



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

43^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

Comité permanent de la sécurité publique et nationale

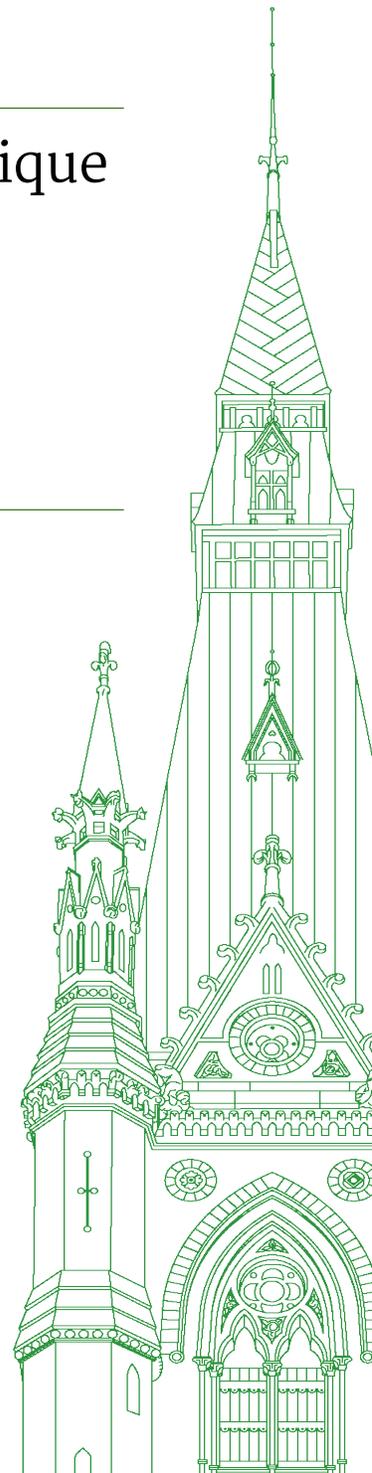
TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 011

PARTIE PUBLIQUE SEULEMENT - PUBLIC PART ONLY

Le lundi 7 décembre 2020

Président : L'honorable John McKay



Comité permanent de la sécurité publique et nationale

Le lundi 7 décembre 2020

• (1530)

[Traduction]

Le président (L'hon. John McKay (Scarborough—Guildwood, Lib.)): Je constate que nous avons le quorum. Nous tenons aujourd'hui la 11^e réunion du Comité de la sécurité publique et nationale.

Nous accueillons aujourd'hui comme témoin, M. Alain Babineau, officier de la GRC à la retraite et défenseur de la justice sociale.

[Français]

Nous accueillons également M. Patrick Roy et M. Éric Roger, du Service de police de la Ville de Sherbrooke.

[Traduction]

Je vais demander à M. Babineau de faire sa déclaration liminaire en premier, sans dépasser sept minutes. Les agents de Sherbrooke suivront.

C'est un peu plus facile si vous me regardez au bout de cinq minutes environ. Je vous indiquerai où vous en êtes. Je ne veux pas vous couper la parole, mais cela vous permettra de terminer votre déclaration.

[Français]

Monsieur Babineau, vous avez la parole pour sept minutes.

[Traduction]

M. Alain Babineau (consultant, Défenseur de l'application de la loi et de la justice sociale, à titre personnel): Merci, monsieur le président.

Bonjour, et merci de m'avoir invité à comparaître aujourd'hui. Je m'appelle Alain Babineau. Je suis un défenseur de l'application de la loi et de la justice sociale. J'ai également plus de 30 ans d'expérience dans le domaine de l'application de la loi, dont 28 ans à la GRC.

[Français]

Je suis ici cet après-midi pour vous parler du racisme systémique et de la discrimination dans les services de police et de ce qui, à mon avis, doit être fait pour purger la profession quant à ces notions.

[Traduction]

Trop souvent, le racisme systémique sévit dans les services de police, et ce, de deux manières différentes. Il y a la manière dont nous fournissons des services de police aux communautés PANDC — les personnes autochtones, noires et de couleur —, et la manière dont les services de police traitent souvent leurs rares agents appartenant à des minorités raciales.

Premièrement, je crois que l'application de la loi protège les fondements de notre société et que chaque action qui en relève touche une vie de manière significative, que ce soit positivement ou négativement. Comme la confiance dans la police définit également la mesure dans laquelle les membres du public considèrent la police comme étant légitime, si la police perd la confiance du public, cela peut compromettre sa capacité et son pouvoir de travailler efficacement.

Deuxièmement, peu importe que la perte de confiance du public dans la police résulte du comportement de ceux qu'on appelle les « pommes pourries » ou de la témérité et de l'apathie de l'organisation à l'égard de ces pommes pourries, je pense qu'il y a un effet négatif sur la confiance que la police inspire, en particulier au sein des communautés les plus vulnérables.

En dépit de la décision rendue en 1999 dans l'affaire *R. c. Brown* par la Cour supérieure de l'Ontario, qui a identifié le concept de profilage racial — le « Noir au volant » —, et de la reconnaissance judiciaire en 2019 par la Cour suprême de la notion de profilage racial systémique dans l'arrêt *R. c. Le*, la question du profilage racial par les forces de l'ordre reste sans doute l'un des sujets les plus débattus dans le domaine de la justice pénale aujourd'hui.

La discrimination systémique interne existe depuis des décennies au sein des organisations policières et il est impossible de la combattre si elle n'est pas clairement identifiée. Le sénateur Murray Sinclair a déclaré:

Certaines personnes pensent qu'on dit du racisme qu'il est systémique quand tout le monde dans le système est raciste, alors qu'il n'existe aucun système où tout le monde est raciste.

Il a toutefois apporté une précision:

Le racisme systémique se produit lorsque le système lui-même est basé et fondé sur des croyances, des philosophies et des pensées racistes et qu'il a mis en place des politiques et des pratiques qui forcent littéralement même les personnes non racistes à agir de manière raciste.

En 2019, le rapport annuel du Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement révélait que ce sont les sous-officiers supérieurs — parmi lesquels sont choisis les futurs officiers — qui montrent le plus de réticence face aux initiatives liées à la diversité et à l'inclusion.

Comme les officiers sont des décideurs et des leaders dans le domaine du maintien de l'ordre, cette information me préoccupe beaucoup. Au cours de mes 30 ans de carrière dans la police, et depuis la mort de George Floyd, j'ai parlé à suffisamment d'officiers PANDC pour savoir que ce que j'ai personnellement vécu et dont j'ai été témoin pendant mon service reflète l'expérience de beaucoup de personnes confrontées à la discrimination systémique au sein de leurs organisations respectives.

