyer d'autres documents, que vous pourrez faire parvenir à notre greffière.

Nous allons maintenant passer à notre deuxième groupe de témoins. Nous accueillons Sarah Kaplan, professeure émérite et directrice, Institut sur le genre et l'économie, École de gestion Rotman, Université de Toronto, et Wendy Cukier, fondatrice et directrice, Institut de la diversité, Université métropolitaine de Toronto. Nous venons de recevoir les excuses de Mme Bipasha Baruah, et nous lui demanderons de nous soumettre ses observations par écrit.

Je pense que nos deux témoins savent comment nous faisons les choses. Elles ont déjà comparu devant des comités. Vous disposerez de cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire, puis nous passerons aux questions des sénateurs. Merci beaucoup.

Sarah Kaplan, professeure émérite et directrice, Institut sur le genre et l'économie, École de gestion Rotman, Université de Toronto : Merci beaucoup. C'est un honneur de comparaître devant le comité. Je me joins à vous depuis les terres traditionnelles des Hurons-Wendat, des Sénécas et des Mississaugas de Credit.

Comme on l'a mentionné, je suis professeure et directrice de l'Institut sur le genre et l'économie et, à ce titre, j'encourage l'utilisation de recherches universitaires rigoureuses pour éclairer les politiques et les pratiques. Pour me préparer à ce témoignage, j'ai examiné la littérature savante ainsi que les vérifications et les rapports du gouvernement sur l'ACS Plus.

I would like to start by emphasizing that the introduction of GBA Plus into government policy analysis has been an essential step forward in assuring that policies, regulations and programs are advancing greater equity in Canadian society, which has been further reinforced by the Canadian Gender Budgeting Act and the Gender Results Framework introduced in Budget 2018.

Canadians can be proud that intersectional GBA Plus is recognized by the Canadian government as a key competency in support of the development of effective programs and policies.

The promise of GBA Plus is that not only can it measure and evaluate policy impacts, it can also inform policy priorities, shape policy and program design and guide implementation, yet there continue to be opportunities for improvement as it has yet to achieve its promise.

My review of the literature and audits suggests that although GBA Plus is supposed to be used across all government departments and agencies, it is inconsistently applied and often used only late in policy design and evaluation. Only 39% of departments perform it at the critical problem-definition stage more than 60% of the time. By only applying GBA Plus late in the process, policy-makers miss out on opportunities to use intersectional gender-based insights to identify policy priorities and shape policy design. Instead, GBA Plus tends to be used to identify impacts after the priorities and policies are established and then to suggest some incremental modifications around the margins that could mitigate gendered, racial or other impacts. Thus, the true potential of GBA Plus is missed.

Why might this be?

First, the staff charged with GBA Plus may not have the skills or the time to use GBA Plus in the most appropriate ways, and there is a lack of oversight and engagement by senior staff. While the government and the Canadian College have augmented training, tools and guidance since 2015, the capacity of departments to do GBA Plus has still remained a challenge. Much of the training is focused on the technical and administrative processes for GBA Plus, such as how to fill out the appropriate forms for budget submissions but not on how to engage in GBA Plus for policy prioritization and design. At the Institute for Gender and the Economy, we conducted a stakeholder analysis associated with the development of our own gender analytics training program and competency framework and found that many people within the government did not have the knowledge about how to undertake true GBA Plus.

J'aimerais commencer par souligner que l'introduction de l'ACS Plus dans l'analyse des politiques du gouvernement a été une étape essentielle pour s'assurer que les politiques, les règlements et les programmes favorisent une plus grande équité dans la société canadienne, qui a également été renforcée par la Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes et le Cadre des résultats relatifs aux sexes présenté dans le budget de 2018.

Les Canadiens peuvent être fiers que l'ACS Plus intersectionnelle soit reconnue par le gouvernement canadien comme une compétence clé à l'appui de l'élaboration de programmes et de politiques efficaces.

La promesse de l'ACS Plus est que non seulement elle peut mesurer et évaluer les répercussions sur les politiques, mais elle peut aussi éclairer les priorités stratégiques, façonner la conception des politiques et des programmes et orienter la mise en œuvre. Néanmoins, il y a encore des possibilités d'amélioration, car l'ACS Plus n'a pas encore tenu sa promesse.

Mon examen de la documentation et des vérifications indique que, bien que l'ACS Plus soit censée être utilisée dans tous les ministères et organismes gouvernementaux, elle n'est pas appliquée de façon uniforme et n'est souvent utilisée que tardivement dans la conception et l'évaluation des politiques. Seulement 39 % des ministères le font à l'étape de la définition du problème critique plus de 60 % du temps. En appliquant l'ACS Plus seulement à la fin du processus, les décideurs ratent des occasions d'utiliser des idées intersectionnelles fondées sur le sexe pour déterminer les priorités stratégiques et façonner la conception des politiques. Au lieu de cela, l'ACS Plus a tendance à être utilisée pour déterminer les répercussions après l'établissement des priorités et des politiques, puis pour suggérer des modifications progressives marginales qui pourraient atténuer les répercussions sexospécifiques, raciales ou autres. Par conséquent, le véritable potentiel de l'ACS Plus n'est pas exploité.

Pourquoi en est-il ainsi?

Premièrement, le personnel chargé de l'ACS Plus n'a peut-être pas les compétences ou le temps nécessaires pour utiliser l'ACS Plus de la façon la plus appropriée, et il y a un manque de surveillance et d'engagement de la part des cadres supérieurs. Bien que le gouvernement et le Collège canadien aient augmenté la formation, les outils et l'orientation depuis 2015, la capacité des ministères de réaliser l'ACS Plus demeure un défi. Une grande partie de la formation est axée sur les processus techniques et administratifs établis pour l'ACS Plus, comme la façon de remplir les formulaires appropriés pour les présentations budgétaires, mais non sur la façon de participer à l'ACS Plus pour l'établissement des priorités et la conception des politiques. À l'Institut sur le genre et l'économie, nous avons mené une analyse des intervenants associée à l'élaboration de notre propre programme de formation et cadre de compétences

Second, some of the challenge in assuring effective GBA Plus is in the lack of quantified data. The collection of disaggregated data on diverse groups has been slow. However, getting better quantitative data will not automatically lead to better policy.

Scholars who have studied GBA Plus have pointed out that the current implementation of GBA Plus does not include a process for a critical reading of policy or a consideration of how problems are defined. A focus only on numbers may divert attention from consultations with and support of feminist, community, Indigenous and social justice organizations who have originated — and are keepers of — GBA Plus knowledge. It risks turning GBA Plus into a seemingly “neutral” and bureaucratic methodology without recognizing the ways that power is embedded in the process.

Third, intersectionality is not yet effectively applied. The “Plus” focuses on adding race or income or disability or Indigeneity to gender rather than considering them simultaneously to understand the ways policy impacts, either negative or positive, can be amplified or dampened because of these intersections.

Further, gender is often treated as a binary without recognizing the diversity of gender in non-binary, two-spirit, intersex and transgender peoples.

So, what could be done to improve? Some recommendations include, first, reframing GBA Plus as central to policy and program planning rather than an add-on requirement, and monitoring departments and agencies in their appropriate use of GBA Plus, including making sure the “Plus” of intersectionality is foregrounded.

The second recommendation is building capacity in GBA Plus, including at the most senior levels, not just in service of administrative procedures for completing budget submissions but in how to use GBA Plus to set priorities, question assumptions, design policies and programs and monitor impact.

The third recommendation is engaging more deeply with — and financially supporting — grassroots and academic organizations that hold GBA Plus knowledge, involving them in both data collection and the co-design of policies and programs.

en analyse comparative entre les sexes, et nous avons constaté que de nombreuses personnes au sein du gouvernement n’avaient pas les connaissances nécessaires pour entreprendre une véritable ACS Plus.

Deuxièmement, le manque de données quantifiées constitue une partie du défi pour assurer l’efficacité de l’ACS Plus. La collecte de données désagrégées sur divers groupes a été lente. Toutefois, l’obtention de meilleures données quantitatives ne mènera pas automatiquement à une meilleure politique.

Les universitaires qui ont étudié l’ACS Plus ont souligné que sa mise en œuvre actuelle ne comprend pas de processus de lecture critique des politiques ou de prise en compte de la façon dont les problèmes sont définis. Le fait de ne mettre l’accent que sur les chiffres peut détourner l’attention des consultations avec les organisations féministes, communautaires, autochtones et de justice sociale qui sont à l’origine des connaissances de l’ACS Plus et qui en sont les gardiens. Cela risque de transformer l’ACS Plus en une méthodologie apparemment « neutre » et bureaucratique sans reconnaître la façon dont ce pouvoir est ancré dans le processus.

Troisièmement, l’intersectionnalité n’est pas encore appliquée efficacement. Le « Plus » met l’accent sur l’ajout de la race, du revenu, de l’incapacité ou de l’indigénéité au sexe plutôt que sur leur prise en compte simultanée afin de comprendre comment les répercussions des politiques, qu’elles soient négatives ou positives, peuvent être amplifiées ou atténuées en raison de ces intersections.

De plus, le genre est souvent traité de manière binaire sans reconnaître la diversité du genre chez les personnes non binaires, bispirituelles, intersexuées et transgenres.

Alors, qu’est-ce qui pourrait être amélioré? Quelques recommandations seraient, premièrement, de recadrer l’ACS Plus comme élément central de la planification des politiques et des programmes plutôt que comme exigence supplémentaire, et de surveiller les ministères et les organismes dans leur utilisation appropriée de l’ACS Plus, notamment en s’assurant que le « Plus » de l’intersectionnalité est bien établi.

La deuxième recommandation serait de renforcer la capacité en matière d’ACS Plus, y compris aux échelons les plus élevés, non seulement en ce qui concerne les procédures administratives pour remplir les présentations budgétaires, mais aussi la façon d’utiliser l’ACS Plus pour établir les priorités, remettre en question les hypothèses, concevoir les politiques et les programmes et surveiller les répercussions.

La troisième recommandation consiste à mobiliser davantage les organismes communautaires et universitaires qui possèdent des connaissances sur l’ACS Plus et à les soutenir financièrement, en les faisant participer à la collecte de données et à la conception conjointe de politiques et de programmes.

