



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

43^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

Comité permanent de la sécurité publique et nationale

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 032

Le mercredi 2 juin 2021

Président : L'honorable John McKay



Comité permanent de la sécurité publique et nationale

Le mercredi 2 juin 2021

• (1635)

[Traduction]

Le président (L'hon. John McKay (Scarborough—Guildwood, Lib.)): Je crois avoir vu que Mme Lucki est là, de même que le ministre Blair.

Je déclare donc ouverte la 32^e séance du Comité permanent de la sécurité publique et nationale.

Nous nous réunissons conformément à la motion adoptée le 7 décembre dernier pour reprendre l'étude du Rapport final sur la mise en œuvre de l'accord de règlement de Merlo Davidson. Le juge Bastarache a comparu devant le Comité, et je crois qu'il n'y a pas un seul membre du Comité qui n'a pas été ébranlé par ce qu'il avait à dire. Je suis donc reconnaissant envers le ministre et la commissaire de comparaître devant le Comité aujourd'hui.

Nous avons deux heures de séance devant nous. C'est ce dont nous avons convenu, mais nous avons également convenu de nous réserver 15 minutes après les témoignages du ministre et de la commissaire pour discuter à huis clos de ce que nous aurons entendu.

Sur ce, je propose d'entendre la déclaration du ministre, qui dispose de sept minutes pour nous la présenter, puis d'entendre celle de la commissaire, après quoi nous tiendrons tout de suite une période de questions. Le ministre devra nous quitter après une heure, mais nous continuerons la séance. Je ne vois aucun intérêt à interrompre la période de questions, donc nous enchaînerons un tour après l'autre.

Sur ce, je souhaite de nouveau la bienvenue au ministre Blair devant le Comité.

L'hon. Bill Blair (ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie également les membres du Comité de me permettre de comparaître devant eux aujourd'hui pour m'exprimer sur ces questions très importantes.

Si vous me le permettez, monsieur le président, j'aimerais, avant de prononcer mon allocution, exprimer mes sympathies les plus sincères et les plus profondes après la découverte des restes de 215 enfants dans des sépultures anonymes au pensionnat de Kamloops, en Colombie-Britannique. Ces enfants ont été arrachés à leurs parents, ils ont été forcés d'aller au pensionnat, puis n'ont jamais revu leurs familles. Les répercussions tragiques des pensionnats et le rôle qu'a joué le gouvernement du Canada ne pourraient être illustrés de façon plus marquante que par la découverte des corps de ces enfants.

J'aimerais reconnaître le rôle manifeste et indéniable que la GRC a joué dans cette tragédie. Je reconnais aussi le rôle qu'y a joué le gouvernement que nous servons tous aujourd'hui. Au cours des

deux dernières années — et encore aujourd'hui — j'ai passé considérablement de temps avec la commissaire Lucki à discuter du travail de la GRC en vue de la réconciliation. La commissaire m'a garanti que la GRC nous offrirait sa pleine collaboration dans nos efforts pour mieux comprendre les événements de Kamloops. Elle offrira son aide aux diverses collectivités du Canada, selon les besoins.

En ce moment où le Canada est en deuil, avec la Première Nation Tk'emlúps te Secwépemc et tous les peuples autochtones, il est on ne peut plus clair que nous devons continuer de nous efforcer d'améliorer les services offerts aux personnes et aux communautés autochtones du Canada. Je vous remercie de me permettre de m'exprimer sur cette question.

Je suis ici aujourd'hui pour participer à l'étude du Comité sur les questions entourant le rapport du juge Bastarache sur le harcèlement et la discrimination fondés sur le sexe et l'orientation sexuelle à la GRC.

Le rapport Bastarache met en lumière un bien trop grand nombre de cas de harcèlement au travail, de sexisme et d'inconduite sexuelle qui ont profondément touché des femmes et des membres LGBTQ2S+ au sein de la GRC, et peut-être d'autres cas qui n'ont pas été signalés, puisque nous savons qu'il est probable que beaucoup de cas n'aient jamais été dénoncés.

Permettez-moi d'affirmer sans équivoque que tous les Canadiens méritent de se sentir à l'abri du harcèlement et de la violence. C'est pourquoi notre gouvernement a explicitement mandaté la commissaire de la GRC de protéger tous les employés contre ce type de harcèlement et de violence. Après tout, les femmes et les membres de la communauté LGBTQ2S+ qui ont subi ce harcèlement ont dû se demander si le fait de le signaler affecterait leur carrière, leurs chances de promotion ou leur sécurité.

Dès que ce rapport a été publié, j'ai parlé avec la commissaire. J'ai insisté sur le fait que ces comportements inacceptables devaient cesser. Et j'ai déclaré qu'un plan global devait être mis en œuvre pour répondre aux conclusions et recommandations du rapport.

J'ai également parlé abondamment au juge Bastarache de mon engagement à soutenir pleinement la commissaire dans la réalisation des changements nécessaires, ainsi qu'à superviser la réforme de la GRC guidée par ses recommandations.

Aujourd'hui, je suis heureux d'annoncer que la mise en œuvre de nombreuses recommandations du rapport final est en cours. Je sais que la commissaire Lucki parlera plus en détail de ces progrès et des priorités à venir pour répondre aux impératifs d'égalité, mais j'aimerais déjà mentionner quelques points clés.

Tout d'abord, un nouveau centre indépendant pour la résolution du harcèlement (le CIRH) verra le jour ce mois-ci, afin de garantir l'impartialité et la cohérence des décisions et des mesures disciplinaires. Avant avril 2019, les cas de harcèlement sexuel avaient tendance à être traités entièrement en interne. Cette approche ne permettait pas aux survivants de se sentir entendus ou crus, et ne donnait pas non plus l'impression que les délinquants seraient tenus responsables.

Avec la mise en place du CIRH et l'intervention d'enquêteurs externes, nous cherchons à renforcer la confiance, à atténuer les craintes de représailles et de partialité et à garantir que des mesures disciplinaires appropriées seront prises, lesquelles pourraient aller jusqu'au licenciement. L'établissement de ce centre contribuera à combler les lacunes, notamment à accroître la cohérence du processus décisionnel et la rapidité des enquêtes, à remédier au manque d'enquêteurs qualifiés, au manque de suivi, d'outils d'intervention précoce et de cadre de gestion informelle des conflits.

Le CIRH tablera sur le nouveau Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail du Code canadien du travail, en vertu du projet de loi C-65. Malheureusement, il ne suffit pas d'adopter des mesures pour réagir après coup. Il faut également investir massivement dans la prévention du harcèlement en amont.

Ainsi, nous sommes en train d'effectuer l'ACS+ du programme de formation, en plus d'examiner les aspects paramilitaires de la formation à la Division Dépôt. Nous espérons de ce fait modifier la culture de l'organisation en matière de harcèlement et de violence au travail, et ce, dès le début de la carrière d'un membre.

Pour prévenir les représailles ou les récidives, les gestionnaires et les superviseurs recevront les outils et les ressources nécessaires pour mener des activités de rétablissement du milieu de travail. Pour favoriser une plus grande responsabilité, nous assurerons le suivi de ces objectifs dans le processus global de résolution des incidents.

● (1640)

La GRC doit pouvoir repérer, corriger et éliminer efficacement toute forme d'inconduite dans ses rangs. Comme l'expliquera sous peu la commissaire, la GRC lancera un examen externe de ses processus déontologiques et disciplinaires. La commissaire et moi ne sommes pas encore convaincus que nous assistons au genre de changement que l'on attend d'un organisme moderne chargé de faire respecter la loi. Les Canadiens s'attendent à ce que les pires comportements entraînent systématiquement des mesures disciplinaires sévères au sein de la GRC, et c'est aussi ce à quoi je m'attends en tant que ministre.

Ensuite, je suis heureux de vous dire que la GRC a lancé une stratégie complète en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, afin de s'attaquer aux obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes de la diversité. Cette stratégie permettra d'instaurer des pratiques transparentes et responsables; de renforcer la formation et la sensibilisation, et de jeter les bases d'un changement de culture au sein de la GRC. Je sais par ailleurs que la commissaire Lucki vous décrira comment la GRC modernise ses processus de recrutement et d'intégration, notamment grâce à l'adoption de nouveaux outils pour évaluer le caractère et détecter les préjugés.

Nous avons tous le devoir de faire le nécessaire pour empêcher que le harcèlement et la discrimination ne se reproduisent. Les femmes et les membres de la communauté LGBTQ2S doivent se sentir en sécurité lorsqu'ils signalent toute forme de harcèlement, et

ils doivent savoir qu'ils seront entendus, crus et soutenus. Ces dénonciations difficiles doivent faire l'objet d'une enquête transparente et mener à des conséquences tangibles pour les responsables, et il faut soutenir activement les survivants qui s'expriment courageusement.

Nous savons que nous devons travailler dur pour changer la culture qui persiste non seulement à la GRC, mais dans tous les services de police et toutes les organisations paramilitaires. Je sais que la commissaire Lucki partage ma conviction que cette culture doit évoluer et changer. Je continuerai de l'appuyer dans ses efforts pour s'attaquer aux causes profondes de tout cela et moderniser nos programmes de formation, afin d'éviter que des incidents et comportements inacceptables tels que ceux exposés dans le rapport Bastarache ne se reproduisent.

Merci, monsieur le président. J'attends les questions des députés avec impatience.

Le président: Merci, monsieur Blair.

Madame la commissaire Lucki, avez-vous préparé une déclaration que vous souhaitez nous présenter pour commencer?

Commissaire Brenda Lucki (commissaire, Gendarmerie royale du Canada): Oui.

Le président: Très bien. Merci.

[Français]

Comm. Brenda Lucki: Monsieur le président et membres du Comité, bonjour.

[Traduction]

Je vous remercie de m'avoir invitée à vous entretenir des questions importantes soulevées dans le rapport final de l'évaluateur indépendant.

J'aimerais faire remarquer que nous nous trouvons sur un territoire non cédé de la nation algonquine.

Je serai bientôt accompagnée aujourd'hui de Gail Johnson, notre dirigeante principale des Ressources humaines; de Kevin Stringer, notre dirigeant principal de l'Administration, et de Nadine Huggins, notre directrice exécutive des Politiques, Stratégies et Programmes des ressources humaines. Nous serons tous heureux de vous parler aujourd'hui des progrès accomplis par la GRC.

Le rapport de l'évaluateur indépendant a été difficile à lire pour beaucoup, y compris pour moi, mais je suis reconnaissante envers M. Bastarache et son équipe, ainsi qu'envers les femmes qui se sont manifestées, malgré la douleur inévitable que cela leur a causée. En tant que femme à l'emploi de la GRC depuis 34 ans, je jouis d'une vaste expérience de premier plan dans l'organisation.

[Français]

J'ai été témoin de bien des changements et je sais que le travail n'est pas terminé. J'ai le privilège de pouvoir contribuer à notre évolution.

[Traduction]

Ainsi que le juge Bastarache le souligne...

Le président: Excusez-moi un instant, madame la commissaire.

On entend un genre de bruit de fond. Je ne sais pas trop de quoi il s'agit.

Vous pouvez peut-être continuer un peu. Nous essaierons de voir si ce bruit persiste. Merci.

Je m'excuse de vous avoir interrompue.

• (1645)

Comm. Brenda Lucki: Il n'y a pas de souci.

Ainsi que le juge Bastarache le souligne dans son rapport...

Le président: Je pense qu'on entend toujours ce bruit.

Il vient de l'interprétation.

Est-ce que le greffier pourrait intervenir, s'il vous plaît?

Le greffier du Comité (M. Mark D'Amore): Nous sommes en train de nous en occuper, monsieur le président.

Le président: Nous essaierons une dernière fois. Si ce n'est pas concluant, nous suspendons la séance une minute ou deux, le temps de nous organiser.

Je m'excuse encore. Veuillez continuer.

Comm. Brenda Lucki: Je disais qu'ainsi que le juge Bastarache le souligne dans son rapport, « il s'agit d'une mission de longue haleine qui nécessite une vision, un leadership et une détermination sur une période de 10 ans ou plus », ce qui signifie la nécessité de prendre des mesures énergiques aujourd'hui pour ouvrir la voie à un changement à long terme, et c'est exactement ce que nous faisons.

J'ai le mandat de moderniser l'organisation et sa culture, donc de prévenir le harcèlement et les comportements répréhensibles, c'est-à-dire d'établir un cadre pour attirer et maintenir en poste les personnes voulues, parce que nous avons un milieu de travail sain et sans obstacle. Nous devons soutenir nos employés afin de résoudre les problèmes en milieu de travail le plus rapidement possible et créer une culture où les gens n'ont pas peur de s'exprimer.

Il ne suffit pas de cocher machinalement des points sur une liste en fonction du dernier rapport. Il nous faut remettre en question nos normes, faire preuve de créativité et d'ouverture, écouter les gens concernés, établir une relation de confiance et maintenir une perspective à long terme.

Depuis que je suis à la tête de l'organisation, nous avons adopté une voie holistique. Mon but est de faire en sorte que peu importe la personne en poste, le changement va se poursuivre parce que nous avons établi un cadre favorable. Nous avons axé notre démarche sur quatre éléments: la gouvernance responsable; le leadership inclusif; l'équité, la diversité et l'inclusion; des mécanismes de résolution fiables. En maintenant le cap, nous avons déjà fait avancer les choses sur de nombreux points soulevés dans le rapport.

Mon but n'est pas de vous énumérer une longue liste de mesures — je veux plutôt souligner les principaux secteurs de changement.

Premièrement, nous avons élargi la diversité au sommet, ce qui a un effet symbolique et des répercussions concrètes — non seulement les personnes issues de la diversité peuvent se reconnaître parmi nos cadres supérieurs, mais notre prise de décisions s'en trouve améliorée. Mon équipe de gestion supérieure est plus diversifiée et équilibrée, que ce soit sur le plan de membres féminins, civils ou issus d'autres groupes de la diversité.

Par exemple, plus de 50 % de nos commandants sont des femmes. Nos discussions s'en trouvent améliorées et nous avons changé notre façon d'aborder les problèmes à la GRC. En outre,

nous collaborons désormais avec notre conseil consultatif de gestion externe, ce qui ajoute encore à notre expertise et à la diversité.