Nous devons garder à l'esprit que dans le domaine du maintien de l'ordre, peut-être plus que dans tout autre domaine, il est essentiel de posséder un certain capital social. Dans cette culture, la confiance, les normes et les réseaux approuvés par le groupe dominant et ceux qui détiennent la clé du succès déterminent qui obtient de l'avancement au sein de l'organisation. Par conséquent, faute de représenter une masse critique, les PANDC ont du mal à se constituer un capital social.

[Français]

Pour être juste, je dois dire que, au fil des ans, pour tenter de répondre aux réalités de la diversité, les services de police ont adopté des politiques, des initiatives et des pratiques afin de refléter la représentation communautaire. Cependant, selon mon opinion et celle de nombreux policiers issus de minorités visibles, nous voyons facilement l'écart entre l'adoption de philosophies liées à la diversité et leur réelle mise en œuvre au sein des organisations.

[Traduction]

Bien que certaines plaintes individuelles en matière de droits de la personne contiennent des descriptions de comportements qui reflètent une culture raciste dans le milieu de travail, au cours d'une enquête, on ne relie généralement pas les points et on n'identifie pas un modèle sous-jacent de discrimination systémique.

D'après mon expérience avec la Commission des droits de la personne du Québec, le commissaire à la déontologie policière et la Commission canadienne des droits de la personne, ces organismes sont bien trop souvent incapables d'enquêter de façon significative sur les plaintes de discrimination raciale ou systémique, ou refusent de le faire. Par conséquent, ces organismes perpétuent le problème du racisme systémique dans les services de police.

En ce qui concerne les syndicats de policiers, les agents qui sont des PANDC ne se sont jamais sentis entendus par eux. Par exemple, la toute jeune Fédération de la police nationale représentant les agents de la GRC, qui ne compte pas une seule PANDC au sein de son conseil d'administration, a essentiellement attaqué la commissaire l'été dernier lorsqu'elle a finalement reconnu l'existence du racisme systémique au sein de la GRC.

Cependant, la FPN n'est pas seule. Partout au Canada, les syndicats de police ont rapidement rejeté l'existence de toute forme de discrimination systémique au sein de leurs services particuliers. En conséquence, les agents qui sont des PANDC ont déposé de nombreuses plaintes dans tout le pays.

• (1535)

[Français]

Comme je l'ai mentionné tout au long de mon allocution, la discrimination systémique sur le terrain et les inégalités au sein de la police sont profondément liées à un passé d'exclusion et de préjugés. Dans une optique de lutte contre la discrimination, il est urgent d'examiner les politiques, les pratiques et les comportements susceptibles d'encourager, d'autoriser et de tolérer la discrimination dans toute organisation policière.

[Traduction]

Compte tenu de l'absence d'efforts significatifs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et du maintien de l'ordre, le gouvernement fédéral a maintenant la possibilité de susciter des changements culturels significatifs au sein de la GRC afin qu'elle devienne un exemple à suivre pour tous les autres services de police du pays.

En ce qui concerne le profilage racial, je pense que le gouvernement fédéral doit également prendre les devants et adopter une loi contre le profilage racial. Un projet de loi a été déposé par le NPD en 2005, mais il est finalement mort au feuillet à cause des élections fédérales.

Mesdames et messieurs, en ce qui concerne l'éradication du racisme systémique dans les services de police, je vous le dis: « Si ce n'est pas maintenant, alors quand? »

Le président: Sur ce, je vais demander aux représentants du Service de police de la Ville de Sherbrooke de faire leurs déclarations dans l'ordre qu'ils souhaitent.

[Français]

M. Patrick Roy (inspecteur, Division surveillance du territoire, Service de police de la Ville de Sherbrooke): Je suis l'inspecteur Patrick Roy, gestionnaire de l'Équipe mobile d'intervention psychosociale, ou ÉMIP. Je suis accompagné du sergent Éric Roger, sergent superviseur sur le terrain au sein de la même équipe.

Le travail de notre équipe d'intervention sur le terrain est davantage lié à la santé mentale qu'au racisme systémique. Naturellement, il peut y avoir un certain recoupement dans la rue quand les policiers interviennent, mais notre exposé porte, somme toute, sur la santé mentale.

Notre organisation compte quelque 300 employés pour une population de 170 000 personnes. Nous sommes situés à une heure et 15 minutes de Montréal. En 2015, comme toutes les organisations policières au Québec et dans l'ensemble du Canada, j'imagine, nous avons dû faire face à un phénomène émergent sur le terrain en lien avec la santé mentale. Les policiers ont dû affronter cela, alors qu'ils n'étaient ni experts en santé mentale ni travailleurs sociaux.

En parallèle, le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie remarquait aussi l'émergence d'une situation problématique dans les rues. En 2015, nous avons donc décidé d'unir les forces du service de police et du milieu hospitalier afin de créer une unité mixte dans chaque véhicule de patrouille, soit un policier patrouilleur généraliste et un travailleur social.

Nous nous sommes inspirés du modèle qui existait déjà au Service de police de la Ville de Montréal à l'époque, soit l'Équipe de soutien aux urgences psychosociales, ÉSUP. En 2015, notre projet s'est mis en branle. Sachez qu'en 2015, nos patrouilleurs passaient chacun sept heures par jour dans les rues à s'occuper de gestion de la santé mentale. À ce moment-là, cet outil devenait un incontournable.

En 2016, l'Équipe mobile d'intervention sociale sous forme mixte, soit un travailleur social et un policier patrouilleur, entre en activité deux soirs par semaine. Cette initiative s'avérant un succès, en 2017, la présence de l'équipe mixte augmente à trois soirs par semaine, puis, en 2018, à quatre soirs par semaine. En 2018, notre organisation s'est rendu compte que nos policiers et policières passaient de 7 à 14 heures par jour — temps-hommes — à la gestion de la santé mentale, malgré l'équipe sur le terrain.

En 2018, nous répondions à environ 1 400 appels par année en lien avec la santé mentale; notre équipe mixte à quatre soirs par semaine répondait à 263 de ces appels. C'est à ce moment-là que nous avons décidé, encore une fois, de prendre un virage organisationnel important et de nommer cinq policiers, cinq ressources à temps plein, à la gestion de la santé mentale, sept jours sur sept, sept soirs sur sept. Les intervenants sociaux sont encore avec nous quatre soirs par semaine. Le reste du temps et des plages horaires, ce sont des policiers et policières qui sont devenus non plus des généralistes, mais des spécialistes en santé mentale.

La mission de l'équipe mixte et de nos policiers et policières est bien simple: favoriser la collaboration multidisciplinaire et soutenir le travail policier lors d'interventions mettant en cause des personnes en crise ou dont l'état mental est perturbé afin de faciliter l'accès de ces personnes à des services adaptés, que ce soit en matière de justice, de santé ou de soutien dans la communauté.