The final recommendation is investing in better collection of intersectional data through Statistics Canada and other mechanisms, while at the same time recognizing that quantified data is not the only important input to a good GBA Plus analysis.

In conclusion, GBA Plus holds great promise, but it will be least effective if it is only used as a policy evaluation tool. Its true power will come when the insights generated lead to innovative policies that can overcome the many impasses faced by efforts to achieve greater equity in society to date.

Thank you very much.

The Chair: Thank you very much.

Wendy Cukier, Founder and Director, Diversity Institute, Toronto Metropolitan University, as an individual: Thanks very much for the opportunity to present today.

I don't want to repeat the important insights and recommendations that have been made to date in this review of GBA Plus in government. I wanted to add a few things based on the conversation so far.

I should say, to start, that like Dr. Kaplan, I'm joining you from the traditional territory of the Mississaugas of the Credit, Haudenosaunee, the Wendat peoples, the Chippewa and the Anishinaabe. I'm from the university formerly known as Ryerson, which has a deep commitment to truth and reconciliation that is reflected, in part, in its recent name change.

The work that we do at the Diversity Institute is very much grounded in trying to link GBA Plus to organizational goals and objectives, and so I wanted to add a slightly different perspective to the discussion.

I also wanted to note that we are currently one of the ecosystem partners for the 50 – 30 Challenge and have collected a range of tools to advance gender-based analysis and increase diversity in organizations. I'm happy to provide some of those different approaches because, as you heard, many grassroots organizations have different strategies and tools that they have developed to specifically address the needs of persons with disabilities or the 2SLGBTQ+ community and so on. I am happy to share those.

I should also note that in addition to leading projects like the Women Entrepreneurship Knowledge Hub, I am on the board of the Federation of African Canadian Economics and very

La dernière recommandation serait d'investir dans une meilleure collecte de données intersectionnelles par l'entremise de Statistique Canada et d'autres mécanismes, tout en reconnaissant que les données quantifiées ne sont pas le seul élément important d'une bonne analyse ACS Plus.

En conclusion, l'ACS Plus est très prometteuse, mais elle sera moins efficace si elle n'est utilisée que comme outil d'évaluation des politiques. Son véritable pouvoir viendra lorsque les idées générées mèneront à des politiques novatrices qui peuvent surmonter les nombreuses impasses auxquelles sont confrontés les efforts visant à atteindre une plus grande équité dans la société à l'heure actuelle.

Merci beaucoup.

La présidente : Merci beaucoup.

Wendy Cukier, fondatrice et directrice, Institut de la diversité, Université métropolitaine de Toronto, à titre personnel : Merci beaucoup de me donner l'occasion de témoigner aujourd'hui.

Je ne veux pas répéter les observations et les recommandations importantes qui ont été faites jusqu'à maintenant dans le cadre de cet examen de l'ACS Plus au sein du gouvernement. Je voulais ajouter quelques éléments en fonction de la conversation que nous avons eue jusqu'à maintenant.

Je dois dire, pour commencer, que tout comme Mme Kaplan, je me joins à vous depuis le territoire traditionnel des Mississaugas de Credit, des Haudenosaunee, des Wendat, des Chippewas et des Anishinabes. Je suis de l'ancienne Université Ryerson, dont l'engagement profond à l'égard de la vérité et de la réconciliation se reflète en partie dans son récent changement de nom.

Le travail que nous faisons à l'Institut de la diversité vise essentiellement à établir un lien entre l'ACS Plus et les buts et objectifs organisationnels. Je voulais donc ajouter une perspective légèrement différente à la discussion.

Je tiens également à souligner que nous sommes actuellement l'un des partenaires écosystémiques du Défi 50-30 et que nous avons rassemblé une gamme d'outils pour faire progresser l'analyse comparative entre les sexes et accroître la diversité au sein des organisations. Je suis heureuse de vous présenter certaines de ces approches différentes parce que, comme vous l'avez entendu, de nombreux organismes communautaires ont élaboré des stratégies et des outils différents pour répondre précisément aux besoins des personnes handicapées ou de la communauté 2SLGBTQ+ et autres. Je suis heureuse de vous en faire part.

Je devrais également souligner qu'en plus de diriger des projets comme le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, je siège au conseil d'administration de la

involved in some of the work that's currently being done to address anti-Black racism. Again, some tools are specifically designed to deal with anti-Black racism and an intersectional lens.

Here are some points that I just thought were worth considering. It was raised by the last panel that some government departments are more focused and more receptive on this analysis than others. I think Dr. Kaplan mentioned the fact that very often it's an afterthought; it's part of evaluation and so on. Our strong recommendation is to embed a gender and diversity perspective into the very framing of policy.

One of the most impactful things that the government has done in the last couple of years is putting a big emphasis through Treasury Board and through the letters from the Clerk of the Privy Council and the mandate letters for ministers. Those actions, I would argue, more than almost anything, have really raised the commitments in departments to gender and diversity issues. I think that really signals what many of us understand, which is that leadership is essential.

So you have ministers who may talk about gender and diversity when they are meeting with equity-deserving organizations, but they forget about it when they are doing their main jobs. That's what we really must combat. We have to ensure that gender-based analysis and gender and diversity analysis are embedded in the core business of these organizations. We have to consider some of our assumptions. How do we define innovation? How do we define entrepreneurship? How do we prioritize investments and economic development? I can talk about that in more detail, but those fundamental questions have a huge impact on who gets access to resources, and we have to start pushing the analysis further upstream.

The other point that I wanted to note is that, in our experience, what gets measured gets done, and so metrics and accountability frameworks are absolutely key. Training is necessary but insufficient. It has to be in a context where there is accountability for results.

The final point that I would like to make is that, in our view, the way to bring more than the usual suspects to the table is to help them understand how this will enable them to do their jobs better, how this will enable them to serve people better and how this will enable them to do a better job of policy development. Thank you.

The Chair: Thank you to both our witnesses. We will now go to questions.

Federation of African Canadian Economics et je participe activement à certains des travaux qui sont actuellement menés pour lutter contre le racisme envers les Noirs. Encore une fois, certains outils sont spécialement conçus pour lutter contre le racisme envers les Noirs et dans une optique intersectionnelle.

Voici quelques points qui, à mon avis, valent la peine d'être examinés. Le dernier groupe de témoins a souligné que certains ministères sont plus focalisés et réceptifs que d'autres à l'égard de cette analyse. Mme Kaplan a mentionné, je pense, qu'elle est très souvent faite après coup; elle fait partie de l'évaluation, et cetera. Nous recommandons fortement d'intégrer une perspective de genre et de diversité dans l'élaboration même des politiques.

L'une des mesures les plus percutantes que le gouvernement a prises au cours des dernières années a été de mettre l'accent sur le Conseil du Trésor, les lettres du greffier du Conseil privé et les lettres de mandat des ministres. Je dirais que ces mesures ont, plus que toute autre chose, vraiment accru l'engagement des ministères à l'égard des questions d'égalité entre les sexes et de diversité. Je pense que cela montre vraiment ce que bon nombre d'entre nous comprennent, à savoir que le leadership est essentiel.

Il y a donc des ministres qui peuvent parler de l'égalité des sexes et de la diversité lorsqu'ils rencontrent des organisations qui méritent l'équité, mais ils l'oublient lorsqu'ils font leur travail principal. C'est ce que nous devons vraiment combattre. Nous devons veiller à ce que l'analyse comparative entre les sexes et l'analyse de la diversité soient intégrées aux activités de base de ces organisations. Nous devons tenir compte de certaines de nos hypothèses. Comment définissons-nous l'innovation? Comment définissons-nous l'entrepreneuriat? Comment prioriser les investissements et le développement économique? Je pourrais en parler plus en détail, mais ces questions fondamentales ont une incidence énorme sur qui a accès aux ressources, et nous devons commencer à pousser l'analyse plus en amont.

L'autre point que je voulais souligner, c'est que, d'après notre expérience, ce qui est mesuré est fait, et que les paramètres et les cadres de responsabilisation sont donc absolument essentiels. La formation est nécessaire, mais insuffisante. Ce doit être dans un contexte où il faut rendre compte des résultats.

Le dernier point que j'aimerais faire valoir, c'est qu'à notre avis, la façon de faire de nouveaux convertis est de les aider à comprendre comment cela leur permettra de mieux faire leur travail, de mieux servir la population et de mieux élaborer les politiques. Merci.

La présidente : Merci à nos deux témoins. Nous allons maintenant passer aux questions.

Senator Bovey: Thank you both. I could ask all sorts of questions, but I'll limit it to two. I'll come at it from a practical perspective.

I gather from what I have heard from both of you that you feel that those who are conducting GBA Plus do not have access to all the tools and resources and perhaps even the philosophy that they need to make it effective. So I want to ask you who should be ultimately responsible for ensuring that GBA Plus is both conducted and acted on. I appreciate that you're talking about its aid in the development of goals of an institution and development of policy and measuring and all of that. But just who should be responsible for ensuring that those effects carry on? I would like to ask that of both our witnesses.

Ms. Cukier: Personally, I think the Clerk of the Privy Council and Treasury Board have far more influence over setting priorities in federal departments. I think that's where the focus needs to be because many departments will, like other organizations, follow the money. If they really believe that doing this well is going to have an impact on the budgets that they receive, I think that will move behaviour faster than many other initiatives focused on raising awareness, for example.

Ms. Kaplan: Thank you. I completely agree with Dr. Cukier. I would also add, as I indicated in my testimony some time ago on the formation of Women and Gender Equality Canada, as a department, it has a crucial role in developing the competencies and helping the other departments develop the competencies. I agree that people will follow the money, but if they don't know how, if they don't have the skills and the tools and they don't have the individual capabilities and the organizational processes to do this effectively, then they won't be able to accomplish what Dr. Cukier is talking about.

Senator Bovey: I don't know whether you heard the previous panel. Obviously, each of those organizations have their toolkits and those are obviously specific to their cultural needs. How does that get woven into government policy and government applications if we want this to be effective throughout government and all ministries?

Ms. Kaplan: It's very important to recognize that there are all of these various tools. Departments and agencies should be investing time in getting access to those and building capabilities in using them or in engaging some of these community-based organizations in helping them use them. This is not just about the government doing stuff for people, but about engaging; as many

La sénatrice Bovey : Merci à vous deux. Je pourrais poser toutes sortes de questions, mais je vais m'en tenir à deux. Je vais aborder la question d'un point de vue pratique.

