



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# **Comité permanent de la sécurité publique et nationale**

---

SECU • NUMÉRO 051 • 1<sup>re</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

**TÉMOIGNAGES**

**Le lundi 15 octobre 2012**

**Président**

**M. Kevin Sorenson**



## Comité permanent de la sécurité publique et nationale

Le lundi 15 octobre 2012

• (1530)

[Traduction]

**Le président (M. Kevin Sorenson (Crowfoot, PCC)):** Bonjour à tous.

Je vous souhaite la bienvenue, en ce lundi 15 octobre 2012, à la 51<sup>e</sup> séance du Comité permanent de la sécurité publique et nationale. Aujourd'hui, nous poursuivons l'étude du projet de loi C-42, Loi modifiant la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada.

Tout d'abord, du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile, nous recevons M. Mark Potter, directeur, Direction générale des politiques en matière de police, Secteur de la police et de l'application de la loi, et Mme Anita Dagenais, directrice principale, Division des politiques en matière de police de la GRC, Secteur de la police et de l'application de la loi.

Bienvenue.

Aussi, de la Gendarmerie royale du Canada, nous accueillons le surintendant principal Craig MacMillan, directeur général des Services juridictionnels, et le surintendant Michael O'Rielly, directeur du Projet de réforme législative.

Du Secrétariat du Conseil du Trésor, nous recevons M. Carl Trotter, directeur principal, Gestion de la rémunération stratégique, Secteur de la rémunération et des relations de travail.

Nous sommes impatients d'entendre vos commentaires.

Nous allons donner plus de temps à notre premier groupe de témoins afin qu'ils aient suffisamment de temps pour répondre aux questions des membres. Nous allons dépasser 16 h 30, si ça vous convient. Nous avons trois groupes différents.

Je vois que M. Potter est parmi nous. Je me souviens que la dernière fois que M. Potter a comparu au printemps, nous avions commencé 45 minutes en retard, je crois, et il y avait un va-et-vient à cause des votes. Son temps de parole avait été raccourci, mais nous ne voulons certainement pas que cela se reproduise aujourd'hui.

Nous vous souhaitons la bienvenue.

Nous allons commencer avec vous, monsieur Potter.

**M. Mark Potter (directeur général, Direction générale des politiques en matière de police, Secteur de la police et de l'application de la loi, ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile):** Merci beaucoup, monsieur le président. Je suis ravi d'être ici de nouveau.

Vous nous avez déjà présentés tous les cinq. J'aimerais simplement vous dire que, comme d'autres, nous avons participé activement à l'élaboration du projet de loi C-42, et nous sommes ravis d'avoir l'occasion d'en discuter avec le comité aujourd'hui.

Comme l'a mentionné le ministre le 3 octobre, le projet de loi contient trois éléments clés. Je dresserai un portrait des deux premiers éléments, c'est-à-dire le renforcement du régime d'examen et de traitement des plaintes du public de la GRC et l'établissement

d'un cadre législatif pour améliorer les enquêtes sur les incidents graves mettant en cause des membres de la GRC.

Mon collègue de la GRC, le surintendant principal Craig MacMillan, traitera de la modernisation du cadre de gestion des mesures disciplinaires, des griefs et des ressources humaines de la GRC.

Avant d'aborder le contenu du projet de loi, je crois qu'il serait utile de donner quelques renseignements contextuels au sujet de la surveillance de la conduite des membres de la GRC. Lorsque survient un incident qui remet en question la pertinence de la conduite d'un membre de la GRC, trois processus distincts peuvent être enclenchés. Même si chacun des processus est différent, il arrive que les trois processus soient enclenchés. Permettez-moi de vous donner un aperçu de ces trois processus.

Le premier processus est la plainte formulée par le public, qui fait habituellement l'objet d'une enquête menée par la GRC en premier lieu. Si le plaignant n'est pas satisfait du traitement de la plainte par la GRC, ce qui ne représente qu'environ 15 p. 100 des cas, il peut demander que l'actuelle Commission des plaintes du public contre la GRC, la CPP, mène un examen plus approfondi.

Le deuxième processus est l'enquête interne sur la conduite d'un membre de la GRC ou les mesures disciplinaires prises à son égard. Comme pour les régimes de tous les autres services de police au Canada, le régime disciplinaire interne de la GRC est fondé sur son code de déontologie. Si un policier se conduit d'une manière qui serait contraire au code de déontologie de la GRC, en ayant, par exemple, un comportement qui serait scandaleux ou désordonné ou qui jetterait le discrédit sur la Gendarmerie, il faudrait entreprendre un examen interne.

Si le policier n'est pas satisfait du résultat ainsi obtenu, le Comité externe d'examen de la GRC, un organisme d'examen indépendant similaire à la Commission des plaintes du public contre la GRC, examine le cas et formule des recommandations au commissaire de la GRC, qui devra rendre la décision définitive. Si le policier souhaite poursuivre le processus d'appel, il pourra recourir au contrôle judiciaire.

Le troisième élément de surveillance est l'enquête portant sur la conduite policière qui pourrait mener à des accusations criminelles contre un policier de la GRC. Il est important de mentionner que l'accusation criminelle aura préséance sur les deux autres processus, qui peuvent être suspendus jusqu'à la conclusion de l'affaire pénale.

Alors, en résumé, un seul incident peut enclencher un, deux ou même trois processus distincts, soit une plainte du public, une enquête interne sur les mesures disciplinaires prises et une enquête criminelle.

Le projet de loi C-42 vise à améliorer et à simplifier chacun de ces processus et, ainsi, à contribuer à améliorer la surveillance, la responsabilisation et la confiance du public envers la GRC.

Le projet de loi permet de moderniser le régime de traitement des plaintes du public de plusieurs manières importantes. D'abord, il contribue à la création d'une nouvelle commission indépendante de traitement des plaintes, la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, afin de renforcer le régime de traitement des plaintes de la GRC et de le rendre conforme aux autres organismes d'examen modernes à l'échelle provinciale, fédérale et internationale. Le président de la nouvelle commission, agissant indépendamment au sein du cadre du mandat légal de la commission, rendrait compte au Parlement par l'entremise du ministre de la Sécurité publique. Le ministre devrait déposer un rapport annuel de la commission devant chaque chambre du Parlement dans les 15 jours suivant la réception du rapport. Il s'agit d'une obligation statutaire de longue date qui sera perpétuée aux termes du projet de loi C-42.

Je tiens à préciser que cette structure hiérarchique est courante au sein des organismes d'examen et qu'elle respecte la structure de responsabilité de la GRC, selon laquelle le commissaire est responsable du contrôle et de la gestion de la GRC, sous la direction du ministre.

La nouvelle commission disposerait de pouvoirs d'enquête accrus similaires à ceux d'un tribunal de juridiction supérieure lorsqu'elle entreprendrait des enquêtes sur des plaintes ou des audiences publiques portant sur des plaintes. La commission aurait le pouvoir de demander et d'ordonner la comparution de témoins, de forcer les témoins à livrer un témoignage verbal ou écrit sous serment et à produire tout document ou matériel jugé pertinent à l'enquête en question.

Conformément au projet de loi C-42, la commission aurait accès à tous les renseignements de la GRC qu'elle juge pertinents pour s'acquitter de ses tâches et de ses fonctions, notamment des renseignements sur la sécurité nationale et de l'information privilégiée, à condition de respecter deux critères importants.

• (1535)

En ce qui concerne les renseignements confidentiels, qui sont de nature délicate et nécessitent une norme de protection plus élevée, la commission aurait accès à ces renseignements lorsqu'elle le juge nécessaire et pertinent pour s'acquitter de ses tâches. À ma connaissance, la loi n'autorise aucun autre organisme d'examen des services de police à avoir accès à des renseignements confidentiels.

Le régime établit donc une nouvelle norme à cet égard. La commission n'aurait pas accès aux documents confidentiels du Cabinet. Cette disposition est conforme aux dispositions qui s'adressent aux autres organismes d'examen fédéraux et provinciaux.

À l'heure actuelle, le travail de la commission est axé sur les plaintes. La commission n'a pas le pouvoir législatif d'effectuer des examens sur les politiques et les procédures de la GRC, à moins qu'une plainte ne soit d'abord déposée. Conformément au projet de loi C-42, la commission aurait la capacité d'examiner les activités de la GRC afin d'évaluer si elles ont été menées en conformité avec les lois, les règlements et les politiques.

Ces examens serviraient de signaux d'alarme avant-coureurs en permettant de cerner les enjeux ou les tendances avant qu'ils ne fassent l'objet d'une plainte ou qu'ils ne deviennent des sujets pour lesquels il n'y a souvent que très peu d'interactions directes avec le public, tels que les activités de sécurité nationale. Ces examens menés par la commission permettraient de se pencher sur la

conformité de la GRC aux lois et aux politiques et de formuler des recommandations au commissaire de la GRC et au ministre de la Sécurité publique au moyen de la publication de rapports.

De plus, le projet de loi répond aux demandes provinciales et territoriales d'accroître la responsabilité de la GRC envers les administrations contractantes. Comme l'a mentionné le ministre de la Sécurité publique, les changements proposés à la Loi sur la GRC visent à accroître la responsabilité de la GRC et à soutenir la mise en oeuvre des nouvelles ententes de 20 ans conclues avec les provinces et les territoires cette année, lesquelles comprennent une gouvernance et une participation accrues.

Les provinces et les territoires qui font appel aux services de police de la GRC nous ont affirmé qu'ils souhaitent être tenus informés des plaintes contre les services de police déposées au sein de leur administration respective. Par conséquent, les organismes d'examen provinciaux, qui existent dans toutes les provinces, seront informés lorsqu'une plainte contre la GRC sera déposée auprès de leur administration.

En outre, les administrations contractantes recevront les rapports de la commission sur des plaintes individuelles qui les concernent, les rapports annuels adaptés ainsi que les rapports sur des examens stratégiques liés à leur administration respective.

En plus de l'amélioration du processus de traitement des plaintes, le projet de loi C-42 prévoit accroître la transparence et la responsabilité de la GRC relativement aux enquêtes criminelles sur des incidents graves impliquant des membres de la GRC, plus particulièrement les préoccupations de longue date au sujet des enquêtes de la GRC portant sur ses propres membres.

Un incident grave est un incident où les actions d'un policier de la GRC pourraient avoir causé la mort ou des blessures graves, ou un incident qui revêt un grand intérêt public justifiant la tenue d'une enquête criminelle indépendante. Dans ces cas, le commissaire, le ministre de la Sécurité publique ou le ministre provincial ou territorial concerné déterminera si l'intérêt public justifie qu'une enquête externe s'impose.

Les enquêtes criminelles impliquant des membres de la GRC seront menées selon une hiérarchie claire, en trois étapes, qui sera prescrite par la loi. Premièrement, les enquêtes dans les cas d'incidents graves impliquant des membres de la GRC seront transférées, sous réserve de l'approbation de la province, à un organisme d'enquête civil de la province ayant le mandat et la capacité de mener des enquêtes sur des incidents graves impliquant des policiers. La Colombie-Britannique, l'Alberta, l'Ontario et la Nouvelle-Écosse disposent déjà de ce genre d'organismes. Le Manitoba a également approuvé une loi visant à permettre la création d'un tel organisme.

Deuxièmement, dans les provinces où un tel organisme n'existe pas ou lorsque ces organismes sont incapables d'assumer la responsabilité de ces enquêtes, la GRC devra se tourner vers un autre service de police, si la situation le permet. Par exemple, en cas d'incident grave impliquant un policier de la GRC à Moose Jaw, en Saskatchewan, l'enquête serait transférée à un autre service de police, tel que le service de police de Regina.

Enfin, en dernier recours, si aucune de ces options n'est possible, la GRC devra mener l'enquête elle-même et devra prendre des mesures particulières pour assurer l'impartialité de l'enquête. Il est important de mentionner que lorsque ces enquêtes criminelles seront menées par la GRC ou un autre service de police, un observateur indépendant peut être nommé par la province ou la nouvelle commission pour assurer l'impartialité de l'enquête.

C'est ainsi que se termine mon aperçu de la proposition d'amélioration du régime de traitement des plaintes du public contre la GRC et des nouvelles exigences législatives imposées à la GRC concernant les enquêtes sur des incidents graves impliquant des membres de la GRC.

Je cède maintenant la parole à mon collègue, qui décrira les dispositions du nouveau cadre de gestion des ressources humaines de la GRC.

Merci beaucoup.

• (1540)

**Le président:** Merci, monsieur Potter.

Monsieur MacMillan.

**Surintendant principal Craig MacMillan (directeur général, Services juridictionnels, Gendarmerie royale du Canada):** Bonjour, monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité. Merci de nous donner la chance de comparaître devant vous.

Je mettrai brièvement en lumière de quelle façon le projet de loi C-42 contribuera à accroître la reddition de comptes et la responsabilité à la GRC grâce à la réforme d'importants processus de gestion des ressources humaines.

L'une des premières préoccupations liées à l'actuelle Loi sur la GRC, c'est qu'elle limite la capacité d'agir des gestionnaires ou des superviseurs dans les cas d'inconduite. Si un cas exige plus qu'un avertissement ou la perte d'un jour de congé, la responsabilité de l'affaire est retirée des mains du gestionnaire immédiat et transférée au soin d'un comité d'arbitrage en vue de tenir une audience officielle. Se déroule alors, devant un comité d'arbitrage formé de trois officiers, un long processus accusatoire caractérisé par la présentation officielle d'éléments de preuve dans un contexte quasi judiciaire. Le projet de loi C-42 crée un cadre qui permet aux gestionnaires qui sont au coeur de l'action, pour ainsi dire, de déceler la vaste majorité des cas d'inconduite et d'intervenir plus rapidement et plus efficacement.

Ce qui est tout particulièrement d'intérêt pour les parties intéressées ainsi que pour la population canadienne, c'est le fait que le projet de loi exprime le but du régime déontologique, dont notamment un code de déontologie qui met l'accent sur l'importance de maintenir la confiance du public et les normes de conduite élevées attendues des membres, sur l'établissement d'un cadre pour traiter les contraventions au code de déontologie de manière équitable et cohérente au niveau le plus approprié, sur la prise de mesures disciplinaires adaptées à la nature et aux circonstances des contraventions au code de déontologie et, s'il y a lieu, sur des mesures éducatives et correctives plutôt que punitives.

Les gestionnaires disposeront ainsi des outils nécessaires pour recueillir les renseignements pertinents afin de déterminer si un membre a contrevenu au code de déontologie et, une fois que le membre aura répondu aux allégations, de décider des mesures les plus appropriées dans les circonstances.

Cette démarche moins légaliste est non seulement conforme à la manière dont les cas d'inconduite sont traités à la fonction publique, mais aussi aux réformes du traitement des cas d'inconduite policière effectuées dans les corps policiers des autres pays du Commonwealth.

Cependant, un comité de déontologie, lequel aura plus de latitude pour mener les audiences aussi officieusement et rapidement que le permettent les circonstances et le respect de l'équité procédurale, sera saisi des cas d'inconduite lorsqu'un membre risque de faire face à une

mesure de renvoi. Lors d'une audience disciplinaire, un membre pourra être représenté par un représentant des relations fonctionnelles ou par un avocat. Il pourra également porter la décision rendue et les mesures prises contre lui en appel devant le commissaire.