Une fois nos cinq ressources nommées, nous avons établi leurs rôles et leurs responsabilités. Ce ne sont pas des travailleurs sociaux, et le leadership en matière de santé n'appartient pas au service de police; il appartient à la santé. Qu'il s'agisse d'un policier, d'un travailleur social, d'un médecin ou de vous-mêmes dans vos familles, force est d'admettre que le nombre de gens aux prises avec des problèmes de santé mentale ne fait qu'augmenter et nous devons les traiter. Ces gens ne sont pas des suspects pour le milieu policier; ils sont des sujets. Ils deviennent des gens, des hommes et des femmes, que nous devons encadrer au lieu de judiciairiser. La judiciarisation n'est pas un levier.

Par conséquent, le rôle de ces policiers, de ces cinq policiers permanents, est de soutenir les agents généralistes dans l'application des lois et des règlements en lien avec les personnes dont l'état mental est perturbé; de s'approprier et de gérer les cas spécifiques récurrents; d'analyser, de planifier et de coordonner toutes les demandes d'intervention liées aux ordonnances de traitement de la Commission d'examen des troubles mentaux ou de divers tribunaux au Québec afin de procéder à l'exécution des ordonnances, de concert avec les travailleurs sociaux.

• (1540)

Ils ont aussi pour rôle de soutenir la gestion des fugues et des disparitions de personnes qui ont des problèmes de santé mentale; de soutenir les divisions de policiers généralistes sur le terrain et la tenue d'enquêtes sur les gens qui sont en situation d'itinérance et qui souffrent d'un problème de santé mentale; d'aider les policiers à obtenir des demandes d'ordonnance pour amener des gens à subir des soins; d'assister les cas lourds sur le territoire de la Ville de Sherbrooke auprès des services de santé; de représenter notre organisation en siégeant à des comités; et de publier des rapports de suivi sur la santé mentale.

L'aspect le plus important de notre organisation, c'est que ces cinq policiers participent au développement de nos policiers généralistes sous la forme d'accompagnement, de mentorat, de formation et de sensibilisation.

Je vais maintenant vous décrire le déroulement d'une intervention à partir du moment où nous recevons un appel. Nous recevons un appel au Centre d'urgence 911, et il y a une confirmation que c'est en lien avec la santé mentale. Nos policiers spécialistes, accompagnés du travailleur social ou non, se déplacent avec nos policiers généralistes vers le lieu indiqué. Une fois que la situation est sécurisée, les policiers généralistes quittent les lieux et les policiers

spécialistes s'occupent du suivi et de l'encadrement des sujets. Bien souvent, ces derniers ne sont pas des suspects.

De plus, ces policiers spécialistes sont dûment formés en désescalade et ils connaissent les stratégies de communication. Ils sont formés sur tous les types de problèmes de santé mentale afin de pouvoir les reconnaître, puis d'intervenir. Ils reçoivent aussi une formation sur les drogues et les effets psychotiques. Ils reçoivent des formations de tous les intervenants du milieu de la santé et d'ailleurs, notamment sur les premiers soins en santé mentale, afin de les aider à cibler le type d'intervention.

Enfin, ils participent aux travaux de plusieurs comités, dont un comité provincial sur la santé mentale, un comité en lien avec la santé mentale et le Comité stratégique régional sur l'itinérance. Ils font partie de tous les groupes de discussion.

Le président: Je vous remercie, monsieur Roy.

Avez-vous terminé?

M. Patrick Roy: Je crois que mes sept minutes de parole sont écoulées.

[Traduction]

Le président: Vous avez déjà dépassé sept minutes, en fait.

[Français]

M. Patrick Roy: D'accord.

S'il y a des questions, nous pourrions parler des résultats escomptés et des constatations faites sur le terrain.

Le président: C'est excellent.

[Traduction]

Nous amorçons maintenant notre tour de six minutes, et c'est M. Motz qui commence. Il sera suivi de Mme Lambropoulos, de Mme Michaud et de M. Harris.

Monsieur Motz, c'est à vous.

M. Glen Motz (Medicine Hat—Cardston—Warner, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président, et merci beaucoup à nos témoins: M. Babineau, l'inspecteur Roy et le sergent Roger.

Je ne peux pas m'empêcher de dire, inspecteur, que vous devez vous amuser beaucoup avec votre nom. Vous devez en retirer beaucoup de plaisir, étant donné que vous avez été le gardien de but des Canadiens pendant des années. Tant mieux pour vous.

Je veux poser quelques questions aux deux groupes. Je vais commencer par vous, monsieur Babineau.

Tout d'abord, à vous trois, merci de votre service aux collectivités et de votre [Difficultés techniques]

• (1545)

Le président: Son fil a figé pendant une seconde.

On dirait que c'est une journée propice aux difficultés techniques. En fait, j'ai eu ce matin une réunion qu'il a fallu annuler à cause de difficultés techniques.

M. Jack Harris (St. John's-Est, NPD): Monsieur le président, nous ne pouvons pas vous entendre.

Le président: Nous avons cela en prime.

Monsieur Motz, vous êtes en sourdine.

M. Glen Motz: Je suis désolé. Je ne sais pas ce qui s'est passé: tout a disparu.

Le président: Bon, vous pouvez revenir au point où vous complimentiez l'inspecteur pour ses compétences de gardien de but.

M. Glen Motz: Monsieur Babineau, je voudrais vous poser une question directe sur le processus de plainte de la GRC. Comme je le disais, nous savons qu'il accuse un retard et qu'il est complexe, mais c'est le processus de plaintes du public. Je veux me concentrer davantage sur le processus interne. La semaine dernière, un témoin qui a comparu devant notre comité a parlé de certains des problèmes qui se posent dans le cadre du processus de plainte. Il est évident que nous avons besoin d'une solution. Nous devons corriger la procédure de traitement des plaintes du public, et je veux connaître votre avis à ce sujet. Tout d'abord, le ministre de la Sécurité publique a établi la Commission des plaintes du public, qui traite maintenant les plaintes relatives à l'ASFC et à la GRC. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Y a-t-il un moyen d'améliorer le processus interne de la GRC?

M. Alain Babineau: C'est une grosse question.

Tout d'abord, il existe deux processus différents pour traiter la discrimination systémique et le racisme systémique. Une personne peut passer par deux processus différents. Le premier concerne le harcèlement, et le second vise les problèmes de promotion ou autres, qui peuvent être réglés par des griefs.

Depuis toujours, les processus de la GRC, quel que soit le type de plainte, sont totalement inefficaces pour traiter le racisme, et encore plus inefficaces pour faire face au racisme systémique. Je continue de penser que les gens ne comprennent pas et ne reconnaissent pas la discrimination systémique et, très franchement, que la formation qu'il faut pour être en mesure d'enquêter sur les plaintes de discrimination systémique fait défaut.