D'après ce que vous avez dit toutes les deux, vous estimez que ceux qui effectuent l'ACS Plus n'ont pas accès à tous les outils et à toutes les ressources et peut-être même à la philosophie dont ils ont besoin pour être efficaces. J'aimerais donc vous demander qui devrait avoir la responsabilité ultime de veiller à ce que l'ACS Plus soit menée et appliquée. Je comprends que vous parliez de l'aide qu'elle apporte pour l'élaboration des objectifs d'une institution et l'élaboration de politiques, de mesures et de tout cela. Mais qui devrait avoir la responsabilité de s'assurer que ces effets se poursuivent? J'aimerais adresser cette question à nos deux témoins.

Mme Cukier : Personnellement, je pense que le greffier du Conseil privé et le Conseil du Trésor ont beaucoup plus d'influence sur l'établissement des priorités dans les ministères fédéraux. Je pense que c'est là-dessus qu'il faut mettre l'accent, car de nombreux ministères, comme d'autres organisations, suivront l'argent. S'ils croient vraiment que le fait de bien faire les choses aura une incidence sur les budgets qu'ils reçoivent, je pense que cela accélérera les comportements par rapport à de nombreuses autres initiatives axées sur la sensibilisation, par exemple.

Mme Kaplan : Merci. Je suis tout à fait d'accord avec Mme Cukier. J'ajouterais également, comme je l'ai indiqué dans mon témoignage, il y a quelque temps, sur la formation de Femmes et Égalité des genres Canada, que ce ministère a un rôle crucial à jouer dans le développement des compétences et dans l'aide aux autres ministères à développer ces compétences. Je suis d'accord pour dire que les gens suivront l'argent, mais s'ils ne savent pas comment, s'ils n'ont pas les compétences et les outils nécessaires et s'ils n'ont pas les capacités individuelles et les processus organisationnels pour le faire efficacement, alors ils ne pourront pas accomplir ce dont parle Mme Cukier.

La sénatrice Bovey : Je ne sais pas si vous avez entendu le groupe de témoins précédent. Évidemment, chacune de ces organisations a sa trousse d'outils, lesquels sont évidemment adaptés à ses besoins culturels. Comment cela peut-il être intégré à la politique et aux applications du gouvernement si nous voulons que ce soit efficace dans l'ensemble du gouvernement et dans tous les ministères?

Mme Kaplan : Il est très important de reconnaître qu'il existe divers outils. Les ministères et les organismes devraient investir du temps pour y avoir accès et renforcer leurs capacités en les utilisant ou en mobilisant certains de ces organismes communautaires pour les aider à les utiliser. Il ne s'agit pas seulement pour le gouvernement de faire des choses pour

of the earlier speakers said, “nothing about us without us.” Part of it is engaging those communities, but there needs to be a much greater attention to building up those skills.

If we look at the training that is available currently, it is offered by the government or the Canadian College. It is much more focused on how you actually create that budget submission — what are the forms and what do you need to know to be able to fill them out? There’s not very much on what you actually need to think about in doing an intensive gender-based analysis on the design of the priorities and the policies. That’s the missing piece to me.

Ms. Cukier: The other missing piece is the motivation, the “why.” From my point of view — and, again, I’m in a business school, so perhaps I have a distorted perspective — I think people are often moved through enlightened self-interest. I see that organizations are more likely to respond if they see how this will help them do a better job of what they are trying to accomplish, as opposed to driving it through a compliance model.

There is a lot of nuance in how that works. I’m happy to talk more about what we have seen with some of the economic development ministries, the regional development agencies, ISED, and so on, on how to frame some of this work in a way that really resonates and motivates people to move forward.

Senator Patterson: Thanks very much for your presentations, both of you. Dr. Kaplan, I heard you clearly say that many people in government don’t have the knowledge of how to apply GBA Plus. In some cases, they end up tacking on the analysis at the end of the policy-making, rather than making it formative.

Your recommendation was that we build capacity in GBA Plus at all levels. Pauktuutit appeared just before you and said that this should be built into federal training modules.

Would you expand on how this capacity should be built into GBA Plus at all levels? What is the mechanism for doing that? We’re going to have a chance to make recommendations to the government. How would you frame that, please?

Ms. Kaplan: Thank you very much for the question. I do not believe there is just one solution to this. One could be improving and augmenting the training that is already offered through WAGE and through the Canadian College.

But another is taking advantage of, again, these organizations. The witnesses in the previous panel said that they have training that they offer. They are also organizations that are completely

les gens, mais aussi de s’engager; comme l’ont dit de nombreux intervenants précédents, « ne faites rien pour nous sans nous ». Il s’agit en partie de mobiliser ces collectivités, mais il faut accorder beaucoup plus d’attention au renforcement de ces compétences.

Si on regarde la formation qui est offerte actuellement, elle est dispensée par le gouvernement ou par le Collège canadien. Elle est beaucoup plus axée sur la façon de créer une présentation budgétaire — quels sont les formulaires et que devez-vous savoir pour pouvoir les remplir? Elle ne s’attarde pas beaucoup sur ce à quoi il faut vraiment penser pour faire une analyse comparative entre les sexes intensive au stade de la conception des priorités et des politiques. C’est ce qui manque à mon avis.

Mme Cukier : L’autre élément manquant est la motivation, le « pourquoi ». De mon point de vue — et, encore une fois, je suis dans une école de commerce, j’ai peut-être un point de vue déformé —, je pense que les gens sont souvent mus par un intérêt personnel éclairé. Je vois que les organisations sont plus susceptibles de répondre si elles voient comment cela les aidera à mieux faire ce qu’elles essaient d’accomplir, plutôt que de passer par un modèle de conformité.

Il y a beaucoup de nuances dans la façon dont cela fonctionne. Je me ferai un plaisir de parler davantage de ce que nous avons vu avec certains des ministères du Développement économique, les organismes de développement régional, ISDE, et cetera, sur la façon de structurer une partie de ce travail de façon à vraiment interpeller les gens et les inciter à aller de l’avant.

Le sénateur Patterson : Je vous remercie toutes les deux de vos exposés. Madame Kaplan, je vous ai bien entendu dire que beaucoup de gens au gouvernement ne savent pas comment appliquer l’ACS Plus. Dans certains cas, ils finissent par ajouter l’analyse à la fin de l’élaboration des politiques, plutôt que de la rendre formative.

Vous avez recommandé que nous renforçons la capacité de l’ACS Plus à tous les niveaux. Pauktuutit a comparu juste avant vous et a dit que cela devrait être intégré dans les modules de formation fédéraux.

Pourriez-vous nous expliquer comment cette capacité devrait être intégrée à l’ACS Plus à tous les niveaux? Quel est le mécanisme pour le faire? Nous aurons l’occasion de faire des recommandations au gouvernement. Comment formulerez-vous cela, s’il vous plaît?

Mme Kaplan : Merci beaucoup de la question. Je ne crois pas qu’il y ait une seule solution. Il pourrait s’agir d’améliorer et d’augmenter la formation déjà offerte par l’entremise de FEGC et du Collège canadien.

Mais il faut aussi profiter de ces organisations. Les témoins du groupe précédent ont dit qu’ils offraient de la formation. Ce sont aussi des organismes qui sont très pauvres en ressources et qui

resource poor and are not adequately supported. I think there is a real opportunity here for the government to support those organizations to be bringing that training and sharing that knowledge with communities.

We at the Institute for Gender and the Economy have designed our own training that is not just for government, although it includes government, and also for NGOs and the corporate world. We offer it as an online program. We will start an in-person program.

One of the challenges we have heard from talking to government folks is this particular training is not authorized or doesn't officially count, and so they can't take it as a way of proving that they have developed these competencies.

So I think this is a real opportunity. Who are all the outside organizations, whether they are universities or whether they are community-based organizations, who could offer the training in these competencies, and how can those be certified and made official so that the government officials can take advantage of them?

Senator Patterson: Thank you very much.

The Chair: Ms. Cukier, would you comment on that?

Ms. Cukier: I agree. In my mind, training is, as I said, necessary but insufficient. I know if I eat too much and don't exercise, I will be fat. But it doesn't change my behaviour. So I do think that in addition to thinking about the range of training that should be available and allowing some choice — if you're running programs in downtown Toronto, anti-Black racism is kind of fundamental. If you're running programs in St. John's, Newfoundland, maybe not so much or maybe it's not as central. So I do think there is an advantage to having a range of diverse programming.

But again, my view is that's part of the process. Where it really has to start is when government is setting priorities and ensuring that they are asking really fundamental questions about basic definitions.

Do I have time to just give you one example? The COVID relief programs were designed around loans and initially focused on small- and medium-sized enterprises with one employee. Of women-owned businesses, 90% don't have employees and are not incorporated. Most Indigenous businesses are not incorporated. When we looked at Black entrepreneurs, 98% said they could not take on additional debt.

So there are fundamental questions that needed to be asked at the outset in order to design those programs properly. We were lucky because the government was very responsive and iterative,

ne sont pas appuyés adéquatement. Je pense que le gouvernement a vraiment l'occasion d'aider ces organisations à offrir cette formation et à partager ces connaissances avec les collectivités.

À l'Institut sur le genre et l'économie, nous avons conçu notre propre formation qui s'adresse non seulement au gouvernement, mais aussi aux ONG et au monde des affaires. Nous l'offrons en ligne. Nous lancerons un programme en présentiel.

L'une des difficultés dont nous ont parlé les fonctionnaires, c'est que cette formation particulière n'est pas autorisée ou ne compte pas officiellement. Ils ne peuvent donc pas s'en servir pour prouver qu'ils ont acquis ces compétences.

Je pense donc que c'est une occasion en or. Qui sont tous les organismes externes, qu'il s'agisse d'universités ou d'organismes communautaires, qui pourraient offrir de la formation sur ces compétences, et comment peuvent-ils être accrédités et officialisés pour que les fonctionnaires puissent en profiter?

Le sénateur Patterson : Merci beaucoup.

La présidente : Madame Cukier, qu'en pensez-vous?

