



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la sécurité publique et nationale

SECU • NUMÉRO 050 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 3 octobre 2012

Président

M. Kevin Sorenson

Comité permanent de la sécurité publique et nationale

Le mercredi 3 octobre 2012

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Kevin Sorenson (Crowfoot, PCC)): Mesdames et messieurs, bonjour. La 50^e séance du Comité permanent de la sécurité publique et nationale, en ce mercredi 3 octobre 2012, est ouverte.

Nous commencerons cet après-midi l'examen du projet de loi C-42, Loi modifiant la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et apportant des modifications connexes et corrélatives à d'autres lois.

Plusieurs témoins comparaitront devant nous aujourd'hui. Le premier est Vic Toews, ministre de la Sécurité publique. Nous entendrons également Bob Paulson, commissaire de la Gendarmerie royale du Canada, ainsi que Richard Wex, sous-ministre adjoint de Sécurité publique Canada.

Notre comité vous remercie d'être revenus. Vous avez déjà témoigné à quelques reprises devant nous — chaque fois que nous vous l'avons demandé, en fait, ce dont nous vous sommes très reconnaissants. Merci d'être revenus aussi rapidement.

Voici comment se déroulera la séance de cet après-midi. Tout d'abord, le ministre prononcera sa déclaration préliminaire, mais il devra nous quitter après une heure. Le commissaire et le sous-ministre adjoint resteront toutefois parmi nous afin de répondre à toutes nos questions. Nous suspendrons la séance après une heure afin de laisser le ministre partir, puis nous reprendrons la séance une ou deux minutes plus tard.

Je remercie une fois de plus M. Toews. Comme la séance d'aujourd'hui est télévisée, je rappelle aux membres d'éteindre leur cellulaire s'ils sont à proximité des micros ou, pour le moins, de les mettre en mode vibreur. Ce sera ainsi plus facile. J'invite tous ceux qui assistent à la séance à faire la même chose.

Monsieur le ministre, bienvenue parmi nous. Nous avons hâte d'entendre ce que vous avez à dire.

L'hon. Vic Toews (ministre de la Sécurité publique): Merci, monsieur le président, de m'avoir invité à parler au sujet du projet de loi C-42, Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada. Je suis heureux d'être accompagné du commissaire de la GRC, M. Bob Paulson, et du sous-ministre adjoint de Sécurité publique Canada, M. Richard Wex.

Je tiens à préciser que ces deux personnes ont joué un rôle non négligeable dans la conclusion du contrat de 20 ans entre la GRC et les diverses provinces. Ils n'ont pas ménagé leurs efforts. Le fait pour les provinces d'avoir reconduit leur entente avec la GRC en y apportant quelques changements témoigne de leur satisfaction à l'égard de la GRC et de l'excellent travail de ces deux personnes et de leur personnel dans ce dossier.

Monsieur le président, il est primordial que les Canadiens fassent entièrement confiance à la GRC. Cependant, au cours des dernières

années, cette confiance a été ébranlée, et certains problèmes ont fait surface au sein de la GRC. En sa qualité de force policière nationale du Canada, la GRC doit régler ces problèmes et regagner la confiance publique. Plus particulièrement, au cours des derniers mois, les Canadiens ont entendu des propos très troublants concernant l'inconduite de certains agents de la GRC. Voilà pourquoi notre gouvernement a clairement annoncé son intention de travailler en étroite collaboration avec le commissaire afin de prendre des mesures qui permettront de restaurer la fierté dans les rangs de la police nationale du Canada.

Une partie du problème tient au fait que la Loi sur la GRC n'a pas été modifiée pour suivre le rythme de l'évolution des pratiques de gestion d'une institution policière moderne ni, franchement, pour répondre aux attentes du public. En réalité, la Loi sur la GRC n'a pas subi de modifications substantielles depuis environ 25 ans. Au cours de la dernière décennie, des intervenants, des comités et des commissions d'enquête ont demandé que des changements soient apportés au cadre de responsabilisation de la GRC. La GRC a apporté quelques changements pour combler ces lacunes; elle a notamment mis en place une politique sur les enquêtes et les examens externes, ainsi que des politiques sur la préparation et les interventions opérationnelles, et a amélioré la politique sur les armes à impulsion.

Il est clair qu'une culture de changement est requise à la GRC, mais des modifications au cadre législatif de la GRC sont tout aussi nécessaires.

Les modifications législatives proposées par le projet de loi C-42 visent trois principaux domaines. Tout d'abord, monsieur le président, le projet de loi crée une commission civile moderne et indépendante d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, qui remplacera la Commission des plaintes du public contre la GRC — couramment appelée la CPP —, et lui confère des pouvoirs accrus.

• (1535)

Deuxièmement, le projet de loi impose des obligations statutaires pour le traitement des enquêtes criminelles sur les incidents graves mettant en cause des membres de la GRC, ce qui permettra d'accroître la transparence des enquêtes et la responsabilité publique de la GRC.

Troisièmement, le projet de loi aidera à moderniser le cadre de gestion des mesures disciplinaires, des griefs et des ressources humaines de la GRC, et à aligner les pouvoirs en matière de ressources humaines du commissaire de la GRC sur ceux des leaders du secteur public et d'autres cadres policiers supérieurs.

J'aimerais prendre quelques minutes pour parler de chacun des éléments. Je commencerai par le nouveau régime des plaintes du public de la GRC.

Les membres du comité ne sont pas sans savoir qu'à l'heure actuelle, les plaintes contre la GRC sont traitées par la CPP. Or, des préoccupations accrues ont été soulevées — par le public, les administrations contractantes, les comités parlementaires, les commissions d'enquête publique et d'autres — selon lesquelles la CPP n'a pas les pouvoirs requis pour mener des enquêtes efficaces relativement aux plaintes déposées par le public concernant l'inconduite de membres de la GRC. Le projet de loi répond aux principales recommandations formulées par tous ces groupes.

Plus particulièrement, il prévoit la création pour la GRC d'une commission d'examen civile indépendante et solide, et lui confiera des pouvoirs comparables à ceux conférés à d'autres organes d'examen modernes internationaux, fédéraux et provinciaux. Le projet de loi donne également à la commission un accès accru à l'information détenue par la GRC et lui confère de plus grands pouvoirs d'enquête, y compris le pouvoir de mener des examens stratégiques sur les activités de la GRC, notamment celles ayant trait à la sécurité nationale.

Parallèlement aux commissions d'enquête judiciaire et aux organes d'examen fédéraux, comme le Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité, le Bureau du vérificateur général et les commissariats à l'information et à la protection de la vie privée, la nouvelle commission fera des constatations et formulera des recommandations non contraignantes au commissaire et au ministre de la Sécurité publique.

Monsieur le président, permettez-moi d'aborder cette question en profondeur: le commissaire de la GRC doit rendre compte des opérations de l'organisme et décider s'il donne suite aux constatations et recommandations de la commission. Le commissaire doit rendre compte des opérations de la GRC, et nous ne minerons pas cette responsabilité en faisant des recommandations contraignantes. Toutefois, conformément aux exigences législatives existantes, il est évident que si le commissaire de la GRC décide de ne pas donner suite aux recommandations de la commission, il devra justifier sa décision par écrit à la nouvelle commission et à moi-même.

Bien que certains aient demandé que des recommandations contraignantes soient formulées, d'autres, dont le juge O'Connor et le Conseil de mise en oeuvre de la réforme à la GRC, appuient les conclusions et recommandations non contraignantes.

Outre le processus d'examen et de traitement des plaintes, le projet de loi C-42 établit un cadre législatif visant à améliorer la transparence des enquêtes criminelles portant sur des incidents graves, comme des décès ou des blessures graves, mettant en cause des membres de la GRC. Désormais, la GRC sera tenue par la loi de renvoyer les affaires criminelles graves mettant en cause des membres de la GRC à un organe d'enquête provincial indépendant, dans les provinces dotées d'un tel organe, comme la Colombie-Britannique, l'Alberta et la Nouvelle-Écosse. Cette mesure est conforme à la compétence provinciale en ce qui a trait à l'administration de la justice dans les provinces. Dans les provinces et territoires où un tel organe n'existe pas, ces enquêtes devront faire l'objet d'un renvoi à un autre service de police. Seulement en dernier ressort et lorsque aucune de ces options n'est disponible, ce qui est rare, la GRC mènera elle-même l'enquête.

Le cadre législatif sera mis en oeuvre pour répondre aux préoccupations soulevées par le public concernant l'impartialité des membres de la GRC qui enquêtent sur d'autres membres impliqués dans un incident grave. Certains ont appelé à la création d'un organe national d'enquête, mais la proposition entraînerait des chevauchements considérables dans les administrations où un organe

d'enquête civile existe déjà, un gaspillage des ressources ainsi que des retards dans les enquêtes. La considération la plus importante, c'est que les provinces et territoires — dont la responsabilité constitutionnelle est d'assurer les services de police et de veiller à l'administration de la justice — n'ont pas fait cette demande.

Nous continuerons de travailler avec les provinces et territoires à cet égard.

• (1540)

Monsieur le président, le dernier élément du projet de loi vise à moderniser le cadre de gestion des mesures disciplinaires, des griefs et des ressources humaines de la GRC. Or, les processus actuels prévus par la Loi sur la GRC sont rigides et manquent de cohérence. Les processus disciplinaires et de règlement des griefs représentent un lourd fardeau administratif et peuvent s'étendre sur plusieurs années.

Par exemple, un membre de la GRC a été suspendu de ses fonctions après avoir été arrêté et accusé d'infractions liées aux armes et d'avoir proféré des menaces. Même s'il n'avait pas le droit de travailler, l'agent a continué d'être rémunéré pendant 18 mois. C'est un vrai problème. Le projet de loi C-42 permettra aux gestionnaires d'imposer des mesures correctives, comme des séances de counseling ou des sanctions correctives, en cas d'inconduite ou de rendement insatisfaisant.

Essentiellement, le projet de loi habilitera les gestionnaires à régler les problèmes avant que la situation ne devienne préoccupante. Je vous donne un exemple que j'ai déjà utilisé. En août 2004, un grief a été présenté au sujet d'une indemnité de repas de 15 \$, et il a fallu sept ans pour rendre une décision finale à ce sujet. Si le projet de loi est adopté, le processus de règlement des griefs sera simplifié, et une telle plainte sera réglée en quelques semaines. C'est une grande amélioration par rapport au système actuel, où toutes les sanctions officielles doivent être traitées par un comité disciplinaire, ce qui exige beaucoup de temps et de ressources. Seulement lorsque le renvoi de la personne est envisagé, le cas devra faire l'objet d'un renvoi à un comité de déontologie.

Dans le cadre du système de règlement des griefs actuel, un processus officiel très exigeant en ressources et en formalités est appliqué. En vertu du projet de loi, les gestionnaires de première ligne auront accès à un système de règlement et de gestion des conflits moins formel qui permettra un traitement plus rapide, plus équitable et plus efficace des cas.

Parallèlement, nous proposons que des changements soient apportés aux pouvoirs actuels du commissaire de la GRC. À l'heure actuelle, le commissaire de la GRC, contrairement à d'autres chefs de police, n'est pas habilité à prendre des décisions directes relativement à certains processus de ressources humaines, décisions qui sont nécessaires à la gestion efficace de l'organisme.

Le projet de loi C-42 améliorera la responsabilisation en permettant au commissaire de la GRC de nommer et de promouvoir la majorité des agents de la GRC qui sont de niveau inférieur à celui du sous-commissaire. Cela dit, le processus du Cabinet sera appliqué, par voie de décret, pour nommer le commissaire et tous les sous-commissaires.

Le commissaire aura le pouvoir d'établir un système souple pour traiter les plaintes de harcèlement de façon rapide, transparente et équitable, plus particulièrement pour mener les enquêtes et régler les plaintes lorsque l'intimé est un membre de la GRC. Ce système aidera à surmonter les difficultés actuelles liées à l'application simultanée de la politique sur le harcèlement du Conseil du Trésor et de la Loi sur la GRC, pour régler les questions de harcèlement.

Et finalement, monsieur le président, nous proposons des changements à la structure actuelle des ressources humaines, qui classe les employés en trois catégories: membres réguliers, membres civils et employés de la fonction publique. Cette structure nécessite trois différents systèmes de ressources humaines, ce qui rend difficile la gestion efficace des ressources humaines à l'échelle de l'organisme.

Pour accroître l'efficacité des RH, le projet de loi prévoit un mécanisme qui permettra au Conseil du Trésor de convertir les membres civils en employés de la fonction publique, passant ainsi de trois catégories d'employés à deux.

En conclusion, monsieur le président, les modifications proposées à la Loi sur la GRC visent à accroître la responsabilisation de la GRC et à appuyer la mise en oeuvre des nouvelles ententes de 20 ans sur les services de police à contrat conclus avec les provinces et les territoires cette année, que j'ai mentionnées au début de mon intervention. La responsabilisation et la surveillance étaient au coeur des annonces provinciales, territoriales et municipales concernant les nouvelles ententes sur les services de police de la GRC. En fait, la ministre de la Justice de la Colombie-Britannique, Shirley Bond, se dit très satisfaite du projet de loi et estime qu'il s'agit d'un premier pas très positif.

Nous avons écouté nos homologues provinciaux et territoriaux et nous reconnaissons que, pour suivre l'évolution des opérations policières modernes, une réforme du cadre législatif de la GRC est requise. J'ai passé l'été à consulter des membres de la GRC, des dirigeants communautaires et des Canadiens relativement à ce projet de loi. Ce que j'ai entendu est encourageant, et je crois que le projet de loi répond aux préoccupations que j'ai entendues.

Monsieur le président, même David Eby, de l'Association des libertés civiles de la Colombie-Britannique, s'est dit satisfait des changements.