Si la sanction infligée par un gestionnaire représente plus d'une journée de salaire ou prend la forme d'une rétrogradation, le membre pourra demander la révision de l'appel par un tiers indépendant, soit le Comité externe d'examen. Le comité présentera ses conclusions et ses recommandations au commissaire, qui tranchera l'appel et dont la décision sera susceptible de faire l'objet d'une révision judiciaire. Des échéances seront fixées pour que le processus soit mené dans un délai raisonnable, ce qui comprendra l'établissement de normes de service à l'intention du Comité externe d'examen.

Le projet de loi confère aussi au commissaire des pouvoirs d'établir des procédures pour enquêter et résoudre les plaintes de harcèlement, dont le harcèlement sexuel, lorsque l'intimé est un membre. Ces pouvoirs sont nécessaires pour que le commissaire puisse s'occuper des problèmes qui ont été soulevés concernant le harcèlement à la GRC. Actuellement, la GRC doit suivre deux processus distincts pour traiter les plaintes de harcèlement: le processus établi par la politique en matière de harcèlement du Conseil du Trésor et le processus prévu par les dispositions de la Loi sur la GRC.

La politique en matière de harcèlement du Conseil du Trésor vise à prévenir et à éliminer les comportements de harcèlement grâce à une intervention précoce afin de renouer avec un cadre de travail caractérisé par le respect et le professionnalisme. Le régime disciplinaire actuellement prévu par la Loi sur la GRC vise à déterminer s'il y a eu contravention au code de déontologie et, le cas échéant, à infliger une sanction au membre contrevenant.

Les questions du rétablissement des relations ou de la participation du plaignant à l'enquête ou aux audiences ne font pas réellement partie du processus disciplinaire. Vu cette dichotomie, la GRC consacre un temps fou à essayer de respecter deux processus contradictoires au lieu de s'attacher à apporter une solution durable au problème de harcèlement.

De plus, la GRC travaille activement à établir un vaste programme de respect au travail, qui sera axé sur la prévention et l'élimination précoce des comportements de harcèlement et appuyé par le nouveau processus d'enquête sur les plaintes et de règlement des cas prévus au projet de loi C-42.

À la réunion du 3 octobre de votre comité, le ministre et le commissaire ont décrit les nouveaux pouvoirs que confèrera le projet de loi au commissaire pour l'autoriser, entre autres, à renvoyer ou à rétrograder des membres pour des motifs administratifs d'ordre non disciplinaire. Une question a été soulevée par rapport à ces pouvoirs: on veut savoir si les membres seront protégés adéquatement.

Tout d'abord, il est important de noter que les pouvoirs proposés sont essentiellement analogues à ceux que détiennent les administrateurs généraux en vertu de la Loi sur la gestion des finances publiques ainsi que d'autres cadres supérieurs de corps policiers au Canada. À la GRC, ces pouvoirs peuvent sembler exceptionnels qu'en raison du fait qu'ils n'ont jamais été accordés au commissaire avant ce jour. Ensuite, il est à noter que le projet de loi C-42 exige que ces pouvoirs soient exercés pour des motifs valables.

Enfin, comme dans les cas d'inconduite, les membres pourront être représentés et conseillés, et pourront contester les décisions par l'entremise de la procédure de grief, ce qui permettra le recours au comité externe d'examen et, au besoin, au processus de révision judiciaire.

Je voudrais aussi vous parler brièvement de l'incidence du projet de loi sur l'avancement du changement culturel à la GRC.

Une loi ne peut à elle seule donner lieu à un changement de culture ni prévenir tous les comportements répréhensibles. Cependant, le projet de loi peut servir de moteur au changement.

● (1545)

D'abord et avant tout, le projet de loi prévoit un cadre législatif qui favorisera la reddition de comptes et la responsabilité des membres pour ce qui est de promouvoir et de maintenir une bonne conduite à la Gendarmerie.

De plus, il amènera et obligera les gestionnaires à gérer. Dans les cas où les membres ne se seront pas comportés conformément aux attentes, le gestionnaire compétent aura à la fois la responsabilité et le pouvoir de traiter les cas d'inconduite les moins graves de façon juste et proportionnelle, dans un délai raisonnable. L'obligation de créer et d'appliquer un système professionnalisé de gestion informelle des conflits donnera aussi aux membres, à leurs représentants, à leurs superviseurs et à leurs gestionnaires la capacité de déceler et de régler les problèmes au travail à mesure qu'ils se présentent, au lieu de laisser les choses s'envenimer. L'ensemble de ces facteurs contribueront à maintenir une culture organisationnelle fondée sur la reddition de comptes et la responsabilité.

Enfin, contrairement aux contraintes de la loi actuelle, une des caractéristiques importantes du projet de loi C-42, c'est qu'il crée un cadre général qui permet d'adapter et de moderniser continuellement les processus de gestion des ressources humaines à la GRC. Cette possibilité d'élaborer et d'adapter continuellement les processus en se fondant sur l'expérience et la pratique acquises constitue un élément déterminant qui permettra à la GRC d'accroître sa reddition de comptes et sa transformation.

Nous répondrons avec plaisir à vos questions si vous avez besoin de plus de renseignements.

Merci.

**Le président:** Merci aux deux témoins.

Je pense qu'il s'agit des seuls exposés qui seront faits pour l'instant, alors nous allons passer au premier tour de questions.

Nous débuterons avec Mme Bergen, pour sept minutes, s'il vous plaît.

**Mme Candice Bergen (Portage—Lisgar, PCC):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci à tous les témoins d'être ici. Nous sommes reconnaissants de l'expertise et des renseignements que vous nous fournirez.

J'adresserai ma question plus précisément à M. Potter, et je veux parler des incidents graves qui ont lieu à la GRC.

Afin de vous mettre un peu en contexte, lors de notre dernière séance, M. Scarpaleggia a dit que le ministre de la Sécurité publique et notre gouvernement ont changé notre perception des organismes de surveillance civils. J'ai eu l'occasion d'examiner les bleus de la comparution du ministre le 18 mars 2010 devant notre comité. Lorsqu'on a demandé au ministre si à son avis les policiers ne devraient pas faire enquête sur d'autres policiers dans les cas d'allégations d'inconduite policière, il a répondu:

Non, je ne suis pas d'accord. Les corps de police devraient enquêter sur les corps de police, parce que parfois ils sont les seuls ayant les compétences pour le faire. Je ne veux pas confier cette tâche à quelqu'un qui n'a aucune expérience dans le domaine ou qui n'est pas en mesure d'enquêter sur la police.

C'est ce que le ministre Toews a dit, ce qui nous met en contexte.

Monsieur Potter, j'aimerais que vous nous expliquiez encore une fois les trois options qui sont possibles selon la priorité que vous avez présentée. Premièrement, il pourrait y avoir un organisme d'enquête civil qui ferait enquête dans un cas d'incident grave. Deuxièmement, si un organisme civil n'est pas disponible, un autre organisme de la province ou du territoire pourrait se charger de l'enquête. Pour ce qui est de la troisième option, si elle est utilisée, tout le monde veut avoir la certitude que des mesures de contrôle sont en place pour qu'elle soit impartiale.

● (1550)

**M. Mark Potter:** Merci beaucoup.

Comme vous le signalez, avec raison, il est important de s'assurer de disposer d'un système d'enquête policière crédible et de haute qualité. Cela requiert, de la part des particuliers qui dirigent l'enquête, un certain niveau de compétence et d'expérience. Pour ce faire, on doit renforcer la confiance du public, qui doit savoir que ce n'est pas nécessairement la police qui enquête sur la police, dans la mesure du possible. Ce régime tente de trouver le bon équilibre; il doit reconnaître les grands principes en jeu et certaines des réalités opérationnelles.

C'est essentiellement ce que vise l'hierarchie en trois étapes. Il ne s'agit pas de choisir l'une des trois options; il faut d'abord commencer avec la première, et si cela ne fonctionne pas — et seulement lorsque cela ne fonctionne pas —, on passe à l'étape suivante. La première étape en Colombie-Britannique, en Alberta et en Nouvelle-Écosse prévoit que la province doit renvoyer le dossier à l'organisme d'enquête civil existant. Il serait inusité qu'on ne puisse pas le faire pour une raison quelconque. Voilà le processus que l'on suivrait. On garantit que le public a confiance au processus en faisant en sorte qu'un organisme d'enquête civil distinct doté de l'expérience et des compétences requises est en place pour mener une enquête complète.

Si vous êtes en Saskatchewan ou que vous êtes visé par une autre administration contractante et qu'il n'existe pas d'organisme d'enquête civil, vous pourriez avoir recours à la meilleure solution de rechange, qui consiste à demander à un service de police complètement distinct de mener l'examen. Cela permet de garantir l'impartialité et de supprimer la possibilité que certains membres d'un corps policier qui se connaissent — ou qui entretiennent des relations sociales — ne soient appelés à faire enquête les uns sur les autres. On élimine ainsi toute partialité.

Si c'est impossible, pour une raison quelconque — et c'est habituellement pour des motifs d'ordre opérationnel, comme dans le Grand Nord ou dans une région où l'on ne peut pas avoir recours assez rapidement à un service de police —, c'est la GRC qui mènerait l'enquête. Dans ce cas, la GRC aurait l'obligation de démontrer qu'elle a suivi le processus en trois étapes et qu'elle n'a pas pu avoir recours à un organisme civil ou à un autre service de police. Qui plus est, elle serait tenue d'expliquer les mesures qu'elle met en place pour garantir l'impartialité de l'enquête qu'elle mène sur elle-même. Par exemple, elle serait obligée de fournir de l'information sur la nature des enquêteurs de la GRC. Ont-ils un lien quelconque avec les particuliers sous enquête?

Le Collège canadien de police a produit un important rapport il y a environ deux ans qui se penche sur les enquêtes de la GRC et sur la question de l'impartialité. Le collège a établi un certain nombre de points de repère à examiner pour déterminer l'impartialité de l'enquête. Cela constitue un cadre utile pour aider la GRC et tous les services de police à garantir que l'approche qu'ils adoptent lorsqu'ils doivent enquêter sur eux-mêmes leur permet de prendre autant de mesures possibles pour assurer l'impartialité et éviter les partis pris.

Par ailleurs, en ce qui touche les deux dernières options visant à avoir recours à un autre corps policier ou à la GRC, on peut nommer un observateur. Il s'agit d'un observateur indépendant nommé, par exemple, par la province ou le territoire et qui disposerait des compétences nécessaires pour bien comprendre comment mener une enquête et qui pourrait fournir une évaluation impartiale quant à la qualité, la crédibilité et l'impartialité de l'enquête. Cela constitue un outil important qui permet de faire des ajustements, le cas échéant, tout au long de l'enquête. Disons que les forces policières de Regina mènent une enquête sur un membre de la GRC; l'observateur aurait le droit de communiquer avec le chef de police de Regina et lui dire, « Voici ce que j'ai constaté. Cela me pose problème. Il faut y remédier ».

Si, pour une raison quelconque, le problème n'est pas réglé, le rapport produit à la fin du processus sera transmis au procureur général provincial. On en tient compte dans le règlement du dossier. Un certain nombre de mesures sont donc prises pour encadrer le processus lorsque la police enquête sur la police.

**Le président:** Vous avez une minute.

**Mme Candice Bergen:** J'aimerais vous poser une petite question complémentaire. Il semblerait que les provinces ont été consultées dans le cadre de l'élaboration de ce processus. De façon générale, pensez-vous jouir de l'appui des différentes autorités, notamment des provinces? Ont-elles l'impression qu'elles auront vraiment leur mot à dire et que les décisions seront prises et les enquêtes seront menées en toute impartialité?

•(1555)

**M. Mark Potter:** Je travaille à ce dossier depuis cinq ans. Nous nous sommes démenés pour que les provinces et les territoires soient véritablement consultés, en raison notamment de la nature de notre relation contractuelle selon laquelle la GRC fait office de service de police provincial dans bien des provinces. En effet, il s'agit dans ces cas de leur service de police. Il est donc crucial que le régime réponde à leurs besoins. Nous avons assisté à un certain nombre de réunions avec les provinces et les territoires pour discuter longuement de tous les éléments du projet de loi qui les concernent. Ils appuient grandement le projet de loi. D'ailleurs, peut-être aurez-vous l'occasion de les entendre vous le dire directement s'ils ont l'occasion de comparaître devant votre comité.

**Le président:** Merci beaucoup. Merci, madame Bergen.

Nous allons maintenant passer à M. Garrison. Vous avez sept minutes.

**M. Randall Garrison (Esquimalt—Juan de Fuca, NPD):** Merci, monsieur le président, et merci à l'ensemble des témoins d'avoir accepté notre invitation.

Je n'étais pas ici lorsque le ministre a pris la parole parce qu'il me fallait être dans ma circonscription, mais j'ai tout de même eu le temps de lire les bleus.

Des inquiétudes subsistent par rapport au caractère indépendant de la nouvelle commission, aux enquêtes et à l'accès à l'information.

Permettez-moi de vous parler des restrictions qui, à mon avis, sont importantes et qui limitent la capacité de la nouvelle commission de mener des enquêtes.

Vous avez précisé qu'un des aspects positifs, c'est que la commission ne serait plus obligée d'attendre qu'il y ait une plainte pour mener une enquête. Pourtant, le texte de loi comprend trois grandes restrictions. Premièrement, la commission doit avoir les ressources nécessaires, ce qui laisse entendre que l'examen des plaintes individuelles, à savoir ce que faisait la commission jusqu'à présent, a préséance sur ce nouveau pouvoir. Deuxièmement, la nouvelle commission ne peut lancer d'enquête sur une affaire qui fait déjà l'objet d'une enquête menée par une autre entité gouvernementale. Et troisièmement, à la seule demande du commissaire, la commission serait tenue de suspendre une enquête en cours. On dit bien dans le texte de loi, « La commission suspend l'enquête ».

À mon avis, ces mesures restreignent de façon significative l'indépendance de la nouvelle commission. Comment réagissez-vous à tout cela?

**M. Mark Potter:** C'est une question importante, car il s'agit d'un nouvel aspect qui répond à plusieurs recommandations clés, dont celles qui avaient été formulées par le juge O'Connor dans son rapport il y a quelques années. On y élève la question de l'examen de la GRC à un tout autre niveau.

Cela donne essentiellement des pouvoirs discrétionnaires assez larges, bien que les deux premiers points que vous avez mentionnés les limitent dans une certaine mesure. Mais je vous dirais que la portée et le genre d'activités que la commission peut examiner portent sur tout ce que la GRC fait dans le cadre de son mandat en vertu de la Loi sur la GRC, de la Loi sur le programme de protection des témoins, etc.

J'aimerais maintenant parler plus précisément des deux premiers points que vous avez soulevés. D'abord, mener cet examen ne diminuera pas indûment la capacité de la commission d'examiner et de traiter les plaintes du public. En fait, on dit que sa responsabilité première consiste justement à examiner les plaintes du public. Il faut continuer à traiter les plaintes du public.