Mme Cukier : Je suis d'accord. À mon avis, la formation est, comme je l'ai dit, nécessaire, mais insuffisante. Je sais que si je mange trop et que je ne fais pas d'exercice, je vais grossir. Mais cela ne change pas mon comportement. Je pense donc qu'en plus de réfléchir à l'éventail de programmes de formation qui devraient être offerts et de permettre un certain choix — si vous offrez des programmes au centre-ville de Toronto, le racisme contre les Noirs est en quelque sorte fondamental. Si vous offrez des programmes à St. John's, à Terre-Neuve, peut-être pas autant ou peut-être que ce n'est pas aussi primordial. Je pense donc qu'il y a un avantage à avoir une programmation diversifiée.

Mais encore une fois, à mon avis, cela fait partie du processus. Cela doit vraiment commencer lorsque le gouvernement établit les priorités et s'assure qu'il pose des questions vraiment fondamentales au sujet des définitions de base.

Ai-je le temps de vous donner un exemple? Les programmes d'aide financière dans le cadre de la COVID-19 ont été conçus en fonction des prêts et étaient initialement axés sur les petites et moyennes entreprises comptant un seul employé. Parmi les entreprises détenues par des femmes, 90 % n'ont pas d'employés et ne sont pas constituées en société. La plupart des entreprises autochtones ne sont pas constituées en société. Parmi les entrepreneurs noirs, 98 % ont dit qu'ils ne pouvaient pas s'endetter davantage.

Il y a donc des questions fondamentales qu'il faut se poser dès le départ pour bien concevoir ces programmes. Nous avons eu de la chance parce que le gouvernement a été très réactif et itératif,

but I would argue that we have cases where gender and other forms of bias are baked into our fundamental framing of what we're trying to do in ways that we have to be able to address. The only way to do that is at the cabinet table and around the most senior decision-making fora.

Senator Moodie: Thank you to our witnesses today. My question is going to focus on data. We are aware of the renewed focus on the collection of disaggregated data and the investments that have been made recently. But we still have a problem with a lack of data. It remains a key issue.

What do you think can be done to address this barrier? While we increase our data collection capabilities, what sorts of other sources of data or information can analysts use to address some of this in the meantime?

Ms. Cukier: I'm the research lead for the Future Skills Centre. One of the things that we pushed very hard — and we're seeing other departments picking this up — is building in identity markers to every single program so we know what programs are being delivered to whom, and what the impacts are.

I can tell you that a lot of government departments, even WAGE, do not know what data they can collect from the organizations that they are serving. All of the Statistics Canada work has been amazing, but if you're not collecting data from the people that you're serving and analyzing that, you don't actually know who is benefiting from all the programs that are being offered by the federal government. So that's one area that really needs work.

Ms. Kaplan: I would like to build on that and say, for example, in the United States, they have the EEOC, and every employer therefore has to collect this identity data, so there is so much more data available in the United States than there is in Canada.

This is a very radical suggestion that is not something that can be done by tweaking on the margins. But my view is we need a similar national program that requires all employers to collect these data. Ms. Cukier is describing how each individual program might do it. That becomes incredibly fraught because there is so much effort and energy that goes into every time you have to collect these data.

I will recognize that it is often hard to collect it. You have to pay attention to a lot of cultural sensitivities. I have been on panels where Indigenous people say they refuse to fill these out because they don't want their data collected. So we have to be extremely sensitive about how to do this.

mais je dirais qu'il y a des cas où le genre et d'autres formes de préjugés sont intégrés dans le cadre fondamental de ce que nous essayons de faire de manière à pouvoir nous y attaquer. La seule façon de le faire, c'est à la table du Cabinet et dans les forums décisionnels les plus importants.

La sénatrice Moodie : Je remercie nos témoins d'aujourd'hui. Ma question portera sur les données. Nous sommes conscients de l'importance renouvelée accordée à la collecte de données désagrégées et des investissements qui ont été faits récemment. Mais nous avons toujours un problème de manque de données. Cela demeure un enjeu clé.

Selon vous, que peut-on faire pour éliminer cet obstacle? Pendant que nous augmentons nos capacités de collecte de données, quels types d'autres types de données ou d'information les analystes peuvent-ils utiliser, entretemps, pour régler certains de ces problèmes?

Mme Cukier : Je suis responsable de la recherche au Centre des compétences futures. L'une des choses sur lesquelles nous avons beaucoup insisté — et nous voyons d'autres ministères le faire —, c'est la création de marqueurs d'identité pour chaque programme afin que nous sachions quels programmes sont offerts, à qui, et quels en sont les effets.

Je peux vous dire que beaucoup de ministères, même FEGC, ne savent pas quelles données ils peuvent recueillir auprès des organisations qu'ils servent. Tout le travail de Statistique Canada a été extraordinaire, mais si vous ne recueillez pas de données auprès des gens que vous servez et que vous ne les analysez pas, vous ne savez pas vraiment qui profite de tous les programmes offerts par le gouvernement fédéral. C'est donc un domaine qui exige un sérieux travail.

Mme Kaplan : J'aimerais poursuivre sur cette lancée et dire, par exemple, qu'aux États-Unis, il y a l'EEOC et que chaque employeur doit recueillir les données d'identité, de sorte qu'il y a beaucoup plus de données disponibles aux États-Unis qu'au Canada.

Cela suggère très fortement que ce n'est pas quelque chose qu'on peut faire moyennant quelques changements mineurs. Mais à mon avis, nous avons besoin d'un programme national similaire qui exige que tous les employeurs recueillent ces données. Mme Cukier a décrit comment chaque programme pourrait le faire. Cela devient incroyablement difficile parce qu'il y a tellement d'efforts et d'énergie à déployer chaque fois qu'il faut recueillir ces données.

Je reconnais qu'il est souvent difficile de les obtenir. Il faut tenir compte de beaucoup de sensibilités culturelles. J'ai participé à des réunions où les Autochtones disaient qu'ils refusaient de remplir ces formulaires parce qu'ils ne voulaient pas que leurs données soient recueillies. Nous devons donc le faire avec énormément de délicatesse.

I think we are missing, on a national level, a huge opportunity to understand more who is employed and who is being served, because we have not historically collected that data, and as a result, you can ask StatCan to do all sorts of things, but they don't have the data to do it.

I also think we need a much greater investment in StatCan on doing collecting and analyzing along these lines that we have been talking about.

Ms. Cukier: A piece of that is also linking StatCan data to administrative data so that you can really understand the connections between investments and programs and outcomes in terms of employment, wages and so on.

Senator Dasko: Thank you to the witnesses for being here today. Many of the issues about gender-based analysis that both of you have talked about today we also heard from the Auditor General, who was here last week. She said some very similar things about lateness in the process and capacity and all of the other issues, so I think there is a common theme here that is definitely supported.

I wanted to probe a little bit more on where you may have seen successes. Dr. Cukier, you already mentioned one success in terms of GBA with respect to COVID, but I wonder if there are other case studies that you can point to in the federal government where they have really done a good job at GBA on some policy area. I would like to hear about some successes.

As well, in any instances where, let's say, the academic community has assisted government, done an analysis for them on GBA and again at the case study level, I would like to hear about the analysis, how it was done and how it was used. Why was it successful? That's my first question to both of you.

Ms. Kaplan: I'm eager to hear what Dr. Cukier has to say, because in our stakeholder analysis and the consultations we did in government, we asked everyone for examples of successes and no one could give us any. I'm sure there are, but there were a lot of people who said they couldn't think of something where it had been transformational in the way that Dr. Cukier and I are talking about. I'm curious to hear where we might be seeing some of the bigger successes.

Ms. Cukier: The question is whether the glass is half empty or half full. Nothing is perfect, but I'll point to some things that I think are really encouraging.

Je pense que nous manquons, à l'échelle nationale, une occasion en or de mieux comprendre qui est employé et qui est servi, parce que nous n'avons pas recueilli ces données par le passé. Pour cette raison, vous pouvez demander à StatCan de faire toutes sortes de choses, mais il n'a pas les données voulues pour le faire.

Je pense aussi que nous avons besoin d'investir beaucoup plus dans StatCan pour recueillir et analyser des données dans le sens dont nous avons parlé.

Mme Cukier : Il faut aussi relier les données de StatCan aux données administratives pour pouvoir vraiment comprendre les liens entre les investissements, les programmes et les résultats sur le plan de l'emploi, des salaires et le reste.

La sénatrice Dasko : Je remercie les témoins d'être ici aujourd'hui. Bon nombre des questions relatives à l'analyse comparative entre les sexes dont vous avez parlé toutes les deux aujourd'hui ont également été soulevées par la vérificatrice générale, qui était ici la semaine dernière. Elle a dit des choses très semblables au sujet du retard dans le processus, de la capacité et de toutes les autres questions, alors je pense qu'il y a là un thème commun sur lequel on s'entend.

J'aimerais en savoir un peu plus sur les réussites que vous avez pu constater. Madame Cukier, vous avez déjà parlé d'une réussite en matière d'ACS relativement à la COVID-19, mais je me demande s'il y a d'autres études de cas dont vous pouvez parler, au sein du gouvernement fédéral, où l'on a vraiment fait du bon travail en matière d'ACS dans certains domaines stratégiques. J'aimerais que vous me parliez de certains succès.

De plus, dans tous les cas où, disons, le milieu universitaire a aidé le gouvernement, a effectué pour lui une analyse de l'ACS et, encore une fois, pour ce qui est des études de cas, j'aimerais que vous me parliez de l'analyse, de la façon dont elle a été effectuée et de la façon dont elle a été utilisée. À quoi doit-on son succès? C'est ma première question pour vous deux.

Mme Kaplan : J'ai hâte d'entendre ce que Mme Cukier a à dire, parce que lors de notre analyse des intervenants et des consultations que nous avons menées au gouvernement, nous avons demandé à tout le monde des exemples de réussite et personne n'a pu nous en citer. Je suis certaine qu'il y en a, mais beaucoup de gens ont dit qu'ils n'avaient en tête aucun exemple de situation où cela avait changé les choses de la façon dont nous parlons, Mme Cukier et moi. Je serais curieuse de savoir où nous pourrions voir certaines des plus grandes réussites.

Mme Cukier : La question est de savoir si le verre est à moitié vide ou à moitié plein. Rien n'est parfait, mais je vais souligner certaines choses qui, à mon avis, sont vraiment encourageantes.