• (1545)

Pour conclure, je vous remercie de m'avoir invité à parler brièvement de cet important texte de loi qui vise à raffermir la confiance des Canadiens à l'égard de la GRC et à accroître la responsabilité de la GRC. J'ai hâte de suivre les délibérations et les amendements que vous pourrez y apporter. Notre objectif est de voir à ce que le meilleur projet de loi soit adopté.

Je répondrai maintenant avec plaisir à toute question que vous pourriez avoir.

Le président: Merci beaucoup, monsieur le ministre.

Passons à la première série de questions, qui dureront sept minutes. Mme Bergen sera la première; vous avez sept minutes.

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

Merci, monsieur le ministre, d'avoir pris le temps de venir ici aujourd'hui, tout comme MM. Paulson et Wex.

Monsieur le ministre, il est en fait inconcevable que la GRC doive être exploitée conformément à une loi aussi vieille que désuète. Je pense que cela témoigne de la qualité de ses dirigeants et de ses agents, qui ont su malgré tout mener leurs affaires aussi rondement.

Comme vous l'avez mentionné, des problèmes se manifestent depuis quelque temps, et je sais que les membres eux-mêmes veulent les voir corrigés. Quand on constate ce qu'impliquait pour eux la mesure législative désuète, c'est une bonne chose qu'on propose un nouveau projet de loi, qui apportera des changements utiles.

Il y a un point que vous n'avez pas abordé, monsieur le ministre: pourriez-vous nous parler un peu des coûts associés au projet de loi C-42, surtout en ce qui concerne la nouvelle commission d'examen des plaintes et la modernisation du cadre pour les ressources humaines? Avez-vous des commentaires à ce sujet?

L'hon. Vic Toews: Merci, madame Bergen.

Le budget de la nouvelle Commission civile d'examen et de traitement des plaintes sera accru d'environ 5 millions de dollars, pour un financement de base total de 10,4 millions de dollars par année. Je pense que le financement de base est de 5 millions de dollars, mais qu'on a en fait affecté quelque 8 millions de dollars pour cela, alors nous portons simplement le financement de base à 10 millions de dollars, ce qui reflète selon nous le coût de cette commission.

En ce qui concerne les ressources humaines, la GRC touchera un maximum de 9,8 millions de dollars de plus pour améliorer son cadre de gestion des mesures disciplinaires, des griefs et des ressources humaines.

Mme Candice Bergen: Je vous en remercie.

Pour ce qui est de moderniser le cadre, parlons des accusations et des plaintes en matière de harcèlement qui sont constatées depuis quelques années. Je pense en particulier au harcèlement sexuel, qui représente un problème certain. Tous les Canadiens sont troublés d'imaginer que quiconque ait à composer avec le harcèlement sexuel au travail, surtout au sein de la GRC.

Vous avez évoqué brièvement la manière dont une plainte est traitée selon l'ancien régime, qu'il soit question de la facture d'un repas — comme vous l'avez mentionné, je crois — ou de quelque chose d'aussi grave qu'une accusation de harcèlement.

Comme je doute que la plupart des Canadiens soient conscients de la lenteur et de la complexité du processus, pouvez-vous nous expliquer comment la mesure législative actuelle, la loi actuelle, traite les dossiers de harcèlement et d'autres problèmes de cet ordre, et de quelle manière sa modernisation rendra la GRC conforme à pratiquement tous les autres secteurs et tous les autres organismes qui traitent de dossiers de ressources humaines?

L'hon. Vic Toews: Je peux faire quelques remarques préliminaires, mais je pense que le commissaire ou M. Wex pourront prendre le relais.

Selon ce que je comprends en ce moment, la GRC, devait, essentiellement, gérer simultanément deux systèmes régissant les plaintes de cet ordre: la directive du Conseil du Trésor et la Loi sur la GRC. Il fallait donc composer avec deux régimes distincts.

Or, même lorsque le dossier est simple et que les preuves sont évidentes, le traitement d'une plainte pour harcèlement sexuel est un processus complexe, laborieux et accusatoire qui s'éternise, littéralement, des années durant, ce qui n'est bon ni pour la santé de l'organisme, ni pour la culture qui y règne.

Commissaire, avez-vous quelque chose à ajouter?

• (1550)

Commissaire Bob Paulson (commissaire, Gendarmerie royale du Canada): Merci, monsieur le ministre.

J'ajouterais que l'approche adoptée en fonction de la loi fait en sorte qu'elle prête le flanc à bien des critiques visant la culture qui règne. Ainsi, en matière de harcèlement, le Conseil du Trésor dispose de politiques assez claires sur le repérage rapide des cas et les mesures à prendre dans les plus brefs délais en vue de régler le conflit.

Les policiers sont par ailleurs préoccupés par les accusations de harcèlement, et la manière de gérer les inconduites éventuelles au travail sème la confusion. Des enquêtes menées en vertu du code de conduite sont donc déclenchées pendant que des initiatives relatives au harcèlement sont en cours. Or, ces démarches divergent, ce qui jette la confusion dans l'esprit de nos gestionnaires et de nos superviseurs, qui, selon cette approche, seront tenus de gérer dès que possible la conduite en cause.

Nous cherchons à simplifier les choses et à éliminer le besoin d'adopter une approche alambiquée pour traiter les situations de cet ordre.

La loi exige également l'adoption d'un mécanisme de résolution rapide des conflits, que je serai chargé de mettre en oeuvre et d'appliquer afin de traiter les comportements au travail en tant que comportements au travail.

En effet, beaucoup des incidents actuellement véhiculés sur la place publique ne devraient pas être considérés comme des cas de harcèlement sexuel ou des problèmes liés au harcèlement. Plutôt, ce sont souvent des accusations d'actes criminels.

Nous voulons établir un lieu de travail où règne le respect et où nos gestionnaires sont en mesure de s'en occuper afin de régler tout conflit dès le premier incident.

Je pense que les changements nous permettront non seulement de simplifier nos interventions, mais aussi de rectifier le mode de gestion du lieu de travail.

Le président: Vous disposez d'environ trois quarts d'une minute.

Mme Candice Bergen: D'accord, merci.

Monsieur le ministre, pouvez-vous nous en dire davantage à propos des consultations réalisées auprès des provinces et des intervenants que vous avez mentionnées?

L'hon. Vic Toews: Les provinces et les territoires voulaient notamment un système qui peut s'adapter à la situation de chaque région. Voilà pourquoi ils se réjouissent à l'idée que leurs propres organismes civils pourront se charger d'enquêter sur les plaintes, ce qui permet de donner une couleur locale à la démarche et de rendre des comptes à l'échelle régionale. Je crois que même si, au bout du compte, les choses se règlent au palier fédéral, les conclusions des organismes locaux pourront contribuer à restaurer la confiance et à favoriser la reddition de comptes à l'échelle régionale.

Le président: Merci, monsieur le ministre.

Merci, madame Bergen.

Passons, s'il vous plaît, à Mme Doré Lefebvre, qui dispose de sept minutes.

[Français]

Mme Rosane Doré Lefebvre (Alfred-Pellan, NPD): Merci, monsieur le président. Je vais partager mon temps de parole avec Mme Ashton.

Monsieur le ministre, merci d'être parmi nous. Nous nous réjouissons d'étudier ce projet de loi en comité, de prendre le temps de l'examiner adéquatement et de voir comment nous pouvons travailler ensemble afin de l'améliorer.

Monsieur le ministre, vous avez affirmé que des amendements en comité étaient nécessaires. Nous souhaitons voir des amendements concentrés dans trois domaines en particulier: premièrement, un organisme de surveillance véritablement indépendant et des enquêtes indépendantes; deuxièmement, une approche équilibrée en ce qui concerne les dispositions disciplinaires et relatives aux relations de travail; et troisièmement, des mesures adéquates afin de s'attaquer au harcèlement en milieu de travail.

Nous croyons que la GRC doit être modernisée afin de restaurer la confiance du public. Finalement, nous croyons, à l'instar du commissaire Paulson, que la loi elle-même n'est pas suffisante pour conserver la confiance du public. D'importantes réformes visant à modifier les profonds problèmes culturels sous-jacents de la GRC sont nécessaires afin de favoriser un environnement de travail plus ouvert, plus collaboratif et plus respectueux pour tous.

Le ministre n'est manifestement pas parvenu à fournir le leadership dont nous avons besoin quant à ces enjeux plus vastes auxquels est confrontée la GRC, et cela doit changer. Le NPD croit que nous devons aller plus loin relativement à ces questions, particulièrement la question du harcèlement sexuel.

Sur ce, je passe la parole à Mme Ashton.

• (1555)

[Traduction]

Le président: Allez-y, madame Ashton.

[Français]

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Merci beaucoup, madame Doré Lefebvre.

[Traduction]

MM. Toews et Paulson, je vous remercie d'être parmi nous aujourd'hui.

Monsieur Toews, nous entendons toutes sortes de choses à propos du projet de loi depuis quelques jours, mais le fait que votre déclaration préliminaire ne mentionne aucunement le terme « harcèlement sexuel » me préoccupe. Il s'agit après tout des habits neufs de l'empereur; tous les Canadiens en parlent et veulent que nous agissions de façon décisive dans ce dossier. Vous avez dit que la loi n'est pas suffisante et qu'il faut changer la culture.

Avez-vous demandé à la GRC de se doter d'une politique visant expressément le harcèlement sexuel?

L'hon. Vic Toews: Laissez-moi revenir sur certains points qu'a soulevés votre collègue et que je ne veux pas laisser sans réponse.

Aucune province ni aucun territoire n'ont demandé, par exemple, la création de l'organisme national que réclame le NPD. Ce serait plutôt tout le contraire, car ils veulent une responsabilisation accrue à l'échelle locale. Avec un organisme national, ce serait encore une fois Ottawa qui dicterait les règles ou piloterait les démarches, ce qui ne m'apparaît pas souhaitable. Nous devons nous assurer que le système peut beaucoup mieux s'adapter à la situation locale, ce qui est conforme aux volontés des provinces et des territoires.

Pour ce qui est du changement de la culture, qu'a évoqué votre collègue, je considère que ce que nous constatons — voilà un point qui concerne le harcèlement sexuel —, c'est que la loi actuelle nous empêche de modifier la culture qui prévaut.

Le processus est plombé par des retards excessifs et l'ambiguïté. Une conduite qui devrait être corrigée sur-le-champ ne l'est pas.

Mme Niki Ashton: Puis-je vous relancer sur ce point, mais sous l'angle de l'échéance? Je pense que vous avez mis le doigt sur un point névralgique relativement au changement de la culture. En tant que ministre, combien de temps faudra-t-il, selon vous, pour apporter ces changements, qu'attendent les Canadiens?

L'hon. Vic Toews: Il est question d'un organisme réunissant quelque 30 000 personnes. Ce n'est pas quelque chose qui peut se réaliser du jour au lendemain, mais le processus a déjà été enclenché.

La loi actuelle constitue indubitablement l'un des principaux écueils dans le changement de culture. Plus tôt le projet de loi sera adopté, mieux nous pourrions surmonter cet écueil du changement pour enfin nous attaquer au harcèlement sexuel.

Je sais que la GRC mène des vérifications en fonction du sexe afin de confirmer qu'elle fonctionne correctement. Je pense d'ailleurs qu'une vérification est en cours. Je crois que c'est une question de savoir gérer le harcèlement ou la discrimination sexuels à l'échelle de l'organisme afin de pouvoir s'attaquer à des problèmes plus pressants ou plus circonscrits.

Mme Niki Ashton: Revenons sur les enquêtes actuellement en cours, qui sont menées conformément à l'ancien système. Nous sommes préoccupés par l'état d'avancement des rapports, notamment en ce qui concerne les plaintes publiques relatives au harcèlement en milieu de travail à la GRC.

La CPP a procédé à plusieurs mises à pied, ce qui nous inquiète. Nous voulons savoir en quoi cette situation entravera l'avancement des enquêtes au moment où la GRC, étant donné l'adoption du projet de loi, devra intégrer la nouvelle commission des plaintes à son fonctionnement. Quelles seront les conséquences pour les enquêtes déjà en cours?

L'hon. Vic Toews: En général, on ne peut pas imposer de nouvelles normes dans un système existant — je crois que vous l'aurez constaté dans tout contexte juridique ou relativement à des griefs — sans le consentement des parties en cause.

De toute évidence, il y a une période de transition. La GRC et le ministère s'en occupent déjà.

Monsieur Paulson, avez-vous des observations particulières à ajouter à ce que j'ai dit?

Comm. Bob Paulson: Pour ce qui est d'enquêter sur les plaintes... la question partait-elle de là?

Il y a les enquêtes internes sur les plaintes déposées — les plaintes du public —, il y a les plaintes pour harcèlement et il y a la manière dont la CPP gère les plaintes. Diverses sphères sont donc en cause.

La GRC a reçu environ 1 100 plaintes pour harcèlement depuis 2005. Les membres du comité seront peut-être intéressés de savoir que, d'entre elles, 93 p. 100 visent essentiellement l'abus d'autorité et des problèmes de comportement individuel, contre environ 3 p. 100 en ce qui concerne les plaintes pour harcèlement sexuel, qui préoccupent actuellement la population.

Ces plaintes font déjà l'objet d'une enquête. C'est, je crois, devant ce comité-ci que j'ai parlé de ce que j'ai accompli depuis ma nomination afin de simplifier et de centraliser le processus associé aux plaintes ainsi que de réagir à chacune de celles qui sont déposées afin que les membres soient avant tout convaincus de l'efficacité du système et que les plaignants soient tenus au courant.

Je ne suis pas certain d'avoir bien compris votre question, mais...

• (1600)

Le président: Merci, monsieur Paulson.

Passons maintenant au côté du gouvernement.