Deuxièmement, nous n'avons ménagé aucun effort pour élaborer un nouveau modèle de gestion des plaintes de harcèlement. Je suis heureuse d'annoncer le lancement du Centre indépendant de résolution du harcèlement, le 30 juin prochain. Conformément aux recommandations, ce centre est non subordonné à la hiérarchie et fait appel à des enquêteurs externes, afin de constituer un organe fiable et impartial.

Nous croyons que cet organe permettra d'améliorer la confiance des gens et qu'il les incitera à se manifester. Le Centre est également axé sur la prévention — en fournissant des outils de gestion informelle des conflits pour résoudre les situations à l'échelon le plus bas possible et analyser les éléments qui permettent de prévenir les comportements répréhensibles.

Il reste encore fort à faire. Nous entamerons sous peu un examen externe de nos processus déontologiques et disciplinaires afin de nous assurer que nos sanctions sont efficaces et conformes aux attentes actuelles.

Troisièmement, nous disposons de nouveaux outils pour repérer et éliminer la discrimination systémique. L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) est une méthode adoptée à l'échelle de l'organisation, à commencer par nos cadres supérieurs dans leur prise de décisions. Cette approche nous offre la perspective nécessaire pour repérer les obstacles qui se posent aux femmes et aux groupes issus de la diversité et nous permet de voir les choses sous un autre angle.

L'ACS+ a donné lieu à toute une série de changements mineurs, mais concrets: nos uniformes sont plus inclusifs, notre processus d'avancement est plus équitable; nos politiques de prix et de distinctions honorifiques permettent désormais de comptabiliser comme période de service les congés sans solde pris en congés parentaux; nous avons supprimé les obstacles à l'égard des postulants du Nord dans notre processus de recrutement.

Je pourrais citer bien d'autres exemples encore, mais pris dans leur ensemble, ils ont des répercussions concrètes.

Par ailleurs, nous avons récemment adopté notre toute première stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion pour orienter et évaluer les améliorations en la matière dans l'organisation.

Quatrièmement, nous nous sommes engagés à moderniser notre processus de recrutement; nous prenons le temps qu'il faut pour opérer les changements nécessaires. Il s'agit d'abord de déterminer le genre de personnes que nous voulons attirer en 2021. Les temps ont changé, tout comme les attentes.

Le rôle du policier est complexe, et nous savons qu'il doit posséder tout un éventail de compétences. Nous avons consulté des experts de l'extérieur pour définir les qualités et les aptitudes nécessaires aux fonctions de la police moderne. Nous adoptons de nouveaux outils pour évaluer les attributs recherchés, notamment pour déceler des éléments comme les croyances racistes et sexistes, comme le conseillait le Comité lors d'une séance précédente.

• (1650)

[Français]

Nous avons révisé nos stratégies de recrutement afin de nous assurer que nos recruteurs reflètent la diversité que nous recherchons. Nous continuerons de revoir chaque aspect de notre processus de recrutement pour faire en sorte qu'il soit moderne et exempt d'obstacles.

[Traduction]

Enfin, nous sommes déterminés à promouvoir le leadership. Le leadership et la philosophie adoptés au sommet constituent une priorité pour moi. Il m'importe de m'entourer de leaders issus de la diversité. Nous avons adopté la notion de leadership fondé sur le caractère dans nos processus de formation et de perfectionnement des leaders.

Dans le passé, nous avons été habiles à mesurer et à parfaire les compétences opérationnelles. Désormais, nous devons faire de même pour évaluer et parfaire le caractère et le jugement. Selon nous, le modèle du leadership fondé sur le caractère peut changer la donne en nous permettant d'affecter la bonne personne au bon poste. C'est une approche que nous voulons intégrer d'emblée auprès des postulants, et développer tout au long de la carrière des employés.

[Français]

Pour moi, la GRC doit attirer des gens remarquables dans un milieu de travail accueillant et inclusif, qui embrasse la diversité; c'est la clé de l'excellence pour notre organisation.

[Traduction]

Je vous ai donné quelques exemples où nous avons mis en œuvre des changements concrets, et je continue d'observer des changements au quotidien. Je reconnais aussi qu'il reste des questions importantes à résoudre dans notre organisation, et dans la société en général, pour atteindre l'équité. L'évaluateur indépendant en a soulevé quelques-unes, comme la nécessité d'apporter un meilleur soutien aux parents, ce qui est déterminant pour la participation des femmes au marché du travail, dans tous les secteurs.

Notre vaste territoire pose aussi de grands défis: il peut être difficile d'obtenir les ressources nécessaires pour soutenir pleinement nos employés. Il nous faut des solutions novatrices; ce n'est pas nécessairement une question d'augmenter les ressources, mais de trouver de nouvelles façons de faire. Par exemple, nous pouvons envisager différents modèles de prestation des services qui profiteront tant à la collectivité qu'à nos employés, comme le modèle de services par navette aérienne dans certaines régions du Nord.

Je n'ai pas toutes les solutions aujourd'hui, mais je sais que pour atteindre l'équité, il nous faut travailler de concert pour résoudre les enjeux que je viens d'évoquer. Je suis déterminée à continuer de promouvoir le changement et la modernisation, tout comme mon équipe de gestion supérieure. Je suis déterminée à écouter les personnes les plus touchées par ces questions et à élargir ce cercle.

Je suis déterminée à collaborer avec les autres pour envisager les moyens d'aborder ces questions ensemble. Je serai donc heureuse d'entendre vos commentaires, vos idées et vos suggestions. Votre compétence et votre influence sont précieuses et aideront mon équipe à trouver des solutions. J'ai hâte d'en discuter avec vous aujourd'hui.

[Français]

Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie, commissaire Lucki.

Sur ce, nous entamerons la période de questions. Chaque intervenant disposera de six minutes, dans un premier temps, et nous procéderons dans cet ordre: M. Motz, Mme Khera, Mme Larouche et M. Harris.

Monsieur Motz, vous avez la parole pour six minutes, s'il vous plaît.

M. Glen Motz (Medicine Hat—Cardston—Warner, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie la commissaire et le ministre d'être parmi nous aujourd'hui.

Ma première question s'adresse au ministre.

Monsieur le ministre, vous et moi partageons le même genre de bagage, nous avons tous deux dirigé des services de police municipaux rattachés à un organisme de gouvernance, soit à une commission de police. En novembre dernier, quand ce rapport est sorti, vous avez affirmé qu'un bon maintien de l'ordre commence par une bonne gouvernance, et je ne saurais être plus d'accord avec vous.

Où en êtes-vous dans la mise en œuvre d'une bonne gouvernance à la GRC?

L'hon. Bill Blair: Merci beaucoup, monsieur Motz.

Je suis d'accord avec vous. Je conviens que de par notre expérience des services de police municipaux, nous avons tous deux connu un modèle de gouvernance différent. Je peux vous dire que nous poursuivons nos discussions, d'abord et avant tout sur le maintien de l'ordre dans les communautés autochtones. Je suis certain que vous savez que nous sommes en train d'élaborer conjointement un nouveau cadre législatif pour les services de police autochtones. Le nouveau modèle de gouvernance pour le maintien de l'ordre dans les Premières Nations est au cœur de nos discussions et sera l'épine dorsale du nouveau cadre législatif.

Nous poursuivons aussi nos discussions sur les contrats de maintien de l'ordre dans nos provinces et nos territoires. Bon nombre d'entre eux envisagent déjà d'adopter leur propre loi sur les services de police, et nous discutons entre nous de nouveaux modèles de gouvernance possibles au sein de la GRC.

Il ressort très nettement de ces discussions une chose dont nous avons déjà parlé aujourd'hui, c'est-à-dire qu'il faut établir un mécanisme externe et indépendant d'examen des plaintes, mais aussi que nous avons vraiment besoin du nouveau mécanisme de résolution du harcèlement que nous avons annoncé. Nous...

M. Glen Motz: Merci, monsieur le ministre. Cela me mène à ma prochaine question.

Dans son rapport, le juge Bastarache a indiqué que la réforme nécessaire au sein de la GRC ne pourra se produire « sans pression extérieure ». Vous avez affirmé avoir déjà lancé un examen externe de la GRC et que vous en auriez plus à nous dire « dans les prochaines semaines ». C'était il y a déjà sept mois, en novembre.

Qu'avez-vous fait exactement pendant ce temps pour lancer cet examen externe? De quoi s'agit-il exactement?

• (1655)

L'hon. Bill Blair: Oui, la toute première chose que nous avons cherché à faire en réponse directe au rapport Bastarache a été d'établir un mécanisme d'examen externe des plaintes pour la résolution des cas de harcèlement. Nous travaillons en étroite collaboration avec la GRC à la mise sur pied du CIRH. Cela représente un investissement de 32 millions de dollars, plus 8 millions de dollars en dépenses de fonctionnement, pour l'établissement de nouveaux processus externes et la prise de mesures de manière indépendante. Je pense que c'était le besoin le plus grand.

Nous avons également dû nous assurer de nous conformer au projet de loi C-65 et au Code canadien du travail. Nous en avons fait une priorité, mais le travail se poursuit, comme la commissaire l'a souligné.

M. Glen Motz: Monsieur le ministre, j'aurais encore deux questions à vous poser. Je vous remercie de cette réponse.

J'aimerais savoir si vous pourriez nous présenter des documents, des rapports de consultations et un état des progrès au sein de votre ministère et de la GRC pour la réalisation de cet examen externe. Ce serait fantastique.

L'autre question que je souhaite vous poser concerne les nombreuses allégations qu'on trouve dans le rapport Bastarache, qui indiquent sans équivoque qu'il y a eu beaucoup de criminalité de la part d'agents de la GRC envers d'autres agents de la GRC.

Vous êtes-vous assuré de lancer les enquêtes criminelles nécessaires ou avez-vous insisté pour que des enquêtes soient menées sur les membres de la GRC qui auraient commis les infractions mentionnées dans le rapport Bastarache?

Je m'arrêterai là et vous laisserai d'abord répondre à cette question.

L'hon. Bill Blair: C'est une question que j'ai abordée directement avec le juge Bastarache, parce que ce sont là des allégations très graves, qu'il n'a pas détaillées dans son rapport, puisqu'il n'y a pas nommé les personnes concernées, par respect pour les victimes. Comme vous pouvez le comprendre, nous devons avant tout respecter la volonté des victimes avant de déclencher une enquête criminelle.

Permettez-moi de vous mentionner que j'ai eu de nombreuses discussions avec le juge Bastarache également sur la réponse inadéquate des autorités disciplinaires devant ces comportements vraiment scandaleux et inacceptables au sein de la GRC. Il apparaît évident que la GRC doit se doter de mécanismes disciplinaires plus efficaces et plus adaptés pouvant, au besoin, aller jusqu'à l'enquête criminelle et au dépôt d'accusations criminelles.

Il est fondamental dans ce contexte de respecter la volonté des victimes dans la résolution des incidents, mais il ne fait aucun doute que ces comportements sont totalement inacceptables et qu'ils nécessitent une réponse ferme pouvant aller jusqu'au congédiement et à des poursuites criminelles.

M. Glen Motz: Merci, monsieur.

Le juge Bastarache a découvert et indiqué dans son rapport que bon nombre des pires contrevenants au sein de la GRC, pour ce type d'inconduite, étaient des hauts gradés. Il est même allé jusqu'à dire qu'il y avait 15 récidivistes, pour reprendre le terme qu'il a utilisé, qui sont des hauts gradés.

Je crois qu'une question évidente se pose ici: combien d'entre eux travaillent toujours au sein de la GRC et quelles directives avez-vous données pour que ces prédateurs soient démis de leurs fonctions?

L'hon. Bill Blair: Je crois que quiconque se rend coupable de tels comportements ne devrait pas avoir le droit de porter l'uniforme de la GRC et qu'il faut discipliner ces personnes plus efficacement. Bien sûr, le processus disciplinaire relève de la commissaire, mais nous avons eu de nombreuses discussions pour accroître la rigueur dans ce processus. Peut-être que si vous nous laissez un peu plus de temps, elle pourrait vous expliquer son travail à cet égard.

M. Glen Motz: Merci, monsieur le ministre.

Le président: Merci, monsieur Motz.

M. Motz a demandé des documents, mais je ne vous ai pas entendu vous engager à nous les fournir.

M. Glen Motz: Je suis désolé, monsieur le président, si j'ai omis d'en faire le suivi. Je savais que mon temps était limité. J'aimerais que ces documents soient fournis au Comité.

Le président: Merci.

Sur ce, monsieur Fisher, vous avez six minutes, s'il vous plaît.

M. Darren Fisher (Dartmouth—Cole Harbour, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie la commissaire d'être parmi nous.

Monsieur Blair, merci beaucoup d'être ici. Merci de votre témoignage d'une si grande qualité au Comité.

Il me semble bien vous avoir entendu dire, dans votre exposé, que vous déployiez des efforts pour examiner les aspects paramilitaires à la GRC.

Je suis nouveau à ce comité et je constate que les autres membres connaissent ce rapport infiniment mieux que moi. Quoi qu'il en soit, il me semble plutôt archaïque de vouloir détruire une personne pour qu'elle se reconstruise comme on le souhaite, et je ne peux pas concevoir que cela ne crée pas d'énormes problèmes plus tard. Quand mes collègues ont étudié ce rapport, ils ont entendu de nombreux témoins et experts leur dire qu'il fallait remédier à la situation.

J'aimerais savoir si vous pouvez parler un peu au Comité aujourd'hui de cette structure paramilitaire que la GRC et vous comptez examiner.

• (1700)

L'hon. Bill Blair: Merci beaucoup, monsieur Fisher.

C'est une question très importante, et pas seulement pour la GRC, pour tous les services de police du pays. Je pense que la GRC reconnaît qu'un service de police moderne doit bien réfléchir aux critères de mérite qu'il utilise au moment de l'embauche.

Je crois que la GRC recrute des personnes extraordinaires en ses rangs. Cependant, il importe de bien réfléchir au recrutement, à la formation et au déploiement des agents pour que la culture au sein de la GRC soit plus accueillante pour les personnes issues des groupes de la diversité et les femmes. Cela me semble absolument essentiel, et c'est ce à quoi s'affaire la GRC.

Nous avons déjà parlé de la stratégie en matière de diversité et d'inclusion qu'elle est en train de mettre en oeuvre. Je dois souligner au Comité que l'une des raisons pour lesquelles nous avons sélectionné la commissaire à ce poste, c'est parce que nous croyons en son aptitude incomparable à susciter un changement au sein de l'organisation. Cependant, je dois admettre, pour en avoir vécu l'expérience dans un autre service de police, que la tâche est colossale.