ESDC, for example, has recognized that our success in terms of the skills strategy nationally depends not only on fixing job seekers but also on tackling employers, their practices and what needs to happen. It's only been in the last year that we've started to see organizations like ESDC, which put a lot of money into training, focusing on demand-side factors. That was a direct result of work that was done looking at gender and diversity impacts.

Another example — and Dr. Kaplan was involved in this, as was Senator Omidvar — is the research done on issues around representation and leadership that highlighted the intersectional lens and shifted the focus from simply looking at more women in leadership roles and accountability frameworks through the OSC, and so on, to women on boards focusing on the four designated groups, and then the subsequent 50 — 30 Challenge. I think you can trace a direct connection between those policy initiatives and gender-based analysis with a real diversity lens. For me, those are encouraging initiatives.

Some of the work that is being done around the Black entrepreneurship strategy and the Black Opportunity Fund — focusing on generational wealth in the Black community and recognizing that anti-Black racism is something the government has to deal with specifically based on disaggregated data which is undeniable — is encouraging.

I can point to individual programs and examples. The regional development agencies are now collecting a full range of gender and diversity data when they're giving out money. The NRC IRAP is looking at how it can leverage its positioning as a funder to advance gender and diversity among small- and medium-sized enterprises across Canada. Those are the things that will actually drive change in the ecosystem. Again, I focus primarily on innovation, skills and so forth, but I see those as being very encouraging.

Senator Lankin: Nice to see you, Dr. Cukier. It has been quite a while. Welcome to you and to Dr. Kaplan.

I have a series of questions. I'll put them all out and then ask both of you to respond. They build on your most recent comments, Dr. Cukier, and the work that many have contributed to — including, as you mentioned, Senator Omidvar — around board diversity and a range of other things.

ESDC, par exemple, a reconnu que notre succès en ce qui concerne la stratégie nationale en matière de compétences dépend non seulement de ce qui est fait pour les demandeurs d'emploi, mais aussi de la prise en compte des employeurs, de leurs pratiques et des mesures nécessaires. Ce n'est qu'au cours de la dernière année que nous avons commencé à voir des organisations comme ESDC, qui investissent beaucoup d'argent dans la formation, se concentrer sur les facteurs liés à la demande. C'est le résultat direct du travail qui a été effectué sur l'impact du genre et de la diversité.

Un autre exemple — Mme Kaplan y a participé, tout comme la sénatrice Omidvar — est la recherche sur la représentation dans les rôles de direction qui a mis l'accent sur la perspective intersectionnelle. Au lieu de se concentrer simplement sur l'augmentation du nombre de femmes dans des rôles de direction et les cadres de responsabilisation par l'entremise de la CVMO, et d'autres organisations, on s'est intéressé aux femmes membres des conseils d'administration en se centrant sur les quatre groupes désignés, et ensuite sur le Défi 50-30. Je pense qu'on peut établir un lien direct entre ces initiatives stratégiques et l'analyse comparative entre les sexes dans une véritable optique de diversité. Je trouve ces initiatives encourageantes.

Une partie du travail qui se fait dans le cadre de la Stratégie pour l'entrepreneuriat des communautés noires et du Black Opportunity Fund, qui met l'accent sur la richesse générationnelle de la communauté noire et qui reconnaît que la lutte contre le racisme est une chose à laquelle le gouvernement doit s'attaquer en se fondant sur des données désagrégées qui sont indéniables, est encourageant.

Je peux vous citer des programmes et des exemples. Les organismes de développement régional recueillent maintenant une gamme complète de données sur le genre et la diversité lorsqu'ils donnent de l'argent. Le PARI, du CNRC, cherche à déterminer comment il peut tirer parti de son positionnement en tant que bailleur de fonds pour promouvoir l'égalité des sexes et la diversité dans les petites et moyennes entreprises du Canada. Ce sont les choses de ce genre qui entraîneront des changements dans l'écosystème. Encore une fois, je me concentre principalement sur l'innovation, les compétences, et cetera, mais je trouve cela très encourageant.

La sénatrice Lankin : Je suis heureuse de vous voir, madame Cukier. Cela fait pas mal de temps. Bienvenue à vous et à Mme Kaplan.

J'ai une série de questions. Je vais les poser toutes et vous demander à toutes les deux d'y répondre. Elles s'appuient sur vos commentaires les plus récents, madame Cukier, et sur le travail que de nombreuses personnes ont accompli — y compris, comme vous l'avez mentionné, la sénatrice Omidvar — en ce qui concerne la diversité des conseils d'administration et une foule d'autres choses.

When you were talking earlier about enlightened self-interest, I was thinking about that and about the book *Good to Great* and others that have been saying to corporations that your involvement of the community, of stakeholders and of understanding not just the shareholder perspective — all of that — has been a very important part of the shift in the corporate sector. Government has a role in the regulation of that.

I'm thinking of a number of things. First, how could you help us look at the network of training facilities, whether they're in universities or whatever? Do you have a network? How could we approach the idea of seeing certification that would make these kinds of programs across the country available and certified so that government departments in those areas could know and approach it?

I assume that part of your work is training policy analysts of the future that are going to come into government. What if we talked to the government about criteria for hiring into policy kinds of jobs, and skills competency in understanding GBA Plus was part of that?

Looking at the actual issues around board governance with corporate, Crown and not-for-profit boards, we've seen a huge move on social responsibility — not just on shareholder relationship management but on stakeholder relationship management. Dr. Kaplan, when I attended the Rotman Directors Education program many years ago, there were materials on social responsibility. But there was nothing around whether the board has a responsibility not just on diversity in the numbers of people, but on how they're going about doing their business and interacting in the community. Is there something you have already done or can we influence all of the directors education programs?

Also, what kind of interaction could we have with securities commissions and organizations like the Canadian Coalition for Good Governance? I'll leave it at that. Thank you.

Ms. Cukier: Yes, I think the idea of curating resources as opposed to picking winners makes a lot more sense because it allows people choice. I think the Standards Council of Canada is moving into this area with formal standards processes. They might be very interested in doing something like that.

I love your suggestion of introducing competencies around gender-based analysis into hiring processes. I would add to that lived experience because, as someone once said, "Why is it

Lorsque vous avez parlé plus tôt d'un intérêt personnel éclairé, je pensais à cela et au livre *Good to Great* et plusieurs autres qui ont dit aux entreprises que leur participation à la collectivité, en tant que parties prenantes, en ne voyant pas seulement l'intérêt des actionnaires — tout cela — a été un facteur de transformation très important dans le secteur des entreprises. Le gouvernement a un rôle à jouer dans la réglementation à cet égard.

Je pense à plusieurs choses. Premièrement, comment pourriez-vous nous aider à examiner le réseau de centres de formation, qu'ils soient dans les universités ou ailleurs? Avez-vous un réseau? Comment pourrions-nous aborder l'idée d'une certification qui rendrait ce genre de programmes disponibles et certifiés dans toutes les régions du pays afin que les ministères qui y sont présents puissent les connaître et s'en prévaloir?

Je suppose qu'une partie de votre travail consiste à former les analystes des politiques de l'avenir qui seront intégrés au gouvernement. Et si nous discutons avec le gouvernement des critères d'embauche pour les emplois de type politique, et des compétences nécessaires pour comprendre l'ACS Plus?

En ce qui concerne les problèmes réels liés à la gouvernance des conseils d'administration des sociétés, des sociétés d'État et des organismes sans but lucratif, nous avons constaté un énorme mouvement en matière de responsabilité sociale, non seulement en ce qui concerne la gestion des relations avec les actionnaires, mais aussi la gestion des relations avec les parties prenantes. Madame Kaplan, lorsque j'ai participé au programme de formation des administrateurs de Rotman, il y a de nombreuses années, il y avait des documents portant sur la responsabilité sociale. Mais il n'y en avait aucun indiquant si le conseil d'administration avait une responsabilité non seulement à l'égard de la diversité, mais aussi de la façon dont il mène ses activités et interagit avec la collectivité. Y a-t-il quelque chose que vous avez déjà fait, ou pouvons-nous avoir une influence sur tous les programmes de formation des administrateurs?

De plus, quel genre d'interaction pourrions-nous avoir avec les commissions des valeurs mobilières et des organisations comme la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance? Je vais m'arrêter là. Merci.

Mme Cukier : Oui, je pense que l'idée de gérer les ressources plutôt que de choisir les gagnants est beaucoup plus logique parce qu'elle permet aux gens de choisir. Je pense que le Conseil canadien des normes se lance dans ce domaine avec des normes officielles. Il pourrait être très intéressé à faire quelque chose de ce genre.

J'aime votre suggestion d'intégrer les compétences liées à l'analyse comparative entre les sexes dans les processus d'embauche. J'ajouterais à cela l'expérience vécue parce que,

working in a soup kitchen is considered good experience to be a doctor and growing up poor is not?" I really think we devalue people's lived experience and what that brings to policy processes.

There is a whole other discussion we can talk about with respect to boards and leadership. I do think the 50 — 30 Challenge is offering some real tools and best practices around how to take a whole-of-organization approach, recognizing that if you don't deal with all aspects of the organization, you can't change who's at the top of the house. So there's lots to talk about. I'm happy to send some follow-up stuff. I'm sure Dr. Kaplan can as well.

Ms. Kaplan: Thank you. I wholly agree on curating resources. I love this idea of putting it into the hiring criteria. At universities, we ask all applicants for academic jobs to submit a diversity statement about the commitment to diversity and how they work that into their research and not just into their commitment to whom their team members are and things like that. I could imagine something similar. With the support of WAGE, we developed a gender analysis competency framework that can be used for evaluation of the competencies of individuals and organizations. I'll be sending that to the committee afterwards.

On board governance, I've been trying to intervene on that front with the 360 Degree Governance program document that I developed with Peter Dey, emphasizing that you cannot be a good director in the 21st century without dealing with these questions of Indigenous rights, diversity and inclusion in your organization. It's not just the diversity and inclusion of your staff, it's the ways that your products and services actually go to market and whether or not those are inclusive. I agree that is incredibly important. It's a personal passion of mine.

Senator Lankin: Has that been incorporated into the Rotman Directors Education program yet?