Monsieur Leef.

M. Ryan Leef (Yukon, PCC): Messieurs Paulson, Toews et Wex, merci d'être présents aujourd'hui.

Monsieur le ministre, je veux simplement vous citer rapidement un extrait de votre déclaration:

Au cours de la dernière décennie, des intervenants, des comités et des commissions d'enquête ont demandé que des changements soient apportés au cadre de responsabilisation de la GRC.

Par la suite, vous avez dit: « Nous avons écouté nos homologues provinciaux et territoriaux... ».

J'ai un exemple d'examen mené par la GRC. Il s'est déroulé dans ma circonscription, Yukon, et son rapport s'intitule *Terrain d'entente*. Je sais que tous n'ont pas entendu parler de ce document. À titre d'information pour le commissaire et tous les Canadiens, les auteurs soulèvent entre autres, au début du résumé, qu'on leur a relaté de nombreux cas d'excellence policière, notamment de la part d'agents de la GRC qui excèdent les attentes de leur poste. L'examen visait à améliorer la qualité des services de police pour tous les citoyens du territoire. Les électeurs du Yukon m'ont dit que la GRC joue un rôle important et qu'elle continuera de le faire. Nous vous remercions de votre engagement et de votre dévouement au Yukon.

Pour revenir au point soulevé par l'opposition à propos d'un organisme national chargé de passer tout cela en revue, vous êtes allé droit au coeur de la question lorsque vous avez dit que ce serait contraire aux recommandations et à ce que vous avez entendu. Pour appuyer votre opinion, je tiens à citer quelques extraits du résumé.

Les auteurs affirment que « veiller à ce que les politiques et les pratiques des services policiers territoriaux tiennent compte des besoins et des valeurs de la collectivité » constitue l'un des thèmes fondamentaux de *Terrain d'entente*.

Ils soulignent que « [l]es citoyens [...] veulent un processus de plainte efficace et veulent également s'assurer qu'une enquête indépendante sera menée lorsque la GRC est impliquée dans une enquête où il y a eu une mort ou des blessures graves » et « contribuer davantage à l'établissement des priorités [...] pour la Division M », c'est-à-dire la division du Yukon.

On lit: « Les citoyens ont appuyé fortement l'idée d'un processus de plainte local et réceptif, et s'intéressaient grandement à la question de la "police qui enquête sur la police" ». Ils veulent participer à cette démarche.

Essentiellement, le résumé montre ce que vous évoquiez tout à l'heure: le fait qu'un organisme national serait contraire à ce que préconise un rapport territorial sur les services de police de la Division M. Cela reflète-t-il l'opinion publique véhiculée dans les provinces et dans d'autres examens?

L'hon. Vic Toews: Tout à fait. Ce que vous dites résume très bien ce dont tous les gouvernements m'ont fait part d'un bout à l'autre du Canada. À ce que je sache, aucun gouvernement n'a proposé de créer une entité nationale qui s'occuperait de cela. Comme M. Wex peut en témoigner, l'une des choses qui nuisaient aux négociations, c'était que ce processus ne relevait pas de leurs compétences. N'oublions pas que la GRC n'est pas seulement un corps policier national. Elle est devenue un corps policier provincial en vertu des accords que nous avons conclus avec la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, la Nouvelle-Écosse et le Manitoba et elle relève du procureur général dans ces provinces. Elle est aussi un service policier dans les municipalités avec lesquelles une entente a été conclue. Les citoyens, qui paient des taxes municipales et de l'impôt provincial pour obtenir ces services, s'attendent à ce que la GRC ait, dans une certaine mesure, à rendre des comptes. C'est ce pourquoi la mesure législative dont nous sommes saisis a été créée. L'un de ses plus ardents défenseurs était la Colombie-Britannique. Le résumé que vous avez fait du rapport du Yukon confirme ce que je dis. Je ne connais personne, à part les néo-démocrates fédéraux, qui défende une autre position que celle-là.

• (1605)

M. Ryan Leef: Nous avons parlé de la nécessité de rétablir la confiance de la population envers les membres de la GRC. Pourriez-vous expliquer en quoi le projet de loi rétablirait cette confiance?

L'hon. Vic Toews: Permettez-moi de dire quelques mots avant de laisser la parole au commissaire.

Ce qui se passe actuellement dans la GRC découle du fait que des problèmes parfois simples tardent à être réglés. Certains problèmes simples — ce qui ne veut pas dire qu'ils ne sont pas graves — pourraient être réglés très rapidement. La plainte concernant une allocation de 15 \$ prend alors sept ans à se régler, ce qui a toutes sortes de conséquences négatives en plus des ressources qu'il faut pour régler des différends de ce genre. Il y a de l'insatisfaction et des tensions au sein de la GRC. Il y a des différends entre certains officiers et leurs subalternes, ce qui les détourne de leur travail.

En fait, les lois actuelles empêchent sensiblement la culture de la GRC d'évoluer. Il faut donc la libérer de ses entraves. À mon avis, le nouveau cadre législatif et les mesures constructives que le commissaire met en oeuvre pour s'attaquer au harcèlement et au harcèlement sexuel favoriseront grandement les changements au sein de la GRC.

Je vous laisse la parole, monsieur le commissaire.

Comm. Bob Paulson: J'ajouterais brièvement une chose, monsieur le ministre. En fait, 99 p. 100 des membres de la GRC sont des professionnels très consciencieux qui défendent jour et nuit les Canadiens. Le plus gros problème, comme ils me le disent continuellement, c'est qu'on les met dans le même panier que les affaires qui font les manchettes, qui, comme l'a dit le ministre, traînent en longueur et qu'on a du mal à régler rapidement et équitablement. Lorsqu'ils sauront que le système favorise une gestion équitable des comportements, 99 p. 100 des membres de la GRC, des gens qui aiment leur travail, seront plus heureux.

Le président: Je vous remercie, monsieur le commissaire.

Nous revenons maintenant aux députés de l'opposition. Je donne la parole à M. Scarpaleggia, qui dispose de sept minutes.

M. Francis Scarpaleggia (Lac-Saint-Louis, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président.

Je vous souhaite la bienvenue au comité, monsieur le ministre, monsieur le commissaire et monsieur Wex.

Monsieur le commissaire, lorsque vous avez été nommé au poste que vous occupez, je me souviens que vous avez dit aux membres du comité que vous alliez vous servir de vos qualités de commandement, qui sont manifestes, pour rétablir l'ordre au sein de la GRC et que vous alliez être ferme et déterminé. Nous étions bien sûr très contents de vous l'entendre dire.

Saviez-vous alors que les régimes en place ne vous permettraient pas de faire votre travail comme il se doit? Je crois comprendre que c'est après avoir accepté le poste que vous avez demandé par écrit au ministre de proposer une mesure législative de ce genre.

Ma question est la suivante. Lorsque vous avez accepté le poste, saviez-vous que les régimes étaient inconciliables ou qu'il y avait des chevauchements qui posaient problème? Qu'est-ce qui vous a fait comprendre, soudainement, qu'il fallait présenter un projet de loi pour régler le problème? Qu'est-ce qui vous a fait comprendre que, malgré vos qualités de commandement et votre détermination, vous n'arriveriez pas à changer les choses?

Comm. Bob Paulson: Je peux dire très précisément le moment où j'ai pris pleinement conscience du problème: c'est lorsque j'ai constaté qu'il n'était pas possible d'interjeter appel d'une décision aberrante. J'ai été témoin de plusieurs problèmes disciplinaires pendant ma carrière dans la GRC et j'ai toujours essayé de les éviter, mais je n'avais jamais envisagé la situation du point de vue du commissaire, qui cherche à transformer substantiellement l'organisation à court terme.

Lorsque j'ai donné aux membres de mon personnel la directive de contester cette décision, ils m'ont dit qu'il était trop tard et qu'on ne pouvait rien faire parce que c'est ainsi que les choses se passaient. Je ne crois pas avoir écrit au ministre pour lui dire cela. Nous nous étions rencontrés plusieurs fois et le ministre était déjà au courant des difficultés que connaissait la GRC.

• (1610)

M. Francis Scarpaleggia: Il est question de notions très floues. Il est toujours très difficile, bien sûr, de définir ce qu'est le changement de culture, et il est ici question de systèmes de gestion qui sont très complexes. J'ai dû relire plusieurs fois l'information sur le processus de règlement des griefs parce que, comme vous le dites, c'est très complexe et embrouillé. Les concepts sont très flous et difficiles à comprendre.

Il me semble que les affaires qui nous occupent sont des exemples flagrants de conduite répréhensible: le vol, dont vous avez donné un exemple, et le harcèlement sexuel. Il ne s'agit pas de zones d'ombre; ce n'est pas du tout ambigu. Je me demande s'il faut vraiment changer les systèmes de gestion pour que le message passe auprès des policiers.

Je comprends que 99 p. 100 des policiers font de l'excellent travail, mais comment se situent les problèmes de la GRC par rapport à ceux d'autres corps policiers municipaux ou provinciaux? La situation y est-elle pire ou meilleure? Le système des autres corps policiers permet-elle à la culture de l'organisation d'évoluer?

Quels sont vos critères et votre point de comparaison?

L'hon. Vic Toews: Permettez-moi d'intervenir.

Dans presque tous les corps policiers modernes et professionnels, le processus de règlement des griefs et d'application de mesures disciplinaires est souple, ce qui n'est tout simplement pas le cas dans la GRC.

Le concept de harcèlement sexuel peut être clair dans certains cas. Il ne l'est pas toujours, car la façon dont ces actes sont commis présente parfois des subtilités. Mais même si la situation est claire, le policier incriminé peut vouloir le déclenchement d'un processus de règlement des griefs, ce qui entraîne la constitution du conseil. L'affaire dure alors des années, ce qui pourrait être évité si l'un des supérieurs de l'individu avait le pouvoir de lui dire que son comportement est inacceptable et qu'il doit cesser immédiatement.

Vous n'avez pas le pouvoir de faire cela. Selon moi, le projet de loi vous le donnera.

Je ne voulais pas vous voler la vedette, monsieur le commissaire. Avez-vous quelque chose à ajouter?

Comm. Bob Paulson: Je suis d'accord avec vous, monsieur le ministre, mais j'ajouterais que l'un des principes du projet de loi, c'est de faire en sorte que les gestionnaires, les supérieurs, les dirigeants, bref tout le monde puisse faire son travail. Ce n'est tout simplement pas acceptable qu'on ait recours à une lourde instance pour régler un différend et que l'affaire se termine après sept ans. Ce régime contribue au dysfonctionnement de la culture de l'organisation.

M. Francis Scarpaleggia: Avez-vous estimé combien d'argent il faudra affecter à la nouvelle commission de traitement des plaintes pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche? On peut bien adopter une mesure législative, mais si le mécanisme de traitement des plaintes qui est mis en oeuvre ne dispose pas de ressources suffisantes, on rencontrera plus tard des problèmes. Ce qui compte, c'est la mise en application. Je n'ai bien sûr pas besoin de vous le dire.

L'hon. Vic Toews: Dans ma réponse à la question de Mme Bergen, j'ai dit que le financement de base passera de 5 millions à 10,4 millions de dollars. J'ai aussi dit que des fonds supplémentaires ont fait passer cette somme à environ 8 millions de dollars.

Pour répondre au problème que vous avez soulevé, je confirme donc qu'il y aura des ressources supplémentaires.

•(1615)

M. Francis Scarpaleggia: Selon vous, la GRC devrait-elle avoir accès aux mêmes renseignements que le Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité? Le comité de surveillance a accès à tous les types de renseignements. Par contre, d'après M. Kennedy, la commission n'aurait pas la même latitude que le comité de surveillance en vertu du projet de loi dont nous sommes saisis, ce qui pose problème.

Pourriez-vous m'expliquer pourquoi?

Le président: Je vous prie de répondre très brièvement, monsieur Wex.

M. Richard Wex (sous-ministre adjoint, ministère de la Sécurité publique): Bien des rapports recommandent de donner accès à la commission à beaucoup plus de renseignements.

L'un des problèmes actuels, c'est que l'organisme d'examen a accès aux renseignements pertinents, mais on ne sait pas trop qui peut décider de la pertinence des renseignements. La nouvelle mesure législative prévoit que le nouvel organisme puisse consulter les renseignements qu'il juge pertinents.

Elle prévoit aussi quelques exceptions, notamment en ce qui concerne les renseignements confidentiels. L'organisme actuel n'a

pas accès aux renseignements de ce type. En vertu de la nouvelle mesure législative, le nouvel organisme aura accès aux renseignements confidentiels qu'il juge pertinents et nécessaires. Le projet de loi règle donc cette question en permettant à l'organisme de consulter beaucoup plus de renseignements.

Le président: Je vous remercie, monsieur Wex.

Nous revenons aux députés de l'opposition officielle. Mme Doré Lefebvre a la parole.

[Français]

Vous disposez de cinq minutes.

Mme Rosane Doré Lefebvre: Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur le ministre, de nombreux rapports ainsi que plusieurs anciens commissaires ont exigé une plus grande indépendance pour le commissaire aux plaintes du public. Monsieur le ministre, lorsque vous avez pensé la création de la nouvelle Commission civile d'examen et de traitement des plaintes, pourquoi n'avez-vous pas fait en sorte qu'elle rende des comptes directement au Parlement, plutôt qu'à vous seulement?

[Traduction]

L'hon. Vic Toews: Je n'examine pas les plaintes qui sont formulées.

[Français]

Mme Rosane Doré Lefebvre: Non. Selon le projet de loi C-42, les comptes seront rendus directement à vous et pas au Parlement. Pourquoi cela a-t-il été pensé de cette façon dans le projet de loi?

[Traduction]

L'hon. Vic Toews: Ah, je comprends. Vous dites que le rapport est remis à la fin au commissaire et au ministre.