Les examens stratégiques devront être effectués dans le cadre du budget. Dans ce cas-ci, le gouvernement a augmenté le budget de l'organisme. Au cours des dernières années, il disposait d'un budget de base de 5,4 millions de dollars par année. Il a été augmenté de 5 millions de dollars, ce qui le porte actuellement à 10,4 millions de dollars par année. J'aimerais également souligner que le Conseil du Trésor lui a versé 3 millions de dollars supplémentaires au cours des dernières années. En fait, il s'agit plutôt de 2 millions de dollars supplémentaires par année. Les examens stratégiques expliquent en grande partie ces 2 millions de dollars supplémentaires par année. Des ressources seront disponibles pour procéder aux examens stratégiques dès le début afin de permettre à l'organisme d'y donner suite.

En ce qui concerne les autres organismes d'examen qui étudieraient le même dossier, ce n'est qu'une question d'efficacité. Si un autre organisme étudie déjà une question, on ne souhaite pas forcément que ce processus soit dédoublé. Cela ne veut pas dire pour autant qu'il n'y aura pas de questions en suspens ou d'autres questions que cet organisme précis souhaitera examiner une fois que l'autre organisme d'examen aura terminé son étude. Il pourra alors le faire en temps et lieu.

Il y a des limites, dans la mesure où le président de ce nouvel organisme doit en aviser le ministre. Cela ne veut pas dire que le ministre va dire: « Non, je ne veux pas que vous fassiez cela. » Il s'agit d'un organisme indépendant. Le président fera les examens stratégiques. Le ministre n'a pas l'autorité de dire: « Je ne veux pas que vous procédiez à tel ou tel examen. » C'est l'organisme qui fera l'examen.

**M. Randall Garrison:** Le commissaire de la GRC peut le faire.

**M. Mark Potter:** Oui. La Commission, le président et la nouvelle commission ont reçu le mandat législatif d'agir de façon complètement indépendante dans ces dossiers.

**M. Randall Garrison:** Oui, mais le commissaire de la GRC, et je cherche l'article qui s'y rapporte, a le droit de demander à ce qu'on suspende une enquête.

• (1600)

**M. Mark Potter:** Cela arrive très rarement, lorsque l'examen se heurte à une enquête criminelle potentielle ou en cours, et que cela pourrait nuire à l'enquête. Comme je l'ai mentionné dans mes remarques liminaires, les enquêtes criminelles ont préséance sur tous les autres processus et doivent être terminées avant qu'on ne puisse entamer un autre processus.

**M. Randall Garrison:** Est-ce que cette restriction au sujet des enquêtes criminelles se trouve dans cet article du projet de loi? Je ne me rappelle pas que ce soit le cas.

Quant à savoir qui sera chargé de ces enquêtes pour que le public sache que les forces policières ne sont pas en train d'enquêter sur elles-mêmes, une chose me paraît curieux, et c'est la question des services de police fédéraux. Qui mène les enquêtes dans le domaine des services de police fédéraux? Vous nous avez parlé des services de police contractuels. La GRC a des responsabilités en matière de services fédéraux de maintien de la paix. Est-ce que le projet de loi propose des changements en ce qui a trait à l'enquête lorsqu'il s'agit d'un service de police fédéral?

**M. Mark Potter:** La hiérarchie en trois étapes porte sur tout comportement d'un membre de la GRC, qu'il s'agisse d'un service de police fédéral ou d'un service provincial contractuel.

**M. Randall Garrison:** Est-ce que vous proposez, par exemple, que l'unité de la Colombie-Britannique pourrait enquêter sur comment la GRC s'est occupée de questions de sécurité nationale?

**M. Mark Potter:** S'il y a eu des allégations d'incident criminel concernant le comportement d'un membre de la GRC, étant donné la responsabilité constitutionnelle qu'ont les provinces d'administrer la justice, l'organisme provincial devrait alors enquêter sur cette question d'ordre criminel.

**M. Randall Garrison:** Cela nous préoccupe. La GRC a des responsabilités nationales. Que des corps provinciaux enquêtent sur ces domaines-là risquerait de créer une série de décisions hétéroclites dans les provinces au sujet de la façon de procéder dans des domaines de compétence fédérale.

S'il me reste encore du temps, j'aimerais poser une dernière question. Elle porte sur l'accès à l'information. On nous dit que les renseignements confidentiels devraient être assujettis à des restrictions. Lors de l'enquête sur l'affaire *Arar*, le juge O'Connor a été très clair lorsqu'il a indiqué qu'il pensait que la Commission des plaintes du public devrait pouvoir bénéficier du même accès à l'information que celui dont dispose la Commission civile d'examen de traitement des plaintes contre la GRC. En d'autres termes, elle devrait être assujettie à très peu de restrictions. Elle ne devrait notamment être limitée que par le secret du Cabinet et le secret professionnel de l'avocat, et être assortie d'une obligation de vérification avant la divulgation de renseignements confidentiels. Pourquoi est-ce qu'on n'utilise pas ce modèle dans ce cas-ci?

**Le président:** Soyez bref, s'il vous plaît.

**M. Mark Potter:** Le projet de loi nous fournit un système extrêmement robuste pour avoir accès à des renseignements confidentiels tout en tenant compte de la confidentialité de ces renseignements et de l'importance, dans la mesure du possible, de les protéger. Il reconnaît que, lorsque cela est nécessaire et pertinent dans l'étude d'une question, on peut y avoir accès dans des conditions assez particulières. Ce système est unique au Canada et le fait qu'il soit prévu dans notre projet de loi est novateur. Ce dernier va encore plus loin et explique expressément la nature du système et les freins et contrepoids qui existent pour le SCRS et la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes contre la GRC.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Potter.

Passons maintenant à M. Leef. Vous avez sept minutes.

**M. Ryan Leef (Yukon, PCC):** Merci, monsieur le président. Merci à tous les témoins.

Parlons maintenant du projet de loi sous l'aspect de la modernisation. J'aimerais vous poser une question au sujet d'une des recommandations qui a été formulée dans le quatrième rapport du Conseil de mise en oeuvre de la réforme de la GRC. Le rapport faisait référence au programme de réserve de la GRC, qui fait appel à des agents à la retraite pour combler les manques de personnel et pour faire du mentorat auprès des jeunes membres. Lorsque j'étais à la GRC, nous trouvions que le programme de mentorat était inestimable. Je le vois également au Yukon, où l'on utilise le programme de réserve pendant plus longtemps afin de fournir des services à bon nombre de gens dans nos collectivités éloignées.

Si j'ai bien compris, à l'heure actuelle, les réservistes qui sont embauchés à contrat à court terme ont beaucoup de temps d'arrêt afin de respecter les règles régissant la pension. Cela nous empêche d'utiliser ce programme de réserve à long terme ou de manière plus progressive. Il me semble qu'il peut être difficile d'avoir un membre qui travaille pendant six mois, part en temps d'arrêt et revient ensuite travailler pendant une autre période de six mois. Cela crée des défis, notamment dans les régions rurales ou éloignées au Canada, où l'on fait appel à ces gens pour prêter main-forte. Cela peut également poser problème lorsqu'on veut continuer ou prolonger un programme de mentorat et qu'on ne veut pas l'interrompre. Ai-je bien compris? Est-ce que ça fonctionne ainsi? Ce système impose-t-il une obligation fastidieuse à la GRC en ce moment?

**Surint. pr. Craig McMillan:** Oui. Je vais permettre au surintendant O'Rielly de répondre à cette question. Il pourra vous fournir un peu plus de détails à ce sujet.

**Surint. Michael O'Rielly (directeur, Projet de réforme législative, Gendarmerie royale du Canada):** Merci, monsieur le président.

Lancé vers 2004, le programme de réserve de la GRC est administré à titre de projet pilote depuis quelques années. C'est un outil extrêmement utile pour combler des postes vacants et pour mettre à profit l'ancienneté là où ce n'est pas toujours possible, surtout dans certaines petites régions reculées.

Le problème dont vous parlez et qui est lié à l'administration du programme est en quelque sorte causé par un manque de clarté entre la façon dont les réservistes sont nommés et une disposition précise de la Loi sur la pension de retraite de la GRC. À l'heure actuelle, les réservistes sont embauchés pour une période de trois ans. Toutefois, ces trois ans sont divisés en périodes de six mois moins un jour, après quoi les réservistes sont tenus d'arrêter de travailler pendant deux semaines.

Il en est ainsi parce qu'on veut s'assurer qu'il n'y a pas de confusion entre les nominations en vertu de la Loi sur la GRC et celles en vertu de la Loi sur la pension de retraite de la GRC. Cette dernière stipule que si une personne est nommée sous le régime de la Loi sur la GRC sans être nommée à titre de membre — et il s'agit d'un aspect des plus importants puisque les réservistes ne sont pas nommés comme membres mais plutôt comme réservistes —, elle sera considérée comme étant employée de la fonction publique. Cette distinction créée de la confusion quand vient le temps d'administrer le programme. Si quelqu'un a travaillé pendant six mois plus un jour, cela fait-il de lui un employé de la fonction publique plutôt qu'un réserviste?

Ce manque de clarté a entraîné des problèmes en ce qui concerne l'administration du programme. Cela nuit à notre capacité d'embaucher quelqu'un pour une période de plus de six mois. Il faut aussi déterminer si une personne qui travaille pendant six mois plus un jour verra une incidence sur ses prestations, par exemple ses versements de pension ou son admissibilité aux programmes gouvernementaux.

Il faudrait clarifier cette question.

• (1605)

**M. Ryan Leef:** D'accord.

Tout le monde ici présent a grandement étudié cette mesure législative. Vous semblez clairement nous dire que vous aimeriez que nous envisagions un amendement pour clarifier ce point.

Est-ce que vous ou des collègues avez élaboré un amendement? Savez-vous comment nous pourrions peaufiner le projet de loi à votre avantage?

**Surint. Michael O'Rielly:** Il faudrait s'assurer que, nonobstant le paragraphe en question de la Loi sur la pension de retraite de la GRC, soit le paragraphe 3(3), une personne nommée à titre de réserviste n'est pas réputée être employée de la fonction publique.

**M. Ryan Leef:** D'accord. Merci.

**Le président:** Il vous reste deux minutes.

**M. Ryan Leef:** Les changements à la loi s'accompagnent d'un débat important sur l'impartialité et l'objectivité. En général, ces débats portent sur les collectivités et la perception de la population quant aux enquêtes. Il serait tout aussi important que les membres de la GRC aient l'impression que le processus est impartial et objectif lorsqu'ils font l'objet d'une enquête.

Je représente une région rurale du Canada où les rumeurs peuvent parfois rapidement se transformer en réalité et où elles l'emportent sur les enquêtes en cours. Parfois, peu importe les conclusions d'une enquête de la GRC, la population ne les croira pas nécessairement. Je pense que certains membres de première ligne pourraient craindre qu'en raison de l'opinion publique et de la pression existante, ils risquent de ne pas faire l'objet d'une enquête impartiale.

Quelles sortes de mesures le projet de loi prévoit-il — et j'imagine que cet organisme indépendant pourrait être la réponse à la question — pour garantir qu'un examen indépendant permettra à la population et aux membres de première ligne d'avoir confiance dans le processus d'enquête, processus qui est parfois fragile dans les petites régions de notre pays?

Qu'en pensez-vous?

**Le président:** Merci, monsieur Leef.

**M. Mark Potter:** Merci, monsieur le président.

Je crois que la question du député remonte aux principes fondamentaux qui sous-tendent le projet de loi. Il ne fait aucun doute qu'un des rôles les plus importants et fondamentaux du gouvernement consiste à assurer la sécurité publique et, dans ce contexte, à avoir un service de police qui jouit de la confiance de la population; c'est absolument essentiel. Des mesures comme celles-ci abordent une question où...

Dans certains autres pays en particulier, les enquêtes policières sur la police ont été considérées comme inappropriées, d'où une perte de confiance envers les services policiers. Cela peut avoir un effet très négatif sur les agents eux-mêmes, ce qui revient exactement à ce que vous dites. Les membres eux-mêmes sont souvent les plus forts partisans d'un processus complètement impartial. Même s'ils ont l'impression, à bien des égards, d'effectuer des enquêtes de manière impartiale, ils savent que la perception du public est cruciale; il est donc important à leurs yeux de tenir compte de cette perception pour pouvoir garder la confiance de la population dont ils sont au service.

• (1610)

**Le président:** Merci, monsieur Potter.

Nous accueillons aujourd'hui Mme St-Denis. Bienvenue au comité. Elle est nouvelle et elle remplace M. Scarpaleggia.

Vous avez sept minutes.

[Français]

**Mme Lise St-Denis (Saint-Maurice—Champlain, Lib.):** Merci.

Je vais poser des questions auxquelles on a peut-être déjà répondu, puisque je ne suis que de passage. J'ai trois petites questions à poser.

À la page 8, il est question d'une nouvelle commission qui disposerait de pouvoirs d'enquête accrus. Les pouvoirs de cette commission seraient similaires à ceux d'un tribunal de juridiction. Quelle serait la composition de cette commission?

On a vu ça dans le projet de loi sur l'assurance-emploi. On déplace tout simplement les pouvoirs judiciaires vers un comité ou une commission. Quelle est la composition de cette commission? Le pouvoir judiciaire est-il poussé de côté?

**M. Mark Potter:** Merci beaucoup.

[Traduction]

Pour ce qui est de la composition de la commission en tant que telle, le projet de loi C-42 prévoit la nomination d'un président, ainsi qu'un nombre maximal de quatre membres. Il s'agit de nominations par décret du gouvernement, et ce sont ces personnes qui dirigeront l'organisation et qui auront certains pouvoirs, dans le contexte de la loi.

Pour les appuyer, il y a un organisme public qui est composé de 40 à 50 personnes. Je crois que vous entendrez cette semaine M. McPhail, président par intérim actuel de la commission, et j'imagine qu'il pourra vous donner plus de détails là-dessus. Il s'agit d'un organisme relativement robuste qui est là pour fournir de l'aide dans le cadre d'enquêtes et pour compiler l'information sur les plaintes. Je parle du bureau à Ottawa.

À Surrey, en Colombie-Britannique, il y a un bureau de réception qui travaille avec les plaignants pour traiter leurs plaintes et veiller à ce que ces individus, plus précisément ceux qui ne comprennent peut-être pas très bien le processus ou qui ont besoin d'un coup de main pour préparer leurs soumissions écrites, puissent recevoir de l'aide à cette fin pour que leurs plaintes puissent être examinées par l'organisme.

Ces fonctionnaires constituent la majeure partie de l'organisme, effectuent les enquêtes et élaborent les rapports, mais, en bout de ligne, c'est le président, nommé par le gouvernement et chargé d'agir de manière indépendante dans le cadre du mandat que lui confère la loi, qui approuve ces rapports et qui les présente.

[Français]

**Mme Lise St-Denis:** En lisant ce qui est écrit à la page 4, j'ai été très surprise d'apprendre que, lors de la première étape des plaintes du public, aussi peu que 15 % des plaintes étaient résolues.

Le nouveau projet...