Nous avons confié à la commissaire un mandat très explicite, dont elle s'acquitte avec zèle. C'est avant tout une question de leadership, comme elle l'a déjà indiqué, et elle a déjà apporté des changements importants à la tête de la GRC. Je crois qu'elle envoie un message très fort qui témoigne de l'importance de la diversité et de l'inclusion, des perspectives diverses dans le maintien de l'ordre.

Tout cela va causer et nécessiter une réforme importante de la culture policière, que le juge Bastarache a qualifiée de « toxique ». Cette réforme va bon train sous la gouverne de la commissaire, et je pense que notre gouvernement, comme l'ensemble des Canadiens, a la responsabilité d'appuyer la GRC pendant qu'elle apporte ces changements importants à une culture que le juge Bastarache avait tout à fait raison de dénoncer.

La commissaire travaille sans relâche avec toute son équipe. Le changement opère lentement, mais sûrement, et nous voulons continuer de ne ménager aucun effort pour accélérer ce travail.

M. Darren Fisher: Merci beaucoup, monsieur Blair. Cela fait parfaitement le pont avec ma prochaine question, qui s'adresse à la commissaire.

Dans ce rapport, comme vous l'avez dit, monsieur Blair, la culture au sein de la GRC est carrément qualifiée de « toxique ». On y lit que des forces extérieures sont nécessaires pour s'attaquer à ce grave problème. Je sais que cela représente beaucoup pour les gens de ma circonscription de Dartmouth-Cole Harbour et de partout au Canada, puisqu'ils ont cette question très à coeur.

J'aimerais demander à la commissaire quelles mesures concrètes elle met en place pour remédier au problème. M. Motz a abordé le même sujet dans une question adressée au ministre, mais la GRC consulte-t-elle des organismes externes pour résoudre le problème, madame la commissaire?

Comm. Brenda Lucki: Comme le ministre l'a mentionné, on m'a donné le mandat strict de moderniser la GRC et d'en transformer la culture. Par conséquent, nous sollicitons l'avis de divers organismes externes et indépendants et de diverses personnes pour régler ce problème de culture dans le milieu de travail.

Je dois d'abord souligner que le gouvernement a établi en 2019 le Conseil consultatif de gestion de la GRC, qui est là pour fournir des conseils externes à l'administration de la GRC, à ses hauts dirigeants et à moi-même. Le gouvernement lui a confié la responsabilité de nous conseiller sur la culture en milieu de travail, soit sur l'enjeu même au cœur du rapport du juge Bastarache.

Depuis son établissement, ce conseil a bousculé la façon de penser au sein de la GRC en lui fournissant des conseils réfléchis sur diverses questions. Il a surtout grandement contribué à la création du Centre indépendant pour la résolution du harcèlement. Il avait d'ailleurs créé un groupe spécial juste pour cela.

J'ai lancé plusieurs initiatives au cours des trois dernières années pour moderniser la culture et la gestion de la GRC. Nous avons mis divers groupes, personnes et experts à contribution, y compris l'Association of Black Law Enforcers. Il y a également le Comité

consultatif du commissaire sur la diversité, le Comité consultatif national sur les questions autochtones, le Comité consultatif sur l'expérience vécue par les Autochtones, le comité mixte du gouvernement du Canada sur l'équité en matière d'emploi, le groupe Servir avec fierté, le Caucus des employés fédéraux noirs et le Réseau des femmes exécutives.

Tout cela permet beaucoup de consultations, et la stratégie EDI nous procure une structure claire pour prendre des mesures concrètes afin de contrer le racisme et la discrimination et de favoriser l'inclusion au sein de l'effectif de la GRC ainsi que dans la façon dont l'organisation offre ses services aux collectivités.

Nous essayons d'entendre le plus grand nombre de personnes possible parmi toutes celles susceptibles d'être touchées par nos décisions, afin de prendre de meilleures décisions, des décisions plus adaptées à toutes ces personnes.

• (1705)

M. Darren Fisher: Très bien.

Madame la commissaire, vous avez parlé de processus de recrutement modernes. J'aimerais, pendant le peu de temps qu'il me reste, que vous nous mentionniez quelques-uns de vos nouveaux outils pour détecter les préjugés.

Comm. Brenda Lucki: Nous avons mis en place un processus de présélection qui nous permet, en fait, de repérer les attitudes discriminatoires et les comportements racistes. C'est vraiment encourageant. Auparavant, nous examinions certaines des compétences et l'expérience, mais maintenant nous examinons le caractère des candidats et nous examinons les tests de préjugés implicites à cet égard — alors, c'est à suivre.

Le président: Merci, monsieur Fisher.

[Français]

Madame Larouche, je vous souhaite la bienvenue de nouveau au Comité. Vous avez la parole pour six minutes.

Mme Andréanne Larouche (Shefford, BQ): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie monsieur le ministre de sa présence. Je remercie également la commissaire, madame Lucki, de ses remarques préliminaires très intéressantes au sujet d'un dossier dans lequel nous constatons avec tristesse qu'il y a encore, en 2021, beaucoup de travail à faire pour parler d'inclusion et de diversité et pour contrer la masculinité toxique et la culture sexualisée.

Au Comité permanent de la condition féminine, dont je suis membre, je discute parfois de ces problèmes en ce qui concerne les Forces armées, mais on se rend compte que cette culture se retrouve également au sein de la GRC, et le rapport Bastarache nous le prouve malheureusement.

Monsieur le ministre, dans vos remarques préliminaires, vous avez dit regretter que, malgré les efforts et le travail accompli, la GRC ne soit pas l'organisation moderne que vous souhaitiez. J'aimerais que vous nous en disiez davantage sur ce qui permettrait à la GRC d'être plus moderne, selon vous.

[Traduction]

L'hon. Bill Blair: Merci beaucoup, madame Larouche, et je pense que c'est une question très importante.

La GRC a valeur d'icône au Canada et elle est très respectée dans le monde entier, mais nous avons vu qu'il y avait eu certains incidents. Je pense que le rapport Bastarache nous a révélé très clairement que certains éléments de l'environnement de travail au sein de la GRC ne sont pas aussi favorables et accueillants qu'ils devraient l'être pour les femmes et les personnes d'origines diverses qui font partie de son organisation. Je pense que la commissaire a entrepris un travail très encourageant à cet égard, mais je tiens à souligner qu'il y a encore beaucoup de travail à faire.

Nous le constatons également dans notre relation, et c'est une chose dont nous sommes très conscients. Je pense que les événements récents ont permis à tout le monde de le comprendre. La relation entre la GRC et divers groupes, en particulier les Autochtones de notre pays, est troublée par une longue histoire de relations difficiles entre la GRC et les Autochtones du Canada, et malgré les nombreux progrès réalisés, il reste beaucoup de travail à faire.

Je pense que c'est quelque chose qui importe beaucoup pour les principes de réconciliation, mais aussi parce que rien n'est plus important que la confiance que nous pouvons avoir dans la relation que la police entretient avec le public qu'elle a juré de servir et de protéger. Gagner la confiance des gens que l'on sert est un travail de tous les jours, et un seul incident malheureux ou la conduite inappropriée d'une personne peut réduire cette confiance à néant.

Je sais que la commissaire s'efforce toujours de mériter la confiance des Canadiens, et nous reconnaissons que, dans une grande organisation paramilitaire, il est impératif d'avancer constamment dans le sens d'une réforme. Cela comprend l'intégration d'une plus grande diversité de points de vue au sein de la GRC, de personnes qui ont une expérience autre, de femmes, d'Autochtones et de personnes issues de communautés racialisées. Cette diversité de perspectives aidera l'organisation à progresser. La GRC et la commissaire le reconnaissent, et elles ont beaucoup de travail à faire par l'intermédiaire du recrutement et de la formation quant à la façon de traiter les personnes au sein de l'organisation.

Comme je l'ai déjà mentionné à M. Motz, je pense également que les services de police doivent rendre des comptes de manière transparente aux personnes qu'ils servent, et c'est pourquoi nous travaillons à l'amélioration de la structure de gouvernance des services de police de la GRC dans tout le pays.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Vous avez bien fait, monsieur le ministre, de commencer votre allocution en offrant vos condoléances aux peuples autochtones pour la tragédie de Kamloops, c'est-à-dire la découverte des restes de 215 enfants. J'ai participé au débat d'hier soir, et je pense aux mères et aux familles de ces gens qui sont décédés. Je leur offre également mes condoléances.

Parlant des peuples autochtones, vous avez beaucoup parlé de la diversité et de l'importance de redonner confiance en cette importante organisation qu'est la GRC. Vous avez glissé un mot au sujet de l'une des principales recommandations, c'est-à-dire la création d'un organe indépendant. Vous avez parlé de 32 millions de dollars et dit que c'était en cours. J'aimerais avoir une mise à jour afin de savoir où en est cette importante recommandation.

• (1710)

[Traduction]

L'hon. Bill Blair: Merci beaucoup, madame Larouche. C'est une autre question très importante.

Le Centre indépendant pour la résolution du harcèlement, qui est ce qui a été recommandé, va être lancé le 30 juin. La GRC a travaillé très fort sur un certain nombre de choses. Le centre va se concentrer sur la prévention, ce qui comprendra des campagnes de sensibilisation et d'éducation. Il donnera accès à des formations pour les superviseurs. Cette entité vise à améliorer la confiance des membres de la GRC et à répondre aux préoccupations de ces derniers grâce à un nouveau modèle indépendant et extérieur à la chaîne de commandement, qui fera appel à des enquêteurs externes.

Nous sommes en train de dresser une liste d'enquêteurs experts évoluant à l'extérieur de la GRC, qui mèneront les enquêtes, tireront des conclusions et formuleront des recommandations aptes à « réparer » le milieu de travail. Je crois que l'externalisation de ce processus et le recours à des personnes extérieures à la chaîne de commandement permettront de donner l'assurance aux victimes de harcèlement en milieu de travail que leurs plaintes seront prises très au sérieux, qu'elles seront crues et soutenues, et qu'elles ne subiront pas de contrecoups ou de représailles pour avoir porté plainte.

Je pense qu'il s'agit d'une innovation très importante, mais qu'il faudra aussi un investissement significatif dans la prévention et pas seulement dans la réponse au harcèlement lorsqu'il se produit sur le lieu de travail.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: En fait, si je comprends bien, c'est à venir.

J'aimerais aussi entendre Mme Lucki, qui a parlé de compétences opérationnelles.

Madame Lucki, pourriez-vous nous dire rapidement ce que signifie « la bonne personne au bon poste »?

[Traduction]

Le président: Malheureusement, nous allons devoir suspendre cette question parce que Mme Larouche a épuisé le temps qu'elle avait.

Monsieur Harris, vous avez six minutes.

M. Jack Harris (St. John's-Est, NDP): Merci, monsieur le président.

Merci, monsieur le ministre, de vous joindre à nous. Je sais que votre collègue de Dartmouth—Cole Harbour vous a appelé Bill. Je suis heureux de le faire en privé et en société, mais puisque vous êtes ici en votre qualité officielle de ministre de la Couronne, je vais vous appeler monsieur le ministre. Nous comptons sur vous en tant que personne responsable pour parler au nom du gouvernement et répondre aux graves questions qui nous préoccupent.

En réponse à la question de ma collègue du Bloc, vous avez dit que le juge Bastarache a constaté que la GRC n'était pas aussi favorable qu'elle devait l'être envers les femmes. J'appellerais peut-être cela l'euphémisme de l'année, mais l'année est très jeune.

La réponse que M. Bastarache a donnée au Comité était bien différente de cela. En fait, il a dit au sujet de la GRC que le milieu de travail comportait des traits de discrimination systémique fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle et la race, y compris des cultures de travail toxiques caractérisées par de la misogynie, de l'homophobie, du racisme et de la violence interpersonnelle, y compris de la violence sexuelle. Il a déclaré qu'on y empêchait les femmes et les personnes LGBTQ2S d'obtenir des promotions, des formations et des affectations de travail sur un pied d'égalité avec les autres candidats, et que les personnes lésées ont été punies pour avoir tenté de porter plainte.

Ce n'est pas exactement le portrait que vous en avez brossé.

Il est allé plus loin, et je veux que vous abordiez ce point particulier. Il a dit qu'il n'avait pas confiance dans la capacité de l'institution à changer — et je pense que les membres du Comité ont été frappés par la force de cette observation, à savoir qu'il n'avait pas confiance — et qu'aucune issue n'était envisageable sans une forme de pression soutenue et indépendante venue de l'extérieur.

Je tiens à vous signaler que cette pression ne devrait pas venir des membres du Parlement et des comités parlementaires, mais bien d'une structure de gouvernance. Vous y avez fait référence lorsque vous avez parlé des services de police contractuels de la GRC. Qu'en est-il de la GRC elle-même? Qu'en est-il d'un conseil de surveillance indépendant, comme ceux qui régissent les forces policières civiles à l'échelle du pays?

Seriez-vous favorable à une telle mesure pour garantir qu'une pression externe soutenue, permanente et indépendante soit exercée sur la GRC afin de permettre les changements qui s'imposent?

• (1715)

Le président: Monsieur Harris, avant que le ministre Blair ne réponde, pourriez-vous lever votre micro? Les interprètes ont beaucoup de mal à vous entendre.

Monsieur le ministre, c'est à vous.

L'hon. Bill Blair: Merci beaucoup, monsieur Harris.

Tout d'abord, permettez-moi d'être très clair. Je n'avais aucunement l'intention de banaliser ce que je crois être le comportement flagrant et totalement inacceptable dont ont été victimes les femmes et les membres LGBTQ de la GRC, comme le souligne le rapport Bastarache. Ces comportements sont totalement inacceptables. Si je n'ai pas réussi à les décrire et à les dénoncer aussi clairement qu'il le fallait, permettez-moi de corriger cela maintenant, car je crois que ce sont des comportements proprement inacceptables.

J'ai également discuté avec le juge Bastarache de la nécessité de soumettre la GRC à une surveillance et à une gouvernance externes. Je pense qu'il est très important pour la confiance du public qu'il y ait une bonne gouvernance. Nous travaillons certainement en ce sens avec le nouveau cadre législatif pour les services de police autochtones, ce qui nous permettra de régler les problèmes de gouvernance pour cet aspect de la prestation des services de la GRC.