Ms. Kaplan: No, but I have been asked to help make that happen, so it will be.

[Translation]

Senator Petitclerc: I'd like to get your point of view on something I find hard to reconcile. On the one hand, we heard testimony on this subject today and last week, and the auditor also commented on the extensive lack of disaggregated data. We also lack data quality and consistency. On the other hand,

comme quelqu'un l'a déjà dit : « Pourquoi est-ce que travailler dans une soupe populaire est considéré comme une bonne expérience pour être médecin alors que grandir dans la pauvreté ne l'est pas? » Je pense vraiment que nous dévalorisons l'expérience vécue par les gens et ce que cela apporte aux processus politiques.

Nous pourrions également tenir toute une discussion au sujet des conseils d'administration et du leadership. Je pense que le Défi 50-30 offre des outils réels et des pratiques exemplaires sur la façon d'adopter une approche à l'échelle de l'organisation, en reconnaissant que si vous n'abordez pas tous les aspects de l'organisation, vous ne pouvez pas changer qui est au sommet de la hiérarchie. Il y a donc beaucoup à dire. Je me ferai un plaisir de vous envoyer des documents supplémentaires à ce sujet. Je suis sûre que Mme Kaplan peut le faire aussi.

Mme Kaplan : Merci. Je suis tout à fait d'accord pour ce qui est de la gestion des ressources. J'adore l'idée d'inclure cela dans les critères d'embauche. Dans les universités, nous demandons à tous les candidats à des postes universitaires de présenter une déclaration au sujet de leur engagement à l'égard de la diversité et de la façon dont ils l'intègrent dans leur recherche, et pas seulement leur engagement vis-à-vis des membres de leur équipe, par exemple. Je pourrais imaginer quelque chose de semblable. Avec l'appui de FEGC, nous avons élaboré un cadre de compétences en analyse comparative entre les sexes qui peut être utilisé pour évaluer les compétences des personnes et des organisations. Je l'enverrai au comité plus tard.

En ce qui concerne la gouvernance des conseils d'administration, j'ai essayé d'intervenir sur ce front avec le document du programme de gouvernance 360 degrés que j'ai élaboré avec Peter Dey, en insistant sur le fait qu'au XXI^e siècle, vous ne pouvez pas être un bon administrateur sans vous occuper des questions concernant les droits des Autochtones, la diversité et l'inclusion dans votre organisation. Il ne s'agit pas seulement de la diversité et de l'inclusion de votre personnel, mais aussi de la façon dont vos produits et services sont commercialisés et de leur inclusivité. Je conviens que c'est extrêmement important. C'est un sujet qui me tient vraiment à cœur, personnellement.

La sénatrice Lankin : Cela a-t-il déjà été intégré au programme de formation des administrateurs de Rotman?

Mme Kaplan : Non, mais on m'a demandé de contribuer à ce que cela se produise, alors ce sera fait.

[Français]

La sénatrice Petitclerc : J'aimerais connaître votre perspective sur quelque chose qui me semble difficilement réconciliable. D'un côté, on a entendu des témoignages à ce sujet aujourd'hui et la semaine dernière, et la vérificatrice a également mentionné à quel point on manque de données désagrégées,

we also heard previous testimony about how important it is to go into further detail, in terms of what data we are requesting and collecting. We therefore need to collect even more disaggregated data.

Should we tackle both problems at the same time, or should we do one before the other? Who should be responsible for this challenge? Is it realistic to try to accomplish it all?

[English]

Ms. Cukier: There are a lot of mechanisms and points at which government touches people, corporations and businesses through a whole variety of programs. There are some principles in data management that talk about “ask once.” You get a profile of the business, the business comes and asks for money from ISED, and you have the demographics on that business. They ask for money from IRAP, and you have information on them; they file their taxes, and you have information on them.

From my point of view, what’s inconsistent right now is the demographic data that we’re collecting, whether we’re talking about corporations or individuals who are accessing programs, et cetera. A lot of that just has to do with will. The government simply has to start asking more questions when they are providing policies and services, recognizing the point that Dr. Kaplan made about having to be concerned about privacy confidentiality; you can’t compel people to self-identify and so on. But if we don’t have that data, we really have a problem.

I would also argue that the government can compel other organizations. Right now, the Employment Equity Act requires financial services to report on their employment. There is no mechanism in Canada for requiring financial institutions to tell us who is getting access to money, even though they control access to student loans, mortgages and loans for small businesses, and fundamentally impact generational wealth for women, racialized people, Black people and so on. I think the government can do a lot to encourage more data collection and sharing on the delivery of services, for example, and that would make a huge difference.

Ms. Kaplan: I completely agree. I will also re-emphasize the point that I made in my opening remarks, and that echoes points that were made by the previous panel, which is that not all data can be quantified. While it is extremely important that we collect better data in exactly the way Dr. Cukier has said, we have to pay attention to the engagement with communities and knowledge keepers. A lot of what we can really learn in terms of

et qu’on manque également de qualité et de constance dans les données. D’un autre côté, on a entendu également, de la part de témoins qui étaient là auparavant et d’autres témoins, à quel point il est important d’aller plus loin dans les détails de ce que l’on demande et de ce que l’on va chercher comme données, et qu’il faut donc recueillir encore plus de données désagrégées.

Devrait-on s’attaquer aux deux problèmes en même temps, ou devrait-on faire l’un avant l’autre? Qui devrait avoir la responsabilité de ce défi? Est-ce réaliste d’essayer d’accomplir tout cela?

[Traduction]

Mme Cukier : Il y a beaucoup de mécanismes et d’intersections où le gouvernement rejoint les gens, les sociétés et les entreprises par l’entremise de toute une gamme de programmes. Selon certains principes de la gestion des données, vous ne les demandez qu’une seule fois. Vous obtenez un profil de l’entreprise; l’entreprise vient demander de l’argent à ISDE, et vous obtenez alors les données démographiques de cette entreprise. Elle demande de l’argent au PARI, et vous obtenez de l’information à son sujet; elle produit sa déclaration de revenus, et vous obtenez encore de l’information à son sujet.

À mon avis, ce qui est incohérent à l’heure actuelle, ce sont les données démographiques que nous recueillons, qu’il s’agisse de sociétés ou de particuliers qui ont accès à des programmes, et cetera. C’est en grande partie une question de volonté. Le gouvernement doit simplement commencer à poser plus de questions lorsqu’il fournit des politiques et des services, en tenant compte du point soulevé par Mme Kaplan, à savoir qu’il faut se préoccuper de la confidentialité des renseignements personnels; on ne peut pas obliger les gens à s’auto-identifier, par exemple. Mais si nous n’avons pas ces données, cela nous pose vraiment un problème.

Je dirais aussi que le gouvernement peut obliger d’autres organisations à le faire. À l’heure actuelle, la Loi sur l’équité en matière d’emploi exige que les services financiers fassent rapport sur leurs emplois. Il n’existe aucun mécanisme au Canada pour obliger les institutions financières à nous dire qui a accès à l’argent, même si elles contrôlent l’accès aux prêts étudiants, aux hypothèques et aux prêts pour les petites entreprises, et qu’elles ont une incidence fondamentale sur le patrimoine générationnel des femmes, les personnes racialisées, les Noirs, et cetera. Je pense que le gouvernement peut faire beaucoup pour encourager la collecte et le partage de données sur la prestation des services, par exemple, et cela ferait une énorme différence.

Mme Kaplan : Je suis tout à fait d’accord. Je reviens également sur le point que j’ai soulevé dans ma déclaration préliminaire et qui va dans le sens des propos du groupe de témoins précédent, à savoir que les données ne sont pas toutes quantifiables. Certes, il est extrêmement important de réunir de meilleures données exactement comme l’a dit Mme Cukier, mais sans pour autant négliger la consultation des collectivités et des

creating more equitable policies will be through co-designing and information about the lived experience of people that can't be captured in numbers.

Even as we talk about the dearth of quantitative data, the part that policy-makers really struggle with is how to do a good job with qualitative data collection, which is not simply doing a consultation where everyone talks for five minutes. No offence to this panel, but I'm saying I've been on government consultations, have had five minutes to say something and then the policy gets made. That's not what we're talking about here.

Ms. Cukier: There is such a bias in government toward quantitative data, and there tends to be a marginalization of other forms of knowledge. That's an embedded bias that we have to address as well.

The Chair: I would like to ask a question of my own, and it is to both or either one of you.

We heard in previous panels that adding the "Plus" after GBA is not ideal because it disadvantages the paths of people of racial minority backgrounds — Indigenous, disabled, et cetera — that it is an afterthought and it does not take centrality in the government's work. They cited examples or instances where the GBA may have been conducted, but there was no "Plus" attached to it. There was discussion around whether it would be important or imperative to have a separate analysis conducted on the "Plus" as separate from the GBA. Would you comment on that, both of you?

Ms. Kaplan: We have to keep in mind that gender is diverse and diversity is gendered. That is, I don't believe that a separate analysis is possible because the whole point is that the impact of a policy on a White woman without children, like me, and a Black woman who is a single head of household or something else is going to be very different. We also know that there are policies that affect men, gender-diverse people, et cetera, depending upon their race, their socio-economic class and whether they have a disability or not.

So I do not think the answer is a separate analysis. I think the answer is to understand that what we're paying attention to are the intersections. I agree the branding of GBA Plus is problematic. We have the same thing with the Institute for Gender and the Economy, which is inherently intersectional, in our view, but gets understood differently. It needs to be more of a reframing about how we do the analyses than saying we're going to do gender separately from race or Indigeneity or socio-economic class. That's dangerous because a lot of the impacts come from the ways in which gender intersects with those other factors.

gardiens du savoir. Ce que nous apprendrons vraiment en matière de création de politiques plus équitables passera en grande partie par la conception conjointe et l'information sur l'expérience vécue des gens, que les chiffres ne traduisent pas forcément.

Pendant que nous déplorons la rareté des données quantitatives, les décideurs doivent trouver le moyen de réunir des données qualitatives, ce qui va au-delà d'une simple consultation où chacun a cinq minutes pour intervenir. Sans vouloir offenser nos témoins, disons que j'ai participé à des consultations gouvernementales, que j'ai eu mes cinq minutes pour parler, avant l'adoption de la politique. Ce n'est pas ce dont nous parlons ici.