[Traduction]

**Le président:** Madame St-Denis, nous avons un problème avec l'interprétation. Rien ne nous parvient dans l'écouteur.

[Français]

**Mme Lise St-Denis:** Je suis désolée.

[Traduction]

**Le président:** C'est mieux. Très bien, veuillez continuer. Désolé de l'interruption.

[Français]

**Mme Lise St-Denis:** J'ai été surprise d'apprendre que 15 % des plaintes, uniquement, étaient résolues. Pensez-vous que le nouveau projet ou la nouvelle structure va permettre que la situation

s'améliore? Un pourcentage de 15 % n'est pas très élevé, compte tenu du fait qu'il s'agit d'un processus de base.

**M. Mark Potter:** Merci beaucoup.

[Traduction]

Vous aurez une excellente occasion lorsque vous entendrez la commission elle-même, l'actuelle CPP, je crois plus tard cette semaine ou bientôt, qui pourra vous donner certaines de ses statistiques sur les plaintes.

Ce régime fait fond sur celui déjà en place et, dans les deux cas, en première instance, lorsqu'un incident se produit et qu'un membre du public désire porter plainte, il peut aller frapper à trois portes: il peut se plaindre directement à la GRC; il peut se plaindre à la Commission des plaintes du public; ou il peut se plaindre auprès de l'organisme provincial qui traite des plaintes. Ce faisant, même s'il existe trois façons de présenter la plainte, normalement dans le premier cas, la GRC elle-même ferait enquête sur cette plainte. Il se peut qu'il y ait des exceptions à cela, en fonction de la nature de l'incident, mais dans la vaste majorité des cas, la GRC serait celle qui mènerait l'enquête.

Le raisonnement derrière tout cela, c'est que dans bien des cas, ces plaintes sont relativement mineures. J'imagine que ce serait une façon de les décrire. Il se peut qu'il y ait des inquiétudes à l'égard de l'attitude de l'agent en cause, ou il se peut qu'il y ait eu une mésentente au sujet du nombre de ressources d'enquête à appliquer à un cas précis. Souvent, par le biais d'une discussion directement avec la GRC et avec le membre de la GRC concerné, l'affaire peut être résolue de manière informelle, et les deux parties peuvent ensuite repartir suffisamment satisfaites de leur compréhension des faits et à l'aise avec les résultats.

En première instance, on demande à la GRC de faire enquête sur l'affaire. Par rapport aux chiffres que vous avez mentionnés, dans 85 p. 100 de tous les cas où la GRC examine le dossier, les personnes concernées sont satisfaites des résultats, et il n'y a aucun besoin d'examen plus poussés par l'organisme indépendant qui fait enquête sur les plaintes.

Dans les 15 p. 100 qui restent, le plaignant se fait dire que s'il n'est pas content de la façon dont l'affaire a été traitée, il a toujours la possibilité de demander une enquête par un organisme indépendant d'examen des plaintes, et ce sera ce dernier qui effectuera l'enquête. Celui-ci peut faire l'enquête directement. Il peut demander à la GRC de pousser un peu plus son enquête, ou il peut faire les deux. L'objectif est d'obtenir toute l'information concernant l'affaire et si, au cours de sa propre enquête indépendante, l'organisme d'examen en arrive à une conclusion différente de celle de la GRC, il en informera la GRC et lui présentera un rapport intérimaire sur la question — voilà ce qu'on a trouvé; voilà ce qu'on recommande. Le commissaire de la GRC aura l'occasion d'examiner ce rapport intérimaire.

Dans la grande majorité des cas, le commissaire accepte les résultats et les recommandations de l'organisme indépendant et il agit sur cette base, ce qui implique souvent une forme d'action ou de mesure corrective, par exemple, la formation d'un membre de la GRC, lui rappelant certaines politiques et procédures à suivre dans certains cas. Habituellement, la GRC souscrita aux résultats et aux recommandations.

Si, dans les rares cas où le commissaire en venait, pour une raison ou une autre, à ne pas accepter les résultats et les recommandations indépendants, il aurait la possibilité de soumettre son opinion par écrit et de la renvoyer à l'organisme d'examen indépendant, avant que celui-ci ne mette la dernière main à son rapport. Après avoir tenu compte des commentaires et de l'opinion du commissaire, l'organisme d'examen indépendant pourrait trouver que cela ajoute de l'information utile pour l'enquête ou, au contraire, que cela n'ajoute rien d'utile, auquel cas il pourrait continuer à penser que l'affaire a besoin d'être traitée d'une certaine façon; il exprimerait tout cela dans ses décisions et recommandations, et le rapport final sera envoyé au commissaire, au ministre, au membre de la GRC directement concerné et au plaignant directement en cause.

En faisant intervenir le ministre, on a la possibilité de le mettre au courant de la situation, étant donné qu'il rend compte des membres de la GRC et qu'il peut leur donner des directives sur n'importe quel sujet qui le préoccupe. Il s'agit d'une façon d'équilibrer les pouvoirs et l'autorité du commissaire, à l'aide de résultats et de recommandations de l'organisme d'examen indépendant.

• (1615)

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous revenons maintenant aux membres de l'opposition et nous cédon la parole à Mme Doré Lefebvre.

[Français]

Vous disposez de cinq minutes.

**Mme Rosane Doré Lefebvre (Alfred-Pellan, NPD):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Madame et messieurs, j'aimerais vous remercier d'être présents pour répondre à nos questions. Nous en avons plusieurs, car c'est un gros projet de loi. Je suis très contente de vous recevoir pour entendre vos réponses à nos questions.

J'ai essayé de faire le tour de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada au cours des derniers jours. Elle est très étoffée.

Le projet de loi C-42 essaie d'apporter beaucoup de changements à cette loi. Si vous pouviez m'éclairer un peu, ce serait grandement apprécié.

Selon la loi actuelle, le commissaire a le pouvoir d'embaucher et de congédier des membres. Dans le projet de loi C-42, il est écrit qu'on lui donne plus de pouvoirs afin de congédier ou de sanctionner les membres de la GRC. J'aimerais comprendre en quoi ce sera nécessaire, puisque le commissaire a déjà ces pouvoirs entre les mains.

[Traduction]

**Surint. pr. Craig MacMillan:** Pour ce qui est du renvoi comme mesure disciplinaire, le commissaire ne s'en charge pas directement, en première instance. Le conseil d'arbitrage devrait déterminer qu'il faut avoir recours au renvoi. Si le membre portait cette décision en appel, c'est seulement à ce moment-là que le dossier serait renvoyé au comité d'examen externe. Ce dernier présenterait ses résultats et ses recommandations, et le tout serait transmis au commissaire.

Dans les cas où le conseil d'arbitrage décide qu'il ne faut pas renvoyer le membre, le gestionnaire n'a aucun droit d'appel. C'est là que le dossier prend fin. À ce moment-là, le commissaire n'aurait pas l'autorité de prendre la décision finale quant à savoir s'il faut licencier cet employé, parce qu'il n'y a aucune disposition d'appel dans ce cas.

• (1620)

[Français]

**Mme Rosane Doré Lefebvre:** Donc, sans une recommandation au commissaire, ce dernier n'aurait pas le pouvoir de congédier cette personne. Il faut absolument qu'une recommandation soit faite. Ai-je bien compris?

[Traduction]

**Surint. pr. Craig MacMillan:** Non.

Je vais m'en tenir aux mesures disciplinaires.

À l'heure actuelle, s'il y a allégation d'inconduite à l'égard d'un membre et que l'agent désigné, c'est-à-dire le commandant divisionnaire, cherche à obtenir un licenciement — puisqu'il estime que c'est la sanction qui devrait être imposée —, il est nécessaire aux termes de la loi actuelle d'avoir recours à un conseil d'arbitrage. Le conseil est constitué de trois agents qui entendent les éléments de preuve. S'ils trouvent que l'inconduite est avérée, ils déterminent ensuite la sanction qui sera imposée.

Si le conseil décide de ne pas licencier le membre, le gestionnaire n'est pas habilité à aller en appel, et le dossier est clos à ce moment-là.

Si le conseil décide d'imposer le licenciement et que le membre interjette appel, le dossier est renvoyé au comité externe d'examen. Il serait par la suite transmis au commissionnaire qui aurait la possibilité de prendre une décision en faveur ou non avec le conseil. Ou bien, si le comité externe d'examen estime que le licenciement est une peine trop sévère, il incomberait au commissionnaire, au bout du compte, de prendre une décision finale.

C'est lorsqu'il s'agit d'un licenciement.

Dans le cas de questions ayant trait au rendement, il existe un processus législatif aux termes de la Loi sur la GRC. Là encore, on a recours à un conseil, et une décision est prise.

Le commissaire ne prend pas directement ces décisions. Elles lui sont transmises, en dernière instance, pour qu'il tranche, mais cela dépend en fait du processus que vous avez suivi.

Selon moi, ce n'est pas comme si le commissaire cherchait activement à embaucher quelqu'un et qu'il avait ensuite la capacité, dans toutes les instances, de mettre un terme à l'emploi du titulaire.

[Français]

**Mme Rosane Doré Lefebvre:** J'ai lu les ajouts à la loi qui sont proposés dans le projet de loi C-42. Je me suis attardée au paragraphe 4(1) proposé, à la page 16. Je vais le lire, étant donné que certains d'entre vous ne l'ont peut-être pas sous la main:

(4.1) Le membre ne peut consulter un test standardisé utilisé par la Gendarmerie ou des renseignements relatifs à celui-ci si, selon le commissaire, la communication aurait pour effet de nuire à la validité ou à l'utilisation continue de ce test ou porterait atteinte aux résultats d'un tel test en conférant un avantage indu à une quelconque personne.

J'ai du mal à comprendre ce paragraphe proposé dans le projet de loi. À quoi s'attaque-t-il? Que va-t-il changer ou apporter de nouveau à la GRC?

[Traduction]

**Surint. pr. Craig MacMillan:** À l'heure actuelle, aux termes de la Loi sur la GRC, lorsqu'un grief est déposé relativement à une promotion, la loi exige que l'information pertinente et nécessaire pour régler le grief doit être divulguée au membre.

Il y a certaines limites, comme dans le cas de la sécurité nationale ou autres. Il est très difficile de mettre au point des outils permettant de faire passer des examens à un candidat dans le cas d'un processus de promotion. Cette disposition est conçue pour faire en sorte que vous ayez accès à toute autre information pertinente, mais les critères en tant que tels, lorsqu'ils sont remplis, ne seraient pas divulgués. À ma connaissance, c'est le cas aussi à la fonction publique.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous retournons maintenant au parti ministériel, et M. Norlock a la parole pour cinq minutes.

**M. Rick Norlock (Northumberland—Quinte West, PCC):** Merci, monsieur le président et, par votre entremise, je remercie également les témoins d'être présents.

Ma question s'adresse essentiellement au chef MacMillan. À la page 3, vous avez indiqué que:

Le projet de loi C-42 crée un cadre qui permet aux gestionnaires qui sont au coeur de l'action, pour ainsi dire, de déceler la vaste majorité des cas d'inconduite et d'intervenir plus rapidement et plus efficacement.

D'abord, pouvez-vous nous parler de la différence de temps requis pour enquêter entre autres sur des infractions ou des écarts de conduite sous l'ancien système comparativement au nouveau système proposé par le projet de loi C-42? Pouvez-vous nous expliquer pourquoi vous dites que le processus sera beaucoup plus rapide?

• (1625)

**Surint. pr. Craig MacMillan:** Actuellement, pour tout ce qui est formel — nous parlons de mesures disciplinaires formelles, et vous voudriez qu'il y ait plus qu'une réprimande ou la confiscation d'un jour de congé —, il faut s'adresser à un conseil. Pour la discipline informelle et formelle, selon la nature de la situation, l'enquête nécessite probablement environ un an. Le projet de loi C-42 réglera cela. Le commissaire pourra prendre des décisions relativement aux échéances et à d'autres questions touchant les enquêtes.

À l'étape suivante, c'est-à-dire le comité formel d'arbitrage, selon les données, il faut en moyenne entre 12 et 16 mois. Nos membres disent: « Nous pensons que vous avez mal agi. Voici votre avis. Nous allons convoquer une audience. » Il s'écoule environ 12 mois avant que se tienne cette audience. Alors, on en est déjà à près de 24 mois au total.

Si la mesure disciplinaire imposée aux membres dans le cadre de la procédure formelle fait l'objet d'un appel auprès du commissaire, le comité externe d'examen en est saisi. Pour l'instant, il faut à ce comité environ deux ans pour examiner un dossier. Ensuite, c'est autour du commissaire, ce qui prend de six mois à un an. Depuis l'arrivée du commissaire Paulson, nous avons pu, grâce à l'attention qu'il a portée à ces questions, réduire le délai de règlement des appels interjetés relativement à des mesures disciplinaires formelles.

En vertu du projet de loi C-42, la grande majorité de ces situations, tant qu'il n'est pas question de congédiement, ne nécessiteront pas le recours à la procédure formelle d'arbitrage.

D'après tous les rapports que nous avons eus, cette procédure est jugée trop légaliste, trop formelle, et elle est perçue uniquement selon la perspective d'un processus juridique. Au lieu d'essayer de composer avec le rendement et la conduite qui posent problème à l'échelon local — des mécanismes de contrôle seront intégrés au processus —, le but visé est de régler la question en quelques jours ou quelques semaines, plutôt qu'en quelques mois ou même années.

Je dirais qu'environ 98 p. 100 des mesures disciplinaires devraient être appliquées dans le cadre du processus plus informel que propose le projet de loi C-42. Le projet de loi établit le cadre au moyen duquel, par des règles, des règlements et des politiques, on peut créer un processus flexible.

Cela revient à ce que disait M. Potter au sujet de la résolution des plaintes du public. Il y a moyen de conjuguer tout cela. Nous serons tenus d'informer les plaignants civils des mesures disciplinaires qui seront imposées.

Dès lors, je pense que les gestionnaires seront rassurés, parce qu'ils sauront que d'un côté, ils ont la possibilité de résoudre les plaintes du public; d'un autre, s'il s'agit d'un problème de rendement ou de conduite, ils peuvent aussi le résoudre. Ils ne perdent pas le dossier de vue; on n'entame aucun processus formel sur lequel ils n'ont aucun contrôle et qui, très franchement, ne règle pas le problème de conduite au niveau souhaitable.

**M. Rick Norlock:** Je vous remercie.

J'ai une autre question, au sujet du code de déontologie. Il est question de code de déontologie dans le projet de loi C-42. Est-ce que vous pouvez nous dire en quoi cela consistera. C'est bien beau de dire « code de déontologie » sans trop de précision, pour donner un aperçu aux Canadiens qui s'intéresseront à cette question, mais quels seraient les paramètres de la déontologie exigée? Qu'est-ce qu'il y aurait dans ce code?

**Surint. pr. Craig MacMillan:** Ce que propose le projet de loi C-42, c'est d'établir un règlement en vue de la création du code de déontologie. Notre code de déontologie est très formel. Il est rédigé dans un jargon très juridique et comporte de nombreux articles. Ce qui est proposé, c'est qu'au terme de consultations avec les intervenants, les employés, les partenaires externes et d'autres parties, nous établissons un code de déontologie qui, à mon avis, pourrait tenir en une page et demie. Ce serait davantage un énoncé positif des principes et obligations éthiques relativement aux responsabilités et au rendement.