Il y a un certain nombre d'autres aspects que je voudrais souligner. Par exemple, nous avons travaillé et continuons de travailler avec le comité d'examen des plaintes relatives à la GRC que notre gouvernement a mis sur pied. Je pense que des améliorations importantes doivent être apportées. J'ai l'intention de présenter des mesures législatives pour que ces améliorations soient apportées au processus d'examen des plaintes.

M. Jack Harris: Si je peux me permettre de vous interrompre... Oui, nous aimerions voir cela. Nous ne l'avons pas vu dans la dernière version du projet de loi qui a été présentée avant la prorogation.

Permettez-moi de vous demander ceci. Vous avez également fait référence au CIRH, que vous décrivez comme un centre indépendant pour la résolution du harcèlement. À mes yeux, avec les objectifs d'éducation et de formation en matière de prévention qui ressemblent davantage au genre de choses auxquelles j'ai pris part et qui étaient une sorte de médiation pour la résolution de conflits, par opposition à, en fait, s'assurer que les personnes qui sont coupables de harcèlement sexuel grave, y compris des viols, par exemple... L'ancien juge Bastarache a répertorié 131 affaires qui s'inscrivaient dans cette définition.

Qu'a-t-on fait pour veiller à ce que les auteurs d'infractions criminelles graves commises dans le cadre de leurs interactions avec d'autres membres de la GRC soient effectivement traduits en justice? Qu'est-ce qui a été fait pour assurer le suivi du problème identifié — par opposition à un règlement de différends — et, en fait, pour débusquer les responsables et s'assurer qu'ils répondent de leurs actes?

L'hon. Bill Blair: Monsieur Harris, toute personne qui se livre à de tels comportements devrait être poursuivie avec toute la rigueur de la loi et emprisonnée. À mon avis, une telle personne n'a pas le droit d'être un policier. Le gouvernement du Canada ne mène pas d'enquêtes criminelles, mais je crois que lorsqu'il y a des preuves — et encore une fois, il faut respecter les souhaits des survivants quant à notre façon de procéder —, je soutiens fermement que les personnes qui adoptent ces comportements clairement criminels devraient être poursuivies avec toute la rigueur de la loi et traduites en justice.

Le président: Merci, monsieur Harris.

L'hon. Bill Blair: Je le répète: le gouvernement ne mène pas d'enquêtes criminelles, mais je suis très favorable à l'idée que ces personnes soient traitées comme il se doit.

Le président: Cela nous amène à notre deuxième série de questions. Nous allons commencer notre deuxième série de cinq minutes avec Mme Stubbs. Suivront Mme Damoff, Mme Larouche, M. Harris, M. Van Popta et un libéral qui sera désigné plus tard.

Madame Stubbs, allez-y. Vous avez cinq minutes.

Mme Shannon Stubbs (Lakeland, PCC): Merci, monsieur le président.

Je veux simplement revenir sur ma question [*Difficultés techniques*].

Le président: Vous êtes en sourdine, madame Stubbs.

Mme Shannon Stubbs: Je suis désolée. J'ai de sérieux problèmes de « connexion rurale » aujourd'hui. Je vous remercie, monsieur le président.

Je vais revenir sur une chose que M. Motz a dite et avec laquelle M. Harris a terminé.

Monsieur le ministre, puis-je vous demander de clarifier certaines choses ici? Plutôt que de répéter notre indignation commune sur ces questions, pouvez-vous nous donner des précisions sur les conséquences? Êtes-vous en train de dire que sur les 3 000 plaintes, les 131 affaires légitimes et les 15 auteurs en série et récidivistes, pas une seule accusation criminelle n'a été portée, et que vous ne faites rien à ce sujet?

• (1720)

L'hon. Bill Blair: Madame Stubbs, je ne suis plus policier. La responsabilité de mener des enquêtes criminelles et des enquêtes disciplinaires incombe à la commissaire. Je crois donc qu'il serait plus judicieux de diriger cette question vers elle.

Mme Shannon Stubbs: Commençons par vous, cependant, en tant que ministre responsable devant les Canadiens. Qu'allez-vous faire à ce sujet?

L'hon. Bill Blair: J'ai travaillé en étroite collaboration avec la GRC pour réformer le processus de résolution des plaintes. Nous travaillons avec la GRC pour appuyer les changements que nous avons demandés et nous avons inclus ces enjeux dans le mandat de la commissaire. En outre, nous fournissons à Mme Lucki le soutien et les ressources dont elle a besoin pour donner suite à ces demandes.

Mme Shannon Stubbs: Vous pouvez comprendre que cela semble un peu curieux. Les Canadiens s'attendraient à ce que vous fassiez preuve de leadership, d'autant plus que, avec votre gouvernement, le premier ministre et les ministres du cabinet ont montré une certaine propension à ne pas avoir de problème à s'investir dans les décisions des poursuites publiques. Cependant, nous laisserons votre réponse telle quelle.

Vous avez dit que le lancement de cet organe d'examen indépendant se ferait le 30 juin. Tout d'abord, je constate que lorsque le juge Bastarache était au Comité, soit un mois après que son rapport ait été rendu public — c'était il y a sept mois —, il ne vous avait pas encore parlé. Je suis heureuse d'entendre, comme vous l'avez dit dans votre déclaration liminaire, que vous avez réussi à le faire au cours des sept derniers mois. Je note également qu'il a dit qu'il avait déjà parlé à la commissaire Lucki. Il a dit:

Elle a reconnu le manque de leadership dans le passé, et m'a assuré de sa volonté de s'attaquer à tous les problèmes. Elle a ajouté qu'elle s'efforçait d'obtenir plus de soutien à son endroit de la part de l'administration centrale, et même dans la supervision des différents districts — les grands districts, comme les provinces. En ce sens, j'ai senti une meilleure compréhension, au sein de la GRC, de ce qu'il faut faire.

Pour que les choses soient claires, c'est ce que le juge Bastarache a dit à propos de la réponse de la GRC au rapport alors que vous ne lui aviez pas encore parlé.

Cela étant dit, pouvez-vous confirmer ce que vous allez faire pour vous assurer qu'il y aura un examen, que des mesures seront prises et qu'il y aura des conséquences — soit par l'intermédiaire du nouvel organisme qui est en train d'être mis en place ou d'un autre organisme — pour les 3 000 plaintes, les 131 cas légitimes et les 15 récidivistes?

L'hon. Bill Blair: Tout d'abord, le gouvernement a fourni un financement de 32 millions de dollars pour l'établissement du Centre indépendant pour la résolution du harcèlement. J'ai également consulté le ministère du Travail afin d'assurer qu'il y ait conformité avec les règlements du Code canadien du travail concernant la prévention du harcèlement et de la violence au travail. C'est l'une de mes responsabilités. Avec ce budget, madame Stubbs — et vous

vous souvenez peut-être d'avoir voté contre —, nous avons fourni les ressources nécessaires pour que cela soit fait.

Nous poursuivons le travail, et j'ai eu un certain nombre de discussions avec la commissaire sur ce qu'il conviendra de faire pour garantir que le Centre indépendant pour la résolution du harcèlement soit vraiment un organisme entièrement externe. Il y a encore un peu...

Mme Shannon Stubbs: D'accord. Je vais demander à la commissaire...

L'hon. Bill Blair: ... de travail à faire à cet égard, mais nous avançons.

Mme Shannon Stubbs: Merci, monsieur le ministre. J'interrogerai la commissaire à ce sujet tout à l'heure. J'ai une autre question pour vous.

Permettez-moi de citer un passage du rapport du juge Bastarache. C'est à la page 48:

Il convient de noter les agressions subies aux mains de deux médecins de la GRC. Des femmes vulnérables, postulant à la GRC pour mener la carrière de leurs rêves, ont été soumises à des examens de toucher rectal de la « prostate »; leurs seins ont été palpés de manière persistante et non professionnelle; elles ont été soumises à des « examens » vaginaux inutiles et gratuits. Les infirmières n'étaient pas présentes. Les évaluateurs ont appris que certains membres étaient au courant de la conduite de ces médecins et qu'ils avaient mis en garde les candidates contre eux, mais que rien n'avait été fait pour les punir ni pour protéger les jeunes femmes vulnérables qui ont été contraintes de subir ces examens médicaux.

Lorsque j'ai interrogé le juge Bastarache à ce sujet au Comité, il a répondu que ces médecins ne faisaient pas partie du champ d'application du rapport et que des responsables du gouvernement lui avaient dit « qu'ils allaient mettre sur pied un autre processus semblable à celui-ci pour les victimes de ces deux médecins ».

Pouvez-vous me dire quelle initiative vous avez prise pour mettre en place ce nouveau processus — et nous informer de l'état d'avancement de cette démarche — que vous avez créé selon les recommandations du juge Bastarache pour traiter avec les femmes violées par ces médecins?

L'hon. Bill Blair: Oui, et je suis heureux de pouvoir vous informer que nous avons récemment convenu avec la GRC de certifier un recours collectif concernant les femmes et les hommes qui ont été agressés sexuellement pendant leurs examens médicaux et qui n'étaient pas couverts par le règlement de Merlo Davidson. Cette affaire est prise très au sérieux. Nous nous préparons pour toutes les étapes à venir, mais nous certifions ce recours collectif, comme cela a été fait pour le règlement de Merlo Davidson. Comme l'a indiqué le juge Bastarache, ces questions n'étaient pas couvertes par ce règlement, et c'est pourquoi nous les traitons dans le cadre du processus secondaire.

Mme Shannon Stubbs: Merci.

Quel est le calendrier précis de ce processus?

L'hon. Bill Blair: Nous avons certifié le recours collectif, et comme vous le savez, ces choses prennent un certain temps. Néanmoins, la GRC a aussi été informée de cet enjeu en ce qui a trait au rapport du juge Bastarache.

Je suis sûr que la commissaire pourra vous informer des mesures qu'elle prend pour veiller à ce que ces comportements totalement inacceptables n'aient plus cours. Aux personnes qui ont été victimes de ce comportement dans le passé, nous avons certifié un recours collectif pour que ces incidents soient traités de façon appropriée.

• (1725)

Mme Shannon Stubbs: Merci.

Monsieur le président, je crois que j'ai terminé.

Le président: Madame Stubbs, vous avez terminé juste au bon moment.

Mme Shannon Stubbs: Merci, monsieur le président.

Le président: Madame Damoff, c'est à vous.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Monsieur le président, avant de poser mes questions, j'aimerais invoquer le Règlement.

Je ne sais pas si ma collègue conservatrice savait ce qu'elle faisait quand elle l'a fait, mais je soupçonne qu'il y a un certain nombre de femmes qui regardent ces délibérations en ce moment. Je sais que les observations du rapport Bastarache qu'elle a lues sont de notoriété publique, et nous sommes tous d'accord pour dire que les faits rapportés sont choquants. Sauf qu'il ne faut pas perdre de vue que, pour les femmes qui ont survécu à une agression sexuelle, les propos de ce genre peuvent aussi avoir un effet déclencheur très prononcé. Je demande simplement à tous les membres de faire très attention à ce qu'ils lisent à voix haute ou à la façon dont ils posent leurs questions, car il y a probablement dans notre auditoire des femmes ayant vécu des choses semblables chez qui ce genre de propos pourrait avoir un effet déclencheur.

Merci, monsieur le président.

Mme Shannon Stubbs: Oui. Merci, madame la députée.

En fait, je vais simplement répondre. Je remercie ma collègue de son observation. En effet, ces passages proviennent d'un rapport public. Il est important que nous parlions des détails et que nous nommions les choses quand elles se produisent. De plus, je dirais à ma collègue qu'elle ne devrait pas présumer que chacune de ses collègues du Comité ici présentes, à cette réunion, ne sait pas exactement et intimement de quoi il s'agit.

Merci, monsieur le président.

Le président: D'accord. Nous pouvons régler cet appel à la prudence. Je ne considère pas cela nécessairement comme étant un rappel au Règlement.

Cela étant, j'ai un peu perdu le fil. Qui est la suivante? Est-ce Mme Damoff ou Mme Lambropoulos?

Mme Pam Damoff: Monsieur le président, je suis la suivante.

Le président: D'accord. Votre temps de parole est de cinq minutes.

Mme Pam Damoff: Merci, monsieur le président.

Commissaire Lucki, vous m'avez fait part d'une citation de Kwame Christian:

Les meilleures choses dans la vie se trouvent de l'autre côté d'une conversation difficile. Si nous parvenons à avoir cette conversation d'une meilleure façon, nous pourrions changer le monde qui nous entoure de manière constructive.

Je ne sais pas si nous pourrions avoir une conversation plus difficile que celle que nous avons à la suite du rapport Bastarache.

J'applaudis le travail que vous avez accompli, les changements apportés dans les grades supérieurs et le Centre indépendant de résolution des plaintes de harcèlement. Mais je suppose que je me préoccupe des membres subalternes de la GRC. Je viens de lire un article publié par la CBC selon lequel la GRC a perdu 100 officiers

autochtones au cours des trois dernières années et il y a des questions de racisme.

J'ai lu le livre de Janet Merlo, et je qualifierais de « microagressions » une grande partie du harcèlement dont elle a fait l'objet lorsqu'elle a signalé des incidents. Comment pouvez-vous vous assurer que les membres subalternes de la GRC avancent avec vous? Les changements que vous avez apportés sont importants, mais lorsque nous lisons des rapports sur ces questions ou que nous en entendons parler, nous avons l'impression que vous devez faire en sorte que les membres subalternes vous suivent à cet égard.

Je me demande simplement si vous pourriez aborder un peu ce sujet.

Comm. Brenda Lucki: D'abord et avant tout, une partie de notre initiative concerne la formation des membres subalternes. Nous avons donc lancé le cours sur la sensibilisation culturelle et l'humilité. Nous avons adopté des approches envers les victimes qui tiennent compte des traumatismes vécus, et nous avons programmé une formation sur l'antiracisme. Ce qui est intéressant au sujet de la formation sur l'antiracisme, c'est que la seule raison pour laquelle nous ne l'avons pas encore offerte, c'est qu'elle est élaborée par des Canadiens qui ont été touchés par le racisme. Par conséquent, nous voulons nous assurer que cette formation est très percutante. La formation est une partie de notre solution.

Bien entendu, nous avons mis en œuvre notre stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Cela fait partie de mon mandat et de notre objectif en vue de changer la culture et de transformer la GRC. Un grand nombre d'activités s'inscrivent dans ce cadre.