M. Glen Motz: Cela étant dit, monsieur, que proposez-vous? Si nous avons besoin d'un nouveau modèle de surveillance...

M. Alain Babineau: C'est manifestement cela.

M. Glen Motz: Si c'est le cas, à quoi devrait ressembler ce modèle, selon vous?

M. Alain Babineau: Tout d'abord, le modèle devrait être totalement indépendant de la GRC. Il devrait être complètement séparé. Sa composition devrait être diversifiée et il devrait être bien formé à ce qu'est le racisme systémique. D'ici là, je crains que le traitement de ces plaintes demeure déplorable.

M. Glen Motz: Dans cette optique, est-ce qu'il existe actuellement au pays un modèle fondé sur les meilleures pratiques dont la GRC pourrait s'inspirer?

M. Alain Babineau: Très franchement, pas que je sache. La Commission ontarienne des droits de la personne est peut-être ce qui se rapproche le plus d'un modèle, car elle est en mesure d'enquêter sur le racisme systémique au sein des services de police. Elle l'a fait à North Bay, je crois, avec le service de police de North Bay voilà quelques années. Elle a identifié une forme de racisme systémique au sein de ce service de police, mais je pense que c'est ce qui se rapproche le plus d'un modèle que nous pouvons espérer pour la GRC.

M. Glen Motz: Je vous remercie de vos observations.

Inspecteur Roy, j'ai quelques questions à vous poser. Pour cette équipe mobile d'intervention psychosociale que vous nous avez si

bien décrite, votre service a-t-il reçu un financement supplémentaire du gouvernement, provincial ou fédéral?

• (1550)

[Français]

M. Patrick Roy: M'entendez-vous?

[Traduction]

Le président: Oui.

[Français]

M. Patrick Roy: Il n'y a aucune subvention. Nous finançons le programme à même nos budgets. Les policiers sont payés à même le budget du Service de police, et le salaire du travailleur social est assumé par les services de santé.

[Traduction]

M. Glen Motz: Je vous remercie.

Vous avez cinq membres dans cette équipe. Si je peux me permettre, les travailleurs sociaux de cette équipe sont-ils payés par les services de police ou par les services de santé?

[Français]

M. Patrick Roy: Les travailleurs sociaux sont payés par les services de santé, c'est-à-dire les hôpitaux. Chez nous, il s'agit du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux, ou CIUSSS, de l'Estrie. La confidentialité est un principe de base. Il y a donc des barrières qui y sont liées. Les travailleurs sociaux ne peuvent pas tout dévoiler aux policiers. Il faut donc qu'ils restent des employés des services de santé pour garder leur accès à l'information. C'est pourquoi ils sont payés par les services de santé. Certaines organisations policières paient leurs travailleurs sociaux, mais ce n'est pas notre cas.

[Traduction]

M. Glen Motz: Je vous remercie.

Comme vous l'avez expliqué dans votre déclaration liminaire, monsieur, les crises de santé mentale et les interventions de la police augmentent de manière exponentielle dans tout le pays. Elles augmentent depuis des décennies. Il semble que la police soit la seule à avoir la responsabilité d'intervenir dans ce domaine.

Vous avez expliqué comment vous faites, et je suis curieux d'en savoir plus. Si je vous comprends bien, quand vous avez une personne en crise, les membres spécialisés de cette unité se rendent sur les lieux avec des unités d'intervention. Une fois que la voie est libre et que le risque est atténué, les patrouilleurs partent et l'unité spécialisée reste sur place. Est-ce bien cela?

[Français]

M. Patrick Roy: C'est exact.

Je travaille dans le secteur de la santé mentale depuis plusieurs années. Le problème fondamental va toujours relever des travailleurs sociaux, mais la dangerosité va toujours demeurer un aspect lié au travail policier. Lorsque nous arrivons sur les lieux et que la menace est écartée, les policiers généralistes quittent les lieux et l'un des cinq policiers spécialistes y demeure avec un travailleur social dûment formé qui va apporter les soins ou l'aide nécessaire à la personne.

[Traduction]

Le président: Je dois vous arrêter là, monsieur Motz.

Merci, inspecteur Roy.

Madame Lambropoulos, vous avez six minutes.

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

Je tiens à remercier les témoins d'être avec nous aujourd'hui.

[Français]

Ma première question s'adressera aux représentants du Service de police de la Ville de Sherbrooke.

Un homme a été tué lors d'une altercation avec la police de Montréal. Il s'agit de M. Sheffield Matthews, un homme de 41 ans décrit par ceux qui le connaissaient comme un père qui avait dépensé presque tout son argent pour ses enfants. Il travaillait dans une résidence pour aînés et il avait connu la pauvreté. Il était considéré comme étant une personne bienveillante, attentionnée et travaillante.

[Traduction]

C'était quelqu'un que beaucoup de personnes venant d'un milieu similaire considéraient comme étant porteur d'espoir. Il traversait une crise au moment où il a été retrouvé par la police ce matin-là, dans Notre-Dame-de-Grâce. Il a été abattu parce qu'on l'a trouvé brandissant un couteau, et je suppose que les policiers qui étaient là se sont sentis menacés.

J'aimerais savoir si vous pouvez nous dire quel serait le protocole dans une telle situation. Quel aurait dû être le protocole permettant de garantir que cet homme innocent — ou quiconque est en général une bonne personne — ne soit pas abattu par des gens qui sont là pour protéger la société et les citoyens? Au lieu qu'il soit tué par la police, qu'est-ce qui aurait dû se passer d'après vous, dans cette situation? Comment pouvons-nous empêcher que de telles situations se répètent?

[Français]

M. Patrick Roy: C'est une très bonne question.

Je ne peux pas commenter cet événement en particulier, parce que je n'en connais pas tous les détails. La seule chose que je peux vous dire, c'est qu'au Québec, les policiers ne sont pas entraînés pour tuer quelqu'un dans le but de lui sauver la vie. Évidemment, lorsqu'une personne est suicidaire, ce n'est pas le mandat du policier de la tuer pour lui sauver la vie.

Par contre, ce n'est pas plus le mandat du policier de se faire tuer par une personne qui, malheureusement, a des problèmes de santé mentale. Je ne parle pas de cet événement particulier, parce que je n'en ai pas les détails. Cependant, si un policier arrive sur les lieux d'un appel, comme c'est arrivé dans le cas que vous avez mentionné, et qu'une personne ouvre la porte avec un bâton de baseball et fonce sur lui, il devra quand même se défendre avec les outils à sa disposition en fonction de la menace. C'est la notion de dangerosité. Est-ce qu'on le veut? Est-ce qu'on le souhaite? Aucun policier ne souhaite devoir le faire.

Malheureusement, nous sommes parfois appelés à réagir à une agression. D'autres outils pourraient-ils être employés? Ces appels pourraient-ils être acheminés à un travailleur social au lieu d'un policier? Je vous répète que la notion de dangerosité est gérée par les policiers, tandis que la crise et l'aide sont gérées par les services de santé. Si des travailleurs de la santé étaient envoyés sur les lieux directement, ils seraient exposés à des accidents.