La Grande-Bretagne a une certaine expérience de la question. Nous avons examiné ce qui a été fait là-bas; ils ont formulé une déclaration positive selon laquelle les membres « feront » plutôt que « ne doivent pas faire », et c'est suivi d'une série de précisions. Cela va plus dans le sens des réformes qui s'opèrent de façon générale.

Est-ce que je me trompe, ou est-ce que le code, c'est un règlement? Ou s'agit-il d'un ordre permanent du commissaire?

**Surint. Michael O'Rielly:** C'est un règlement.

**Le président:** Merci beaucoup.

Merci, monsieur Norlock.

Nous revenons à M. Rousseau. Vous avez cinq minutes, s'il vous plaît.

[Français]

**M. Jean Rousseau (Compton—Stanstead, NPD):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je me pose beaucoup de questions sur les mesures disciplinaires. Dans une phrase, qui m'a touché un peu, on dit que la nouvelle loi va obliger les gestionnaires à gérer. J'ai l'impression qu'il y avait déjà un code de déontologie. Or selon le nouveau projet de loi, c'est comme si ce code n'avait jamais été appliqué, qu'il ne permettait pas aux gestionnaires de gérer.

Mon questionnement concerne surtout les mesures disciplinaires et la gradation des sanctions. En quoi va consister le processus d'appel? Comment va-t-on définir les motifs valables donnant lieu à des mesures disciplinaires?

• (1630)

[Traduction]

**Surint. pr. Craig MacMillan:** Si j'ai bien compris, votre question sur le code de déontologie comporte trois volets.

**M. Jean Rousseau:** Oui, j'en suis désolé.

**Surint. pr. Craig MacMillan:** Ça va.

Vous avez raison de dire qu'il y a présentement un code de déontologie. Nous prévoyons le moderniser et l'améliorer, afin qu'il soit plus adapté aux nouveaux processus en matière de ressources humaines.

En ce qui concerne la gestion, comme je l'ai expliqué, la difficulté tient au fait que si le gestionnaire veut quelque chose qui est plus qu'une réprimande, il n'aura pas la capacité de s'en occuper. C'est transféré à un processus officiel qui aura lieu hors de sa section immédiate. Alors l'idée qu'il peut gérer le cas... oui, nous avons des gestionnaires qui gèrent, mais le hic, c'est qu'une fois que le dossier arrive à un certain palier, il n'est plus sous leur contrôle. Si nous le ramenons au palier le plus approprié, cela leur permettra de le gérer efficacement. S'il y a des problèmes de rendement, de bien-être, etc., il faut garder le dossier là où il devrait être, et ne pas en retirer une partie; on se ramasse alors avec un processus qui pourrait prendre des mois ou des années avant d'être résolu. Je répète que s'il ne s'agit pas d'une question de renvoi; à mon avis, la plupart des gens accepteraient qu'il serait plus approprié que le dossier soit géré au palier le plus bas et le plus pertinent de l'organisation, c'est-à-dire le supérieur immédiat.

Pour ce qui est des appels, un processus d'appel sera créé. Nous nous attendons à ce que toute décision d'imposer des mesures disciplinaires puisse faire l'objet d'un appel. Pour l'instant, certaines d'entre elles ne peuvent pas faire l'objet d'un grief ou d'un appel, comme le counselling ou la recommandation de transfert, mais nous proposons que toutes ces questions puissent faire l'objet d'un appel et qu'il n'y ait qu'un seul palier. Mais si un membre se voit imposer une sanction financière de plus d'une journée, à cause de l'importance d'un examen externe et indépendant, le dossier sera envoyé au comité externe d'examen pour qu'il puisse l'examiner.

Au sujet des motifs, nous ne sommes plus dans le contexte des renvois. Il s'agit d'autres processus administratifs concernant les congédiements. Le projet de loi nous permettra de les créer. Si un employé ou un membre perd sa cote de sécurité, voilà un exemple de motif. Il y a une raison qui explique qu'il a perdu sa cote de sécurité. Voilà qui constituerait un motif valable. Mais nous n'avons pas

actuellement le pouvoir de renvoyer un employé parce qu'il n'a pas sa cote de sécurité. Voilà un exemple d'un processus que l'on moderniserait pour reconnaître qu'il y a une bonne raison; il y a une raison précise pour laquelle l'employé n'a pas sa cote de sécurité. Il s'agit d'une exigence du poste, et cela constituerait un motif légitime.

**M. Jean Rousseau:** Merci beaucoup.

[Français]

Par ailleurs, vous parlez de changer la culture au sein du corps policier qu'est la GRC. Il faut que les dirigeants aient beaucoup de volonté pour provoquer un changement de culture, un changement de comportement et surtout un changement chez les individus qui composent ce groupe. Comment allez-vous appliquer cela sur le terrain? Ce changement est-il demandé par les agents de la GRC et par les employés sur le terrain? N'est-ce pas plutôt en raison de pressions du public que vous envisagez un changement de culture?

[Traduction]

**Surint. pr. Craig MacMillan:** Je pense que c'est un processus continu. Il y a eu une série de rapports et d'examen couvrant une vaste portion des activités de la GRC, des opérations aux pratiques en ressources humaines. Certaines poursuites civiles ont été lancées. Il y a eu des griefs et des plaintes. Je vous dirais que oui, certains de nos employés nous disent que nous avons besoin de processus plus efficaces et rapides. Et il faudra, entre autres, les amener à avoir confiance dans les processus mis à notre disposition et dans l'efficacité de l'organisation.

S'il faut cinq ans pour renvoyer un employé qui devrait clairement être renvoyé, cela n'inspire pas beaucoup confiance.

**M. Jean Rousseau:** Ce n'est pas très efficace.

**Surint. pr. Craig MacMillan:** Et c'est ce que nous indiquent nos sondages. Les employés nous disent qu'ils ne sont pas assez rapides et efficaces. Nous agissons en réponse à nos propres sondages internes et aux autres examens qui ont démontré que nous devons améliorer la confiance. Je pense que la plupart des gens seraient d'accord pour dire que si on intervient à temps, on agira plus rapidement, ce qui amènera un changement dans la culture car les gens auront l'assurance que les mesures nécessaires seront prises.

**Le président:** Merci beaucoup. C'était une bonne question, monsieur Rousseau.

Passons à M. Hawn; cinq minutes, s'il vous plaît.

**L'hon. Laurie Hawn (Edmonton-Centre, PCC):** Merci, monsieur le président, et merci à tous les témoins d'être ici.

Je voulais clarifier quelque chose, monsieur Potter, pour être totalement certain que le compte rendu soit exact. Je reviens à une question de Mme St-Denis. Je veux confirmer que 85 p. 100 des plaintes sont traitées avec satisfaction au premier palier et que seulement 15 p. 100 doivent passer à un autre. Est-ce exact?

**M. Mark Potter:** C'est exact.

**L'hon. Laurie Hawn:** Bien, merci.

Surintendant principal MacMillan ou surintendant O'Rielly, comment ces changements ont-ils été reçus par les membres sur le terrain?

• (1635)

**Surint. pr. Craig MacMillan:** Vous entendrez plus tard des représentants de nos relations fonctionnelles.

Je pense qu'il y a une certaine inquiétude, parce qu'il s'agit d'un changement et nous sommes un peu dans une impasse. Nous avons besoin du cadre que nous désirons, qui nous permettra de nous adapter au changement, mais en même temps, nous ne pouvons pas préciser les détails. Nous devons mener des consultations. Il s'agira d'un processus consultatif; nous allons faire participer nos représentants et nos employés. Nous ne voulons pas présenter une solution toute faite, parce qu'on nous accuserait de ne pas avoir consulté les gens. Alors, c'est un peu comme une impasse.

Mon impression générale est qu'il y a un appui pour les changements lorsque l'on parle aux employés; ces derniers comprennent que c'est le niveau le plus approprié dans l'organisation qui aura l'autorité de gérer ces situations, mais nous devons être prudents. Il faut qu'il y ait des freins et des contrepoids à ce processus.

**L'hon. Laurie Hawn:** Je pense que ma prochaine question porte sur ce sujet.

Est-ce que notre comité connaîtra les résultats de ces consultations pour modifier le projet de loi?

**Surint. pr. Craig MacMillan:** Non, je suis désolé.

**L'hon. Laurie Hawn:** Est-ce que les consultations suivront...

**Surint. pr. Craig MacMillan:** Elles se feront après la mise en oeuvre.

**L'hon. Laurie Hawn:** C'est ainsi que se déroule le processus.

**Surint. pr. Craig MacMillan:** Oui. Le projet de loi prévoit un cadre, et nous allons ensuite faire des consultations et créer le reste.

**L'hon. Laurie Hawn:** Monsieur Potter, je pense que ma question s'adresse à vous. Vous avez parlé de la situation où il n'y a pas d'organisme d'enquête dans une province. Par exemple, Regina ferait enquête sur un cas à Moose Jaw. C'est peut-être un mauvais exemple, mais il me semble qu'ils sont assez près l'un de l'autre. Ils sont assez près; ils sont côte à côte.

S'il n'y a pas d'organisme d'enquête dans une province, est-il possible d'en utiliser un d'une autre province?

**M. Mark Potter:** Oui, c'est possible. Par exemple, au Yukon, actuellement, s'il y a un incident grave, il y a un accord — qui n'est pas encore final, mais qui est quand même en place —, par lequel l'ASIRT, l'équipe d'intervention en cas d'incident grave de l'Alberta, fera enquête au Yukon. Il s'agit d'un organisme civil d'examen des enquêtes criminelles de la province de l'Alberta. S'il y a un incident impliquant un membre de la GRC à Whitehorse et qu'on veut faire une enquête criminelle indépendante, on peut demander à l'organisme albertain de s'en charger.

Il y a de tels accords partout au pays. Par exemple, s'il y a un incident au Nunavut, il y a un accord entre le service de police d'Ottawa et le gouvernement du Nunavut pour que des policiers d'Ottawa se rendent là-bas pour faire l'enquête.

**L'hon. Laurie Hawn:** Dans ces deux cas, il s'agit de territoires, qui ont évidemment une population et des forces policières très limitées. Mais si quelque chose se produisait en Saskatchewan? Est-ce que l'Alberta, l'Ontario, ou une autre province qui a un organisme d'enquête peut se charger de l'enquête en Saskatchewan?

**M. Mark Potter:** Cela dépend. Il faudrait que j'examine ce point. La situation change. Par exemple, l'organisme de Colombie-Britannique est entré en fonction le mois dernier.

Il y a des processus en place pour créer ces organismes, là où cela en vaut la peine. Par exemple, en Nouvelle-Écosse, je sais qu'il y a eu des discussions avec le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-

Édouard et Terre-Neuve pour utiliser le nouvel organisme de la Nouvelle-Écosse, surtout pour des raisons économiques. L'organisme existe. Il est dirigé par des civils. Il pourra se charger de ces enquêtes, plutôt que, disons, le Nouveau-Brunswick. Au lieu de créer un autre organisme, étant donné la taille de la province et le nombre limité de tels incidents, pourquoi ne pas utiliser l'organisme néo-écossais?

Ces accords évoluent et ils en sont à différentes étapes, selon la province.

Pour la Saskatchewan, oui, c'est complètement possible que le gouvernement provincial — c'est sa décision — demande à l'organisme de l'Alberta, de la Colombie-Britannique ou à celui en création au Manitoba de s'occuper de ces enquêtes.

**L'hon. Laurie Hawn:** Nous avons parlé d'enquêtes, de priorités, et d'autres sujets. Surintendant principal MacMillan, est-ce que le commissaire devra rendre des comptes à quelqu'un s'il met fin à une enquête à cause d'un aspect criminel plus prioritaire, ou est-ce que les raisons seront simplement évidentes?

Madame Dagenais.

**Mme Anita Dagenais (directrice principale, Division des politiques en matière de police de la GRC, Secteur de la police et de l'application de la loi, ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile):** Je pourrais peut-être répondre. C'est lié à la question précédente. La responsabilité de suspendre une enquête se retrouve aux paragraphes 45.74(1) et 45.74(2). Une disposition prévoit que si le président de la Commission des plaintes du public constate que son examen d'une plainte pourrait créer des obstacles importants à une enquête criminelle, alors en vertu de cette disposition, il incombe au président de suspendre l'enquête sur la plainte jusqu'à ce que l'enquête criminelle soit terminée.

La disposition suivante donne ce pouvoir discrétionnaire au commissaire. Si le commissaire a l'impression que cela interfère avec l'enquête criminelle et y porte préjudice, il peut demander par écrit au président de cesser son examen. Il s'agit vraiment d'une demande de le suspendre. Le commissaire devra expliquer les raisons de cette demande.

**Le président:** Merci.

Monsieur Garrison, s'il vous plaît.

• (1640)

**M. Randall Garrison:** Je vais essayer de deviner ce que M. Hawn allait demander.

Madame Dagenais, vous venez de préciser que les deux articles contiennent des restrictions concernant les enquêtes criminelles. Le projet de loi parle d'« une enquête ou une procédure en matière pénale ». Bien sûr, au Canada, nous n'avons pas de prescriptions. Cela veut dire qu'une enquête criminelle pourrait demeurer ouverte. Par conséquent, le commissaire pourrait demander une suspension permanente d'un examen. Est-ce votre compréhension de l'article?

**Mme Anita Dagenais:** Il faudrait démontrer que l'examen de la plainte interfère avec l'enquête criminelle.

**M. Randall Garrison:** À qui est-ce que le commissaire devrait le montrer?

**Mme Anita Dagenais:** Le commissaire doit l'expliquer au président.

**M. Randall Garrison:** Le président n'a pas la capacité de passer outre à cette décision.

**Mme Anita Dagenais:** La responsabilité de suspendre existe si l'examen interfère de façon active avec une enquête criminelle.

**M. Randall Garrison:** Alors encore une fois, on en revient au commissaire. Le commissaire pourrait donc suspendre de façon permanente tout examen si une affaire criminelle était toujours en cours. Le commissaire devrait l'expliquer, mais il aurait quand même le pouvoir de le faire.

**M. Mark Potter:** Je pense qu'il s'agit d'une possibilité théorique. L'enquête criminelle pourrait, pour une raison quelconque, être suspendue. Le commissaire pourrait demander à ce que l'examen de la plainte continue d'être suspendu, mais pour que cela ait lieu, il faudrait...

**M. Randall Garrison:** Malgré le respect que je vous dois, nous avons eu des situations comme l'enquête sur Air India, qui s'est étirée sur 25 ans. Il y a des enquêtes qui se sont étirées pendant très longtemps.

**M. Mark Potter:** Oui. Je pense qu'il y aurait une obligation positive de la part du commissaire de démontrer très clairement comment l'examen de la plainte interfère avec l'enquête criminelle. Et si le président de la commission n'était pas d'accord, je présume qu'il pourrait continuer son examen, et cela pourrait faire l'objet d'un examen judiciaire.

**M. Randall Garrison:** Bien. Cela répond à ma question.

Le premier article décrit la responsabilité qu'a le président de la commission des plaintes. Celui-ci peut poursuivre s'il croit que son examen n'interfère pas avec l'enquête.

**M. Mark Potter:** Oui.

Si le commissaire de la GRC croyait vraiment que l'examen de la plainte ne devrait pas se poursuivre, et si le président de la commission croyait aussi fermement qu'il devait se poursuivre, parce que l'enquête est en cours depuis 25 ans, alors le président pourrait poursuivre l'examen de la plainte. Si le commissaire continuait de croire à sa position, il pourrait demander à ce que les tribunaux mettent fin à l'examen de la plainte.