[Français]

Mme Rosane Doré Lefebvre: Oui, au lieu que ce soit déposé directement au Parlement.

[Traduction]

L'hon. Vic Toews: Je vois. Je croyais qu'on laissait entendre en quelque sorte que j'examinais les plaintes. Je vous assure que je ne participe pas à l'examen des plaintes.

Le rapport est essentiellement remis au commissaire pour qu'il puisse prendre connaissance des recommandations formulées. Le commissaire est responsable de la GRC, autant du point de vue administratif qu'opérationnel. Il doit décider si les recommandations cadrent avec la gestion générale du corps policier.

Il peut alors les mettre en oeuvre. S'il choisit de ne pas mettre en oeuvre une recommandation, il doit écrire pourquoi il ne l'accepte pas. Je ne prends pas du tout part à ce processus. Le rapport m'est remis. Je rends des comptes au Parlement au nom de la GRC. C'est ma fonction.

[Français]

Mme Rosane Doré Lefebvre: D'accord.

Ensuite, je me demandais si, avant de préparer le projet de loi C-42, vous aviez consulté des membres qui seront directement touchés.

[Traduction]

L'hon. Vic Toews: C'était un processus continu, et ce, même avant que le commissaire n'entre en fonction. Le projet de loi précédent était beaucoup plus vaste et portait aussi sur la question de la syndicalisation. Vous vous souviendrez que certaines décisions judiciaires ont parlé du droit constitutionnel de se syndiquer. Or, ces décisions manquaient de précision, ce qui a créé une grande confusion.

Nous avons longtemps attendu que les tribunaux apportent des éclaircissements. Finalement, nous avons décidé de proposer le projet de loi sans les dispositions portant sur la syndicalisation. Par la suite, les tribunaux ont éclairci ce point, mais nous avions déjà présenté le projet de loi.

Mais j'ai eu de longues discussions — pas seulement moi, mais aussi le commissaire — avec les membres de la GRC au sujet de cette question et de bien d'autres. Au ministère de la Sécurité publique, j'ai eu des séances d'information approfondies sur tous les aspects du projet de loi, dont les trois aspects que je présente aujourd'hui au comité dans le projet de loi C-42.

Pas plus tard que cet été, j'ai eu des discussions informelles avec des agents de la GRC lors de mes déplacements du Labrador aux Territoires du Nord-Ouest. Je me suis entretenu avec eux de mesures disciplinaires, de harcèlement sexuel et des questions qui pouvaient les préoccuper au sujet de la GRC. Je les ai invités à me faire part de leurs préoccupations.

En règle générale, il me semble que ces mesures de réforme étaient bien reçues. On nous a demandé instamment de les adopter le plus rapidement possible.

• (1620)

[Français]

Mme Rosane Doré Lefebvre: Il n'y a donc pas eu de consultations officielles des membres à propos de ce projet de loi avant sa mise en place.

[Traduction]

L'hon. Vic Toews: Il y a sans doute eu d'importantes consultations officielles avec les provinces et les territoires à cet égard.

Le président: Il vous reste 15 secondes.

Mme Rosane Doré Lefebvre: C'est très peu.

Le président: Préférez-vous laisser faire?

[Français]

Mme Rosane Doré Lefebvre: Oui, je vais laisser tomber.

Merci.

[Traduction]

Le président: D'accord. Nous y reviendrons. Vous pourrez poser vos questions plus tard.

Nous revenons aux ministériels.

Je donne la parole à M. Hawn.

Bienvenue au comité.

L'hon. Laurie Hawn (Edmonton-Centre, PCC): Merci, monsieur le président. Je suis heureux d'être ici.

Merci, monsieur le ministre et monsieur Wex.

Merci, monsieur le commissaire. Merci d'avoir servi le pays dans les Forces canadiennes et de le servir maintenant au sein de la GRC.

Remanier une structure comme la GRC n'est manifestement pas facile, surtout quand celle-ci existe depuis des décennies.

Messieurs le ministre et le commissaire, êtes-vous partis de rien ou avez-vous étudié les modèles de traitement des griefs d'autres forces de l'ordre? Les Forces canadiennes procèdent au même genre d'exercice avec le projet de loi C-15. Avez-vous examiné ce que font la Police provinciale de l'Ontario ou d'autres grands corps d'armée ou de police pour en tirer des leçons ou découvrir des pratiques exemplaires?

L'hon. Vic Toews: Ce projet de loi a été élaboré à la lumière de ce que font d'autres grands corps de police. Leur manière de procéder a éclairé nos débats à cet égard.

Je suis devenu ministre de la Sécurité publique au début de 2010. Si je ne m'abuse, tout cela a été fait avant mon entrée en fonction. Les consultations, l'examen de la façon dont ont procédé d'autres organismes, provinciaux et municipaux, nous ont certainement donné l'impression générale — à moi, en tout cas — que nous pouvions tirer plusieurs bonnes leçons de l'expérience des autres.

La question qui complique les choses, qui a été éclaircie par suite de décisions fondamentales, c'est la façon dont la syndicalisation fonctionne. Nous l'avons laissée de côté parce que nous ne pouvions tout simplement pas attendre pour nous attaquer à certaines questions pressantes.

Monsieur Wex, je ne sais pas si vous pourriez...

M. Richard Wex: Merci, monsieur le ministre.

La seule chose que j'ajouterais, c'est que nous avons pu bénéficier d'un certain nombre de rapports importants datant de sept ou huit ans — un du vérificateur général remontant à 2003, un du juge O'Connor remontant à 2006-2007, un du groupe de travail Brown — ainsi que de consultations avec divers intervenants, qui nous ont éclairés pour l'élaboration de nombreux éléments du projet de loi, en ce qui concerne, notamment, l'organe d'examen et de traitement des plaintes du public et le cadre relatif aux enquêtes sur les incidents graves.

Nous avons certainement profité de tout cela ainsi que de notre propre évaluation des mécanismes adoptés par diverses instances, y compris à l'étranger.

L'hon. Laurie Hawn: Merci. J'ai encore une ou deux brèves questions.

La question de la vérification de l'égalité entre les sexes a été soulevée, et l'on a voulu savoir quand celle-ci serait effectuée. A-t-on prévu quand l'exercice serait achevé?

L'hon. Vic Toews: Tout ce que je peux dire, c'est qu'on avance. Le rapport qui s'ensuivra est, à mon avis, d'une grande importance, car l'objectif de l'évaluation est de faire savoir au commissaire si les politiques de la GRC en matière de recrutement et de promotion sont sexistes ou non et si leur application assure l'égalité des chances entre membres féminins et masculins. Le travail se poursuit.

Le commissaire travaille aussi vite qu'il le peut, j'en suis certain, mais la question est d'une grande importance et fort complexe.

L'hon. Laurie Hawn: À propos de travail en cours, monsieur le ministre, vous avez signalé que vous ne pouviez pas régler d'anciens griefs selon un nouveau système; vous devez les régler selon l'ancien système.

Avez-vous une idée de la façon dont avancent les choses à ce chapitre — de combien de dossiers parle-t-on et combien de temps leur traitement pourrait-il prendre?

Comm. Bob Paulson: D'après ce que nous avons fait jusqu'ici, cela prendra pas mal de temps.

Nous avons quelques statistiques au sujet du nombre de griefs dont est saisi le Comité externe d'examen; je crois qu'il y en a environ 70. Pour ce qui est des plaintes du public, j'ai travaillé très fort pour éliminer l'arriéré. J'ose espérer que d'ici un an et demi, à peu près — je ne veux pas faire de promesses que je ne pourrai pas tenir —, nous serons à jour. Nous avons traité beaucoup de ces plaintes.

Nous avons réduit l'arriéré et nous nous employons à finir le travail.

•(1625)

L'hon. Laurie Hawn: Merci.

Monsieur le commissaire, vous avez présenté des chiffres. Vous avez dit qu'environ 3 p. 100 des 1 100 plaintes portaient sur des affaires de harcèlement sexuel. Ce sont là des chiffres bruts.

Avez-vous une idée de la manière dont la situation à la GRC se compare à celle d'autres organismes de taille similaire, comme les Forces canadiennes et la Police provinciale de l'Ontario?

Comm. Bob Paulson: Pas en ce qui concerne le nombre de plaintes pour harcèlement sexuel, mais j'ai l'impression que c'est à peu près la même chose ailleurs.

Je peux cependant parler de ce qui se passe à la GRC comparativement à ce qui se passe dans l'ensemble de la fonction publique au chapitre des plaintes pour harcèlement en général, quelle que soit la nature du harcèlement. À la GRC, 33 p. 100 des membres du personnel de sexe féminin ont signalé avoir été victimes de harcèlement au cours des deux dernières années. Je ne parle pas de plaintes, mais d'un sondage auprès du personnel. À la fonction publique, le pourcentage est de 31 p. 100.

À la GRC, 26 p. 100 des hommes signalent avoir fait l'objet de harcèlement. À la fonction publique, environ 25 p. 100.

Je pense que nos situations se comparent, mais en tant que force policière nationale, nous ne pouvons accepter qu'il en soit ainsi dans nos rangs.

Le président: Merci beaucoup monsieur Hawn. Votre temps de parole est écoulé.

Revenons maintenant à madame Ashton, s'il vous plaît.

Mme Niki Ashton: Merci.

Monsieur Toews, nous avons entendu parler des pouvoirs accrus qui découleraient du projet de loi et du fait que le commissaire devra congédier des membres en raison de la lourdeur du processus tel qu'il existe. Ce pouvoir pourrait également être délégué par le commissaire à d'autres, mais toutes les décisions reviendraient ensuite à lui, le commissaire, et à vous, le ministre.

Ma question est la suivante: comment les agents qui sont victimes d'une forme quelconque de harcèlement et, en fin de compte, les Canadiens, peuvent-ils avoir confiance dans un système où le pouvoir discrétionnaire est donné à une personne plutôt qu'à un organisme externe indépendant et transparent?

Comm. Bob Paulson: Je pense qu'il est important de ne pas mêler l'intervention à l'égard du harcèlement et les mesures disciplinaires. Le projet de loi vise à reconnaître les comportements qui doivent être corrigés et à les faire corriger au plus bas palier hiérarchique possible et le plus rapidement possible.

Pour les comportements qui requièrent l'exclusion de l'organisme, nous aurons en place tous les freins et contrepoids qu'on peut, à mon

avis, raisonnablement s'attendre à trouver dans le régime disciplinaire administratif. Selon moi, les membres peuvent avoir la certitude absolue que, si la question de leur exclusion de la GRC est soulevée, que ce soit à cause d'une plainte pour harcèlement ou d'une autre forme d'inconduite — ce qui est exceptionnel —, ils disposeront de la procédure de recours établie, c'est-à-dire que le Comité externe d'examen étudiera les circonstances, un comité de déontologie les évaluera et moi-même, en tant que dernière instance, je rendrai une décision qu'ils pourront porter devant la Cour fédérale s'ils veulent aller jusque-là.

Mme Niki Ashton: Je me réjouis de cet engagement.

C'est presque un scénario qualitatif, en ce sens qu'on peut se sentir découragé de poursuivre le processus parce que ce n'est pas un processus indépendant. En conséquence, nous pourrions finir par ne pas traiter ce genre de plainte, parce que les gens n'ont pas l'impression que le processus est fiable. C'est ce qui nous préoccupe au sujet de ce projet de loi, et mon collègue en a d'ailleurs parlé plus tôt.

Comm. Bob Paulson: Il nous faudra alors passer plus de temps là-dessus, car je ne crois pas que ce soit le résultat visé.

Dans les cas de harcèlement, les gens comprendront très bien le processus, sa fiabilité et la possibilité de parvenir à un résultat juste. Que ce soit le fait d'un arbitre indépendant ou non, nous pouvons en débattre, je suppose.

Il ne faudrait rien interpréter, dans ce projet de loi, comme contraire à l'application juste et appropriée du processus de résolution de conflits en milieu de travail.

Le président: Merci beaucoup. Je vois qu'il est 16 h 30. Nous allons suspendre les travaux.

Nous reviendrons à vous, madame Ashton, car il vous reste encore une minute et demie. Nous allons nous interrompre un instant pour permettre au ministre de se rendre à son autre réunion et nous reprendrons la séance.

Je demande aux membres du comité de ne pas sortir ou de revenir rapidement s'ils sortent, car nous reprendrons les travaux dans très peu de temps.

•(1625)

(Pause)

•(1630)

Le président: Nous reprenons les travaux. Au cours de la première heure, nous avons entendu le ministre Toews, ministre de la Sécurité publique et de la sécurité nationale, de même que le commissaire Paulson, commissaire de la GRC, et le sous-ministre Richard Wex.

Le ministre a dû partir. Nous en étions à la question de Mme Ashton au commissaire. Nous revenons à elle, car il lui reste une minute et demie.

Mme Niki Ashton: Merci, monsieur le président.

Merci, commissaire Paulson, d'être présent encore une fois ici. Nous avons eu la possibilité de vous entendre au comité de la condition féminine et, en rapport avec cet échange, vous avez parlé de la vérification de l'égalité entre les sexes qui a cours en ce moment.

Quand les résultats de cette analyse seront-ils rendus publics? Et que comptez-vous en faire?

Comm. Bob Paulson: Une version préliminaire du rapport de cette vérification, dont le ministre a parlé il y a un moment, a été préparée. Je viens de la recevoir. Nous sommes en train de l'étudier. Nous allons y apporter quelques modifications. Je pense que d'ici quelques semaines, peut-être un mois, nous en aurons une version définitive, que je serai heureux de diffuser.