Les policiers doivent parfois faire face à des situations où ils n'ont pas le choix d'intervenir pour se protéger eux-mêmes ou pour protéger d'autres personnes d'une agression potentielle de la part d'une personne malade, malheureusement. Au Québec, fondamentalement, un policier n'est pas entraîné pour tuer quelqu'un en tentant de lui sauver la vie.

• (1555)

Mme Emmanuella Lambropoulos: Je vous remercie.

Ma prochaine question s'adressera à vous, monsieur Babineau. Je vous remercie d'être parmi nous aujourd'hui.

Je suis plutôt nouvelle au Comité et je n'ai pas entendu beaucoup de témoignages, mais je profite de votre présence pour vous poser la question suivante.

La semaine dernière, M^e Bastarache était ici pour nous parler de la misogynie systémique qui existe au sein de la Gendarmerie royale du Canada, ou GRC.

Selon vous, qu'est-ce qui fait que le racisme est systémique au sein de la GRC? Pouvez-vous nous donner des exemples et nous dire pourquoi vous pensez qu'il s'agit de racisme systémique?

M. Alain Babineau: Je peux répondre en français ou en anglais.

[Traduction]

Tout d'abord, la GRC est depuis toujours minée par le racisme systémique. Nous pouvons remonter à la « Marche vers l'Ouest ». Nous pouvons remonter aux pensionnats autochtones, à l'activisme des Noirs en Nouvelle-Écosse dans les années 1960, à la sécurité nationale de l'après-11 septembre 2001 et, dernièrement, au profilage racial des Noirs et des Autochtones partout au Canada, alors il n'y a rien de nouveau là-dedans.

Vous pouvez remonter jusqu'en 1941, lorsque deux Néo-Écossais noirs ont demandé à rejoindre la GRC. Ils ont été perçus comme des problèmes pour la GRC. On leur a proposé de passer l'examen d'entrée, dans l'espoir qu'ils échoueraient. Coïncidence, ils ont échoué à l'examen. Ce n'est que dans les années 1970 que la GRC a accueilli son premier agent noir au sein de l'organisation. Tout au long de l'histoire, il y a eu un schéma systémique indéniable.

Je vais vous donner un exemple rapide. Pendant deux ans et demi, à l'époque où je travaillais à la GRC, j'ai aidé un membre de la GRC qui s'est vu refuser une promotion à trois reprises au sein de la même unité dont il faisait partie depuis 15 ans. La dernière fois qu'on lui a refusé une promotion, cette promotion a été accordée à un blanc que l'officier noir avait formé. Personne dans l'unité n'arrivait à croire que cela se produisait.

Ce qui s'est passé, c'est que nous avons déposé des griefs et avons demandé la divulgation de renseignements. C'est ainsi que nous avons appris que le décideur, dans ce cas particulier, avait été sanctionné pour avoir tenu des propos racistes à l'encontre des Noirs alors qu'il occupait un autre poste. Cette personne avait été nommée à un poste décisionnel au sein d'un conseil de promotion, et un Noir était candidat.

Cette personne était-elle raciste? Je ne sais pas, mais une personne raisonnable penserait que ce décideur n'aurait pas dû faire partie du conseil de promotion en qualité de décideur. Cela fait partie des politiques discriminatoires systémiques que nous devons éradiquer...

Le président: Nous allons devoir en rester là.

Merci, madame Lambropoulos.

[Français]

Madame Michaud, vous avez la parole pour six minutes.

Mme Kristina Michaud (Avignon—La Mitis—Matane—Matapédia, BQ): Je vous remercie, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence.

Je vais m'adresser à M. Babineau en premier.

Monsieur Babineau, je sais que vous agissez comme analyste des forces de l'ordre. Je vais aller dans la même veine que mon collègue M. Motz, qui parlait plus tôt de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC.

Si je comprends bien, le processus n'est pas si indépendant que cela, au bout du compte. Quand une personne du public veut porter plainte, elle transmet sa demande à la Commission, mais celle-ci la renvoie tout de suite à la GRC. C'est à cette étape qu'une étude est faite. Si le plaignant n'est pas satisfait de la réponse de la GRC, ou si la Commission n'est pas satisfaite de la réponse, une seconde étude est entreprise. Cela peut prendre 10 ou 15 mois — et parfois davantage — avant que le plaignant n'obtienne une réponse. Selon vous, le processus devrait-il être plus indépendant?

Compte tenu de ce qui été constaté dans le rapport Bastarache, devrait-il y avoir une instance indépendante également pour les agents de la GRC et les employés victimes d'un préjudice à la GRC?

• (1600)

M. Alain Babineau: Oui, tout à fait.

Comme gestionnaire des plaintes, j'ai traité des plaintes qui nous avaient été renvoyées par le comité externe. Ces plaintes ont fait l'objet d'une enquête à l'interne.

En toute honnêteté, j'ai constaté que les policiers et les membres de la GRC sont souvent plus sévères envers leurs propres collègues que ne le serait un organisme externe. En même temps, il y a cette perception d'indépendance qui doit être maintenue.

J'ajouterais que cela met les policiers qui doivent mener une enquête sur un collègue dans une position précaire, parce qu'éventuellement, il est possible qu'ils se retrouvent à travailler avec ce collègue, et même à être sous son commandement.

Il devrait y avoir un organisme totalement indépendant, un peu comme celui du commissaire à la déontologie policière du Québec ou celui de l'Ontario, qui sont totalement indépendants. La même chose devrait s'appliquer à la GRC.

Mme Kristina Michaud: Je vous remercie.

Dans votre allocution d'ouverture, vous avez dit qu'on devrait examiner davantage les politiques, les pratiques et les normes qui sont mises en place. Plusieurs études sont arrivées à la même conclusion: il y a du racisme systémique dans les services de police canadiens.

Il s'agit de notre dernière rencontre sur le sujet. On nous a proposé plusieurs solutions. J'aimerais connaître votre opinion sur les études que vous avez faites et savoir ce que vous avez observé.

Que proposez-vous à cette étape-ci? Quel devrait être le plan d'action du gouvernement fédéral pour contrer le racisme systémique?

M. Alain Babineau: Comme je l'ai dit, il y a deux volets.

Le premier volet a trait au profilage racial sous toutes ses formes. Il devrait assurément y avoir une loi fédérale anti-profilage racial à laquelle tous les services de police du pays seraient assujettis, surtout lorsqu'ils veulent obtenir du financement pour des programmes de santé mentale ou pour lutter contre le crime organisé, par exemple.

Les services de police du Québec devraient avoir une politique interne pour contrer le profilage racial et offrir de la formation aux policiers, en plus d'être ouverts à la diversité au sein de leurs effectifs. Cela devrait être essentiel, si les services de police veulent obtenir des fonds fédéraux pour mener leurs opérations. Sinon, il n'y aura pas vraiment de changement sur ce plan.