Cependant, nous devons nous assurer que, lorsque des choses se produisent à la GRC et que des personnes n'agissent pas conformément à nos valeurs fondamentales, elles sont tenues responsables de leurs actions. Ce qui est intéressant à propos de nos valeurs fondamentales, c'est que nous sommes en train de les revoir, tout comme notre énoncé de mission fondamentale. Les responsables sont en fait en train de les élaborer de bas en haut plutôt que de haut en bas. Par conséquent, ils tiennent en fait des séances de consultation massive auxquelles participent divers employés de tous les grades, afin que les employés fassent partie de la solution.

C'est intéressant. Je ne pensais pas que nous allions réellement changer les choses, mais quand je vois certains des courriels que je reçois... Par exemple, je constate qu'ils traitent de « Vision 150 et au-delà », et qu'ils mentionnent certaines des mesures que nous prenons.

J'ai parlé à Linda Davidson. J'ai communiqué avec elle à plusieurs reprises, comme elle a communiqué avec moi. L'une de nos communications les plus récentes concernait le Centre indépendant de résolution des plaintes de harcèlement, et j'ai été très heureuse d'entendre ses commentaires. Nous lui avons permis d'examiner la politique du début du processus à son dénouement et pendant toutes les étapes qui ont fait partie de ce processus, et elle était très satisfaite des progrès réalisés. Elle a estimé que le centre rendait justice dans des situations où les membres de la GRC n'étaient pas soutenus auparavant, ce qui m'indique que nous faisons quelque chose de bien.

Je le constate dans le ton des courriels. Je l'observe dans les comportements, mais une fois que nous commençons à examiner les statistiques... Pour l'instant, nous ne nous penchons pas sur les statistiques, mais nous bâtissons ces fondations, comme je l'ai mentionné au cours de ma déclaration préliminaire. Quand je vais et je viens... Il n'y a rien de pire que de faire quelque chose qui disparaîtra, dès que je serai partie. Non, il s'agit de bâtir des fondations solides pour que mon successeur puisse poursuivre le travail.

• (1730)

Mme Pam Damoff: Je vais vous arrêter maintenant, car j'ai aussi une brève question à poser au ministre.

Je suis presque sûre que Glen Motz approuverait cette idée, mais pourquoi, monsieur le ministre, est-il important que les parlementaires et les ministres ne se mêlent pas des enquêtes criminelles?

L'hon. Bill Blair: En fait, c'est un principe fondateur de la GRC et du gouvernement. En tant que personne qui a été agent de police pendant 39 ans... Aucun politicien et aucun gouvernement ne devrait se mêler de déterminer qui doit faire l'objet d'une enquête ou quels devraient être les résultats de ces enquêtes.

C'est une question qu'il est plutôt intéressant de me poser, car j'ai passé 39 ans de ma vie à mener des enquêtes criminelles, mais désormais, je ne suis absolument pas responsable de ces enquêtes, et je respecte grandement ce principe. En tant que ministre, je suis responsable de la GRC et j'en assure la surveillance, mais je ne donne pas des ordres à la commissaire ou à la GRC dans le cadre leurs opérations et, en particulier, je ne dirige pas les enquêtes criminelles ou le résultat de ces enquêtes. Ces activités relèvent entièrement de la responsabilité indépendante de la GRC. C'est là un principe fondamental du droit canadien.

Mme Pam Damoff: Merci.

Le président: Merci, madame Damoff.

Je tiens à respecter l'emploi du temps de chaque participant à la séance. Le ministre doit partir dans quelques minutes.

Je pense que nous allons procéder de la façon suivante: Mme Larouche interviendra pendant deux minutes et demie, puis M. Harris disposera du même temps de parole. Ensuite, le ministre pourra se retirer, et nous continuerons d'interroger la commissaire.

[Français]

Madame Larouche, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Mme Andréanne Larouche: Je vous remercie beaucoup, monsieur le président.

Monsieur le ministre, j'aimerais revenir sur une remarque que vous avez faite lors de vos déclarations préliminaires.

D'abord, nous savons que des changements au sein de la GRC ont été demandés à plusieurs reprises depuis plus de 30 ans. Nous savons qu'il y a un problème de culture et de harcèlement sexuel, entre autres.

Vous avez mentionné qu'il y a eu des changements, mais qu'ils se sont faits lentement. Comment pourrions-nous les rendre plus rapides? Que manque-t-il pour accélérer la mise en œuvre des recommandations du rapport Bastarache? Faut-il investir davantage de fonds? Est-ce une question de volonté politique ou de leadership?

Que manque-t-il pour accélérer ces processus importants relatifs au changement de culture au sein de la GRC?

[Traduction]

L'hon. Bill Blair: Madame Larouche, je pense que l'un des éléments les plus importants de votre question concerne le leadership, et c'est l'une des raisons pour lesquelles nous avons choisi la commissaire Lucki comme première femme commissaire de la GRC. Je crois que la commissaire Lucki fait un excellent travail en apportant des changements importants à la direction de son organisation, des changements qui rendent beaucoup mieux compte de...

Je voudrais également souligner, par exemple, certains des aspects que le juge Bastarache a mentionnés en ce qui concerne des éléments comme le congé de maternité et le congé parental offerts par la GRC. Très franchement, l'organisation traditionnelle et emblématique qu'est la GRC n'a peut-être pas été aussi rapide et souple à ces égards qu'elle aurait dû l'être. La GRC peut prendre certaines mesures très importantes, comme offrir un travail valorisant aux femmes enceintes, fournir un financement suffisant pour les ressources humaines et remplacer les personnes en congé, pour créer un milieu plus accueillant.

Dans le cadre de la stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, la commissaire a été chargée d'apporter des changements relatifs au recrutement, à la formation et au milieu de travail, ce qui, à mon avis, sera nécessaire et favorable à la diversité recherchée par la GRC.

Le président: Il ne vous reste que quelques secondes.

Je pense que nous allons maintenant donner la parole à M. Harris pendant deux minutes et demie.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: D'accord.

Puisqu'il ne me reste que 20 secondes, je garderai pour plus tard la question que je voulais de nouveau poser à la commissaire, Mme Lucki, mais pour laquelle je manque encore de temps.

Monsieur le ministre, je vous remercie beaucoup de votre présence aujourd'hui.

[Traduction]

Le président: Eh bien, vous aurez une autre possibilité d'intervenir.

Monsieur Harris, vous disposez de deux minutes et demie.

• (1735)

M. Jack Harris: Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, vous avez qualifié la GRC de force « emblématique ». Elle l'est en effet. Elle existe depuis plus de 150 ans. En fait, c'était une force coloniale, un outil du colonialisme canadien, et c'est aussi une force paramilitaire ayant reçu la formation qui convient à cette fonction.

Pensez-vous qu'il est temps que cela change, que nous cessions de faire ce qui a été décrit aux membres de notre comité comme un processus visant à dépouiller la personne de ses attributs et à la reconstruire selon le moule de la GRC? N'est-ce pas là un processus qui devrait être mis au rencart, tout comme l'attitude coloniale qui était présente au moment de la création de la force, et ne devrions-nous pas nous tourner vers un modèle de service de police? Le ministre approuve-t-il cette idée?

L'hon. Bill Blair: Monsieur Harris, j'approuve tout à fait cette idée. L'un des principes fondateurs des services de police, c'est que les policiers sont des membres du public, et que des membres du public font partie de la police. La police doit vraiment rendre compte des valeurs et de la diversité des personnes qu'elle a juré de servir et de protéger. Je pense que ce type de réforme, ce type d'évolution, est un processus important pour tous les services de police du pays, et c'est particulièrement important pour une organisation aussi emblématique et attachée aux traditions que la GRC.

Je pense que les Canadiens ont de quoi être fiers, mais la GRC doit continuer d'évoluer et de devenir plus représentative et, franchement, plus ouverte. Je crois qu'en dialoguant plus longuement avec les gens qu'elle a juré de servir et de protéger...

M. Jack Harris: Monsieur le ministre, si vous approuvez cette idée, que faut-il faire, selon vous, pour se débarrasser de cette mentalité paramilitaire et apporter des changements dès le début du recrutement à la GRC? Que doit-il se passer? Que ferez-vous?

L'hon. Bill Blair: Je vous invite, au cours de la prochaine série de questions, à discuter avec la commissaire de certaines des réformes qu'elle met en place à la division Dépôt, où à une certaine époque, l'accent était mis sur les défilés et le respect de la structure paramilitaire et de ces traditions. Le programme a considérablement évolué pour devenir beaucoup plus inclusif, beaucoup plus diversifié et beaucoup plus ouvert au travail au sein des communautés.

J'ai vu la police évoluer considérablement, monsieur Harris, au cours des 40 dernières années. Il y a encore des progrès à faire, mais je crois que la commissaire est très résolue à apporter ces changements au recrutement, à la formation et à la façon dont les services sont fournis, en collaboration avec son équipe de direction. Une grande partie de ce travail consiste à collaborer avec les personnes qui bénéficient des services de la GRC, y compris dans les communautés autochtones, afin de faire en sorte que les services de police fournis dans leurs collectivités soient respectueux de la manière dont ils souhaitent être surveillés par la police et afin de développer réellement la relation entre la police et le public dont j'ai parlé et qui est très importante.

Le président: Merci, monsieur Harris.

À ce stade, nous allons permettre au ministre de se retirer, et nous allons donner la parole à M. Van Popta pendant cinq minutes.

Merci, monsieur le ministre.

L'hon. Bill Blair: Merci, monsieur le président.

Merci, chers membres du Comité.

M. Tako Van Popta (Langley—Aldergrove, PCC): Merci, monsieur le président.

Commissaire Lucki, c'est bon de vous voir. Je vous remercie de votre présence. La discussion que nous avons aujourd'hui est très importante.

Le ministre a été interrogé à plusieurs reprises au sujet d'éventuelles poursuites pénales, et il a fait remarquer que les politiciens élus n'engagent pas de poursuites. Bien entendu, j'en conviens mais, commissaire Lucki, quelle est votre opinion à ce sujet? S'agirait-il d'un moment approprié pour nommer un procureur spécial?

Si l'on en croit les témoins que le juge Bastarache et les autres enquêteurs ont entendus, une activité criminelle a eu lieu, et je pense que, pour maintenir la confiance du public dans notre force

de police nationale, cela doit être pris au sérieux. Qu'en dites-vous? Est-ce un cas approprié pour un procureur spécial?

Comm. Brenda Lucki: La première chose que je dirais, c'est qu'il n'y a aucune tolérance dans mon organisation pour un tel comportement, un point c'est tout.

En ce qui concerne les conditions dans lesquelles le juge Bastarache a suivi les étapes du processus, la confidentialité était totale. Malheureusement, et j'en ai parlé lorsque l'affaire a été rendue publique, je n'ai aucune idée de l'identité des contrevenants, et la situation restera ainsi, à moins que les survivants de cette activité criminelle ne se manifestent. C'est malheureux, mais si ce comportement était observé en ce moment, il est certain que nous nous en occuperions. Nous portons des accusations dans ces cas-là. Le problème, c'est que nous ne pouvons pas utiliser ce que le juge Bastarache a déclaré pour régler un conflit et déterminer qui sont les contrevenants, parce que tout ce travail a été fait en toute confidentialité.

L'un des messages que je veux vraiment faire passer haut et fort est le suivant: j'ai besoin que les femmes s'expriment. Nous sommes à l'écoute. Nous mettons en place un processus qui permettra... Nous prenons ces situations au sérieux. C'est la raison d'être du CIRPH. Les femmes peuvent se manifester si elles le souhaitent, mais s'il s'agit d'un acte criminel, il est absolument primordial qu'elles se manifestent. Il y aura une enquête.

• (1740)

M. Tako Van Popta: Je vous remercie de votre réponse.

J'ai un peu de mal à croire que vous n'avez pas de motifs raisonnables et probables de mener une enquête. Le juge Bastarache a déclaré dans son rapport que le harcèlement sexuel était un secret de polichinelle, non seulement au cours des six derniers mois ou des deux dernières années, mais depuis de nombreuses années. Cela n'aurait jamais été toléré dans le secteur privé. Quelque chose se serait produit.

Qu'en dites-vous?

Comm. Brenda Lucki: Malheureusement, nous ne savons pas ce que nous ne savons pas. Si ces plaintes ne sont pas déposées... et il n'est pas nécessaire qu'elles soient déposées par la victime. Elles peuvent être déposées sous n'importe quelle forme. Nous ferons une enquête approfondie s'il s'agit d'un processus interne et, s'il s'agit d'une affaire criminelle, nous trouverons des ressources externes pour qu'une enquête criminelle soit menée. Nous porterons l'affaire devant les tribunaux.

En ce qui concerne les procureurs spéciaux dont vous parlez, nous n'avons pas besoin d'en nommer, puisque des tribunaux existent s'il s'agit d'une infraction au Code criminel. L'affaire sera portée devant les tribunaux canadiens, et des accusations seront portées. Les gens seront tenus responsables si des preuves existent.

M. Tako Van Popta: J'ai une question à vous poser au sujet du rapport lui-même. Lorsque je l'ai lu, j'ai été choqué, comme beaucoup de Canadiens, j'en suis sûr, par l'omniprésence de la discrimination sexuelle et des agressions sexuelles au sein de la GRC. Comme l'a dit le juge Bastarache, ce n'est pas nouveau. Cela dure depuis de nombreuses années.

Commissaire Lucki, j'ai beaucoup de respect pour vous et votre carrière. Étant donné que vous faites partie de la GRC ou de services de police depuis de nombreuses années, avez-vous été choquée par les constatations du rapport?

Comm. Brenda Lucki: Oh, mon Dieu, j'ai été absolument choquée.

Tout le monde suit un cheminement, comme j'en ai suivi un. Il a été très difficile de prendre connaissance de ce que certaines personnes ont dû endurer, et du temps qu'il a fallu pour que leurs préoccupations soient entendues.

J'ai parlé à Linda Davidson avant que le rapport ne soit publié. Lorsqu'elle m'a dit « Vous savez, j'adore la GRC, mais personne ne voulait m'écouter », cela m'a brisé le cœur. J'ai juré que cela ne se reproduirait plus jamais — pas pendant que je suis aux commandes, en tout cas.

C'est exactement la raison pour laquelle j'ai apporté...

