

[Text]

practices and not the consequences of hiring practices. That is the difficulty I am referring to. I am not aware of any data set right now that would allow us to discuss discrimination directly, precisely because of those difficulties involved.

When you come to these organizations, you are likely to find those who are willing to co-operate to endorse the principle of non-discrimination, to begin with, and others who have a lot to hide, who are either not willing to be interviewed or would present a public relations picture of what the company is like, thus concealing what the real social process is that is going on.

Ms Browes: How have you conducted your own surveys on this issue?

Dr. Li: Again, most of the studies we were able to do were on an individual level, where we were able to study only individuals and individual characteristics. We would therefore infer the effects of race and ethnic origins on people after we tried statistically to manipulate other factors. That is the best way we are able to come up with so far, precisely because of the absence of data.

I think Frances Henry a few years back, in her quite well-advertised studies, was the first one who really indicated that there was rampant discrimination against non-whites in terms of hiring in this country. What she was saying just confirms what many of us have known for years, except that we just do not have the data to support it.

Ms Browes: Has the employment equity report been helpful?

Dr. Li: The report has been helpful in telling us more than what we have known in the past, but all it tells us is, again, the racial composition of employees in the federal work force. It really does not say much beyond that. It says nothing, for instance, about how difficult it might be for a racial minority member to be promoted. It says nothing about the race relations present in the day to day workplace. It says nothing about how much more effort it would take a racial minority before he or she would get to certain positions. So there are a lot of subtleties about racial discrimination that the composition alone would not tell us, and short of studying the organization directly, we would not know that.

• 1600

Ms Browes: How would you see this bill being amended in order to accommodate your ideas? What should we include in this bill?

Dr. Li: I thought about that question before I came, actually. Then I sort of took a step back and looked at other legislation as well. In my view, it is about time we should look at the human rights business—if you can call it that—in this country as a package. We should step back and ask what bills we have right now and what these bills are doing for us.

I went through these bills, and we have the Multiculturalism Act, the Human Rights Act, and a few others as well. Basically, there is no question in my mind that the principle of non-discrimination has been established by

[Translation]

examiner les pratiques d'embauche et non pas leurs conséquences. Voilà où réside la difficulté. À ma connaissance, il n'existe actuellement aucune donnée qui permette de présenter le problème de la discrimination directement, précisément en raison de ces difficultés.

À propos de ces organismes, on en trouve qui acceptent de coopérer et qui reconnaissent le principe de la non-discrimination, au départ, tandis que d'autres ont beaucoup de choses à cacher, refusent les entrevues ou ne veulent pas se montrer au grand jour, et préfèrent cacher ce qui se passe en réalité.

Mme Browes: Avec-vous effectué vos propres études sur la question?

M. Li: Là encore, la plupart des études que nous avons effectuées concernent des caractéristiques et des cas individuels. Nous établissons donc par déduction les effets de la race ou de l'origine ethnique sur les personnes après avoir essayé de considérer d'autres facteurs au plan statistique. C'est la meilleure méthode que nous ayons pu trouver jusqu'à présent, précisément en raison du manque de données.

Il y a quelques années, Frances Henry a été la première à indiquer, dans ses études très remarquées, un phénomène de discrimination contre les non-Blancs dans le recrutement au Canada. Ce qu'elle a dit confirme ce que beaucoup d'entre nous savions depuis des années, mais il nous manquait les données nécessaires pour le prouver.

Mme Browes: Le rapport sur l'équité en matière d'emploi vous a-t-il été utile?

M. Li: Oui, car il nous a apporté des éléments que nous ignorions précédemment, mais encore une fois il ne porte que sur la composition raciale des effectifs dans la Fonction publique fédérale. Il ne va guère au-delà. Il ne dit rien, par exemple, des difficultés rencontrées par un membre d'une minorité raciale en matière de promotion. Il ne dit rien des relations raciales qui se manifestent concrètement en milieu de travail. Il ne dit rien du supplément d'effort que doivent faire les membres de minorités raciales pour parvenir à certains postes. Il existe donc un tas d'éléments plus subtils dans la discrimination raciale qui n'apparaissent pas dans les données concernant la composition des effectifs et à moins d'étudier directement la structure des organismes, on ne peut pas en prendre conscience.

Mme Browes: Comment pourrait-on modifier le projet de loi pour répondre à vos préoccupations? Que devrait-on ajouter au texte?

M. Li: J'y ai réfléchi avant de venir. J'ai pris un peu de recul et j'ai étudié d'autres textes législatifs. Il est temps à mon avis de considérer les droits de la personne comme un tout. Il faudrait faire l'inventaire des lois actuelles et de ce qu'elles nous apportent.

J'ai pris connaissance de la Loi sur le multiculturalisme, la Loi sur les droits de la personne et quelques autres. Ces lois consacrent indubitablement le principe de la non-discrimination. Ce qui est moins clair, c'est l'application de ce