Mme Cukier : Le gouvernement a un préjugé en faveur des données quantitatives, et a tendance à marginaliser les autres formes de savoir. C'est un préjugé inhérent, que nous devons également corriger.

La présidente : J'aimerais poser moi-même une question qui s'adresse à l'une ou l'autre ou à chacune d'entre vous.

L'ajout du signe « Plus » après le sigle ACS désignant l'analyse comparative entre les sexes, n'est pas l'idéal, en ce sens qu'il désavantage les parcours des personnes issues de minorités — Autochtones, personnes handicapées, etc. — et qu'il marque une considération secondaire qui n'est pas au cœur des travaux du gouvernement. Les témoins ont cité des cas où l'on a pu faire l'ACS sans le signe « Plus ». On s'est demandé s'il serait important ou impératif de mener une analyse distincte sur le « Plus » sans l'ACS. Qu'en pensez-vous, toutes les deux?

Mme Kaplan : Il ne faut pas oublier que le genre est varié et que la diversité est sexospécifique. En effet, je ne crois pas qu'une analyse distincte soit possible parce que tout le problème est que l'impact d'une politique sur une blanche sans enfants, comme moi, et une Noire, cheffe de famille célibataire ou quelque chose du genre, est bien différent. Nous savons également qu'il y a des politiques qui touchent les hommes, les personnes de diverses identités de genre, etc., selon la race, la classe socioéconomique et le handicap ou l'absence de handicap.

Je ne pense donc pas que la solution soit une analyse distincte. Ce sont les intersections qui retiennent notre attention. Je reconnais que la marque de l'ACS Plus pose problème. C'est le même problème à l'Institut sur le genre et l'économie, qui est intrinsèquement intersectionnel, à notre avis, mais qui est perçu autrement. Il faut mieux redéfinir notre façon d'effectuer les analyses. Nous ne pouvons plus nous contenter de dire que nous allons séparer le sexe de la race, de l'indigénéité ou de la classe socioéconomique. C'est dangereux parce que bon nombre des répercussions découlent des formes d'intersectionnalité avec ces autres facteurs.

I think that there is a real opportunity, and when you read all of the academic articles that have critiqued GBA Plus, many have focused on this issue of the “Plus” being a has-been and needing to figure out a way to integrate it where the intersections are centred as opposed to gender or race or disability, et cetera.

Ms. Cukier: Intersectionality is important, but so are the designated groups, sexual orientation and gender diversity.

My belief is that we will end up with a lot of different approaches. I know from an end-user perspective, if you put the hat of the organization on — we’re working with a couple right now — trying to navigate between multiple forms of analysis can be really challenging. My solution would be to simply rebrand it as gender and diversity analysis or something that makes it clear that the “Plus” isn’t an add-on.

I know diversity is sometimes considered pejorative as well, so I don’t really care what the term is, but I do think people don’t understand that the other dimensions are just as important.

The Chair: That’s an interesting point about rebranding.

Ms. Kaplan, I have a quick question for you. It is based on the recommendation I think I heard you make that, ideally, you would like to see Canada implement the U.S. Equal Employment Opportunity Commission’s data collection method. I just got a note from the Library of Parliament analyst here who informed me that the difference between the two is that, in Canada, we ask for this information through employment equity surveys, but self-identification is what gets us the data. Are you suggesting that we collect data in a way that does not give people a choice for self-identification? I’m not quite clear about this, so enlighten me.

Ms. Kaplan: Even at the EEOC in the U.S., people self-identify because it’s the individual employees who fill it out. I’m not suggesting anything other than self-identification in those choices.

My understanding is it would be extremely difficult to implement this system in Canada, given Canada’s history and the way that the laws and regulations have developed. I think this is more of, as I said before, a pie-in-the-sky wish that there were some more systematic way to collect these data than we have now. The examples that we talk about otherwise are just different organizations each individually implementing their own system, having to redesign and rethink it themselves. There is a lot of lost efficiency, and there’s no centralization of that data to use it

Je pense qu’il y a une véritable occasion et, quand on lit tous les articles d’universitaires qui ont critiqué l’ACS Plus, on voit qu’un bon nombre se sont attachés au concept du « Plus », qu’ils trouvent dépassé, et ont fait valoir qu’il faut trouver un moyen de l’intégrer là où sont centrées les intersections plutôt qu’avec le sexe, la race ou le handicap, etc.

Mme Cukier : L’intersectionnalité, c’est important, mais pas plus que les groupes désignés, l’orientation sexuelle et la diversité des genres.

Je crois que nous nous retrouverons avec toutes sortes d’approches différentes. Je sais que, dans la perspective de l’utilisateur final, si vous portez le chapeau de l’organisation — nous travaillons déjà avec quelques-unes —, il peut être très difficile de naviguer entre les formes multiples d’analyse. Ma solution serait de simplement renommer l’analyse comme analyse selon le sexe et la diversité ou quelque chose qui reflète clairement que le « Plus » est autre chose qu’un simple ajout.

Je sais que la diversité est parfois considérée comme péjorative. Alors, peu importe le terme, je pense que les gens ne comprennent pas que les autres dimensions sont tout aussi importantes.

La présidente : Voilà un point intéressant au sujet de la nouvelle image de marque.

Madame Kaplan, j’ai une brève question à vous poser. Elle découle de la recommandation que je crois vous avoir entendu faire, soit que, idéalement, vous aimeriez que le Canada adopte la méthode de collecte de données de l’Equal Employment Opportunity Commission des États-Unis. Je viens de recevoir une note de notre analyste de la Bibliothèque du Parlement, qui m’informe que la différence entre les deux est que, au Canada, nous recueillons ces renseignements par voie de sondages sur l’équité en matière d’emploi, mais que l’auto-identification est le mécanisme qui nous permet de recueillir les données. Proposez-vous que nous recueillions les données d’une façon qui ne laisse pas le choix de s’auto-identifier? Je ne comprends pas très bien, alors éclairez-moi.

Mme Kaplan : Même à l’EEOC aux États-Unis, on s’auto-identifie parce que les employés remplissent eux-mêmes le formulaire. Je n’ai rien d’autre à proposer que l’auto-identification dans ces choix.

Je crois comprendre qu’il serait extrêmement difficile d’adopter ce système au Canada, étant donné l’histoire du Canada et la façon dont nos lois et règlements ont été élaborés. Je l’ai déjà dit, cela m’apparaît tenir davantage du vœu pieux pour la mise en place d’un mécanisme plus systématique que celui que nous avons aujourd’hui pour recueillir ces données. Les exemples dont nous parlons autrement ne sont que des organisations différentes, dont chacune applique son propre système, après l’avoir elle-même repensé et refait. Il se perd

effectively for policy design. I'm not sure that within the Canadian framework it's even possible to implement it in the way that it's implemented in the U.S.

Senator Bovey: I want to come back to training and how we create this paradigm shift that is really needed. The training is to make sure that people understand both the need for and the implementation of GBA Plus.

You're both from academic organizations, obviously. Are GBA Plus training programs ingrained through academic curriculum so that students coming through the system will understand what it is, or is it just in gender studies and public administration programs? If I were going back to teaching cultural policy, I can tell you that, after today, it would be in the very early part of the course. What about in arts, medicine, engineering, et cetera? Is there a way to get this incorporated into the curriculum for students to engage with before they have to apply it?

Ms. Cukier: Universities are among the most difficult organizations to change. They make changing the government look like a piece of cake, because there is a lot of autonomy.

Institutions are increasingly making available courses but the extent to which they are mandatory — I did mandatory training on gender for all the first-year engineers at Ryerson from 1991 to 1996. That was a requirement of professional practice introduced by the Professional Engineers Ontario, but I can tell you that it still remains very uneven and spotty in the professional schools as well as in programs, generally.

Ms. Kaplan: I agree with Dr. Cukier. I've been trying to make this happen at the University of Toronto for a very long time. What will drive it is if employers start asking for it, so to the earlier conversation about the idea that if you want to go to the government, you have to actually show that you have GBA Plus competency, that will drive it through all of the programs.

The way we do change in academia is that employers change what they want, students create demands and then we're forced to do it. But it's very hard for us to drive it proactively. That's the way we're going to get change. It's just like Dr. Cukier said: When it became a requirement of professional practice, there had to be a course, and people received training in it.

Senator Dasko: My brief question is to Dr. Kaplan. You mentioned your view that Statistics Canada should be doing more. What do you think they should be doing? Should they do

beaucoup d'efficacité, et les données ne sont pas centralisées pour être utilisées efficacement dans l'élaboration des politiques. Je ne suis pas sûre qu'il soit même possible, dans le cadre canadien, d'appliquer la méthode américaine.

La sénatrice Bovey : J'aimerais revenir à la formation et à la façon dont nous créons ce changement de paradigme indispensable. La formation vise à faire comprendre à la fois la nécessité et la mise en œuvre de l'ACS Plus.

Vous représentez toutes les deux des organisations universitaires, évidemment. Les programmes de formation sur l'ACS Plus sont-ils intégrés dans les programmes d'études, de manière que les étudiants qui passent par le système comprennent ce qu'il en est, ou s'agit-il seulement de programmes d'études sexospécifiques et d'administration publique? Si je devais revenir à l'enseignement de la politique culturelle, je peux vous assurer que, à compter de maintenant, ce serait au tout début du cours. Et pourquoi pas dans les arts, en médecine, en génie, etc.? Y a-t-il moyen d'intégrer cela dans le programme d'études pour que les étudiants y soient exposés avant d'avoir à l'appliquer?

Mme Cukier : Les universités sont parmi les organisations les plus difficiles à changer. Par comparaison, un changement de gouvernement est un jeu d'enfant, parce qu'elles ont une grande autonomie.

Les établissements offrent de plus en plus de cours, mais la mesure dans laquelle ils sont obligatoires... J'ai donné de la formation obligatoire sexospécifique pour tous les étudiants de première année en génie à Ryerson de 1991 à 1996. C'était une exigence de la pratique professionnelle instituée par l'Ordre des ingénieurs de l'Ontario, mais je peux vous dire qu'elle demeure très inégale et assez rare dans les écoles professionnelles, de même que dans les programmes en général.