Le deuxième volet concerne la diversité au sein des services de police. Malheureusement, le Québec est la pire province au pays sur le plan de la diversité; c'est honteux. Encore une fois, il n'y a pas de reddition de comptes à cet égard et il est difficile de recruter des membres de communautés qui se sentent opprimées par les services de police. Il y a donc beaucoup de travail à faire sur le plan du marketing pour inciter des gens de ces communautés à venir travailler dans des services de police qui, traditionnellement, sont de race blanche.

Mme Kristina Michaud: Il y a effectivement beaucoup de travail à faire pour attirer des gens de tous les horizons.

Pensez-vous que les communautés les plus racisées ou les communautés culturelles, par exemple les Autochtones, hésitent à s'enrôler dans la police parce qu'elles voient les agents de police comme des ennemis ou des personnes en qui ils n'ont pas confiance?

• (1605)

M. Alain Babineau: Malheureusement, c'est la vérité, et c'est cela, le problème.

Premièrement, les communautés ne se voient pas reflétées à l'intérieur des services de police, si je pense au Québec en particulier. Deuxièmement, elles se sentent opprimées par ce même service de police.

Une personne de race noire ferait preuve d'un peu du masochisme si elle voulait travailler, par exemple, au Service de police de la Ville de Québec, qui n'a jamais embauché une seule personne de race noire en plus de 100 ans d'existence.

Il y a tellement de travail à faire sur le plan de la diversification des services de police. C'est un gros défi.

Le président: Madame Michaud, votre temps de parole est écoulé.

[Traduction]

Monsieur Harris, vous disposez de six minutes.

M. Jack Harris: Merci, monsieur le président.

Monsieur Babineau, vous avez fait une bien longue carrière à la GRC. En tant que Noir, pouvez-vous nous parler de votre expérience? Je sais que vous avez relaté un cas où une promotion a été refusée pour des raisons apparemment raciales.

Qu'en est-il de votre propre expérience? Comment était-ce d'être dans la police? Vous étiez sans doute en infériorité numérique, mais quelle a été votre expérience? Pouvez-vous nous en donner une idée?

M. Alain Babineau: C'est une question intéressante.

En tant que personne noire, dans toutes les sphères de la vie et dans toutes les organisations, vous êtes quotidiennement soumis à des microagressions. Ce sont les choses avec lesquelles vous apprenez à vivre, mais cela vous marque. Cela peut aller des blagues aux insinuations, en passant par la remise en question d'événements récents dans le but de connaître votre point de vue personnel.

Je vais vous donner rapidement un exemple. Je travaillais alors à l'unité des stupéfiants, à Toronto. Dans ces unités, on joue et on travaille dur. Il faut avoir une bonne carapace pour faire partie de ces unités. Un jour, je me trouvais en pleine réunion de planification d'un projet de lutte contre les stupéfiants dans le secteur Jane and Finch de Toronto, et il y avait là un membre de l'unité qui venait du Nord. Il avait passé un certain nombre d'années dans un poste isolé. C'était la première fois qu'il était en poste à Toronto pour s'occuper de différentes... des communautés noires, par exemple. Il était là, debout dans la pièce, et a affirmé que ces « nègres » étaient exactement comme les « Indiens » du Nord.

C'est le genre d'opinion générale... il tirait une conclusion de son expérience en matière de criminalité dans le Nord. Il devait maintenant s'occuper de la lutte contre la drogue et il considérait ces personnes comme ayant le même type de mentalité que celles auxquelles il avait été exposé dans son précédent poste.

Il a dit cela alors que j'étais juste là. C'était comme si j'étais invisible. Encore une fois, cela fait partie de la façon dont les gens s'expriment. Ils stéréotypent tous ceux qui viennent d'une culture particulière comme étant potentiellement impliqués dans la criminalité. C'est là que réside le problème.

M. Jack Harris: L'ancien juge Bastarache...

Le président: Monsieur Harris, je veux simplement faire une observation sur l'utilisation d'un certain langage, même dans le contexte de cette conversation. L'utilisation de certains mots a créé de réelles difficultés dans notre société. Je voudrais juste, à l'avenir, au fil de nos délibérations, qu'on évite d'utiliser un certain langage.

Sur ce, vous pouvez continuer, monsieur Harris.

M. Jack Harris: Merci, monsieur le président.

J'allais dire que l'ancien juge Bastarache a témoigné devant ce comité la semaine dernière au sujet de son rapport sur la mise en œuvre de l'entente de règlement du recours collectif Merlo Davidson pour des femmes victimes de harcèlement — et pire encore, des femmes au sein de la GRC.

Dans son rapport, il a conclu qu'il existait à la GRC une culture toxique de misogynie, d'homophobie et de racisme. Pourriez-vous faire un commentaire à ce sujet, en fonction de votre expérience de 27 ans, je crois, dans la GRC?

• (1610)

M. Alain Babineau: C'était 27 ans et demi.

Je ne pense pas que la GRC soit pire ou meilleure à cet égard que la plupart des principaux services de police du pays.

M. Jack Harris: Je peux accepter cette comparaison entre la GRC et les autres corps policiers.

Est-ce une affirmation fondée sur votre expérience? Y a-t-il une culture toxique, ou y avait-il une culture toxique?

M. Alain Babineau: C'est une déclaration juste.

Le refus de même en reconnaître l'existence est... Les courageuses femmes qui ont été les premières à se manifester pour dénoncer le harcèlement sexuel dans la GRC ont subi le même sort. Elles ont été accueillies avec sarcasme et déni. Elles ont même été attaquées.

Depuis que j'ai commencé à faire connaître mon expérience, on m'a attaqué et on a mis ma parole en doute. Les gens ne me croient pas. Ils pensent que j'invente tout cela. Voilà la réalité avec laquelle nous vivons à la GRC.

Je suis en contact avec des policiers de partout au Canada, de divers corps policiers, et la situation est la même dans la plupart des grands services de police. On refuse de croire que ces choses existent. Tant que nous n'aurons pas pris les choses en main et reconnu qu'il y a un problème, nous devons traverser le même processus que les policières ont suivi — et qu'elles suivent encore, pour être franc.

M. Jack Harris: Pourriez-vous nous dire si cette attitude ou cette culture, si nous utilisons ce terme, a pour effet de perpétuer... Au début, vous avez mentionné au passage que le racisme existait aussi pour les services fournis.

Lorsque vous étiez à la GRC, ce comportement se reflétait-il dans la façon dont les autres, qui interagissaient avec la GRC, étaient traités?

M. Alain Babineau: Parlez-vous de la prestation des services?

M. Jack Harris: De nombreuses femmes qui ont parlé au juge Bastarache dans le cadre de ce recours ont laissé entendre, par exemple, que l'attitude à l'égard des femmes au sein même des forces armées se reflétait aussi dans la façon dont les membres des forces armées traitaient les femmes ou les Autochtones avec lesquels ils étaient censés interagir ou qu'ils étaient censés protéger.