J'ai l'intention d'en intégrer les conclusions dans certaines des stratégies que nous avons déjà mises en place au sujet des nouvelles politiques régissant la conduite dans le milieu de travail et de modifier nos politiques dans la mesure du possible à la lumière des observations qui, je crois, sont formulées dans le cadre de cette vérification au sujet de la façon dont la GRC a réagi aux problèmes d'égalité entre les sexes dans ses rangs.

Le président: Vous avez une demi-minute.

Mme Niki Ashton: Je rappelle la question: pouvons-nous nous attendre à ce que ce document soit publié d'ici deux semaines à un mois?

Comm. Bob Paulson: Oui.

Mme Niki Ashton: C'est très intéressant. J'ai hâte d'entendre les réponses aux autres questions.

Le président: Merci, madame Ashton.

Revenons maintenant à Mme Bergen, s'il vous plaît.

Mme Candice Bergen: Merci, monsieur le président.

Commissaire, j'aimerais que vous élaboriez quelque peu. Pour le bénéfice des membres du comité, peut-être pourriez-vous comparer la façon dont une plainte pour harcèlement serait traitée dans le cadre du système actuel et la façon dont elle le serait dans le cadre du nouveau système qui sera mis en place en vertu de la nouvelle loi. Vous pourriez ensuite établir une comparaison avec ce qui se fait dans un autre service de police ou, en fait, dans n'importe quel autre organisme.

Ce que je veux dire, c'est que, dans le secteur privé comme dans le secteur public, il y a des manières dont les entreprises et les organismes traitent les plaintes, et cela se fait à l'interne. Il existe des pratiques exemplaires et des processus de gestion des ressources humaines. Je ne connais aucun cas de plainte relative au travail dont le règlement serait confié à une entreprise indépendante par l'entreprise ou l'organisme concerné. Il y a peut-être quelque chose qui m'échappe.

Pourriez-vous nous expliquer la méthode actuelle et la comparer avec ce qui s'en vient?

Comm. Bob Paulson: À l'heure actuelle, les plaintes pour harcèlement sont présentées soit au superviseur de la personne qui porte plainte, soit à celui du présumé harceleur. Deux mécanismes sont alors adoptés.

Si la victime du présumé harcèlement est un membre régulier de la GRC ou un agent de police, il faut se demander si la conduite dont il est question constitue une violation de notre code de conduite. Si c'est le cas, nous adoptons souvent une formule qui s'apparente à une enquête et vise la répression du crime et l'imposition d'un châtement. Le plaignant attend simplement le déroulement du processus en se demandant ce qui se passe. Dans certains cas, très peu d'efforts sont déployés pour modifier ou corriger la situation au travail. C'est la méthode fondée sur le code de conduite, qui est un peu déroutante pour le plaignant. Les gens deviennent souvent ancrés dans des

positions dont il est impossible de sortir pour résoudre le conflit sous-jacent.

Par ailleurs, nous avons essayé d'appliquer les règles et la politique du Conseil du Trésor en matière de harcèlement en milieu de travail. Celles-ci supposent que le plaignant est reconnu et appelé rapidement à participer au processus, qu'il est informé de ce qui se passe et qu'il existe à cet effet des systèmes proactifs au sein du milieu de travail.

Ces deux mécanismes se heurtent, de sorte que le plaignant reste souvent insatisfait. C'est pourquoi, dans certains documents, on verra des gens dire qu'ils n'ont pas confiance dans le système de règlement des plaintes pour harcèlement parce qu'il donne lieu à une interminable enquête pour trouver des preuves. Cette formule a plus de côtés négatifs que ce que je viens de signaler.

Dans le nouveau système, nous avons l'intention de recourir à un processus. En fait, la loi me demande de mettre en place un système de gestion précoce des conflits en milieu de travail, comme cela commence déjà à se faire à certains endroits, pour régler les conflits sans tarder. Lorsque des plaintes seront formulées, nous appliquerons une version améliorée des lignes directrices du Conseil du Trésor pour que le plaignant soit informé et ne soit pas tenu à l'écart, et nous ne laisserons pas le code de conduite nuire à la gestion adéquate de la plainte.

• (1635)

Mme Candice Bergen: Prenons les cas où l'incident est mineur et relève du premier niveau. Il serait possible de résoudre le problème comme le font la majorité des organismes, à l'aide d'une action éducative comme la médiation, la prévention ou une autre mesure de ce genre. À l'heure actuelle, les gestionnaires des ressources humaines de la GRC ne savent pas vraiment utiliser ces outils. Ils doivent assurer la gestion des membres subalternes, mais en fait, ils ne sont pas en mesure de le faire. Est-ce exact? Il vous sera maintenant possible de mener des actions éducatives et autres interventions de ce genre.

Comm. Bob Paulson: Oui, c'est essentiellement cela. Mais je ne veux pas que vous ayez l'impression que nous ne tentons pas activement d'appliquer dès le départ des méthodes permettant de résoudre les conflits en milieu de travail. Le problème, c'est que le processus d'enquête du code de déontologie fait obstacle, car il est extrêmement complexe. Il n'est pas aussi efficace qu'il devrait l'être.

Mme Candice Bergen: Merci beaucoup.

Le président: Merci.

C'est au tour de M. Kennedy, c'est-à-dire de M. Stewart, mes excuses. Je vous souhaite la bienvenue au comité, monsieur Stewart. Vous disposez de cinq minutes.

M. Kennedy Stewart (Burnaby—Douglas, NPD): Il arrive aussi à ma mère de se tromper. Pourtant, c'est elle qui a choisi mon prénom.

Merci, monsieur le président.

Merci d'être venu aujourd'hui, commissaire Paulson.

Le harcèlement sexuel est une question qui me préoccupe beaucoup. Une amie proche de ma famille a travaillé à la GRC; elle n'y est plus. Ce qu'elle nous racontait était plutôt scandaleux, je prends donc la chose fort au sérieux.

Vos propos me semblent un peu paradoxaux ou contradictoires. D'une part, vous dites que 99 p. 100 de la GRC n'a rien à se reprocher, et qu'il n'y a sans doute qu'une poignée de mauvais sujets qui sont des cas problèmes. D'autre part, vous parlez d'un problème de culture qu'il faut régler. Je ne suis pas certain de comprendre ce que la mesure législative tente de régler. S'agit-il simplement de quelques mauvais sujets ou bien d'un problème de culture beaucoup plus vaste au sein de la GRC?

• (1640)

Comm. Bob Paulson: À mon avis, ce sont les deux. Il y a eu des cas notoires, où la conduite de ces mauvais sujets a été, à juste titre, condamnée par les Canadiens qui s'interrogent sur ce qui se passe dans la police nationale canadienne. Il s'agit donc d'un problème réel.

Je pense qu'on peut aussi dire que les problèmes de culture à la GRC sont assez bien documentés et compris. En bref, il s'agit de moderniser un organisme paramilitaire qui vient de franchir une étape du cycle d'intégration des femmes dans le service. Les femmes ont fait leur entrée à la GRC il y a environ 37 ans. Normalement, une carrière à la GRC dure 35 ans. Nous accusons un retard, notre gestion du milieu de travail n'a pas évolué au même rythme que les méthodes administratives, les pratiques de gestion et les principes du leadership modernes.

Il ne faut pas en conclure que c'est la catastrophe — ce n'est pas le cas —, mais nous devons opérer un changement de culture. Nous faisons plusieurs choses. Nous avons notamment présenté des propositions contenues dans cette mesure législative qui, à mon avis, aideront beaucoup à renverser l'idée qu'il faut résoudre chaque cas au moyen d'un système judiciaire accusatoire aux procédures interminables et ne donnant pas droit à l'erreur, ainsi qu'à favoriser un système où l'on se réunit le plus rapidement possible afin que les gestionnaires et les superviseurs, au terme d'une réunion, aboutissent à un résultat qui favorise le respect en milieu de travail.

M. Kennedy Stewart: À votre avis, y aura-t-il une augmentation du nombre de plaintes de harcèlement sexuel? Croyez-vous que certaines personnes porteront plainte alors qu'elles ne l'auraient pas fait auparavant, en raison de la lourdeur du système?

Comm. Bob Paulson: Je n'ai pas beaucoup réfléchi à cet aspect, mais je peux vous dire qu'au cours des derniers mois, nous avons remarqué une augmentation du nombre de plaintes. À l'heure actuelle, nous avons 125 plaintes de harcèlement. La dernière fois que j'ai témoigné — je ne sais pas si c'était devant ce comité ou un autre comité — nous en avions presque 90.

Je souhaite que les gens aient confiance dans le processus de médiation pour régler leurs plaintes. Avec un peu de chance, on résoudra rapidement la situation et il n'y aura pas de plainte. Mais il est sans doute raisonnable de s'attendre à ce qu'il y ait une augmentation du nombre de plaintes.

M. Kennedy Stewart: J'apprécie votre honnêteté. Merci beaucoup.

J'aimerais savoir si le ministre vous a demandé de faire une priorité de la question du harcèlement sexuel.

Comm. Bob Paulson: Il n'a pas eu à le faire. J'ai été nommé au cœur de la tourmente, par conséquent...

M. Kennedy Stewart: A-t-on établi des lignes directrices officielles ou autre chose du genre sur lequel le ministre vous a demandé de faire rapport pour connaître l'évolution de la culture ou vous a-t-on donné carte blanche?

Comm. Bob Paulson: En fait, il n'y a pas d'options A ou B. Je crois que le ministre est aussi préoccupé que moi par ce qui se passe

à la GRC. Il a fortement appuyé l'idée de modifier les processus pour que ceux-ci aient une incidence sur le problème.

Le président: Il vous reste 30 secondes.

M. Kennedy Stewart: D'accord.

Ainsi, vous ne doutez pas d'avoir suffisamment de ressources pour vous attaquer au problème de culture au sein de la GRC. Outre cette nouvelle mesure législative, vous disposez de ressources adéquates pour régler le problème.

Comm. Bob Paulson: Comme le ministre l'a indiqué, le programme de réformes de la GRC présentait une estimation du coût; des fonds, qui n'ont pas encore été touchés, ont été alloués à cet égard. Je crois que les coûts prévus s'élèvent à près de 10 millions de dollars — neuf virgule quelque chose. C'est ce que j'estime nécessaire pour obtenir des résultats à cet égard.

Le président: Merci beaucoup.

Revenons maintenant aux ministériels.

Monsieur Hiebert, vous disposez de cinq minutes.

M. Russ Hiebert (Surrey-Sud—White Rock—Cloverdale, PCC): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie, monsieur Paulson et monsieur Rex, de votre présence.

Pour commencer, j'aimerais obtenir plus de détails sur la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes. On dit que cette commission sera civile. Pouvez-vous nous tracer un portrait des personnes qui siégeront à la commission? S'agira-t-il d'agents ou d'anciens agents, ou bien de civils qui ne connaissent pas les services de police?

M. Richard Wex: Je suis heureux de répondre à cette question. Le projet de loi prévoit qui peut être membre de la commission. Les membres et les anciens membres de la GRC sont inadmissibles. Pour être membre de la commission, il faut être citoyen canadien ou résident permanent et avoir été nommé par le gouverneur en conseil pour un mandat d'au plus cinq ans. Ce mandat peut être renouvelé.

Par conséquent, aucun membre ou ancien membre de la GRC ne siégera à la nouvelle commission.

• (1645)

M. Russ Hiebert: D'accord. Si je comprends bien, la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes s'occupe des plaintes, mais il y a une autre catégorie d'incident grave, ceux causant des blessures graves ou la mort.

Pouvez-vous m'expliquer la différence entre les deux?

M. Richard Wex: À vrai dire, c'est une question fort intéressante qui prête beaucoup à confusion. J'en ai vu de petits exemples ici cet après-midi.

Il y a trois mécanismes. Il y a les plaintes du public en raison d'un acte répréhensible ou d'un incident qui a dégénéré. Si un particulier en a contre la façon dont un agent de la GRC l'a traité, il peut porter plainte auprès de la GRC. La loi prévoyait déjà un mécanisme en ce sens; le nouveau projet de loi le fait aussi. En cas d'insatisfaction, la personne pourra signaler le problème à la nouvelle commission civile de traitement des plaintes. Voilà ce qu'il en est pour les plaintes de la population.

Un autre aspect touche à la discipline interne, lorsque la conduite d'une personne contrevient au code de déontologie de la GRC. La GRC s'occupe de ces incidents. Il s'agit alors de mesures disciplinaires internes pour lesquelles, advenant un désaccord avec les mesures imposées, il y a des freins et des contrepoids — dont le ministre et le commissaire ont parlé —, notamment le Comité externe d'examen et, en fin de compte, une révision judiciaire. Il s'agit de mesures disciplinaires, d'une conduite entraînant des mesures disciplinaires, alors que dans le premier cas, il s'agissait d'une conduite donnant lieu à une plainte du public.

La troisième catégorie, celle dont vous venez de parler, concerne une conduite qui entraîne un incident grave. Il pourrait s'agir d'une blessure grave, d'un décès ou d'un acte portant atteinte à l'intégrité de la GRC, qui pourrait donner lieu à une enquête criminelle. Je le répète, le projet de loi prévoit qui enquêtera sur la police en cas d'enquête criminelle.

Il est vrai qu'un incident pourrait donner lieu à une plainte du public, à une question de discipline interne, ainsi qu'à une enquête criminelle. C'est rare, mais c'est possible. Il existe différents processus et différentes institutions pour gérer tout cela. Le projet de loi traite de toutes ces questions.

Pour répondre à votre question concernant un incident grave, il s'agit d'un décès ou d'une blessure grave, physique ou psychologique, qui sera prescrite par règlement, comme dans le cas d'une blessure par balle ou d'une hospitalisation. Il pourrait aussi s'agir d'un incident grave, que le commissaire, le ministre fédéral ou le ministre provincial responsable du contrat de la GRC sur son territoire jugent susceptible de soulever l'intérêt de la population. Il s'agit d'une affaire délicate, qui porte atteinte à l'intégrité de la GRC.