Je pense qu'il s'agirait là de circonstances absolument extraordinaires

**Mme Anita Dagenais:** Je pourrais ajouter que lors de nos discussions avec la CPP, la commission actuelle, elle était ouverte à peut-être diviser la plainte, c'est-à-dire en mettre une partie en suspens et poursuivre l'examen de l'autre partie.

**M. Randall Garrison:** Vous me rassurez en me disant que la commission peut poursuivre son examen des parties qui, d'après elle, n'interfèrent pas. C'était là ma question initiale. Je me demandais si elle avait cette capacité, et cela me rassure.

Je voudrais poser une question au sujet des plaintes informelles. Selon les statistiques, nous voyons que la plupart sont résolues de façon informelle. Il me semble que le projet de loi apporte certaines améliorations à ce sujet. Corrigez-moi si me trompe.

Il faudra maintenant que la GRC produise des rapports écrits, qui seront déposés à la commission, pour toutes les plaintes informelles. Je ne crois pas que ce soit le cas actuellement, n'est-ce pas?

**M. Mark Potter:** Ce n'est pas le cas actuellement.

Nous essayons de construire une base de renseignements plus solide sur ce qui se passe vraiment avec ces plaintes.

**M. Randall Garrison:** Je ne croyais pas que la GRC avait cette obligation à l'heure actuelle.

Le projet de loi indique également que le gouverneur en conseil peut adopter des règlements indiquant les catégories de plaintes qui ne peuvent pas être résolues de façon informelle.

Est-ce que cela signifie que le président de la commission d'examen pourrait recommander au ministre des choses à ajouter à cette liste? Est-ce qu'il s'agit là de la façon de procéder?

**Mme Anita Dagenais:** Oui. Nous allons rédiger des règlements qui indiqueront le genre de plaintes qui ne peuvent pas être résolues de façon informelle.

**M. Randall Garrison:** Comme les plaintes de harcèlement sexuel.

**Mme Anita Dagenais:** Exactement.

Lors de la rédaction des règlements, nous allons faire des consolidations, et il y aura la possibilité de faire des commentaires, etc.

**M. Randall Garrison:** Je pense qu'il s'agit là d'améliorations importantes proposées dans le projet de loi en ce qui concerne les plaintes informelles.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Garrison.

Nous allons passer à M. Payne; vous disposez de cinq minutes.

**M. LaVar Payne (Medicine Hat, PCC):** Merci, monsieur le président. Merci aux témoins d'être ici aujourd'hui.

J'ai des questions concernant les membres de ces organismes indépendants.

Je sais qu'il y a des discussions en cours avec les diverses provinces. Je me demandais si vous pouviez nous dire ce que vous avez fait en matière d'examen de ces organismes indépendants. Savons-nous quel genre de membres les composent et quel type de personnes peuvent y siéger? Est-ce qu'il s'agit d'anciens de la GRC? Est-ce qu'il s'agit de policiers? Qui sont les membres?

● (1645)

**M. Mark Potter:** Merci beaucoup.

Je pense que vous faites référence aux organismes civils d'enquête criminelle, comme ceux qui sont en Colombie-Britannique, en Alberta et en Nouvelle-Écosse.

**M. LaVar Payne:** Oui.

**M. Mark Potter:** Il serait très utile que votre comité les entende directement.

Je peux parler un peu de celui de la Colombie-Britannique qui a été mis sur pied il y a un mois. Il y a eu un appel public pour trouver un directeur de l'organisation et on a trouvé quelqu'un. C'est une personne qui a beaucoup d'expérience dans ce domaine. Il a travaillé à Denver et ailleurs aux États-Unis dans un rôle très semblable. Il s'agit d'un civil qui a de l'expérience dans le domaine juridique.

Pour doter l'organisation, ils veulent évidemment des gens qui peuvent faire de bonnes enquêtes. Dans l'environnement actuel, ce sont souvent d'anciens policiers. Cependant, je sais qu'en Colombie-Britannique, et dans d'autres provinces d'ailleurs, on essaie de former plus de civils de façon à embaucher des gens qui n'aient aucun lien avec un service policier.

Nous n'en sommes pas encore là. Mais je pense que l'objectif est de faire en sorte qu'il n'y ait, de près ou de loin, absolument aucune perception possible de partialité par rapport à ces personnes et à leurs expériences passées. Voilà l'objectif, mais nous ne sommes pas encore arrivés au point de former des gens qui auraient les compétences nécessaires.

**M. LaVar Payne:** Merci.

J'ai aussi des questions concernant le harcèlement et les plaintes.

Il y a eu des questions assez générales, et j'aimerais obtenir des renseignements plus précis en ce qui concerne le harcèlement, surtout chez les civils.

Quel est le processus? Est-ce une plainte normale? Comment est-ce que les plaintes de harcèlement sont gérées à la GRC?

**Surint. pr. Craig McMillan:** Cela dépend des parties. Si l'intimé est un agent de la GRC, un membre régulier ou un membre civil, c'est la Loi sur la GRC qui s'applique. Si l'intimé est un fonctionnaire, alors c'est la politique du Conseil du Trésor qui s'applique habituellement. S'il s'agit de harcèlement entre deux fonctionnaires, il est clair que c'est la politique du Conseil du Trésor qui s'applique.

Voilà l'une des considérations dont il faut tenir compte pour savoir quel processus on utilisera, qui fait les allégations et qui est la partie visée.

Dans le cas du processus de la GRC, je sais qu'il y a insatisfaction de la part des fonctionnaires. Certains croient qu'il devrait y avoir une participation plus active et une plus grande divulgation de certains renseignements lors de l'enquête. Cela n'est pas actuellement prévu dans le cadre de nos enquêtes déontologiques pour les membres réguliers et civils, et cela cause certaines tensions.

J'en vois quelques exemples dans mon poste actuel. On essaie de respecter l'esprit de la politique du Conseil du Trésor, qui consiste à résoudre le problème en milieu de travail, mais en vertu de la loi, si cela semble être une infraction au code de déontologie, il faut utiliser l'autre processus.

On essaie de trouver l'équilibre entre les droits, les intérêts et les responsabilités de chaque partie, mais cela peut devenir difficile si une personne veut utiliser le code de déontologie et insiste pour que les choses se passent de cette façon. Cela ne permet pas de régler la plainte de façon plus informelle.

Pour autant, on essaie de résoudre le problème par la médiation, mais il y a ces questions de champs de compétence qui surgissent lors d'un processus d'enquête. On peut suivre à la lettre le processus du Conseil du Trésor sans en arriver à une solution, et ensuite, on passe au processus déontologique. Les gens disent alors: « Eh bien, j'ai fait une déclaration à ce sujet. Qu'est-ce que vous en faites? Quelle en est l'application? Je ne savais pas que vous alliez l'utiliser ici. »

Il s'agit de complications qui n'ont pas leur raison d'être. L'autorité de réglementation qui sera conférée au commissaire lui permettra de respecter les exigences du Conseil du Trésor et d'un milieu de travail respectueux pour résoudre les conflits, tout en faisant en sorte qu'il y ait une certaine rigueur qui protège les intérêts des membres et les gère correctement.

**M. LaVar Payne:** Qu'est-ce qui se passerait si un membre de la population en général déposait une plainte de harcèlement?

**Le président:** Très brièvement.

**Surint. pr. Craig McMillan:** Si la personne avait été victime de harcèlement?

**M. LaVar Payne:** Oui.

**Surint. pr. Craig McMillan:** Il s'agirait d'une plainte du public. Elle pourrait être examinée par la CCETP. C'est le processus qui serait enclenché, si la personne voulait emprunter cette voie parce qu'elle était insatisfaite de l'enquête faite par la GRC.

**M. LaVar Payne:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Merci beaucoup.

Je veux vous remercier d'avoir comparu à notre comité aujourd'hui. Je crois certainement que vos témoignages nous ont été utiles. Les questions et les réponses étaient bonnes. Nous vous sommes reconnaissants d'être venus.

Nous allons suspendre pour environ une minute et demander aux prochains témoins de prendre place. Nous avons hâte d'entendre leurs observations.

• (1645)

\_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

• (1650)

**Le président:** Nous allons reprendre la séance. Nous allons poursuivre notre examen du projet de loi C-42.

Les derniers témoins d'aujourd'hui viennent du programme des représentants des relations fonctionnelles de la Gendarmerie royale du Canada. Nous recevons deux membres de l'exécutif national: le s.é.-m. Abe Townsend et le s.é.-m. Mike Casault.

Nous vous invitons à faire un bref exposé préliminaire, et puis nous allons passer au tour de questions de sept minutes.

Monsieur Townsend.

**Sergent d'état-major Abraham Townsend (exécutif national, Programme des représentants des relations fonctionnelles, Gendarmerie royale du Canada):** Bonjour, monsieur le président, mesdames, messieurs. Nous vous remercions de nous donner l'occasion de comparaître devant le comité aujourd'hui, au nom des 24 000 membres réguliers et civils de la GRC qui servent au Canada et à l'étranger, afin de relayer leur point de vue et leurs observations.

Je m'appelle Abe Townsend, j'ai 32 ans de service et je suis accompagné par Mike Casault, qui a 23 ans de service. Nous faisons partie de l'exécutif national du Programme des représentants des relations fonctionnelles.

J'ai eu l'occasion de travailler dans quatre provinces différentes et dans deux territoires, pour assurer des services de police, de police fédérale et d'enquête sur les crimes graves. Dans mon dernier détachement, j'ai été commandant à Yarmouth, en Nouvelle-Écosse, au rang de sergent d'état-major.

Je suis représentant élu depuis 2004. Mike, quant à lui, a servi dans la province de Colombie-Britannique et a été élu pour représenter nos membres en 2008.

Le Programme des représentants des relations fonctionnelles est le programme de relations de travail non syndical pour les 24 000 membres de la GRC. Reconnu par la loi, c'est le programme de représentation officiellement reconnu pour toutes les questions ayant trait au bien-être ou à la dignité des membres de la GRC.

Notre programme comprend 42 représentants élus démocratiquement par les membres des territoires et provinces. Le programme a sa propre constitution, que je joins à mon exposé en annexe A, et dispose d'une entente officielle avec le commissaire, jointe en annexe B.

Nous sommes heureux qu'il y ait des audiences parlementaires et que vous sollicitiez notre rétroaction en ce qui concerne le projet de loi C-42. Nous n'avons pas été consultés durant la rédaction du projet de loi C-42. Nous serons heureux de communiquer le point de vue de nos membres au comité et d'être informés des résultats de votre travail.

Si nous sommes satisfaits de certains éléments du projet de loi C-42, d'autres suscitent des préoccupations fondamentales que nous souhaitons exprimer au nom de nos membres.

Il y a une foule de critiques à l'encontre de la Loi sur la GRC actuelle et des appels au changement. Hélas, on n'a rien dit du rapport du juge René Marin. C'est pourtant le cadre du système de mesures disciplinaires et de griefs actuellement utilisé à la GRC. J'ai joint en annexe C le survol historique figurant sur le site Internet de la GRC. Le principe directeur est l'application de mesures disciplinaires à l'échelon le plus bas possible. La loi de 1988 a intégré les principes d'équité de la procédure et de justice naturelle. L'idée était de repérer les faiblesses et les comportements inacceptables, puis de prendre des mesures correctives appropriées — j'ai bien dit correctives, non punitives. C'est à cette époque qu'ont été adoptés les droits et processus en matière de grief, ainsi que le Comité externe d'examen.

Nous estimons qu'à tous les niveaux de la GRC, certains gestionnaires n'ont pas fait ce que la loi les encourageait à faire, leur donnait le pouvoir de faire, ce qui nous amène à la situation d'aujourd'hui.

La responsabilité est pour nos membres un concept familier. En tant qu'agents de la paix et agents publics, ils sont gouvernés par la primauté du droit. La responsabilité informe tous les aspects de notre travail. La vaste majorité de nos membres satisfont à ces attentes, voire les dépassent.

Nos membres remplissent leur devoir en mesurant pleinement les milieux dangereux et pleins de conflits où ils évoluent.

Nous savons qu'un service honorable peut entraîner par contrecoup un examen interne et externe.

La loi doit servir les intérêts uniques de nos membres comme nos membres servent la collectivité.

La loi actuelle contient les pouvoirs voulus, sauf qu'ils n'ont pas été utilisés à bon escient. Les gestionnaires à tous les niveaux n'ont été tenus responsables ni de leur comportement, ni de leur action ou de leur inaction. Qu'est-ce que la nouvelle loi va changer?

Je peux hélas citer des exemples de dysfonctionnement des processus internes de la GRC au détriment de membres et donc, par extension, du corps de police et de la population que nous avons juré de servir. Je peux citer l'exemple d'un jeune membre, mère célibataire ayant subi des suspensions pendant près d'une décennie de suspension, avant d'être rétablie dans ses fonctions par le commissaire Paulson, après appel. Si les dispositions du projet de loi C-42 étaient appliquées, avec l'élimination de la disposition de maintien, elle ne serait plus employée par la GRC. Où est l'équité?

Je peux parler d'un membre femme qui a fait des allégations de harcèlement sexuel et s'est heurtée à toute une série d'obstacles en essayant de résoudre la question.

• (1655)

Je peux parler du dossier d'un membre ayant été accusé d'agression sexuelle. Il a fait l'objet d'une enquête de la GRC et de poursuites au criminel. C'est plus tard seulement que la vérité s'est fait jour: il n'y avait pas eu d'agression. Pendant ce temps, la carrière et la vie personnelle du membre avaient été dévastées. Il y a eu une excuse publique du procureur général de la province, mais c'était trop tard. Qu'arriverait-il à un membre comme celui-ci en vertu du projet de loi C-42?

Dans ces cas-là, il faut une protection. Il y a beaucoup trop de cas de harcèlement qui traînent sans qu'on s'en occupe; nous avons des enquêtes sur la conduite et des décisions liées à ces enquêtes qui sont retardées outre mesure — retardées par des obstructions et échappatoires bureaucratiques. Selon mon expérience, ces échecs ne sont pas toujours attribuables à des lacunes ou à des restrictions liées à la loi actuelle.

Je ne suis pas ici pour m'attarder sur les échecs. La grande majorité de nos membres n'entreront jamais en conflit avec la Loi sur la GRC durant leur carrière; la majorité se distinguera dans son service, sans contestation interne. Il faut toutefois une loi qui serve les quelques exceptions de façon équitable et constructive. Il faut que nos gestionnaires soient formés à utiliser correctement les pouvoirs dont ils disposent.

On a beaucoup parlé de la culture de la GRC. Des millions de dollars du contribuable ont été consacrés à l'examen de la GRC sur toute une série de questions importantes. C'est un investissement dans notre corps de police nationale. Ce n'est pas l'investissement qui nous préoccupe, mais notre capacité et notre désir de tenir véritablement compte des recommandations de divers rapports: ceux du groupe de travail Brown et du comité de mise en oeuvre de la réforme, ceux de Mme Linda Duxbury ou encore le rapport du Conseil de la solde de la GRC sur la discipline. Il s'agit toujours de rapports visant à améliorer notre organisation.