Le président: La question devra rester en suspens, car M. Harris a largement dépassé le temps imparti. Vous pourriez peut-être y revenir à un moment donné, car c'est une question importante.

Chers collègues, nous avons 15 minutes, et nous avons 25 minutes de questions lors du prochain tour.

Je vais arbitrairement réduire d'une minute la durée des interventions de chacun. De cette façon, nous serons proches du temps qui nous est imparti.

Monsieur Kurek, vous disposez maintenant de quatre minutes.

M. Damien Kurek (Battle River—Crowfoot, PCC): Merci. Je remercie aussi nos témoins de leur service à nos communautés.

Je suis conscient que nous avons peu de temps, mais cette question s'adresse aux policiers du Service de police de Sherbrooke. Vous avez mentionné les résultats à la fin de votre déclaration préliminaire.

Pouvez-vous nous résumer les avantages et les résultats du programme que vous avez décrit?

[Français]

M. Patrick Roy: L'avantage que procurent les programmes de notre équipe mobile d'intervention psychosociale est assurément de prévenir le phénomène des portes tournantes, c'est-à-dire les gens qui entrent dans les hôpitaux et qui en ressortent aussitôt. Ces programmes permettent aussi de mettre au point des interventions policières mieux adaptées aux situations et d'augmenter l'expertise de notre organisation.

Il y a un point très intéressant pour vous. Notre équipe mobile permet d'éviter parfois la judiciarisation des gens et, certainement, leur surjudiciarisation. C'est une plus-value incroyable qu'apporte notre équipe.

De plus, elle maximise les chances qu'une intervention se termine de façon pacifique. Je n'ai pas de chiffres au sujet de l'emploi de la force à vous fournir aujourd'hui, mais je peux vous dire que nos policiers au sein de l'ÉMIP ont effectué à peu près 300 suivis de cas récurrents dans la dernière année. Ce sont assurément des cas pour lesquels notre organisation aurait reçu des appels et qui auraient été gérés par nos patrouilleurs généralistes. Il aurait alors été possible qu'il y ait des confrontations.

Tantôt, quelqu'un m'a posé la question concernant la façon d'éviter cela. Chez nous, chaque intervention évitée en amont auprès de gens qui ont un problème de santé mentale est importante. En faisant à peu près 300 suivis de cas récurrents, nous avons assurément une chance de plus d'éviter l'emploi de la force. Nous sommes convaincus de cela.

Les appels en santé mentale ont doublé depuis 2015. Par contre, nous avons diminué de 30 % les transports par ambulance. Nous évitons les hospitalisations non nécessaires.

En résumé, ce sont des avantages directs que nous constatons.

• (1615)

[Traduction]

M. Damien Kurek: Merci beaucoup. Je vous en suis reconnaissant et je voulais vous donner l'occasion de revenir sur le sujet.

J'ai...

Le président: Vous avez une minute et demie.

M. Damien Kurek: ... environ une minute et demie. Donc, pour notre autre témoin, concernant la santé mentale, je dirais qu'en général, la santé mentale n'est pas considérée comme une spécialité des services policiers, même si les policiers ont une certaine formation.

Selon votre expérience, quels modèles d'intervention avez-vous observés pour vous assurer que les policiers interviennent efficacement dans les diverses situations liées à la santé mentale auxquelles ils sont confrontés?

[Français]

M. Patrick Roy: Nos policiers spécialistes ont suivi une formation très poussée, mais les policiers généralistes du Québec suivent de plus en plus de la formation offerte par l'École nationale de police du Québec et les services sociaux sur la façon d'intervenir auprès de gens ayant des problèmes de santé mentale. L'École a même revu ses cours sur la communication tactique et l'écoute active pour favoriser la fameuse désescalade. Les policiers du Québec, et pas seulement ceux de Sherbrooke, ont de plus en plus accès à ce type de formation.

Pour être mieux à même de gérer une personne ayant un problème de santé mentale, il faut savoir quelle est sa maladie. C'est souvent l'information qui nous manque quand nous intervenons sur le terrain, alors que les services sociaux ont cette information. La formation sur la désescalade donnée à nos policiers leur donne, en fonction de la maladie en cause, des moyens de communication afin de maximiser leurs interventions.

Par exemple, on n'intervient pas auprès d'un schizophrène comme on le ferait auprès d'une personne souffrant de dépression. On ne communique pas de la même façon avec une personne maniaque-dépressive ni avec quelqu'un présentant un haut risque de passer à l'acte.

[Traduction]

Le président: Merci.

[Français]

M. Patrick Roy: C'est ce qui est important.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Roy.

Madame Damoff, vous avez quatre minutes.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci aux deux témoins.

J'ai une petite question pour vous, monsieur Roy, du Service de police de Sherbrooke. Vous avez mentionné que lorsque vous avez modifié votre modèle d'intervention en santé mentale, vous êtes passé à cinq policiers à temps plein spécialisés en santé mentale, en plus des autres partenaires.

Puis-je vous demander pourquoi vous n'avez pas embauché cinq spécialistes en santé mentale à temps plein?

Le président: Monsieur Roy, la parole est à vous.

[Français]

M. Patrick Roy: Nous avons encore les deux. Nous avons des travailleurs sociaux quatre soirs par semaine, mais nous aimerions pouvoir en embaucher. Dans une deuxième ou une troisième phase, il faudrait bonifier le partenariat avec les travailleurs sociaux.

Le modèle parfait, c'est un policier accompagné d'un travailleur social. Je sais que je me répète, mais le policier gère l'aspect lié à la dangerosité, prévient les agressions possibles et protège le travailleur social. De son côté, le travailleur social protège le policier quant à la légitimité de son intervention.

Nous avons cinq policiers à temps plein qui ont acquis une expertise en santé mentale. Il serait bien d'avoir en tout temps, sept jours sur sept, un travailleur social et un policier en équipe mixte. Actuellement, nous avons des travailleurs sociaux seulement quatre soirs par semaine.

• (1620)

[Traduction]

Mme Pam Damoff: Je vois. Très bien.

Monsieur Babineau, je vous remercie de votre témoignage. Comme vous l'avez entendu, le juge Bastarache était ici la semaine dernière, et je tiens à citer son rapport. Il a déclaré que le harcèlement et la discrimination sont le fait de ce que de nombreuses femmes décrivent comme le « club réservé aux hommes » qui, selon elles, regroupe des hommes, et maintenant des femmes aux vues similaires, « qui affirme son contrôle sur la GRC et sur la façon dont elle aborde le changement, les personnes qu'elle promeut et celles qu'elle met à l'écart. »

Ce club réservé aux hommes empêche-t-il aussi les agents noirs de progresser dans leur carrière? Pensez-vous que les changements que le juge Bastarache a inclus dans son rapport pourraient transformer ce club réservé aux hommes qui existe actuellement?