Dans tous ces cas, le projet de loi impose une obligation statutaire. La GRC a l'obligation de renvoyer l'affaire à l'organisme civil d'enquête de la province — s'il y en a un —, qui enquêtera sur la GRC. En l'absence d'un tel organisme, il faut satisfaire à d'autres exigences.

M. Russ Hiebert: Pouvez-vous m'expliquer...

Le président: Très rapidement.

M. Russ Hiebert: Pouvez-vous m'expliquer à quoi ressemblera cet organisme civil d'enquête? Je viens de la Colombie-Britannique. Pouvez-vous me donner un exemple de ce qui se passerait dans ma province?

M. Richard Wex: Oui, merci.

Je constate avec intérêt qu'au cours des cinq dernières années, il y a eu, pour ainsi dire, une multiplication des organismes civils d'enquête partout au pays. Tout récemment, en Colombie-Britannique, on a créé le Independent Investigation Office, un bureau d'enquête sur les incidents. L'Alberta en a un. Le Manitoba a présenté récemment une mesure législative en ce sens. L'Ontario a un organisme depuis de nombreuses années. Le Québec, juste avant l'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement, avait présenté une nouvelle mesure législative à cet égard et la Nouvelle-Écosse vient

d'établir un organisme d'enquête sur les incidents graves dirigé par un civil pour enquêter sur les services de police.

En Colombie-Britannique, la GRC a l'obligation d'informer la province de tout accident grave, et celle-ci demanderait au nouvel IIO de faire enquête.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Hawn, c'est votre tour.

• (1650)

L'hon. Laurie Hawn: J'aimerais poursuivre sur la même question, car je suis un peu confus. Aucun agent ou ancien agent de la GRC ne siègera à la nouvelle Commission civile d'examen et de traitement des plaintes.

Quel genre d'expérience recherchera-t-on? Qui siègerait normalement à ce genre d'organisme?

M. Richard Wex: Il y a une personne nommée par le gouverneur en conseil, il y a donc un processus d'établissement. Un lien sur le site Web du Conseil privé en explique le déroulement. On peut penser qu'il s'agirait d'une personne ayant une formation en criminologie, en droit ou dans le maintien de l'ordre.

L'hon. Laurie Hawn: Il pourrait s'agir d'un ancien policier d'un autre service de police.

M. Richard Wex: Oui, il pourrait s'agir d'un ancien policier d'un autre service de police.

L'hon. Laurie Hawn: Ce qui me rend confus, c'est que vous avez parlé de nouveaux organismes provinciaux qui ont vu le jour. Je suppose que je ne sais plus trop qui traiterait ces plaintes: un organisme provincial ou la nouvelle Commission civile d'examen et de traitement des plaintes.

M. Richard Wex: Je ne suis pas surpris qu'il y ait confusion. La vie tend à être compliquée et ce processus l'est singulièrement.

S'il s'agit d'une plainte publique, disons celle d'un homme mécontent de la façon dont la GRC l'a traité. Celui-ci porterait plainte auprès de la première instance, la GRC, tout comme à l'heure actuelle. On appliquerait alors des mécanismes de résolution de conflits informels. Après l'examen de la GRC, si la résolution de la plainte ne donne toujours pas satisfaction à l'homme en question, celui-ci peut renvoyer l'affaire à la nouvelle Commission civile d'examen et de traitement des plaintes, un organisme indépendant. Cet organisme exercera ses nouveaux pouvoirs et son nouveau mandat pour aller au fond de l'affaire et présenter des recommandations au commissaire sur la façon de résoudre cette affaire.

L'hon. Laurie Hawn: La Commission civile d'examen et de traitement des plaintes et l'un de ces organismes provinciaux n'enquêteraient pas sur le même incident.

M. Richard Wex: En fait, cela pourrait arriver. Les activités de maintien de l'ordre sont de plus en plus intégrées. La GRC et les autres services de police coopèrent énormément. Advenant le dépôt d'une plainte concernant une de ces opérations intégrées, le projet de loi permettrait pour la première fois de mener une enquête conjointe au lieu d'avoir deux enquêtes, l'une menée par un organisme provincial et l'autre, par la nouvelle Commission civile d'examen et de traitement des plaintes. On réduirait ainsi les chevauchements dans les enquêtes — des témoins qui doivent témoigner à deux reprises et le reste. Les provinces et les territoires en avaient fait la demande. Voilà ce qu'il en est s'il s'agit d'une plainte du public.

S'il s'agit d'une enquête criminelle, l'organisme civil d'enquête de la province sera responsable de l'examen en première instance. Faute de quoi l'enquête sera renvoyée à un autre service de police dont la compétence s'étend à la province. La GRC n'enquêtera sur elle-même qu'en dernier ressort, si aucun organisme d'enquête civil ou service de police n'est disponible. Il existe des dispositions pour composer avec ce genre de situation, notamment la possibilité de nommer des observateurs indépendants qui feront rapport sur l'impartialité de l'enquête.

L'hon. Laurie Hawn: Vous parlez de combiner les anciens processus. C'est louable. Étant donné tout ce dont nous venons de parler, croyez-vous que la commission et les organismes provinciaux pourraient développer des instincts territoriaux? Vous dites qu'ils pourraient faire une enquête conjointe. Cela signifie que des membres de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes et des membres de l'organisme provincial pourraient former un organisme spécial. Comment s'y prendrait-on?

Comm. Bob Paulson: Permettez-moi de vous l'expliquer rapidement. La Commission des plaintes du public a enquêté sur les activités de la GRC pendant le G8 et le G20. L'organisme d'examen et de traitement des plaintes de l'Ontario a fait une enquête semblable. Il y a eu toute sorte de chevauchements parce que nous avions un plan intégré dans le cadre du G8 et du G20.

Tous ces organismes d'examen conviennent qu'ils doivent avoir la possibilité d'intégrer leurs mécanismes d'examen tout comme nous avons intégré nos opérations. Je ne crois donc pas que nous serons témoins d'instincts territoriaux.

L'hon. Laurie Hawn: Manifestement, il faudra un certain temps pour régler tous les petits problèmes, mais vous estimez que cela remédiera...

Comm. Bob Paulson: Permettez-moi de faire valoir les intérêts de la GRC. Celle-ci doit être considérée comme ayant toujours été ouverte aux examens. Je ne sais pas pourquoi nous avons tenu pour acquis que les services de police pouvaient enquêter sur leurs propres activités. Nous ne tenons pas à cette formule. Nous voulons que ce soit des gens de l'extérieur qui fassent enquête sur nous. Plus ils sont nombreux, mieux c'est.

• (1655)

Le président: Merci beaucoup, commissaire.

Monsieur Rousseau, c'est maintenant votre tour.

[Français]

Monsieur Rousseau, vous disposez de cinq minutes.

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

Dans son mémoire, M. Toews dit ceci:

Pour accroître l'efficacité des [ressources humaines], le projet de loi prévoit un mécanisme qui permettra au Conseil du Trésor de convertir les membres civils en employés de la fonction publique, passant ainsi de trois catégories d'employés à deux.

Donc, vous voulez en fait fusionner trois groupes en deux, et ce, avec un effectif de près de 25 000 employés. En matière de gestion des ressources humaines, la tendance est plutôt de diviser un peu ces groupes afin d'avoir un meilleur contrôle de l'ensemble des employés, avec des audits et des contrôles à des endroits stratégiques.

Qu'est-ce qui a motivé votre décision?

Comm. Bob Paulson: Premièrement, la décision a été motivée par le désir d'être plus efficace. On a trois systèmes pour les trois catégories d'employés.

[Traduction]

La Loi sur la Gendarmerie royale du Canada ne contient aucune disposition relative aux employés civils. Il est important de comprendre l'évolution de cette catégorie d'employés, car dans bien des cas, ils font le même travail que les fonctionnaires. D'ailleurs, cette catégorie d'employés a provoqué une certaine confusion dans notre approche en matière de gestion des ressources humaines.

À notre avis, il sera beaucoup plus efficace de gérer deux catégories d'employés. Les employés civils auront davantage de possibilités d'avancement et de promotion s'ils ont accès à l'ensemble des postes de la fonction publique et nous pourrions adopter une approche plus cohérente axée davantage sur l'esprit d'équipe. Bien franchement, s'il n'en tenait qu'à moi, je n'aurais qu'une seule catégorie d'employés, les employés de la GRC. Voilà où nous voulons vraiment en venir.

Je crois qu'il est possible d'harmoniser nos processus en matière de ressources humaines et d'en améliorer l'efficacité.

[Français]

M. Jean Rousseau: Ne craignez-vous pas que, en agissant ainsi, vous ayez un problème de reconnaissance de l'ancienneté et des compétences des employés? Il faudra faire un travail assez sérieux pour tout démêler cela. Quelles sont vos prédictions quant à la période de temps que cela va prendre pour faire le travail?

Comm. Bob Paulson: Selon moi, cela va prendre un an pour le faire. On doit faire des consultations avec les employés. On doit être juste dans l'attribution des avantages qu'ils possèdent présentement. On doit réviser les mécanismes avec le Conseil du Trésor pour garder

[Traduction]

l'ensemble des avantages sociaux dont ils bénéficient à l'heure actuelle. Il nous faut un système pour transposer la catégorie d'employés. Ce ne sera pas simplement, « ça y est, vous êtes dans la fonction publique ». Il y aura un processus de consultation qui fera l'objet de négociation afin de reconnaître ceux...

M. Jean Rousseau: Beaucoup de médiations aussi je suppose...

Comm. Bob Paulson: Oui.

M. Jean Rousseau: ... et de nombreux emplois en gestion des ressources humaines.

[Français]

À propos de la gestion des ressources humaines, moi aussi, j'aimerais m'attarder sur la qualité des relations de travail, puisque le projet de loi accorde au commissaire le pouvoir ultime d'engager et de renvoyer une personne. Il va également avoir le droit de prendre la décision définitive en ce qui concerne les demandes d'appel. Comment ce mécanisme d'appel fonctionnera-t-il, selon le nouveau processus disciplinaire? Tous les gestionnaires en ressources humaines vont-ils respecter une loi non écrite, soit la gradation des sanctions disciplinaires, qui est reconnue par les différents tribunaux du travail?

[Traduction]

Comm. Bob Paulson: Tout d'abord, les pouvoirs qu'on prévoit accorder au commissaire sont des pouvoirs dont disposent les sous-ministres adjoints dans la fonction publique. On ne peut pas dire qu'il s'agit d'un renforcement important et extraordinaire des pouvoirs.

Cela étant dit, il est important de comprendre que les employés pourront continuer de formuler des appels et des griefs. En outre, dans les cas où nous cherchons à congédier un employé — pas seulement en cas de congédiement, mais aussi dans d'autres cas — les employés auront la possibilité de demander au Comité d'examen externe d'examiner leur cas. Il existe une multitude de lois sur le travail au sujet desquelles nous devons rendre compte. De plus, même si, en définitive, la décision me revient, je la prendrai en tenant compte de l'ensemble des analyses. Au bout du compte, si le conflit n'est pas résolu, nous nous adresserons à la cour fédérale.

Par contre, il est important d'être juste et ouvert. Ce qui changera, c'est que dans les cas où l'on prendra, à juste titre, la décision de congédier un membre, celui-ci ne sera plus rémunéré. À l'heure actuelle, le processus fait en sorte que si le membre dépose un grief ou un appel, il continue d'être rémunéré. Récemment, il y a eu des cas où cela a duré sept ans.

Je ne crois pas que les Canadiens approuvent cela; on apportera donc des changements à cet égard. Mais le processus d'appel, l'application régulière de la loi et la possibilité de contester une décision demeureront en place et les membres seront représentés.

• (1700)

Le président: Merci.

Monsieur Payne, c'est votre tour, puis ce sera à M. Scarpaleggia. Monsieur Payne, c'est à vous.

M. LaVar Payne (Medicine Hat, PCC): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie, commissaire et monsieur Wex, de votre présence.

Commissaire, vous avez parlé du code de déontologie, des comportements en milieu de travail et du fait qu'il faut indubitablement apporter des changements à la culture. J'aimerais savoir comment vous comptez vous y prendre pour y arriver. Pouvez-vous nous en dire plus sur le code de déontologie et le changement de culture? Comment envisagez-vous le processus et combien de temps faudra-t-il, à votre avis, pour mener ce projet à bien?

Comm. Bob Paulson: Comme je l'ai déjà dit à quelques reprises aujourd'hui, nous procéderons en demandant aux gestionnaires et aux superviseurs de premier niveau de s'occuper de la majeure partie des dossiers liés à des problèmes de conduite. Il leur faudra un peu de formation, et nous devons adopter une approche différente de celle que nous avons à l'heure actuelle. À mon avis, il faudra de six mois à un an pour y arriver. Bien entendu, si la loi est adoptée, nous devons l'appliquer dès son entrée en vigueur, mais, pour ce faire, nous devons former nos membres.

L'avantage que j'y vois, et qui me porte à croire qu'un changement de culture s'ensuivra, c'est que ce ne seront plus les cadres supérieurs de l'organisme, souvent perçus comme des souverains lointains prenant des décisions sans connaître la réalité du maintien de l'ordre actuel, qui prendront les décisions, mais les gestionnaires et les superviseurs. L'esprit d'équipe sera beaucoup plus présent sur le terrain et servira à régler la conduite, surtout dans les cas où le congédiement n'est pas envisagé. Nous ne voulons pas d'audiences interminables pour déterminer s'il faut retenir deux jours ou trois jours de paie du membre.