Avec l'accent actuel sur la discipline, je me demande parfois si on aurait pu éviter les critiques et la frustration que l'on constate aujourd'hui si l'on avait appliqué les recommandations du Conseil de la solde sur la discipline, après leur publication en 2005.

Aux termes du projet de loi C-42, le commissaire sera doté de vastes pouvoirs d'établissement de règlements. Il faut rendre compte des résultats de ces règlements. Nous serons heureux de collaborer de façon constructive à l'établissement de ces règlements. Il faut maintenir les principes d'équité des procédures et de justice naturelle. La loi et la réglementation qui en découlent ne peuvent se limiter à traiter les très rares mauvais éléments; elles doivent soutenir l'ensemble de l'organisation. Il faut que nous investissions dans l'apprentissage et la formation professionnelle.

J'aimerais attirer votre attention sur des points précis du projet de loi à l'étude, en commençant par les procédures de griefs et d'appels relatifs à une mesure disciplinaire. Aux termes du projet de loi C-42, c'est le commissaire qui prend la décision finale sur les procédures de griefs et les appels de mesures disciplinaires.

Au nom de nos membres, nous estimons important que les procédures de griefs et d'appels relatifs à des mesures disciplinaires soient rapides et impartiales. De plus, la personne qui décide devrait être un expert et avoir une grande expérience des relations de travail. Nous avons joint l'annexe D pour que vous puissiez étudier la question.

En ce qui concerne le code de déontologie, nous félicitons les rédacteurs du projet de loi pour l'article 36.2, tel qu'envisagé. En tant que membre de la GRC, en tant qu'ancien commandant de détachement et en tant que représentant, j'estime que l'adhésion à ces principes se traduira par un succès.

L'article 40.2 du projet de loi C-42 prévoit en outre un pouvoir de mandat consenti dans le cadre d'une enquête au titre du code de déontologie. Ce nouveau pouvoir inquiète nos membres. Nous vous exhortons à étudier la question et à éliminer ou à amender cette disposition comme nous le suggérons dans notre annexe E.

Tels qu'envisagés aux termes de l'article 43 du projet de loi C-42, les comités de déontologie, devraient, selon nous, être réservés aux infractions les plus graves. Dans ces cas, la loi devrait préciser clairement le droit implicite à une audience orale où la preuve ferait l'objet d'un examen et d'un contre-interrogatoire.

Quant aux pouvoirs accrus consentis à la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes aux termes du projet de loi C-42, ils serviront simplement à rassurer la population canadienne et à la convaincre que les membres de la GRC doivent rendre des comptes.

Nous voyons d'un bon oeil un examen externe, mais nous devons exprimer notre préoccupation et nos objections devant l'escalade des pouvoirs consentis à cette commission aux termes de l'article 45.65 tel qu'envisagés et notamment devant le pouvoir de contraindre un témoin à déposer dans le cadre d'une enquête. Il existe certaines protections, mais celles qui permettent à un particulier de ne pas s'incriminer ne vont pas assez loin selon nous. Nous avons les mêmes objections pour l'article 45.56 tel qu'envisagé.

• (1700)

Pour conclure mon exposé, laissez-moi faire une dernière remarque.

Le problème de la « catégorie d'employé » nous poursuit depuis plusieurs années. Nous aimerions aussi arriver à un stade où tous les employés de la GRC ne seront que cela: des employés régis par la Loi sur la GRC et redevables à ce titre.

Merci.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Townsend.

Nous allons maintenant passer à la première série de questions.

Dans son exposé, M. Townsend a parlé des annexes A, B, C, D et E. Elles étaient dans une seule langue officielle, si bien qu'on va les faire traduire...

On les a dans les deux langues?

**Le greffier du comité (M. Andrew Bartholomew Chaplin):** Je ferai des copies de son annexe E...

**Le président:** D'accord. Il s'agit simplement de...

Nous vous ferons parvenir ces documents. Il y en a que nous n'avons pas pu faire circuler, si bien qu'on va le faire et que vous les obtiendrez.

Monsieur Leef, à vous la parole, vous avez sept minutes.

**M. Ryan Leef:** Merci, monsieur le président.

Et merci à vous, messieurs, d'avoir accepté de comparaître aujourd'hui.

Durant d'autres séances de comité, j'ai eu l'occasion de poser au commissaire des questions précises sur la formation. Nous avons parlé de la GRC, de l'énorme organisme que c'était, de la diversité des affectations. Les commissions d'avancement et la façon dont les gens sont promus... Eh bien, ils ne passent pas nécessairement par la filière voulue d'encadrement ou de leadership. Il y a une série de façons d'être promu et plusieurs affectations ou postes où on n'a jamais dû encadrer qui que ce soit.

Quant à moi, j'ai trouvé encourageantes les remarques du commissaire sur l'adoption de ces nouvelles mesures. Comme vous l'avez dit, elles vont de la promotion, du recrutement de superviseurs, de la formation obligatoire des commandants dans les petits détachements ruraux, jusqu'à la promotion de superviseurs dans d'importants services de police municipale; bref, le type de formation susceptible de rassurer par rapport aux préoccupations que vous exprimez.

Pourriez-vous approfondir un peu vos remarques sur la question? Vous avez exprimé une certaine préoccupation à ce sujet et j'aimerais que vous nous en disiez plus long sur les défis en question.

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Durant mes 32 ans de service, j'ai travaillé dans toutes sortes de situations, depuis un détachement de deux personnes accessible seulement par avion jusqu'à un détachement municipal important. Nos conditions de déploiement sont en effet très différentes de celles qui caractérisent les milieux urbains. Nous avons un commandant de détachement qui a le grade de caporal, avec de sept à dix ou douze ans de service. Il maîtrise bien les habiletés de base d'un service de police. Par contre, la gestion de l'aspect administratif et des ressources humaines est une autre paire de manches. Soudain, il se retrouve à la tête d'une unité et il a le pouvoir d'imposer des sanctions disciplinaires, au titre de la Loi sur la GRC actuelle, allant jusqu'aux niveaux les plus élevés des processus informels; avec la nouvelle loi envisagée, ce serait en fonction du régime de déontologie qui reste à élaborer.

Selon moi, l'une des lacunes du régime actuel est qu'il n'a jamais permis d'assurer la formation. Quand j'étais commandant, en tant que caporal, dans un petit détachement, avec neuf ans d'expérience, je vais être honnête, j'ignorais tout ou presque tout du régime de déontologie en vertu de la Loi sur la GRC. Pour moi, c'était juste une question de bon sens.

En progressant dans ma carrière, jusqu'au grade de sergent d'état-major à la tête d'une unité comptant 40 membres, j'ai pu — je ne sais pas si on doit s'en réjouir ou s'en attrister — imposer des sanctions disciplinaires informelles et soumettre à mes supérieurs les cas d'inconduite qui exigeaient, j'en avais la conviction viscérale, beaucoup plus que des mesures informelles. J'ai donc eu ces expériences souhaitables ou regrettables en tant que commandant, mais jamais... On apprend sur le tas, on apprend par osmose.

Si l'on souhaite, avec la nouvelle approche, voir les sanctions appliquées au niveau le plus approprié, il faut offrir à ceux qui exercent le pouvoir un apprentissage, un perfectionnement et un mentorat; il faut donner aux commandants le savoir, les habiletés et la capacité de faire ce que la loi leur demande de faire.

Cela faisait défaut dans la loi de 1988. On ne peut pas répéter cette erreur.

• (1705)

**M. Ryan Leef:** Vous trouveriez plutôt encourageants les commentaires du commissaire qui pense qu'il serait impossible d'intégrer pleinement la loi sans assurer la formation, sur le terrain, des membres qui vont devoir s'occuper des mesures disciplinaires?

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Oui.

**M. Ryan Leef:** Vous étiez présent également lors du témoignage que nous avons entendu et qui, me semble-t-il, est plutôt encourageant. On reconnaît qu'à l'heure actuelle, on ne peut pas tout arrêter dans les moindres détails; on ne s'attaque pas au coeur du problème; cela se fera plutôt en consultation avec les membres de la GRC.

Trouvez-vous cela encourageant? Est-ce une source d'espoir? Est-ce une chose à la portée de vos membres, selon vous? Contribuer à la formation et au perfectionnement, maintenant que le commissaire a reconnu clairement que c'était un aspect important de la conception du projet de loi?

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Les membres que nous représentons se montreront à la hauteur des occasions qui s'offrent, à la hauteur du défi. Il y a toujours une question d'équilibre entre le coeur du travail, ce qu'on fait au jour le jour pour les services de police — et les nouvelles responsabilités ayant trait à la gestion des ressources humaines. Si l'occasion est fournie, comme l'a assuré le commissaire, et comme ce serait indispensable, si l'on veut que cela fonctionne, c'est encourageant. On sera heureux de voir ce niveau de responsabilité dans l'ensemble de l'organisation.

Pour que cela fonctionne, il faut une adhésion à partir de la base et jusqu'au plus haut niveau.

**M. Ryan Leef:** Effectivement. Vous soulignez un point important. Ayant travaillé sur le terrain, je pense qu'on veille toujours à ce que les mesures disciplinaires soient imposées à l'échelon le plus bas possible et soient aussi minimales que possible. Il est question dans la loi de la responsabilité et des mesures disciplinaires s'appliquant jusqu'au plus haut niveau de la GRC.

Dans mon esprit, si un superviseur n'appliquait pas les mesures disciplinaires voulues, il serait lui-même passible de mesures disciplinaires. Et si la personne censée les imposer ne le faisait pas, elle serait tenue responsable à son tour. Cela ne retomberait donc pas toujours sur les agents de première ligne qui, je suppose — vous me le confirmerez ou pas —, sont ceux dont vous entendez le plus souvent les inquiétudes quant à la marge de manoeuvre créée pour les mesures disciplinaires. Est-ce le cas?

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Question chiffres, ce sont nos membres sur le terrain, au niveau d'emploi le plus bas, celui d'agent

de sûreté, qui se manifestent le plus souvent. Leurs inquiétudes portent sur la façon dont cela va être appliqué. Si l'on progresse dans l'échelle des grades et des responsabilités, on s'inquiète de savoir si on va obtenir les outils voulus pour gérer ces nouveaux pouvoirs.

La préoccupation est très présente partout dans l'organisation: « À quoi cela va rassembler? » Plus haut dans la chaîne de commande, on se dit: « Est-ce que je vais pouvoir obtenir le savoir, les habiletés et la capacité voulus? Est-ce qu'on va me former de façon à ce que je puisse apporter une contribution valable au processus? »

• (1710)

**Le président:** Merci beaucoup.

Merci, monsieur Leef.

Nous revenons à M. Garrison, s'il veut bien.

**M. Randall Garrison:** Merci beaucoup.

Votre présence ici est vraiment utile. L'une des remarques que vous avez faites dans votre exposé m'a beaucoup choqué et je voudrais simplement m'assurer que j'ai bien entendu, vu qu'on n'a pas d'exemplaire écrit de votre exposé. Sauf erreur, vous avez dit que l'organisation que vous représentez n'avait absolument pas été consultée dans la préparation du projet de loi.

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Nous n'avons pas été consultés au sujet du projet de loi C-42.

**M. Randall Garrison:** Vous a-t-on consulté depuis le dépôt du projet de loi?

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Depuis le dépôt du projet de loi, oui, il y a eu des consultations.

En fait, vendredi encore, le surintendant O'Rielly et le chef MacMillan ont présenté un exposé à notre groupe de 42 personnes. Nous avons des réunions en ce moment-même. Avant cela, peu de temps après le dépôt du projet de loi, nous nous sommes entretenus avec le surintendant O'Rielly et avons exploré un processus et un échéancier de consultation, dans l'attente de la nouvelle réglementation.

Il n'y a pas eu de consultation sur le projet de loi C-42, mais nous reconnaissons tous que, une fois la loi rendue publique, il faudra établir des règlements, des politiques, qui la rendront opérationnelle. Ce matin encore, nous avons eu des discussions avec le commissaire, qui s'est une fois de plus engagé à consulter. Il affirme en fait que cela ne fonctionnera pas, sauf si on travaille de concert.

**M. Randall Garrison:** Je suis heureux d'entendre qu'il y aura consultation. Il me semble toutefois qu'il y a eu une petite lacune, vu que vous nous apportez des suggestions au sujet d'améliorations qui pourraient être apportées au projet de loi lui-même. Il n'y a pas eu de discussion de cet ordre avec vous; on a tenu le projet de loi pour acquis et décidé des consultations à partir de la sanction royale, mettons. On parle d'élaborer les choses avec vous mais on n'a pas discuté du projet de loi avec vous.

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Nous pensons que l'attention de votre comité au projet de loi est une étape très importante.

**M. Randall Garrison:** C'est noté, nous y accorderons l'attention qu'il mérite.

J'ai réfléchi à une autre affirmation que vous avez faite et qui m'a semblé particulièrement intéressante, parce que c'est quelque chose dont j'ai souvent fait l'expérience dans mes contacts avec les services de police. Vous avez dit que les gens sur le terrain souhaitaient avoir un bon processus d'examen externe.

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Effectivement.

**M. Randall Garrison:** Il y a eu toute cette controverse sur le harcèlement sexuel au sein de la GRC. Serait-il exact de dire que les gens sur le terrain souhaitent également que soit mise en place une politique efficace pour contrer le harcèlement sexuel? Est-ce un sentiment que vous entendez exprimer?

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Oui.

D'après mes contacts directs avec des clients au fil des années, comme représentant, et d'après mes conversations avec mes collègues représentants eux aussi... Notre politique actuelle de prévention et d'enquête sur le harcèlement est un échec depuis sa création il y a quelque neuf ans. Personne n'a jamais été satisfait du processus, que ce soit comme victime présumée de harcèlement ou coupable présumé de harcèlement... C'est un terrible gâchis.

**M. Randall Garrison:** Avez-vous participé à un quelconque examen du processus? Vous a-t-on demandé votre avis sur le processus?

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Notre groupe a fait toute une série de suggestions ayant trait au processus: des critiques du processus, des suggestions quant à une amélioration possible... Pour moi, ça remonte à... Je crois que le premier groupe de travail auquel j'ai personnellement participé a été mis sur pied six mois après la mise en place de la politique — c'était une réunion à Winnipeg. J'ai dit que le processus ne fonctionnerait pas pour nos membres parce qu'il était impossible de participer sans préjudice si je peux dire. Cela inquiétait tout le monde. Les gens disaient: « Si je participe et que je cherche une solution, il y a un goliath qui va se pointer avec le code de déontologie et me taper sur la tête, alors je vais juste me taire et protéger mes intérêts. »

Ce n'était pas toujours le cas, en fait, n'empêche que l'épée de Damoclès était là. Comment y remédier? Il y avait la collision de deux politiques: la nôtre en ce qui avait trait au code de déontologie et celle du Conseil du Trésor en ce qui a trait à la résolution.

Après l'obtention de la sanction royale, quand le commissaire décidera d'établir une politique sur le harcèlement, ce qui sera absolument nécessaire, j'espère que nous pourrions nous attaquer ensemble au problème. L'organisation elle-même élaborera ainsi une approche appropriée au caractère unique de la force et au contexte de la fonction publique dans son ensemble. Il faudra que nous tenions compte des besoins organisationnels, dont la formation: une sensibilisation, un programme de formation et de sensibilisation digne de ce nom.