M. Tako Van Popta: Merci. Je pense que nous avons tous été choqués.

Êtes-vous convaincue que les initiatives que vous lancez maintenant seront efficaces pour rétablir la confiance du public — et j'ajouterais, sa fierté — envers la GRC? Pendant mon enfance, on m'a appris à être très fier de la GRC. Ce rapport n'était pas seulement choquant. Il était aussi très décevant.

Le président: Malheureusement, nous allons devoir attendre que la prochaine série de questions ait lieu pour entendre la réponse à cette question.

Cela dit, madame Lambropoulos, vous avez la parole pendant cinq minutes.

Mme Emmanuella Lambropoulos (Saint-Laurent, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie, commissaire Lucki, de votre présence parmi nous aujourd'hui. Il ne doit pas être facile d'affronter à nouveau quelque chose qui était déjà choquant pour tout le monde. Je ne peux pas imaginer ce que vous avez dû ressentir, vous qui êtes la commissaire de la GRC et qui dirigez cette organisation.

J'ai un peu moins d'expérience que mes collègues dans ce domaine. J'ai lu le rapport Bastarache, et j'ai été en mesure de lui poser des questions lorsqu'il a comparu devant le Comité. J'ai une question à vous poser en ce qui concerne le fonctionnement des plaintes.

D'après ce que j'ai pu comprendre, la GRC enquête sur la plainte elle-même. À qui la plainte est-elle transmise? Qui reçoit la plainte une fois qu'une personne s'est manifestée?

Comm. Brenda Lucki: Je vous remercie de votre question.

Si vous parlez précisément des plaintes pour harcèlement, le CIRPH a été établi à titre d'entité distincte. Toutes les autres plaintes qui ne sont pas liées au harcèlement franchissent les étapes de notre processus de déontologie. Bien entendu, les plaintes criminelles suivent une voie totalement différente.

En ce qui concerne le harcèlement en particulier, ce que nous avons fait, c'est de retirer le CIRPH de la chaîne de commandement. Nous avons fait appel à des enquêteurs externes. Ces enquêteurs externes ne font pas partie de la GRC. Ils ont été recrutés par l'intermédiaire de processus gouvernementaux. Ils mèneront une enquête complète, et ils parviendront à une conclusion. Une fois la conclusion tirée, l'affaire sera renvoyée à une autorité de déontologie extérieure à la chaîne de commandement, s'il y a effectivement des mesures disciplinaires à prendre. S'il n'y a pas de discipline à prendre... Évidemment, nous essayons de régler les choses à l'éche-

lon le plus bas en renvoyant l'affaire à un programme de gestion informelle des conflits, si nous le pouvons, mais si ce n'est pas possible, l'affaire passe par toutes les étapes d'une enquête complète.

Il est important que ce processus soit accessible et rapide et qu'il appuie la responsabilisation. L'aspect le plus important du processus est également le rétablissement du milieu de travail. Au cours des étapes initiales, il se peut qu'en fait, nous soyons forcés de transférer les gens hors de leur milieu de travail. Il se peut que nous soyons obligés de transférer les personnes contre lesquelles des allégations ont été formulées afin de rétablir le milieu de travail et de garantir qu'il est sûr.

Voilà le processus en général. Si vous avez besoin d'obtenir de plus amples renseignements, je pourrais céder la parole à M. Stringer, le dirigeant principal de l'Administration, qui a joué un rôle déterminant dans la création de ce processus, en collaboration avec notre conseil consultatif de gestion.

• (1745)

Mme Emmanuella Lambropoulos: Merci.

Avant de passer à M. Stringer, j'ai une deuxième question à vous poser. Ensuite, Mme Johnson et M. Stringer pourront également intervenir.

Tout d'abord, il semble que peu de personnes se soient manifestées, comme vous l'avez dit vous-même, jusqu'à ce que le processus soit totalement confidentiel et que quelqu'un de l'extérieur mène l'enquête. Beaucoup de femmes ont fait allusion au fait qu'elles ne pensaient pas pouvoir se manifester parce qu'elles seraient punies. Elles avaient l'impression que les personnes qui les harcelaient étaient récompensées et qu'il s'agissait d'une sorte de clique ou d'un club de vieux copains.

Que fait-on concrètement pour contrer cette perception? Je veux dire, vous avez beaucoup parlé de la culture et des mesures que vous prenez au sommet de la hiérarchie, afin de changer les choses et de vous assurer qu'une fois que vous serez partie, la personne qui vous remplacera pourra continuer d'apporter des changements. Évidemment, nous voulons que les changements se poursuivent.

Alors, que fait-on concrètement pour que les gens se sentent à l'aise, qu'ils aient le sentiment qu'ils peuvent se manifester et qu'ils ne seront pas punis s'ils le font? Comment pouvez-vous inciter les femmes à se manifester si elles craignent que leur carrière ne soit menacée ou que personne ne les appuie?

Comm. Brenda Lucki: C'est une excellente question, et je vous en remercie.

Premièrement, les mesures de représailles sont interdites à la GRC. Les employés qui prennent des mesures de représailles contre un plaignant, un mis en cause, un témoin, un enquêteur ou même un décideur feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Nous prenons la chose très au sérieux.

Le nouveau CIRPC dispose d'information claire et accessible sur les politiques. Nous nous attendons à ce que les dossiers de représailles soient réglés conformément aux règlements du Code canadien du travail. Nous devons aussi nous pencher sur l'éducation, la prévention et la sensibilisation, et nous devons aussi, naturellement, renforcer la confiance des employés. C'est important. Nous devons nous assurer que le processus est juste, que les gens sont pris au sérieux et qu'ils n'ont pas à craindre les représailles.

Le président: Je vous remercie, madame Lambropoulos.

Cela met fin à la deuxième série de questions. Nous entamons la troisième.

Monsieur Kurek, vous avez cinq minutes. Allez-y, s'il vous plaît.

M. Damien Kurek (Battle River—Crowfoot, PCC): Je vous remercie beaucoup, monsieur le président, et je remercie aussi la commissaire et les témoins d'être avec nous aujourd'hui.

Madame la commissaire, j'ai trouvé la question de mon collègue, M. Van Popta, particulièrement pertinente. On parle à un endroit dans le rapport de la culture odieuse des agressions sexuelles au sein du Caroussel. Dans ma jeunesse, je me souviens d'être allé le voir, d'avoir été emballé par les chevaux, et d'avoir vu toute la fierté d'être Canadien que cela représentait. Il s'agit d'un défi de taille.

J'aimerais vous donner la possibilité de conclure ou de répondre à la question de M. Van Popta. Les mesures qui ont été prises jusqu'à maintenant — que vous avez décrites et que le ministre a aussi décrites — sont-elles suffisantes pour rétablir la responsabilité, rendre justice aux victimes et faire en sorte que les Canadiens puissent être fiers de la GRC?

• (1750)

Comm. Brenda Lucki: Je vous remercie de poser la question.

Il n'y aura pas une mesure qui agira comme une solution miracle. Je parlais de la formation à une séance de comité, mais ce n'est pas seulement la formation. Ce n'est pas ce qui va changer la culture, bien entendu, et ce n'est pas une activité qui va le faire, mais bien une série d'activités. Ce qu'il faut, c'est asseoir les bases du changement.

Premièrement, il faut embaucher les bonnes personnes, veiller à qu'elles aient la bonne force de caractère, vérifier si elles ont des préjugés et des comportements antiracistes, puis les intégrer dans notre organisation, les former, leur enseigner les valeurs de base, les informer des conséquences de ne pas les respecter, et renforcer ces valeurs dans le cadre du programme de formation pratique des recrues. Vient ensuite toute une série de cours de formation et de perfectionnement en leadership pour les superviseurs et aussi pour qu'ils soient capables de responsabiliser les autres. Il faut modifier les politiques et les procédures et avoir recours à l'expertise externe. C'est toute une série d'éléments fondamentaux.

M. Damien Kurek: Je vous remercie beaucoup, madame la commissaire. Je vous en suis très reconnaissant.

Comme nos séances sont très courtes, pourriez-vous faire parvenir au Comité quelques documents et mécanismes de recrutement auxquels vous avez fait allusion? Je serais très curieux de voir à quoi cela ressemble, comme d'autres membres au sein du Comité j'en suis certain, et de quelques mesures dont vous parlez, afin que nous puissions en avoir une idée.

Honnêtement, j'ai été très étonné que le ministre parle autant de l'avenir, et je comprends que c'est ainsi que la politique se concrétise, mais à votre connaissance, y a-t-il eu des congédiements à la suite des inconduites sexuelles à la GRC, des actions mentionnées dans le rapport Bastarache?

Comm. Brenda Lucki: Je ne peux pas faire un lien avec le rapport Bastarache précisément, parce que je ne sais pas qui était concerné. Je sais qu'un...

M. Damien Kurek: Je peux élargir la portée de ma question. Au cours des sept derniers mois environ, y a-t-il eu des enquêtes ou des

accusations de portées contre des membres de la GRC pour des cas d'inconduite sexuelle?

Comm. Brenda Lucki: Oui, il y en a eu.

Selon quelques statistiques, si je remonte à 2019, par exemple, il y a eu 50 dossiers d'inconduite sexuelle ouverts, et sur ces 50, il y en a eu 16 de confirmés. Nous avons eu parmi eux quelques départs volontaires de gens qui ont choisi de démissionner ou de quitter la GRC, et nous en avons eu 11 qui ont fait l'objet de mesures disciplinaires sévères, qui peuvent aller de la rétrogradation à des sanctions pécuniaires importantes, au transfert permanent ou au congédiement.

Je dois dire toutefois que souvent, lorsqu'on arrive à cette partie de l'audience, les gens décident de démissionner.

M. Damien Kurek: Y a-t-il eu des agents ou des membres de la GRC qui ont été reconnus coupables, oui ou non?

Comm. Brenda Lucki: Oui.

M. Damien Kurek: J'ai une dernière question, car il ne me reste que quelques secondes.

Combien de recommandations du juge Bastarache ont été pleinement mises en œuvre jusqu'à maintenant?

Comm. Brenda Lucki: Je vais vous trouver le nombre.

Certaines ont été regroupées par thème. Je regarde les chiffres devant moi.

Toutes les recommandations ont été traitées et mises en œuvre en un sens, si je peux m'exprimer ainsi. Prenons l'exemple des garderies dans les détachements. Il n'est pas possible d'en avoir dans les détachements, mais nous devons examiner ce que nous pouvons faire pour offrir des services de garde aux parents dans la GRC et aux femmes qui ont des enfants. Nous devons pouvoir fournir ce genre de service. Le service ne sera pas offert au sein du détachement, par exemple, mais nous cherchons des solutions pour toutes les recommandations.

Le président: Je vous remercie, madame la commissaire.

Plutôt que de vous laisser continuer à chercher pour trouver l'information, pourriez-vous faire parvenir au Comité la réponse la plus précise possible à la question de M. Kurek?

Sur ce, nous allons passer à Mme Khera pendant cinq minutes. Allez-y, s'il vous plaît.

Mme Kamal Khera (Brampton-Ouest, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président.

Madame la commissaire, je vous remercie d'être avec nous.

Je sais qu'il est difficile pour chacun de parler de ce rapport très troublant. Comme je l'ai déjà mentionné, il s'agit assurément d'un des rapports les plus troublants et choquants qu'il m'ait été donné de lire.

La dernière question de mon collègue, M. Kurek, était en fait la première que je voulais poser: combien des 52 recommandations du rapport Bastarache ont été adoptées?

Pourriez-vous nous parler des changements précis que vous avez commencé à mettre en place pour contrer la culture toxique de misogynie, de racisme et d'homophobie au sein de la GRC?

• (1755)

Comm. Brenda Lucki: Pour répondre à votre première question, nous traitons et mettons en œuvre toutes les recommandations. Certaines ne le sont pas précisément comme il est mentionné dans le rapport du juge Bastarache, mais d'une autre façon, dans le cadre d'une approche plus holistique, comme dans l'exemple des garderies que j'ai donné. Nous nous sommes engagés à mettre en œuvre toutes les recommandations.

Mme Kamal Khera: Je vous remercie de cette réponse.

Madame la commissaire, je voulais aussi parler brièvement du régime de sanctions en place. J'ai appris que la dernière mise à jour du guide des mesures disciplinaires date de 2014. De toute évidence, beaucoup de choses ont changé depuis. Pourriez-vous nous en dire plus sur la manière dont cet examen va refléter les changements qui ont eu lieu depuis?

Comm. Brenda Lucki: C'est une excellente question. Nous effectuons un examen complet du régime des mesures disciplinaires. Nous nous penchons sur les sanctions. Comme vous l'avez dit, la dernière mise à jour date de 2014, et nous avons embauché un expert externe dans le domaine pour examiner le régime et s'assurer qu'il répond aux normes d'aujourd'hui et qu'il est cohérent.

Je peux céder la parole à M. Stringer, car c'est son domaine.

M. Kevin Stringer (dirigeant principal de l'Administration, Gendarmerie royale du Canada): Je vous remercie. Je suis heureux de vous donner plus d'information à ce sujet.

Comme la commissaire l'a mentionné, lorsque nous avons vu les recommandations du juge Bastarache, certaines portaient sur le renforcement du régime de sanctions. Il y avait quelques points très précis. Nous avons examiné notre guide des mesures disciplinaires, où nous précisons que si telle chose se produit, c'est telle mesure disciplinaire qui s'applique. Nous avons alors constaté, comme il a été mentionné dans la question, que la dernière mise à jour remontait à 2014, et que même le libellé ne couvrait pas certains problèmes auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui.

L'idée était de mettre en place le centre et en parallèle d'examiner le régime disciplinaire et de sanctions en regardant ce que font les autres corps policiers et les autres organismes. Nous comparons ce que nous avons avec ce qui est prévu dans le rapport du juge Bastarache et, comme l'a mentionné la commissaire, nous veillons à ce que cela réponde aux attentes de la population, de la commissaire et des employés en 2021 et dans l'avenir.

Mme Kamal Khera: Je vous remercie de cette réponse.

Madame la commissaire, le rapport Bastarache a également constaté qu'il y avait des inégalités structurelles qui empêchaient les femmes et les membres de la communauté LGBTQ2S+ d'obtenir une promotion, de la formation et des affectations sur une base égalitaire avec les autres postulants. Je suis convaincue que vous serez d'accord avec moi pour dire qu'une façon de remédier à ce problème est d'avoir de la diversité au niveau de la direction.