Bref, voilà comment, à mon avis, la culture de l'organisme bénéficiera de ce processus, mais nous veillerons aussi à ce que les membres voient que l'organisme fait sa part... Nous commettrons des erreurs. Le travail de la police est difficile. Il est dangereux et stressant. Il est normal que les membres de la GRC commettent des

erreurs. Je m'attends à ce que les superviseurs les aident à en tirer des leçons, pour qu'ils puissent se corriger et aller de l'avant.

M. LaVar Payne: Pouvez-vous nous parler de la reddition de comptes et de la transparence du processus?

Comm. Bob Paulson: Dans le cas d'un dossier disciplinaire banal, aux termes de la nouvelle mesure législative, un superviseur informé d'une conduite qu'il pressent contrevenir au code de déontologie recueillerait le matériel nécessaire pour se renseigner sur la contravention. Il convoquerait le membre à une réunion. Le membre pourrait s'y présenter accompagné du représentant des relations, le membre de l'association — ce n'est pas ainsi qu'on l'appelle, c'est le RRF — ou d'autres personnes. Pendant la réunion, on discuterait des mesures correctives à prendre. Les mesures disciplinaires seraient appliquées sur place. S'il y a une réprimande, elle serait adressée sur place. S'il est question de retenue sur la paie, il en serait décidé sur place. Le membre pourrait élever une objection. Il aurait peut-être des circonstances à faire valoir. Tout serait pris en note. La décision serait prise sur place. Si le membre décidait de faire appel, il pourrait s'adresser à un officier hiérarchique, et le processus suivrait son cours.

M. LaVar Payne: Merci.

Monsieur Wex, je voulais revenir à la nouvelle commission sur les plaintes. Voici ma première question: combien comptera-t-elle de membres, et ceux-ci travailleront-ils à temps plein?

M. Richard Wex: Il faudra que je consulte le projet de loi, mais si je me souviens bien, elle compte un président, un vice-président et trois autres membres. Le président travaille à temps plein, mais les autres membres peuvent travailler à temps partiel.

Pour vous le confirmer, je devrai cependant consulter le projet de loi. Je le ferai lorsque vous poserez votre prochaine question au commissaire. Je vais vérifier et vous le confirmer.

• (1705)

M. LaVar Payne: D'accord. Pouvez-vous m'en dire plus sur les pouvoirs d'enquête accrus, concernant l'accès aux documents? Y a-t-il des documents auxquels la commission n'aurait pas accès?

M. Richard Wex: L'amélioration de l'organisme civil d'examen était principalement motivée par la volonté d'élargir son mandat et de renforcer son pouvoir. Il y avait trois grands aspects, comme je l'ai mentionné plus tôt, qui étaient fort importants.

En premier lieu, il s'agissait d'avoir un bien meilleur accès à l'information. L'une des critiques formulées à propos de l'organisme d'examen actuel, c'est qu'il n'avait tout simplement pas accès à tous les documents qu'il jugeait nécessaires pour aller au fond des choses. Le libellé de la loi était approprié lorsqu'il a été rédigé il y a environ 25 ans, mais des examens subséquents ont accordé à l'organisme un meilleur accès. En ayant un accès à l'information et des pouvoirs d'enquête accrus, l'organisme pourra désormais convoquer des gens, les obliger à comparaître et à présenter des preuves pendant leur témoignage, ce qui n'était pas le cas par le passé, car, je le répète, il ne pouvait pas avoir accès à toutes les preuves dont il avait besoin.

Le dernier aspect, monsieur le président...

Le président: Très rapidement.

M. Richard Wex: Le dernier aspect, qui est fort important, c'est que le nouvel organisme sera en mesure d'élargir son mandat pour effectuer un examen des politiques. Il pourra non seulement traiter des plaintes, mais aussi faire un examen des politiques. Plusieurs rapports contenaient cette importante recommandation qui va dans le même sens que la question du député concernant le CSARS.

Le président: Merci, monsieur Wex.

C'est de nouveau votre tour monsieur Scarpaleggia.

M. Francis Scarpaleggia: Je suppose que si un agent est congédié, il peut s'adresser aux tribunaux comme tout autre Canadien dans la même situation?

Comm. Bob Paulson: Oui, mais auparavant, il aurait pu s'adresser au Comité externe d'examen.

M. Francis Scarpaleggia: D'accord.

Si je comprends bien, lorsqu'une affaire est renvoyée à une province aux fins d'enquête, un service de police de la province n'enquêtera sur l'affaire qu'en dernier ressort, si l'organisme civil de cette province...

Il est toutefois intéressant de noter que le ministre n'a pas toujours cru bon que des organismes civils enquêtent sur des incidents graves. En fait, lorsqu'il a témoigné devant le comité en mars 2010 — et c'est seulement pour mémoire, monsieur le président, car je sais que le ministre n'est pas ici — il a dit que les corps de police devraient enquêter sur les corps de police, parce que parfois ils sont les seuls ayant les compétences pour le faire.

De toute évidence, le gouvernement a changé son fusil d'épaule. À mon avis, vous ne devez pas partager ce point de vue.

M. Richard Wex: Je dirais simplement que je ne sais pas dans quel contexte le ministre a dit cela. Il aurait fort bien pu vouloir dire « en l'absence » d'un organisme civil d'enquête, car il arrive qu'il n'y en ait pas de disponible pour faire l'enquête. En pareil cas, la meilleure solution est de faire appel à un service de police. Pour enquêter sur un incident grave, il est essentiel d'avoir d'importants pouvoirs d'enquête et des compétences dans les affaires criminelles. C'était peut-être dans ce contexte, je ne sais pas.

M. Francis Scarpaleggia: Non, en fait, ce n'était pas le cas. Le ministre a dit que le nouvel organisme de surveillance de la GRC qu'il a l'intention de créer n'enquêtera pas sur les allégations de blessures graves ou de décès concernant la GRC.

M. Richard Wex: Ah, oui, c'est vrai. Le nouvel organisme civil ne s'occupera que des plaintes du public. Il ne fera pas d'enquêtes criminelles. Ce sont les provinces, au titre de l'administration de la justice, qui sont responsables du maintien de l'ordre...

M. Francis Scarpaleggia: Mais je crois que vous me comprenez.

M. Richard Wex: J'essayais simplement de clarifier les choses.

M. Francis Scarpaleggia: Il y a deux ans, le fait que la police enquête sur la police ne posait pas de problème.

Nous avons beaucoup parlé du harcèlement sexuel et d'autres types de harcèlement, mais il y a aussi eu d'autres situations d'inconduite ou de manque de jugement qui ont fait les manchettes au cours des dernières années et qui ont porté grandement atteinte à la réputation de la GRC. On n'a qu'à penser à l'affaire Maher Arar. Le fait d'obtenir un mandat pour faire une perquisition à la résidence de la journaliste Juliet O'Neill, du *Ottawa Citizen*, témoigne d'un manque de jugement, ou quelque chose du genre.

Est-ce que ces nouveaux mécanismes modifieront la culture au point d'empêcher que des incidents de ce type se produisent de

nouveau, ou s'agit-il, comme vous l'avez mentionné plus tôt, d'accidents susceptibles de se produire ou d'erreurs pouvant être commises?

• (1710)

Comm. Bob Paulson: Non. Comme je l'ai dit, je pense que la mesure législative proposée m'aidera grandement à bâtir une culture où les gestionnaires devront assurer la gestion et où les policiers devront accomplir le travail attendu des policiers. Je crois que la responsabilité associée aux questions de jugement que vous avez décrites m'incombe entièrement.

Je suis déterminé à modifier la façon dont l'organisation perçoit la responsabilité et le leadership. Ces deux principes ont été ma priorité depuis ma nomination. Dernièrement, nous avons réussi à mener d'importantes enquêtes complexes d'intérêt public, et je suis satisfait de la façon dont les choses se déroulent.

M. Francis Scarpaleggia: Nous savons qu'il est très complexe de recueillir des renseignements et de mener des enquêtes sur des enjeux qui peuvent avoir des répercussions à l'échelle internationale. C'est pour cette raison que le juge O'Connor a recommandé la création d'un comité de coordination pour l'examen intégré des questions de sécurité nationale, qui serait composé du président de la nouvelle entité que l'on recommande de créer pour examiner les activités de la GRC, du président du CSARS ainsi que du commissaire du SCC.

Prévoit-on établir un comité de coordination de ce type? Je sais que le gouvernement ne voulait pas vraiment nommer un grand manitou de la sécurité, un conseiller en matière de sécurité nationale au cabinet du premier ministre. Est-ce que cela signifie que le gouvernement n'est pas non plus disposé à créer un comité de coordination de ce type?

Le président: Vous disposez d'environ 30 secondes.

M. Richard Wex: Monsieur le président, j'aimerais tout simplement dire que c'est une question qui s'adresse davantage au gouvernement.

M. Francis Scarpaleggia: C'est juste.

M. Richard Wex: Ce projet de loi prévoit le renforcement des structures de responsabilisation de la GRC.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant revenir à Mme Doré Lefebvre.

[Français]

Mme Rosane Doré Lefebvre: Merci, monsieur le président.

Monsieur Wex, j'aimerais revenir rapidement sur une chose que vous avez dite un peu plus tôt. Vous avez mentionné que si une entité provinciale devait faire une enquête sur la GRC, mais n'était pas disponible — ce qui est très rare —, la GRC ferait enquête sur la GRC.

Croyez-vous que ce type de lacune existe dans le cas du projet de loi C-42? Même si cela ne peut se produire que dans des cas très rares, croyez-vous que le fait de savoir qu'une entité qui n'est pas complètement indépendante de la GRC pourrait faire les enquêtes minerait la confiance du public?

[Traduction]

M. Richard Wex: Si le commissaire avait le choix, je crois que comme il l'a mentionné, il préférerait toujours que ce soit un organisme d'enquête civil ou un autre corps policier qui fasse enquête sur la GRC, non pas parce qu'il y a en fait un parti pris, comme l'ont montré les examens effectués par la Commission des plaintes du public, qui a présenté un rapport sur la police enquêtant sur la police, mais bien parce que, comme vous l'avez souligné, cette perception existe encore.

La réalité, c'est qu'il n'y a que quelques organismes d'enquête ou corps policiers qui auront la capacité d'entreprendre des enquêtes de ce type. On peut prévoir que dans certaines situations, le seul corps policier qui aura la capacité d'entreprendre une enquête et sera disponible pour le faire en temps opportun sera la GRC. Cela dit, parce que cette situation est loin d'être idéale, ce projet de loi prévoit des mesures d'atténuation, si je peux m'exprimer ainsi, qui comprennent la nomination d'observateurs indépendants de l'enquête, ainsi que d'autres mesures de protection.

Donc, même lorsque la GRC devra enquêter sur ses propres activités — que ce soit parce qu'elle est isolée géographiquement ou parce qu'aucun autre corps policier ou organisme d'enquête n'est en mesure de protéger les lieux —, des mesures de protection seront instaurées par le cadre législatif. Il est possible que des observateurs indépendants soient nommés, que ce soit par la province ou par la nouvelle commission civile d'examen.

Le commissaire voudrait-il ajouter quelque chose à ce sujet?

Comm. Bob Paulson: Je crois qu'il est important de comprendre que c'est ce que nous faisons maintenant. Nous avons instauré une politique qui est très semblable à la nouvelle mesure législative, en ce sens qu'il y est question du fait que la GRC ne veut pas enquêter sur ses propres activités.

Donc, dans la mesure où les provinces, les territoires ou d'autres administrations peuvent créer ces organismes d'enquête indépendants, nous nous en remettons toujours à eux et nous leur confierons nos cas.

• (1715)

[Français]

Mme Rosane Doré Lefebvre: Monsieur Wex, avez-vous dit qu'il était possible qu'il y ait des observateurs indépendants ou que, si la GRC faisait les enquêtes, il y aurait toujours des observateurs indépendants? Pourriez-vous clarifier cela?

[Traduction]

M. Richard Wex: Non, non, ce n'est pas ce que j'ai voulu dire.

Ce que j'ai voulu dire, c'est que le projet de loi donne à une province ou à la nouvelle commission civile d'examen et de traitement des plaintes le pouvoir de nommer un observateur indépendant qui se prononcera sur l'impartialité de l'enquête, que ce soit la GRC ou, en fait, un autre corps policier n'étant pas un organisme d'enquête civil qui fait enquête sur un incident grave.

J'aimerais aussi souligner, dans le contexte de votre question, qu'il est vrai que certaines administrations n'ont pas encore d'organisme d'enquête civil, ce qui, à mon avis, illustre bien l'une de vos préoccupations.

Tout d'abord, il est intéressant de constater le nombre de nouveaux organismes qui ont été créés au cours des cinq dernières années.

Ensuite, même au sein de ces administrations... le député a mentionné le Yukon. Le Yukon a établi des liens avec l'Alberta, et il

confie ses enquêtes à l'équipe d'intervention en cas d'incident grave de l'Alberta.

De plus en plus, nous constatons qu'il y a des ententes ponctuelles ou permanentes entre les administrations qui ont créé de tels organismes et celles qui doivent en créer ou qui, en toute honnêteté, n'ont pas besoin d'en créer. Ces dernières paient pour ces services ou concluent une entente avec une administration qui les offre.

[Français]

Mme Rosane Doré Lefebvre: Merci.

[Traduction]

Le président: Merci.

Nous allons maintenant revenir à M. Leef.

M. Ryan Leef: Monsieur le commissaire, vous avez parlé de simplifier les mesures disciplinaires. Nous allons revenir à cet aspect brièvement.

Bien souvent, lorsqu'on parle de la GRC, on a l'impression qu'il s'agit d'une grosse organisation. Bien entendu, elle est la somme des éléments qui la composent, et à certains endroits au pays, ces éléments sont très petits.