Mme Kaplan : Je suis d'accord avec Mme Cukier. J'essaie d'obtenir la même chose à l'Université de Toronto depuis fort longtemps. Si les employeurs commencent à la demander, alors, pour revenir à la conversation précédente selon laquelle, pour s'adresser au gouvernement, il faut démontrer qu'on possède les compétences en matière d'ACS Plus; c'est ainsi qu'on l'obtiendra pour tous les programmes.

Pour changer les choses dans le milieu universitaire, il faut que les employeurs changent ce qu'ils veulent et que les étudiants créent la demande; alors nous sommes forcés d'aller de l'avant. Mais il est très difficile pour nous d'agir proactivement. C'est ainsi que les choses vont changer. Comme l'a dit Mme Cukier, lorsque c'est devenu une exigence de la pratique professionnelle, il a fallu donner un cours, et les étudiants ont eu la formation.

La sénatrice Dasko : J'ai une brève question pour Mme Kaplan. À votre avis, Statistique Canada devrait-il faire plus? Selon vous, que doit-il faire? Doit-il mener de nouvelles

new studies, or should they add to existing studies? If it's existing studies, which ones? Should they be adding questions or sample size?

Ms. Kaplan: I'll offer some examples. We're doing a study on the gender wage gap and the degree to which it's driven by women switching jobs after the birth of their first child. One of the things we want to know is the characteristics of employers, who they are switching to and whether those employers have more family-friendly policies. We were using a workforce employment survey that got closed down, so we have to do this study based on very old data because that survey is no longer run. We don't have current data on the kinds of policies that organizations are implementing that might or might not be more family friendly. That's an example.

Also, in doing this study, because of limitations in the staff and the constraints within StatCan, it took us two and a half or even three years to get the multiple data sets we needed to match in order to be able to do that study.

There would be a lot more opportunity if there were greater funding and more staff. They could do these studies and provide the data in a much more timely fashion than they're doing now.

A lot of the recent stuff they've been doing on gender is focused on senior leadership, such as women on boards. That's fine. Yes, we have a problem with women on boards, but a lot of the inequality is happening with the poorest and most marginalized people in our society. There is not capacity to do a lot of those analyses that we would like to do.

I think they're underfunded and don't have the capacity to do studies even with the data they have, never mind collect data that would be useful.

Senator Lankin: Thank you very much. I appreciate all of the dialogue we have had with you.

I asked earlier if there is a network of schools and institutions like yours. If there is, please send that to us because that could be part of our approach to government around this issue of potential certification, et cetera.

This is almost an academic question, but who better to ask than two academics? I want to come back to the discussion that Senator Omidvar raised about the marginalization of the "Plus" and how it really is about intersectionality. There is also concern among some feminists that we only got GBA going; now, is there a threat to consideration of the issues that affect women

études, ou développer les études existantes, et lesquelles? Doit-il ajouter des questions ou grossir l'échantillon?

Mme Kaplan : Je vous donne quelques exemples. Nous menons une étude sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes et sur la mesure dans laquelle il vient de ce que les femmes changent d'emploi après l'arrivée de leur premier enfant. Nous aimerions savoir, en particulier, quelles sont les caractéristiques des employeurs, quels employeurs elles choisissent, et si ces employeurs ont des politiques plus favorables à la famille. L'enquête sur l'emploi de la main-d'œuvre que nous utilisons n'existe plus, si bien que nous devons nous appuyer sur des données très anciennes. Nous n'avons plus de données sur les genres de politiques que pratiquent les organisations qui pourraient être plus ou moins favorables à la famille. C'est un exemple.

De même, dans le cadre de cette étude, en raison des limitations de personnel et des contraintes au sein de Statistique Canada, il nous a fallu deux ans et demi, voire trois ans, pour obtenir les nombreux ensembles de données à appairer pour réaliser l'étude.

Les possibilités seraient multipliées s'il y avait plus de financement et plus de personnel. Statistique Canada pourrait faire ces études et publier les données beaucoup plus rapidement qu'à l'heure actuelle.

Une bonne partie de ce qu'il a fait récemment au sujet de l'égalité entre les sexes est axée sur la haute direction, comme la présence de femmes au sein des conseils d'administration. C'est bien. Oui, nous manquons de femmes dans les conseils d'administration, mais la disparité s'observe aussi souvent chez les plus pauvres et les plus marginalisés de notre société. Nous n'avons pas la capacité de faire toutes ces analyses que nous aimerions faire.

Je pense que Statistique Canada est sous-financé et qu'il n'a pas les moyens de faire les études, même avec les données dont il dispose, et encore moins de collecter des données qui seraient utiles.

La sénatrice Lankin : Merci beaucoup. J'aime bien notre conversation.

J'ai demandé plus tôt s'il existe un réseau d'écoles et d'établissements comme le vôtre. Si oui, veuillez nous en faire part, car cela pourrait faire partie de notre approche à l'égard du gouvernement en ce qui concerne la certification éventuelle, etc.

La question est presque théorique, mais qui de mieux que deux universitaires pour en parler? Je veux revenir à la discussion que la sénatrice Omidvar a soulevée au sujet de la marginalisation du « Plus » et du fait qu'il s'agit vraiment d'une question d'intersectionnalité. Certaines féministes déplorent aussi que nous n'ayons rien d'autre que l'analyse comparative entre les

directly, including the richness of the analysis for intersectionality? I'm not opposed to a rebranding or anything like that, but I'm trying to understand the competitive pressures that are at play for various equity-seeking groups. Do you have any comments on that?

Ms. Cukier: Human rights are not a pie. It's not a competition. I've been working on these issues, and I know many of you from the early days. There is always a side of me that is worried that we're going to lose the focus on gender because there are so many people that will say, "That's already done, and we know for sure today." But we need to be very careful to guard against — and Senator Omidvar knows my most horrifying stat, which is that half the population of Toronto is White and half the population is racialized, and half the population is men and half the population is women, more or less, and yet White women outnumber racialized women 12 to 1 on corporate boards. Search in a place and you can look at wage gaps and all sorts of things.

We have to recognize that women are making progress — maybe not as fast as we would like — but other groups are really being left behind. We have to find a way to move everybody forward at the same time.

Ms. Kaplan: I completely agree.

In the corporate world, there is a "bright, shiny object problem," which is that sometimes they want to talk to you about women; sometimes they want to talk to you about transgender and non-binary people. Then it's, "Oh, we don't care about that. We care about Black Lives Matter now."

We get waves of interest in the different aspects, but we need to talk about all of these all the time. I don't know how you can talk about Black Lives Matter without talking about Black women. The problem is that people want to see things one-dimensionally. The "Plus" is so important because we need to shift the focus to think in the ways that Dr. Cukier is talking about in that it's not that women are making progress; maybe it's that White, elite women are making progress.

I agree with you that it is incredibly important not to lose the gender and the focus on women and people of diverse genders, but if we don't incorporate all these other intersecting identities — disability and socio-economic class, and not just the four protected classes, but all the ways people's identities intersect — we're never going to achieve the equality we want to achieve.

sexes à l'heure actuelle; l'examen des questions qui intéressent directement les femmes, y compris la richesse de l'analyse de l'intersectionnalité, est-il menacé? Je ne suis pas contre un changement d'image ou quoi que ce soit de ce genre, mais je veux comprendre les pressions concurrentielles qui s'exercent pour divers groupes d'équité. Avez-vous des commentaires là-dessus?

Mme Cukier : Les droits de la personne ne sont pas du gâteau ni un concours. J'ai travaillé à ces dossiers, et j'ai connu un grand nombre d'entre vous dès le début. Il y a toujours un côté de moi qui craint que nous ne perdions de vue l'égalité de genre, parce qu'il y a tellement de gens qui diront : « C'est déjà fait, et nous en avons la certitude aujourd'hui. » Nous devons nous prémunir avec grand soin — et la sénatrice Omidvar connaît ma statistique la plus horrible, à savoir que la moitié de la population de Toronto est blanche et que la moitié de la population est racisée, que la moitié de la population est masculine et l'autre moitié, féminine, plus ou moins, et que, malgré tout, les femmes blanches sont plus nombreuses que les femmes racisées dans les conseils d'administration. Faites une recherche quelque part et vous constaterez les écarts salariaux et toutes sortes de choses.

Nous devons reconnaître que les femmes font des progrès — peut-être pas aussi rapides que nous le souhaiterions — alors que d'autres groupes sont vraiment laissés pour compte. Nous devons trouver moyen de faire avancer tout le monde en même temps.

Mme Kaplan : Je suis complètement d'accord.

Dans le monde des affaires, il y a un « problème d'objet brillant » : on vous parle tantôt des femmes, et tantôt des personnes transgenres et non binaires. Puis c'est « Oh, ce qui nous intéresse aujourd'hui, c'est Black Lives Matter. »

L'intérêt pour les différents aspects s'exprime par vagues, mais nous devons parler de tout cela tout le temps. J'ignore comment on peut parler de Black Lives Matter sans parler des femmes noires. Le problème, c'est qu'on veut voir les choses dans leur unidimensionnalité. Si le « Plus » est si important, c'est que nous devons changer l'articulation pour parler comme Mme Cukier, pour expliquer que ce n'est pas que les femmes font des progrès; c'est peut-être que les blanches, l'élite féminine, font des progrès.

Je reconnais avec vous qu'il est extrêmement important de ne pas perdre de vue le genre et l'articulation sur les femmes et les personnes de divers genres, mais si nous n'intégrons pas toutes ces autres identités qui se recoupent — les personnes handicapées et la classe socioéconomique, et pas seulement les quatre classes protégées, mais toutes les façons dont les identités se recoupent —, nous n'atteindrons jamais l'égalité que nous recherchons.

The Chair: Thank you to our witnesses for a most interesting and insightful session. Thank you for your offer of sending materials to us. We would be more than happy to receive them.

Honourable senators, our next meeting will be tomorrow morning, when we will begin our study on the federal framework for suicide prevention.

(The committee adjourned.)

La présidente : Merci à nos témoins de cette séance des plus intéressantes et instructives. Merci de nous avoir offert de nous envoyer des documents. Nous serions très heureux de les recevoir.

Honorables sénateurs, notre prochaine réunion aura lieu demain matin. Nous attaquerons alors l'étude du cadre fédéral de prévention du suicide.

(La séance est levée.)