Depuis la publication du rapport, a-t-on adopté des mesures pour assurer cette diversité et pour qu'il y ait des promotions de femmes et de membres de la communauté LGBTQ2S+ au sein de la GRC?

Comm. Brenda Lucki: C'est le cas, en effet. Aux échelons supérieurs, par exemple, vous voyez à l'écran notre dirigeante principale des ressources humaines, Gail Johnson, et notre dirigeante principale associée, qui a contribué à la création de notre stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, Nadine Huggins. Nous

avons un membre de la communauté LGBTQ qui est notre dirigeante principale des politiques stratégiques et des relations extérieures.

Au sein de la GRC, nous avons 15 commandants. J'avais l'habitude de dire que nous avions près de 50 % de femmes, mais je peux dire maintenant que nous en avons 60 %. Il y a maintenant plus de femmes que d'hommes dans ces postes.

À la table de la haute direction, on avait l'habitude de voir, comme je l'ai dit, des hommes de race blanche. On voit maintenant de la diversité. De plus, dans la catégorie des employés, il n'y a pas que des agents de police. Nous avons embauché une dirigeante principale des finances. Nous avons embauché Kevin Stringer, un civil et expert chevronné dans son domaine. Gail Johnson et Nadine Huggins ne sont pas des agentes de police non plus. Nous n'avons pas seulement de la diversité au sens traditionnel du terme, mais aussi de la diversité d'idées et de pensées.

J'aimerais vraiment céder la parole à Mme Huggins, car elle est excellente pour...

• (1800)

Le président: Malheureusement, vous ne lui avez pas laissé de temps.

Comm. Brenda Lucki: Je me suis trop emballée.

Mme Kamal Khera: Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie, madame Khera.

[Français]

Madame Larouche, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je pourrai peut-être permettre à Mme Huggins de s'exprimer.

Madame Lucki, vous avez parlé des efforts que vous avez faits pour développer la parité et l'équité. Vous en avez parlé comme de l'une des mesures que vous avez mises en place pour lutter contre ce qui se passe depuis 30 ans dans l'armée en matière de discrimination, de harcèlement sexuel et de problèmes envers les différentes communautés LGBTQ2S+. Qu'auriez-vous voulu que Mme Huggins nous dise à ce sujet?

Mme Nadine Huggins (directrice exécutive, Politiques, stratégies et programmes en matière de ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada): Je vous remercie beaucoup de me donner l'occasion de vous parler aujourd'hui.

Je parlerai simplement de notre stratégie relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

[Traduction]

Je dirais que la commissaire a beaucoup parlé des bases. La stratégie en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion que nous avons élaborée est en fait un des éléments fondamentaux de notre fondation. Comme beaucoup d'institutions au sein de la fonction publique et partout au Canada, nous avons cheminé et la GRC sait maintenant ce qu'elle veut faire et elle jette les nouvelles bases de notre organisation.

La stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion repose sur quatre piliers. Un pilier consiste à fournir le bon leadership et la bonne gouvernance. Le deuxième exige que nous soyons clairs, responsables et transparents dans les mesures que nous mettons en place. Le troisième veut que nous améliorions la formation et la sensibilisation au sein de notre organisation depuis la base jusqu'au sommet. Tous ces éléments se combinent pour contribuer aux changements culturels dont la commissaire a parlé.

[Français]

Cela changera la culture de la GRC. Nous avons pris le temps de bien réfléchir et de discuter avec des experts indépendants, les employés et les comités externes pour élaborer un document et adopter une approche en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui changera vraiment notre organisation.

Mme Andréanne Larouche: Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Il vous reste 10 secondes.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Madame Lucki, vous avez parlé d'avoir les bonnes personnes aux bons postes.

Comment cela aiderait-il à changer la culture au sein de la GRC?

[Traduction]

Le président: Donnez une réponse très brève, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Nadine Huggins: Je pense que c'est...

Mme Andréanne Larouche: Madame Lucki, dans vos remarques préliminaires, vous avez parlé de l'importance d'avoir les bonnes personnes aux bons postes. Je vous offrais la chance de conclure mon tour de parole.

En quoi ce changement de culture au sein de la GRC est-il important?

[Traduction]

Le président: Malheureusement, le temps de Mme Larouche est écoulé. Vous aurez, espérons-le, une autre occasion de répondre à cette question.

Monsieur Harris, vous avez deux minutes et demie.

M. Jack Harris: Je vous remercie, monsieur le président.

Madame la commissaire, je suis heureux de pouvoir vous parler.

Je dois dire que je m'étonne un peu que le rapport Bastarache ait été un choc pour vous.

J'ai regardé votre biographie, et vous et moi sommes tous les deux diplômés de l'Université de l'Alberta, ce qui est fantastique. Je vois que vous avez 35 ans d'expérience au sein de la GRC. Vous avez été décoré de l'Ordre du mérite militaire et avez reçu diverses autres décorations au cours d'une carrière vraiment remarquable à la GRC.

Janet Merlo a écrit son livre en 2013, et d'autres femmes avaient témoigné à ce moment de problèmes au sein de la GRC.

Lorsque le juge Bastarache a dit qu'il existait une culture toxique de misogynie, d'homophobie et de racisme, y compris de la violence sexuelle au sein de la GRC, et qu'il a parlé de la culture de représailles qui s'était installée contre les personnes qui portaient

plainte, je me demande comment cela a pu être un choc pour vous. Est-ce un élément qui vous a échappé en cours de route? C'est une question honnête, et je suis simplement curieux de le savoir.

Comm. Brenda Lucki: C'est une question légitime.

Ce qui m'a donné un choc, je pense, c'est l'ampleur de la chose. J'ai été choquée par le fait que tant de femmes avaient trop peur pour en parler, et il leur a fallu cela pour le faire. J'ai été choquée de voir que personne n'a écouté.

Le fait d'avoir parlé à Linda Davidson a changé la donne pour moi. Quand on lui parle, on ne se rend même pas compte qu'elle fait partie des survivantes. Elle m'a dit simplement: « Vous savez quoi, madame la commissaire, personne n'écoutait ». J'ai été choquée par cette réponse parce que je me demandais comment cela avait pu se produire. Comment des gens peuvent-ils ne pas écouter quand on leur parle de choses comme celles-là? C'est révoltant et nous devons changer les choses. Que peut-on faire pour que les gens se sentent en sécurité d'en parler?

Le rapport a vraiment mis le feu aux poudres pour moi.

Nous travaillons sur beaucoup d'éléments. Nous étions déjà en train de travailler sur bon nombre des recommandations contenues dans ces rapports, car elles n'étaient pas une surprise pour nous.

Ce qui était un choc, c'était d'entendre certains récits et de se rendre compte que nous n'avions pas de mécanisme qui permettait aux gens de se sentir en sécurité pour en parler. C'est pourquoi je m'engage fermement à mettre en place un tel mécanisme, de même qu'à faire en sorte que la GRC soit la plus diversifiée et la plus inclusive possible et à en faire un milieu de travail accueillant et qui permet aux gens de s'épanouir pour qu'ils aient le goût non seulement d'y venir travailler, mais aussi d'y rester pour prendre leur envol et qu'ils ne vont pas la quitter parce qu'ils sont déçus ou parce qu'ils sont blessés, brisés et malheureux et qu'ils ont été traités de cette façon. Il faut que cela cesse.

● (1805)

Le président: Je vous remercie.

Je vous remercie, monsieur Harris.

Madame Stubbs, vous avez cinq minutes. Allez-y, s'il vous plaît.

Mme Shannon Stubbs: Je vous remercie, monsieur le président.

Madame la commissaire, je vous remercie d'être avec nous.

J'aimerais encore savoir ce qui va arriver aux gens, aux cas recensés par le juge Bastarache. Voici la question que je me pose: pouvez-vous prévoir, ou vous engageriez-vous à trouver une façon pour que l'organisme indépendant qui sera...? Je présume que vous ne pouvez pas nous dire s'il sera ou non indépendant, mais peu importe qui va prévoir son mode de fonctionnement, est-ce qu'on peut envisager de lui accorder le pouvoir de donner suite rétroactivement aux conclusions du rapport Bastarache?

Accessoirement, si vous n'êtes pas en mesure de nous en dire plus à ce sujet, pouvez-vous nous dire si vous croyez que l'information et les preuves contenues dans le rapport Bastarache sont insuffisantes pour lancer une enquête interne aisein de la GRC, en particulier pour ce qui est des 15 récidivistes? Je pense qu'il s'agit littéralement du travail quotidien des policiers d'identifier les récidivistes.

Je suis très heureuse d'entendre parler du travail à venir, et j'ai hâte de voir les rapports continus qui seront publiés, mais je m'inquiète de savoir si ces personnes obtiendront justice.

Comm. Brenda Lucki: Oui, je suis tout à fait d'accord avec vous, et c'est une question qui m'inquiète également.

J'ai remarqué qu'une personne a parlé des enquêtes dans le rapport Bastarache. Il ne s'agissait pas d'enquêtes, mais de témoignages. Certains ont été écrits à la main et présentés, et quand ils ont atteint un niveau supérieur, il y a eu des entretiens, mais il ne s'agissait pas des entretiens classiques que l'on fait pour obtenir des preuves. Il s'agissait d'établir le niveau de préjudice que la personne avait subi. Il ne s'agissait pas de preuves, et qui plus est, tous ces entretiens et tous les documents papier ont été détruits.

Cela faisait partie de l'accord. Tout était confidentiel, alors nous ne savons pas qui s'est manifesté. Les personnes ont toutes reçu un numéro et toute l'information était sous clé. Il est donc impossible de faire du suivi. C'est pourquoi nous avons demandé à l'interne aux gens de se manifester. Certains de mes messages à l'interne ont été affichés sur Facebook pour que des femmes les voient, avec l'aide de Linda Davidson. Il y a eu des discussions également depuis la dernière fois où j'ai parlé du rapport Bastarache.

Tout ce que je peux faire, c'est de demander aux gens de se manifester. Si vous avez été victime d'un acte criminel, n'hésitez pas à communiquer avec le service de police de votre région. Vous n'avez même pas besoin de venir à la GRC. Si vous avez besoin d'aide ou de soutien, venez nous en parler et nous allons vous fournir l'aide nécessaire.

J'ai des personnes qui sont venues me parler de situations, mais elles ne font pas partie de l'accord de règlement de Merlo Davidson, mais d'accords distincts, et elles ont maintenant le courage d'en parler, parce qu'elles voient que les choses bougent. Elles voient qu'on met en place un processus pour s'en occuper. C'est quelque chose que nous prenons très au sérieux.

J'aimerais pouvoir dire... Nous avons passé tout le système au peigne fin quand nous avons appris cela. Quand le juge Bastarache a témoigné et dit qu'il y avait des récidivistes, nous avons passé tout notre système au peigne fin à la recherche de quiconque s'y trouvait, mais bien entendu, si le juge Bastarache parle de gens qui ont commis des actes répréhensibles pour lesquels il n'y a pas eu de dénonciation, d'enquête, ou de processus quelconque, alors nous n'avons pas l'information. Nous n'avons passé au peigne fin que les cas qui se trouvaient dans le système.

• (1810)

Mme Shannon Stubbs: Très bien. Je vous remercie, madame la commissaire. Je vous souhaite à vous et à la GRC le meilleur des succès. Je crois que vous êtes sincère dans votre volonté d'apporter ces changements. J'espère que vous recevrez le soutien politique, les ressources et ce dont vous avez besoin pour effectuer ce travail au sein de l'institution. J'ai des membres de ma famille et des amis parmi les membres du soutien administratif et les agents de la GRC. Je pense que c'est important pour tous les Canadiens.

Monsieur le président, j'aimerais maintenant présenter une motion parce que je sais que nous avons tous au sein du Comité fait part de notre choc et de notre indignation, mais je sais que...

Le président: Pouvez-vous attendre pour présenter cette motion que Mme Damoff ait pris la parole? Je vais ensuite vous céder la parole pour que vous puissiez présenter cette motion.

Mme Shannon Stubbs: Oui. Voici ce que je me demande: puis-je la présenter maintenant et nous pourrions poursuivre ensuite avec d'autres questions des membres, et y revenir ensuite, ou allons-nous revenir à moi tout de suite après, avant que je présente...

Le président: Pour procéder dans l'ordre, je pense que nous devrions terminer avec Mme Damoff, puis vous présenterez votre motion, qui sera suivie probablement d'un débat.

Je note que nous empiétons sur le temps que nous avons avec la commissaire.

Mme Shannon Stubbs: Monsieur le président, si je peux le faire avant que nous passions à huis clos à la fin de la rencontre, cela me convient tout à fait.

Le président: Madame Damoff, vous avez cinq minutes. Allez-y, s'il vous plaît.

Mme Pam Damoff: Je vous remercie, monsieur le président.

Madame la commissaire, nous n'avons pas beaucoup parlé de la Division Dépôt. Le rapport Bastarache parlait notamment de la culture toxique qui est en train de s'y installer. Il en résulte donc que les gens qui se joignent à la GRC sont formés dans cette culture toxique dès leur premier jour.

J'ai quelques questions. Que faites-vous pour changer la culture à la Division Dépôt? Est-ce que les recrues qui y sont formées auront aussi accès au Centre indépendant de résolution des plaintes de harcèlement?

Comm. Brenda Lucki: Je suis heureuse que vous ayez posé cette question, car la Division Dépôt est la première expérience d'un membre régulier avec la GRC. C'est là que commence notre culture. Ce que les recrues apprennent à la Division Dépôt, et la façon dont elles l'apprennent auront une incidence sur eux, en tant qu'agents de police. Nous devons absolument bien faire les choses.

Nous avons d'abord nommé un nouveau dirigeant principal de l'apprentissage afin de renforcer la norme nationale, la coordination et la surveillance de l'apprentissage à la GRC, y compris la modernisation de la Division Dépôt. Ce dirigeant principal de l'apprentissage a pour mandat d'effectuer, en collaboration avec des spécialistes, ce que nous appelons une évaluation complète de niveau 3 du Programme de formation des cadets afin de s'assurer que le programme correspond aux besoins sur le terrain. Cela comprendra aussi un examen dans l'optique ACS+, que nous aimons utiliser pour nous assurer que le contenu est inclusif, ne renforce pas les stéréotypes intentionnellement et reflète la réalité moderne.

Nous avons aussi des plans. Nous avons la chance d'avoir l'Université des Premières Nations du Canada, à Regina, avec laquelle nous avons établi un partenariat pour revoir l'ensemble du contenu autochtone et le programme de sensibilisation à la culture.