Je me suis rendu un peu partout au Yukon au cours de l'été et je me suis entretenu avec les chefs de détachements, dont le grade varie selon l'endroit. Certains détachements sont dirigés par un sergent, tandis que d'autres sont dirigés par un caporal. Ils m'ont dit à quel point ils étaient heureux de pouvoir prendre des mesures disciplinaires à l'échelon le plus bas. On m'a mentionné à plusieurs reprises que dans des situations où un problème disciplinaire survenait et où il n'était pas possible de le résoudre en temps opportun, la personne devait être transférée, ce qui était extrêmement coûteux, tout simplement parce qu'on ne disposait d'aucun mécanisme pour régler la situation. Cela dit, elle aurait probablement pu être réglée en vertu de cette nouvelle mesure législative.

Dans un tel cas, il faut non seulement tenir compte du coût, mais aussi du fait que les commandants de détachement sont maintenant très heureux de pouvoir régler ces questions à l'échelon le plus bas, et ils pensent qu'ils peuvent aller de l'avant sans engager tous ces coûts et sans créer du ressentiment et de la hargne. À l'inverse, maintenant, des membres pourraient se dire préoccupés par le fait que leurs gestes seront scrutés de près et qu'ils seront passibles de mesures disciplinaires.

Quelles stratégies envisagez-vous d'employer pour veiller à l'uniformité du processus disciplinaire à l'échelle du pays, malgré le fait qu'il existe de petits détachements dans des régions fortement rurales et des détachements urbains?

Comm. Bob Paulson: Je vous remercie de poser la question.

Nous prendrons diverses mesures, et en fait, nous prenons déjà certaines mesures à cet égard. L'une d'elles consiste à reconnaître que les quelque neuf millions de dollars dont nous avons parlé seront utilisés pour offrir de la formation à tous ces commandants et superviseurs de détachement au sujet des exigences relatives à l'administration du régime de conduite dont il est question.

Nous avons aussi mis en oeuvre un système permettant de faire rapport au sujet de la conduite, grâce auquel le responsable de la conduite de chaque division peut surveiller et examiner ce qui se passe. De plus, la chaîne de commandement existante examinera et surveillera l'application du régime de conduite. Les membres continueront d'avoir accès au Programme des représentants des relations fonctionnelles et à leurs représentants. J'entretiens des liens avec les responsables de ce programme, qui ne se gênent pas pour me faire part des lacunes qu'ils constatent, qu'ils ont signalées par l'entremise du système, et qui touchent les nombreuses initiatives offertes au sein de l'organisation.

Je crois que vous soulevez un bon point, et c'est une chose que nous avons prévue lorsque nous avons décidé de modifier les comportements. Ce seront les superviseurs qui administreront le tout, et ils devront conserver une trace écrite de ce qu'ils font pour assurer la participation de leurs membres, entre autres. Ces dossiers pourront ainsi être examinés.

Nous sommes bien conscients du fait que cela soulève des inquiétudes, mais je crois que si tout le monde y met du sien, les choses devraient aller rondement.

• (1720)

M. Ryan Leef: D'accord. Merci.

Le paragraphe 20.2(1) du projet de loi prévoit ceci:

Le commissaire peut:

a) déterminer les besoins en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement des membres et fixer les conditions de mise en oeuvre de cet apprentissage, de cette formation et de ce perfectionnement;

Pourriez-vous nous dire en quelques mots à quel point il est important pour vous, en tant que commissaire, d'être en mesure d'entreprendre la mise en oeuvre d'une partie de ces changements à Regina, directement à la Division Dépôt? À quel moment cette mesure législative sera-t-elle présentée aux membres qui suivent la formation, afin qu'ils comprennent tout cela dès le début de leur carrière?

Comm. Bob Paulson: C'est tout à fait exact. Nous avons la chance d'avoir un lieu de formation centralisé, la Division Dépôt, par où passent tous nos membres. La formation dure six mois, mais ce sont six mois très bien remplis. Les participants sont exposés à certaines des principales initiatives de la force. Nous disposons aussi de systèmes de suivi sur le terrain, une fois que les recrues quittent la Division Dépôt et se retrouvent sur le terrain, où elles poursuivent leur formation.

Cette mesure législative prévoit également une plus longue période de probation pour nos membres, afin qu'ils puissent modifier leur conduite et suivre la formation nécessaire.

Pour ce qui est de l'autre question qui, selon moi, découle du fait que la formation est prévue dans la mesure législative, il est nécessaire d'être en mesure d'établir des normes pour la force et la conduite de nos membres, ainsi que pour la prestation des services policiers partout au pays.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant revenir à Mme Ashton.

Mme Niki Ashton: Merci.

Monsieur le commissaire, pour revenir à un problème qui a retenu l'attention des Canadiens, en l'occurrence le harcèlement sexuel... nous parlons du projet de loi, et de toute évidence, il s'agit d'une mesure législative qui confère des pouvoirs plus étendus et vise à régler une vaste gamme de problèmes. Nous avons parlé de la vérification sexospécifique.

Je me demande si la GRC prévoit être en mesure, oui, de modifier cette culture où le harcèlement règne, mais aussi d'envoyer un message clair aux Canadiens, afin qu'ils comprennent que des mesures concrètes sont prises pour régler le problème. Je dois dire qu'une bonne partie de ce que nous faisons à la Chambre, ou même au comité, est de la cuisine interne, et les Canadiens ont été secoués. Ces réactions sont sans aucun doute liées à ce que les gens ont vécu en fonction de leur sexe. Les femmes canadiennes en particulier veulent qu'on règle le problème, et nous voulons envoyer un message clair. Une partie de ce message doit venir de votre côté, mais j'espérais aussi que la réponse du ministre indique qu'il y aurait une politique précise à cet égard.

Cela dit, j'aimerais entendre votre point de vue au sujet de la GRC: qu'allez-vous faire pour envoyer ce message clair aux Canadiens?

Comm. Bob Paulson: J'essaie d'envoyer ce message aux Canadiens tous les jours, en innovant du point de vue de nos politiques et de nos pratiques sexospécifiques, non seulement pour respecter les normes en ce qui concerne la façon dont les gens au Canada, dans les différents milieux de travail, abordent les questions sexospécifiques, mais aussi pour les surpasser, pour essayer d'en arriver... non pas à un point où nous parlons constamment du harcèlement — même si les gens veulent avoir l'assurance qu'ils peuvent avoir accès à des systèmes et à des processus à cet égard —, mais à un milieu de travail respectueux, et pour créer une culture organisationnelle où les gens se respectent.

En fait, l'initiative dont il a été question récemment dans les médias, en ce qui concerne mon commandant en Colombie-Britannique, où beaucoup de ces situations se sont produites... nous avons entrepris une campagne proactive fort ambitieuse qui vise à faire participer les employés à la création d'un milieu de travail moderne et respectueux.

La mesure législative proposée jouera un rôle très important dans le succès de cette initiative, mais il est aussi question des opérations quotidiennes de l'organisation ainsi que de la mise en oeuvre et de l'application de politiques raisonnables; c'est ce que je fais.

Mme Niki Ashton: Vous devez obtenir l'appui nécessaire pour y parvenir — car nous discutons du fait qu'une approche globale est nécessaire —, et dans ce contexte, on ne cesse de revenir sur le fait que la culture doit changer. C'est une tâche colossale, et on suppose qu'il faudra allouer des fonds précis à cette fin. Nous avons entendu parler des fonds en ce qui concerne le projet de loi C-42, mais encore une fois, nous avons aussi entendu parler de certains enjeux avec lesquels la GRC en général doit composer pour ce qui est des décisions budgétaires.

Dans le contexte où il faut entreprendre une initiative d'aussi grande envergure et envoyer un message clair aux Canadiens — et ce ne sont pas seulement les mots que vous utilisez en tant que commissaire, mais aussi tous les efforts qui sont déployés par l'ensemble de l'organisation —, dispose-t-on de l'argent nécessaire? Un engagement précis a-t-il été pris en ce qui concerne le harcèlement sexuel en particulier? Je ne parle pas de la mesure législative, mais savons-nous quelles sont les sommes nécessaires?

C'était ma première question.

Ma deuxième question est la suivante: ces fonds sont-ils disponibles?

• (1725)

Comm. Bob Paulson: La meilleure façon de répondre est de dire que je suis d'avis que les questions liées au financement ne devraient pas nous empêcher de régler les problèmes qui doivent être réglés.

Depuis que je suis commissaire, j'ai changé beaucoup de choses au sein de l'organisation. J'ai entre autres modifié la façon dont j'agis avec les commandants et la manière dont j'assure la responsabilisation des commandants à tous les égards, l'instaure et l'exige. Je les rencontre chaque semaine. Chaque commandant relève maintenant directement de moi. Auparavant, ce n'est pas ainsi que les choses fonctionnaient. Je ne veux pas dire que tout cela m'incombe, mais plutôt que ce sont des systèmes éprouvés de gestion, de leadership et de responsabilisation et qu'ils sont appliqués avec beaucoup de diligence à l'heure actuelle au sein de la GRC, et que la disponibilité des fonds n'a pas de répercussions sur le fonctionnement de ces systèmes.

Mme Niki Ashton: J'aimerais peut-être revenir sur ce que vous avez dit... pour ce qui est du financement, il s'agirait de formation à grande échelle, car nous parlons ici des abus qui se produisent sur le terrain, dans les détachements, et non pas nécessairement ici, à Ottawa, ou à la Division Dépôt, par exemple. Est-ce qu'un soutien est offert pour ce type de formation étendue, qui est nécessaire pour aborder la question de la culture?

Comm. Bob Paulson: Oui, du soutien est offert, et c'est une tâche qui m'incombe. Il est question des budgets de formation dont je dispose au sein de cette organisation, du contenu de la formation et de la façon dont elle est offerte. Nous offrons un cours de perfectionnement pour les superviseurs, un cours de perfectionnement pour les gestionnaires ainsi qu'un cours de perfectionnement pour les cadres supérieurs. Ces trois approches de formation ont été modifiées afin d'inclure ce dont nous avons parlé aujourd'hui.

Par conséquent, il est très peu probable que quiconque au sein de cette organisation puisse dire qu'il n'est pas au courant des enjeux qui...

Mme Niki Ashton: Puis-je demander à quel moment...

Le président: Non, malheureusement, vous ne pouvez pas. Je vous ai déjà accordé une minute et demie de plus que le temps que j'aurais dû vous allouer.

Ce n'est pas trop grave, mais j'aimerais moi aussi poser une question.

Tout d'abord, monsieur le commissaire, le temps dont nous disposons tire à sa fin. Je sais que vous savez, tout comme le sous-ministre Wex, que c'est la première journée que le comité consacre à l'examen de la mesure législative. Elle a déjà été examinée par la Chambre. Elle a fait l'objet de débats. Les députés de tous les partis ont demandé qu'elle soit renvoyée au comité et que l'on pose les bonnes questions. C'est ce que nous voulons faire.

Je crois que les Canadiens, de façon générale, et contrairement à ce que vous avez peut-être entendu aujourd'hui, font preuve d'optimisme à l'égard de ce qu'ils ont constaté, plus particulièrement à l'égard de l'approche que vous avez adoptée dès le départ en tant que commissaire. Vous avez identifié les problèmes, la culture et ce

que vous souhaitez accomplir à court terme, et peut-être même à certains égards à long terme. Aujourd'hui, vous avez souligné qu'il faut modifier la culture et que vous souhaitez qu'elle soit modifiée.

Je pense que ceux qui sont présents ici sont tous convaincus que nous sommes sur la bonne voie. Nous voulons simplement nous assurer, en tant que membres du comité, que nous avons tenu compte de toutes les particularités.

Vous avez mentionné la question de M. Leef, et je crois que j'ai une question: y a-t-il quoi que ce soit dans ce projet de loi qui, à votre avis, constituerait une différence... ou ferait en sorte qu'il y aurait des différences quant à la façon dont les plaintes sont traitées en région rurale par comparaison à la façon dont elles sont traitées en région urbaine?

Nous avons parlé des endroits éloignés. Je crois que dans l'une de vos réponses, monsieur Wex, vous avez dit que certaines régions rurales n'auront peut-être pas les ressources, ou n'auront peut-être pas... Mais lorsqu'il est question d'aborder les plaintes, il n'en demeure pas moins qu'une plainte demeure une plainte.

Je vis dans une circonscription rurale, en fait, et parfois, nous sommes préoccupés par le fait que certains détachements ruraux ne reçoivent pas l'argent que nous souhaiterions qu'ils reçoivent. Je me rappelle une situation où l'édifice d'un détachement — et c'est surtout provincial — a été jugé dangereux. Vous savez, il est difficile pour nous de s'assurer que l'on intervient dans certaines de ces situations.

Est-ce que les régions rurales ou éloignées, comme le Yukon, doivent se préoccuper de certains aspects en particulier?

Comm. Bob Paulson: Merci, monsieur le président.

Je ne sais pas s'il y a lieu d'être préoccupé... Je crois que les régions devraient aussi faire preuve d'optimisme, car à mon avis, l'idée de donner le pouvoir aux superviseurs dans les détachements, afin qu'ils règlent les problèmes et gèrent la conduite de leurs employés aiderait grandement le reste de l'organisation... qui est parfois vue comme une entrave à l'évolution des choses, plus particulièrement en ce qui concerne la gestion des conflits.

Donc, je crois que la réponse courte est la suivante: non, je ne perçois pas de problèmes à cet égard.

● (1730)

Le président: D'accord. Merci.

Je constate que le temps dont nous disposons est écoulé.

Nous vous remercions tous les deux d'avoir témoigné lors de cette première journée. Comme nous le précisons à tous les témoins, si vous désirez ajouter quelque chose à ce que vous nous avez dit, n'hésitez pas à envoyer une lettre ou tout document au personnel 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>