Un service de police est un environnement où il y a des moments sombres, qui n'existent pas nécessairement pas dans d'autres environnements cliniques. Il faut créer une sensibilisation au harcèlement, aux sensibilités de différentes personnes. C'est là une évolution positive, dont nous nous réjouissons, parce que ce qui existait jusqu'à maintenant ne nous satisfait pas.

• (1715)

**M. Randall Garrison:** Parmi les documents qui n'ont pas été distribués aujourd'hui, y en a-t-il sur le harcèlement sexuel? Et pourrait-on tirer parti de votre expérience sur le sujet?

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Il n'y a pas de document sur le sujet, mais si le comité le souhaite, nous pouvons en préparer un.

**M. Randall Garrison:** Si ça vous va, je crois que le comité pourrait tirer parti de ce que vous avez à dire sur le processus en tant que représentant.

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Si c'est...

**Le président:** Merci.

Merci, monsieur Garrison.

Nous reprenons avec M. Hawn, allez-y.

**L'hon. Laurie Hawn:** Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins.

Pour faire suite à cela, nous avons fait un peu de rétrospective, mais je crois qu'il faut maintenant se tourner vers l'avenir. Êtes-vous à l'aise avec l'idée de consultation pour la suite? C'est-à-dire que le projet de loi sera adopté sous une forme ou une autre et, de toute évidence, comme nous l'avons entendu auparavant, il y aura des consultations à venir. Êtes-vous satisfait? Trouvez-vous cela encourageant?

Vous avez aussi parlé d'outils. Pourriez-vous nous donner des exemples d'outils précis dont vous avez parlé pour que ça fonctionne?

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Je suis heureux qu'il y aura des consultations exhaustives. Tout semble aller dans ce sens depuis que le projet de loi a été déposé. Enfin, c'est aux fruits qu'on juge l'arbre, mais dans mon action, je compte en grande partie sur la bonne volonté et les paroles vraies.

En ce qui a trait au développement d'outils qui mettront en oeuvre ce projet de loi, il s'agira de règles entourant les candidats apprentis, les règles entourant la conduite, les règles entourant les exigences d'apprentissage et les règles entourant les exigences en matière de congédiement, comme la perte des exigences de base. Il reste à développer tout cela. Nous avons passé la liste en revue. Nous avons hâte d'entreprendre des consultations exhaustives sur 16 grands domaines de développement pour mettre en oeuvre ce projet de loi dans notre milieu de travail.

**L'hon. Laurie Hawn:** Vous avez posé une question de pure forme. Vous avez parlé de deux cas et vous avez parlé d'un cas d'agression sexuelle qui a duré pendant des années — l'homme a été ruiné, etc.

Vous avez demandé ce qui serait arrivé si nous avions eu le projet de loi C-42. Permettez-moi de vous demander ce que vous pensez qui serait arrivé si nous avions eu le projet de loi C-42.

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Ce qui m'inquiète à ce sujet — et je crois avoir fait allusion à une préoccupation semblable lorsque j'ai parlé du membre de sexe féminin qui a été suspendu pendant 10 ans — c'est qu'en vertu de la loi actuelle la décision du comité, le processus d'appel par l'entremise du comité d'examen externe, puis la décision finale du commissaire sont tous des processus internes. La loi actuelle permet de surseoir à la décision du comité pour permettre l'appel et par la suite c'est le commissaire qui rend la décision finale.

En vertu de la loi actuelle, le dossier du membre reste actif et je crois que vous avez entendu le commissaire mentionner quelque chose portant sur une personne dont le dossier a été actif pendant sept ans et sur ce que ça apporte aux Canadiens.

**L'hon. Laurie Hawn:** Je vous pose la question, que se serait-il passé si nous avions eu le projet de loi C-42?

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Aux termes du projet de loi C-42, la disposition de sursis est supprimée. Cette personne aurait dû interjeter appel de l'extérieur. Elle n'aurait plus fait partie du service suite à cette décision et aurait dû interjeter appel de l'extérieur. L'appel est un processus interne et la GRC en contrôle les échéanciers.

J'écoutais M. MacMillan parler de ces échéanciers — une année pour une enquête, deux années pour le CEE — et je me disais qu'une fois l'allégation soulevée, le membre ne contrôle aucun de ces échéanciers. Ce sont tous des processus internes à la GRC.

• (1720)

**L'hon. Laurie Hawn:** Donc, vous dites, que rien ne changerait en réalité pour le membre aux termes du projet de loi C-42.

**S.é.-m. Abraham Townsend:** En vertu du projet de loi C-42 et en l'absence de la disposition de sursis, le membre serait considéré comme quelqu'un de l'extérieur.

**L'hon. Laurie Hawn:** Je comprends.

**S.é.-m. Abraham Townsend:** La personne ne serait plus au sein du service et tout le processus interne d'appel se déroulerait, et pendant ce temps...

Nous prenons de jeunes Canadiennes et de jeunes Canadiens et nous les faisons déménager d'un bout à l'autre du pays. Ils ont une compétence de base, soit le maintien de l'ordre. Ils ne peuvent pas aller dans la ville voisine et dire: « Eh bien je vais occuper un poste de policier ici et attendre le dénouement de mon appel. » C'est énorme à notre avis.

J'aimerais qu'on puisse accélérer le processus afin que l'enquête ne prenne pas une année et que l'autorité en matière de conduite ne prenne pas une autre année. L'accélération du processus, l'accélération de l'appel, car ce n'est pas dans l'intérêt de qui que ce soit de laisser quelqu'un attendre pendant une très longue période de temps, qu'elle soit payée ou non.

**L'hon. Laurie Hawn:** Plus tôt, on nous a dit que le but était en fait de raccourcir le processus.

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Si le processus est accéléré, je ne vois pas pourquoi la disposition de sursis ne pourrait être maintenue. Ils ont dit ici qu'ils veulent que ce soit fait le plus rapidement, le plus équitablement et le plus judicieusement possible.

Accélérer le processus; garder la disposition de sursis puisque nous prenons de jeunes Canadiens et Canadiennes et les envoyons dans des milieux de maintien de l'ordre d'un bout à l'autre du pays. Ils pourront aller jusqu'au bout du processus interne sans être exclus du service.

**Sergent d'état-major Michael Casault (exécutif national, Programme des représentants des relations fonctionnelles, Gendarmerie royale du Canada):** Si je puis me permettre d'ajouter quelque chose, je crois que cela se retrouvait dans la loi de 1988: le processus n'a jamais été étudié comme nous le faisons aujourd'hui. Il y a cependant eu des abus. Je ne dis pas qu'il y avait des délais possibles prévus par la loi, mais il n'y avait pas non plus de mesures expéditives ou d'échéanciers et maintenant nous sommes aux prises avec un processus qui dure sept ans.

S'agissant de cette loi, si nous suspendons le salaire de la personne, nous n'aurons peut-être pas la possibilité de dire, à partir d'aujourd'hui cela prendra deux ans ou deux mois; dans dix ans, il se pourrait que ce soit à nouveau reporté de sept ans.

Le processus doit prévoir des échéanciers comme Abe l'a dit afin que ce soit efficace et rapide.

**L'hon. Laurie Hawn:** D'accord.

Je vous donnerais bien 30 secondes Rick, mais vous ne pourriez probablement pas faire grand-chose alors je vais prendre ces 30 secondes et reposer une question antérieure — si je m'en souviens bien. En vertu du projet de loi C-42, il semblerait que 98 p. 100 des cas de grief pourraient être traités plus rapidement.

Êtes-vous d'accord avec cet énoncé?

**S.é.-m. Abraham Townsend:** En vertu du projet de loi C-42, on s'attend à ce que avec la touche finale au règlement, on pourra traiter 98 p. 100 des cas de grief. Je ne suis pas en désaccord.

Notre système de griefs en place comprend une phase de résolution anticipée permettant le règlement des différends. Malheureusement, ce n'est qu'une mesure d'encouragement; ce n'est pas contraignant. Nous avons porté peu d'attention sur les mécanismes de résolution de différends. Cela dit, nous avons obtenu de très bons résultats pour ce qui est des échéanciers concernant les griefs traités selon les règles en vigueur.

Aux termes du projet de loi C-42, je crois que nous allons élaborer des règlements qui rendront obligatoires des mécanismes de règlement des différends, ce qui sera une amélioration.

**Le président:** Merci beaucoup.

Pour les dernières questions du jour, nous allons passer à Mme St-Denis.

[Français]

**Mme Lise St-Denis:** Vous avez conclu en parlant des catégories d'employés. Pourriez-vous en dire un peu plus? Vous ne sembliez pas favorable à ces catégories, mais vous n'avez pas dit grand-chose à cet égard.

[Traduction]

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Aujourd'hui à la GRC, il y a trois catégories d'employés: les fonctionnaires, les membres civils embauchés aux termes de la Loi sur la GRC et les membres réguliers embauchés aux termes de la Loi sur la GRC. Nous sommes d'avis qu'un employé de la GRC est responsable du maintien de l'ordre dans le contexte le plus large. Nous croyons de plus que tous les employés de la GRC tombent sous le coup de la loi. La question des différentes catégories d'employés a suscité de la division au sein de notre organisation. Si tous nos employés tombaient sous le coup de la Loi sur la GRC, étant donné le caractère unique du service que nous fournissons aux Canadiens, je crois que notre organisation serait beaucoup plus satisfaite quant à cette question de catégorie.

• (1725)

[Français]

**Mme Lise St-Denis:** Je reviens sur la procédure de grief. Vous ne sembliez pas favorable à ce que les décisions soient prises par le commissaire. Vous sembliez ne pas vouloir que le commissaire prenne la décision ultime quand il faut prendre des décisions relativement à des griefs. Pouvez-vous en dire plus?

[Traduction]

**S.é.-m. Abraham Townsend:** Aux termes de la Loi sur la GRC actuelle et aux termes du projet de loi C-42, le commissaire prend la décision finale. Nos membres ont toujours été contrariés par le fait qu'un comité d'examen externe ne puisse faire que des recommandations. À vrai dire, ils s'inquiètent de voir autant de pouvoir confié à un seul service. C'est ce que nos membres nous ont dit, le pouvoir devrait être réparti plus largement et notamment confié à un comité externe qui pourrait formuler des recommandations contraignantes plutôt que de simples recommandations.

Il n'y a que l'examen judiciaire en Cour fédérale pour contester la décision du commissaire. Les individus ont une capacité limitée de s'en prévaloir. À vrai dire, je suis d'avis que ce n'est pas une bonne façon de gérer les ressources humaines dans quelque organisation que ce soit. Si vous dépendez uniquement de l'examen judiciaire comme moyen externe de résolution, cela rend les rapports humains difficiles au sein d'une organisation. En fait, si le projet de loi C-42 est amendé de façon à ce qu'une partie du pouvoir que détient strictement le commissaire soit partagée avec un comité qui n'aborde que les questions de la GRC, cela contribuerait grandement aux intérêts de l'organisation, à ses membres et à la population canadienne.

[Français]

**Mme Lise St-Denis:** Je vous remercie.

[Traduction]

**Le président:** Merci, madame St-Denis. Vous disposez encore de deux ou trois minutes si vous avez une autre question. Nous allons aller jusqu'à la fin. Autrement, nous allons revenir au NPD.

[Français]

**Mme Lise St-Denis:** J'ai terminé.

[Traduction]

**Le président:** Monsieur Garrison, vous n'en avez pas?

Madame Doré Lefebvre, vous avez une minute.

[Français]

**Mme Rosane Doré Lefebvre:** Je vous remercie beaucoup de votre présence. Il est agréable d'entendre vos commentaires, de même que ce que les membres ont à dire sur le projet de loi C-42 et ses répercussions possibles.

Vous avez dit qu'en vertu de la loi actuelle, il était très difficile de gérer les questions de harcèlement sexuel au sein de la GRC. Quelles modifications apporteriez-vous à cette loi pour qu'il soit plus facile de gérer cette situation? Est-il possible d'y arriver par une loi? Ne doit-on pas plutôt compter sur un changement de culture interne au sein de la GRC?

[Traduction]

**Le président:** Merci, madame Doré Lefebvre.

**S.é.-m. Abraham Townsend:** En ce qui a trait à la gestion des conflits en milieu de travail, vous avez fait allusion au harcèlement sexuel, mais que ce soit du harcèlement par une personne du même sexe ou de la simple intimidation, le comportement est inacceptable. Un cas est un cas de trop.

Tout d'abord, pour gérer la situation, il faudrait créer une culture d'apprentissage au sein de l'organisation afin de conscientiser et d'apporter des connaissances positives. Ce serait la première étape. Si nous pouvions assurer une conscientisation sur le harcèlement, puis avoir une politique qui emboîterait le pas à la loi, cela contribuerait à créer une conscientisation qui aiderait à faire avancer notre culture — et j'utilise le mot « culture » car c'est ce qui est utilisé communément — dans une direction positive. Donc, des gestionnaires bien munis de connaissances, de compétences et avec la capacité de reconnaître des situations de harcèlement potentiel ou de comportement insensible et avec la capacité et la conscience d'y mettre fin dès le départ plutôt que d'éviter, de reporter ou de faire preuve d'immobilisme. En ce sens, l'immobilisme fait probablement plus de tort que si on agit. On doit aborder la question dès le départ.

Il faut susciter une prise de conscience. Il faut montrer aux gens les possibilités d'apprentissage qui existent grâce aux outils qu'ils possèdent déjà et pour lesquels ils ont des habiletés.

● (1730)

**Le président:** Merci.

Je vous le dis sincèrement, je tiens à remercier les deux groupes de témoins qui ont comparu aujourd'hui. Certains à la GRC veulent voir un meilleur projet de loi, une meilleure façon de traiter les plaintes et je crois qu'ils l'ont, mais ils disent également que c'est un travail évolutif. Selon votre perspective, vous dites oui, nous voulons voir une GRC plus solide, mais nous voulons nous assurer que tous nos membres sont protégés et au courant des changements de culture. Tous ici, incluant le comité, souhaitent voir un projet de loi qui réalisera nos vœux. Je crois que certaines des suggestions que vous avez faites sont très bonnes.

Aujourd'hui, nous avons demandé à certains d'entre vous d'envoyer des renseignements supplémentaires si vous songez à des choses que vous auriez aimé ajouter, ou que vous auriez souhaité dire différemment. Nous serions ravis que votre groupe ou le groupe antérieur nous écrivent.

Merci d'avoir été là aujourd'hui en tant que témoins devant notre comité.

Merci aux membres du comité.

La séance est levée.







**POSTE  MAIL**

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

**Poste-lettre**

**Lettermail**

**1782711  
Ottawa**

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :  
Les Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5*

*If undelivered, return COVER ONLY to:  
Publishing and Depository Services  
Public Works and Government Services Canada  
Ottawa, Ontario K1A 0S5*

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

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

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.

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.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5  
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943  
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757  
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca  
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

### SPEAKER'S PERMISSION

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.

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services  
Public Works and Government Services Canada  
Ottawa, Ontario K1A 0S5  
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943  
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757  
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca  
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>