Pour toutes les questions liées à la violence fondée sur le sexe, aux femmes disparues et assassinées ou à tout autre sujet ayant trait aux Autochtones, nous faisons toujours appel à des spécialistes externes pour présenter le matériel pour que les gens aient une meilleure idée de l'incidence du travail quotidien des policiers sur la vie des gens.

Nous examinons également les aspects paramilitaires dont nous avons parlé. L'idée est d'examiner ces aspects et de conserver ceux qui promeuvent la fierté ou l'esprit d'équipe et d'éliminer du programme les aspects contraires à nos valeurs fondamentales.

Pour répondre à votre question sur le CIRPH, les cadets pourront effectivement rendre compte des plaintes.

J'aimerais céder la parole à Mme Gail Johnson, la responsable de notre académie de formation. Elle a fait beaucoup de travail à cet égard.

• (1815)

Mme Gail Johnson (dirigeante principale, Ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada): Merci, commissaire. Merci à vous, monsieur le président, ainsi qu'aux membres du Comité.

Concernant la Division Dépôt, nous avons beaucoup de travaux en cours. Nous examinons la culture de la Division Dépôt sous plusieurs angles.

La commissaire a mentionné la nature paramilitaire de l'organisation. Notre groupe d'évaluation a effectué une évaluation de la nature paramilitaire de la Division Dépôt pour déterminer si cela avait une incidence sur la culture de l'organisation et le travail nécessaire pour nous assurer d'avoir une académie de formation moderne et inclusive.

Nous en sommes à examiner les conclusions préliminaires. Nous continuons d'étudier le rapport, mais entretemps, nous examinons les activités de la Division Dépôt pour connaître le nombre total d'heures consacrées aux aspects paramilitaires. Notre objectif est de nous assurer d'avoir un équilibre optimal entre cet aspect et les autres éléments de formation des cadets. En outre, nous mettons au point une approche qui nous permettra de communiquer clairement les objectifs et résultats souhaités de toutes les activités paramilitaires pour veiller à ce que les cadets comprennent comment les compétences...

Mme Pam Damoff: J'ai une autre petite question pour la commissaire. Je vais vous arrêter là, car mon temps de parole est presque écoulé.

Je voudrais revenir sur une question posée par Mme Stubbs.

Commissaire, le centre indépendant sera-t-il en mesure d'enquêter au nom des anciennes membres? Pourront-elles porter plainte par l'intermédiaire de ce mécanisme?

Comm. Brenda Lucki: Oui. Le centre indépendant traitera les plaintes pour harcèlement...

Mme Pam Damoff: Toutefois, ce ne sont que les plaintes actuelles.

Comm. Brenda Lucki: Non.

Mme Pam Damoff: Commissaire, une personne qui a quitté la GRC pourrait-elle utiliser ce mécanisme? Pourriez-vous y réfléchir? Je pense qu'il y a toujours cette crainte de se manifester. Si cela concerne un agent de la GRC, ces femmes pourraient-elles avoir un endroit où porter plainte? Je pense que c'est à cela que Mme Stubbs voulait en venir.

Quant aux mesures que vous prenez, il est bien d'aller de l'avant, mais est-il possible d'offrir un recours aux femmes et aux personnes LGBTQ2S survivantes de violence et d'agression sexuelles? Vous pouvez peut-être y réfléchir.

Comm. Brenda Lucki: S'il s'agit d'un acte criminel, il n'y a aucun délai prescrit et l'organisation n'a pas à être saisie de l'affaire. S'il s'agit d'une agression sexuelle ou de tout autre comportement de ce genre, l'affaire est confiée au service de police compétent et il n'y a aucun délai prescrit.

Le président: Merci.

Mme Pam Damoff: Parfois, les gens ont besoin de soutien pour se manifester.

Le président: Merci, madame Damoff.

Avant de donner la parole à Mme Stubbs pour sa motion, j'ai une préoccupation découlant du rapport du juge Bastarache.

Nous avons versé 125 millions de dollars. Je ne sais pas si cela provient du budget de la GRC ou de celui de la Sécurité publique, mais quoi qu'il en soit, les contribuables canadiens ont payé 125 millions de dollars pour plus de 3 000 réclamations. La commissaire de la GRC n'a aucune idée à qui l'argent a été versé et ne sait pas si les auteurs, à un niveau criminel ou moins que criminel, sont toujours au sein du corps policier. Tous les documents ont été détruits, et il n'y a aucune possibilité d'une véritable justice, au sens du Code criminel, sans initiative de la part des victimes.

Considérez-vous que la situation est désolante?

Comm. Brenda Lucki: Je considère que c'est la situation qui prévaut dans le cas d'une poursuite au civil, qui n'est pas de nature réparatrice ni axée sur l'avenir. Il s'agit simplement d'une compensation pour préjudice causé.

Le positif, en mon sens, c'est le rapport, car il présente au moins certaines idées. Les recommandations n'étaient pas surprenantes, mais elles ont renforcé ce que nous devons faire. Certains aspects auxquels nous n'avions pas particulièrement prêté attention ont été soulevés, et maintenant, nous nous en occupons.

Cela a vraiment permis aux survivantes de s'exprimer, d'où la grande confidentialité. C'était intéressant. J'ai donné l'occasion au juge Bastarache. Je lui ai demandé, par l'intermédiaire des avocats, bien sûr, s'il comptait rédiger un rapport préliminaire auquel nous aurions l'occasion de répondre pour que nous puissions lui fournir un contexte sur certaines questions, ce qu'il a formellement interdit.

Je ne comprenais pas pourquoi, car c'est toujours ainsi que procèdent les comités d'audit pour tout genre d'examen, mais maintenant, je comprends. S'il avait rejeté certains témoignages en fonction de renseignements que je lui aurais donnés, ces personnes n'auraient pu s'exprimer. Le but de l'exercice ou de cette poursuite était précisément de donner une voix à ces membres.

C'était de nouveau très évident lorsque j'ai indiqué à Mme Linda Davidson qu'elle avait enfin une voix. Elle a enfin pu raconter son histoire en espérant que cela entraîne des changements au sein de l'organisation. C'est là que j'interviens.

• (1820)

Le président: Je ne suis pas contre un processus visant à donner une voix à ces plaignantes. Ce qui me dérange, c'est qu'il semble y avoir peu ou pas de conséquences, sauf pour les contribuables canadiens, qui doivent payer 125 millions de dollars. Jusqu'à maintenant, il n'y a que des initiatives pour aller de l'avant, que tous les membres du Comité approuveront, mais les conséquences pour les auteurs de ces actes semblent extrêmement minimes.

Je vais m'arrêter là. Après avoir écouté des témoignages pendant une heure et demie, je devais m'exprimer.

M. Glen Motz: Si vous le permettez, monsieur le président, je tiens à vous remercier d'avoir exprimé ce point de vue. Je pense que cela reflète la frustration de nombreux Canadiens qui ont lu ce rapport et qui comprennent où nous en sommes.

Oui, les victimes ont besoin d'une voix et je suis d'accord avec cela, mais il y a toujours le risque et la possibilité qu'il y ait d'autres victimes à la GRC actuellement, car ces auteurs sont toujours dans la GRC et, dans certains cas, ces comportements sont récurrents, comme souligné dans le rapport. Comme M. Harris et d'autres l'ont mentionné, et vous aussi, commissaire, il doit y avoir une façon — c'est un impératif —, outre vos notes de service internes destinées aux membres, de nous débarrasser de cette blessure et de veiller à tenir les auteurs responsables d'une façon ou d'une autre.

Nous ne les aurons pas tous, et je comprends que le seuil de preuve requis dans ce contexte est totalement différent du contexte dans lequel il a rédigé son rapport, mais je vous encourage à faire tout votre possible, à l'avenir, comme le président l'a indiqué, pour que les responsables de ces actes rendent des comptes et que tous ceux qui seront assujettis au nouveau processus soient poursuivis avec toute la rigueur de la loi et en subissent les conséquences.

Je vous remercie de votre temps, monsieur le président.

Le président: Merci.

Sur ce, je suppose, madame Stubbs, que nous pouvons libérer la commissaire pour que vous puissiez présenter votre motion.

Merci d'être venue au Comité. Je peux imaginer que cela a été difficile pour vous, mais cela a aussi été extrêmement difficile pour beaucoup d'autres.

Je vous remercie d'être venue.

Comm. Brenda Lucki: Merci de nous donner l'occasion de montrer notre détermination à faire ce changement. Nous ne vous décevrons pas.

Le président: Merci.

Sur ce, nous allons libérer la commissaire et ses collègues et passer à Mme Stubbs, en tenant compte du fait que nous avons réservé une période de 15 minutes à huis clos pour discuter.

Allez-y, madame Stubbs.

Mme Shannon Stubbs: Je parlerai à mon rythme rapide habituel qui cause tant de soucis aux pauvres interprètes.

Pour terminer sur cette note, je vous remercie, monsieur le président, ainsi que madame Damoff et monsieur Motz, pour les questions et le résumé que vous avez fait à la fin. C'est précisément à cela que je voulais en venir. Je suis totalement bouleversée par tout cela. Je suis tout à fait convaincue que nous souhaitons tous, quelle que soit notre affiliation politique, voir des mesures concrètes à cet égard et de véritables conséquences. Je pense que nous sommes tous profondément préoccupés quant à la suite des choses, soit la justice pour les victimes et les conséquences pour les auteurs.

Bref, je vais...

• (1825)

Le président: Madame Stubbs, je sais que vous parlez très vite et que vous pouvez probablement couvrir en deux minutes ce qui nous prendrait tous 20 minutes, mais nous devons nous arrêter à 18 h 30.

Mme Shannon Stubbs: Très bien; je vais proposer la motion.

Voici ma motion. Je pense et j'espère qu'elle aura l'appui de tous et qu'elle sera adoptée pour que nous puissions progresser dans ce dossier et présenter un rapport au Parlement et aux Canadiens sur ces questions.

Je propose ce qui suit:

Que le Comité permanent de la sécurité publique et nationale de la Chambre des communes, en réponse au rapport de règlement Merlo-Davidson (le rapport Bastarache) intitulé « Broken Dreams Broken Lives » par le juge à la retraite Michel Bastarache, considère que la réponse de la ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile et de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) est insuffisante compte tenu de la gravité des activités criminelles et de l'inconduite sexuelle au sein de la GRC, et puisque cette inaction est préjudiciable à l'intégrité de notre service national d'application de la loi, aux collectivités qu'il sert et à l'intégrité de notre système de justice pénale, le Comité:

1. adopte et soumet le rapport Bastarache et ses recommandations comme rapport à la Chambre;
2. recommande à la Chambre que le gouvernement retienne toute rémunération au rendement et toute prime pour les cadres et les gestionnaires de la GRC et de Sécurité publique Canada jusqu'à ce que les cadres et les gestionnaires mettent en œuvre les recommandations du rapport Bastarache qui relèvent de leur autorité;
3. demande au commissaire de la GRC de fournir au Comité, avant le 23 juin 2021, un rapport détaillé sur toutes les mesures en cours et la planification de la mise en œuvre des recommandations du rapport Bastarache, y compris les délais de mise en œuvre et les travaux en cours pour répondre aux recommandations, et demande en outre que ce rapport soit mis à jour et fourni au Comité au plus tard le dernier vendredi de chaque mois jusqu'à ce que le Comité soit convaincu que la GRC a rempli ses obligations;
4. encourage le ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile à ne pas interférer ou à ne pas altérer les rapports mentionnés au paragraphe 3, mais à en recevoir une copie au moment opportun de la part du commissaire;
5. demande au président de convoquer une réunion du Comité sur le rapport Bastarache si les mises à jour demandées au paragraphe 3 ne sont pas fournies à temps.

Le président: La motion est recevable, même s'il n'y a pas de préavis de 48 heures, car elle découle des travaux du Comité.

Il ne nous reste que trois minutes. Cela ne donne guère l'occasion de discuter du rapport, mais d'abord, je ne suis pas certain si c'est Mme Damoff ou Mme Larouche qui a levé la main en premier...

Mme Pam Damoff: J'étais deuxième.

Le président: Vous étiez deuxième, donc Mme Larouche est première.

Allez-y, madame Larouche.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Serait-ce possible d'avoir la version écrite de cette motion pour que nous puissions en prendre connaissance?

Mme Andréanne Larouche: Pardon?

[Traduction]

Le président: Je suppose que c'est possible. Elle a été proposée verbalement. Je suppose que vous avez la version française, madame Stubbs?

La réponse est oui.

Allez-y, madame Damoff.

Mme Pam Damoff: Merci, monsieur le président.

Nous avons tous été profondément bouleversés par le rapport Bastarache, mais aussi, à la fin de la réunion, la détermination de tous les partis à aller de l'avant dans ce dossier a démontré une volonté de coopération.

Comme Mme Stubbs a lu sa motion, mais que nous n'avons pas eu l'occasion d'y réfléchir, je propose, puisqu'il est 18 h 29, monsieur le président, que nous levions la séance et que le texte de la motion soit fourni à tous.

Le président: Cette motion est probablement recevable et ne peut faire l'objet d'un débat. Je pense que nous n'avons pas vraiment le choix, puisque nous n'aurons plus de personnel de soutien à compter de 18 h 30.

Quelqu'un souhaite-t-il un vote sur cette motion ou pouvons-nous l'adopter telle quelle?

Très bien, je pense que le débat est reporté.

M. Jack Harris: Je ne pense pas que nous puissions en faire beaucoup plus, si nous devons arrêter immédiatement. Je pense que

dans son exubérance, Mme Stubbs a utilisé tout le temps qui lui restait et qu'elle nous a quelque peu surpris avec une motion si détaillée. Donc, je suppose que nous devons y réfléchir.

• (1830)

Le président: Très bien; nous avons une réunion lundi. J'essaierai de trouver où inscrire cette question à l'ordre du jour, car cela a une incidence sur d'autres travaux.

Sur ce, malheureusement, nous devons lever la séance, à moins que le greffier ne soit d'avis contraire.

Ce n'est pas le cas. La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la Loi sur le droit d'auteur. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre des communes.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la Loi sur le droit d'auteur.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante :
<https://www.noscommunes.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the Copyright Act. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the Copyright Act.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the House of Commons website at the following address: <https://www.ourcommons.ca>