M. Alain Babineau: Certaines recommandations pourraient contribuer à changer le club réservé aux hommes, mais le club réservé aux femmes... Bon, ce n'est pas qu'il existe un club composé de femmes, mais que des femmes se sont jointes au club. Voilà le problème.

Cependant, pour être tout à fait franc avec vous, la GRC a mis en place, en 2011, un plan pour l'égalité entre les sexes et le respect. À l'époque, le gouvernement fédéral lui a ordonné de mettre en place un programme d'action positive, essentiellement, non seulement pour le recrutement, mais aussi pour favoriser la promotion et la montée en grade d'un nombre important de femmes. Le résultat, neuf ans plus tard, c'est qu'une femme est commissaire de la GRC, et la GRC compte près de 35 % d'officières brevetées, mais surtout des femmes blanches.

Je vais vous donner un exemple...

Mme Pam Damoff: Savez-vous quel est le pourcentage de Noirs dans la GRC?

M. Alain Babineau: Je pense qu'il y a environ 300 à 350 Noirs. Là encore, il n'y a pas de données ventilées obtenues de la GRC. Ce ne sont que des chiffres anecdotiques.

Mme Pam Damoff: Très bien. Je suis désolée de vous interrompre. J'étais juste curieuse.

M. Alain Babineau: En fait, le plan — le Plan d'action Égalité entre les sexes et respect — a donné de bons résultats pour la promotion des femmes, en particulier des femmes blanches, et pour l'embauche d'un plus grand nombre de femmes blanches. Toutefois, ce programme n'a pas été aussi avantageux pour les femmes autochtones, noires et de couleur que pour les femmes blanches.

Je sais qu'il me reste 30 secondes. Je vais vous donner un exemple rapide. La première femme noire...

Le président: Nous ne pouvons malheureusement pas écouter votre exemple.

Mme Pam Damoff: En fait, je pense que le temps est écoulé.

M. Alain Babineau: Oh, le temps est écoulé. Je ne veux pas vous causer de problèmes.

Le président: En effet, et les différents bureaux des whips m'ont déjà fait savoir que deux réunions sont prévues après la nôtre. En outre, nous avons une deuxième heure pour des discussions très importantes.

Nous passons à Mme Michaud pour une minute, puis à M. Harris pour une minute.

[Français]

Mme Kristina Michaud: Je vous remercie, monsieur le président.

Pendant cette courte minute, je vais m'adresser à vous, monsieur Roy. Je trouve que le programme que vous avez mis en place au Service de police de la Ville de Sherbrooke est tout à fait inspirant. On pourrait certainement exporter votre modèle, et faire en sorte que des policiers généralistes deviennent des policiers spécialistes en travaillant avec des intervenants sociaux.

Vous avez dit qu'il faut voir les gens comme des sujets plutôt que comme des suspects, ce que j'ai particulièrement apprécié. C'est avec l'utilisation de tels mots qu'on peut commencer à changer cette culture toxique dans tous les services de police.

Quels résultats positifs avez-vous constatés sur le terrain? Pourrait-on exporter ce modèle ailleurs?

M. Patrick Roy: Pour le Service de police de la Ville de Sherbrooke, c'est certainement le modèle idéal. La taille de notre service de police nous permet d'avoir cette équipe et ces ressources. Mes collègues et moi ne pourrions plus nous en passer. Dans le contexte de la pandémie de la COVID-19, selon les chiffres de ce matin, nous consacrons dorénavant 20,5 heures à des interventions en santé mentale.

Nous avons modulé le travail de toutes les équipes pendant cette crise liée à la COVID-19, notamment les enquêtes criminelles. Notre équipe mobile d'intervention psychosociale est la seule équipe à être restée intacte, et elle travaille sans relâche. Elle gère les cas récurrents et les cas de détresse psychologique afin d'assurer un dénouement pacifique lors d'appels.

Selon nous, ce modèle est fantastique. Je pense que d'autres organisations pourraient l'utiliser, mais je ne peux pas parler pour elles.

[Traduction]

Le président: Je m'excuse à nouveau de vous interrompre, mais les choses sont ainsi.

Monsieur Harris, vous limiter à une minute tiendrait du miracle.

M. Jack Harris: Merci, monsieur le président. Je vais donner la majeure partie de ma minute à M. Babineau pour lui donner l'occasion de terminer sa réponse à ma question sur l'observation du juge Bastarache selon laquelle il existe à la GRC une culture toxique, notamment de misogynie, d'homophobie et de racisme.

Cela se reflète-t-il dans la façon dont ils traitent avec le public?

● (1625)

M. Alain Babineau: Cela ne peut pas faire autrement. C'est nécessairement le cas, car on ne peut avoir un comportement raciste envers un collègue sans que cela se reflète sur les clients que l'on sert. Comme je l'ai indiqué, je l'ai personnellement constaté dans certaines attitudes et dans certains commentaires que j'ai entendus au sujet des membres de la communauté noire. Donc, la réponse serait oui.

Le président: Nous devons en rester là.

M. Jack Harris: Ce ne serait pas tout le monde, bien sûr, mais cela fait partie de la culture.

M. Alain Babineau: Encore une fois, la notion de racisme systémique ne signifie pas que tout le monde est raciste.

Le président: Merci, monsieur Harris.

Monsieur Van Popta, vous avez quatre minutes.

M. Tako Van Popta (Langley—Aldergrove, PCC): Excellent. Merci beaucoup.

Monsieur Babineau, je vais juste reprendre là où vous vous êtes arrêté. Plus tôt dans votre témoignage, vous avez donné, selon moi, une excellente définition pratique du racisme systémique, qui est bien entendu le thème central de cette étude.

Je vous invite à répéter cette définition. Je pense qu'il nous serait utile de l'avoir dans nos témoignages, lorsque nous préparerons notre rapport, afin d'avoir une bonne définition de travail du terme.

M. Alain Babineau: Je ne peux pas m'en attribuer le mérite. Je citais la définition du racisme du sénateur Sinclair. Essentiellement, il a dit que certaines personnes croient qu'il y a racisme systémique lorsque tout le monde au sein du système est raciste, et il n'y a pas de système où tout le monde est raciste. Puis il a poursuivi en apportant la précision suivante:

Le racisme systémique, c'est lorsque le système lui-même est fondé sur des croyances, des philosophies et des idées racistes, et lorsqu'il a permis la mise en place de politiques et de pratiques qui forcent littéralement même les gens non racistes à agir de manière raciste.

Le rejet le plus catégorique de la notion de racisme systémique — et nous le constatons ici au Québec —, est lié à la crainte automatique que nous accusions tout le monde d'être raciste, mais ce n'est pas le cas. Ce n'est absolument pas le cas.

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

Dans vos nombreuses années d'expérience dans les services policiers, avez-vous constaté une amélioration du racisme systémique? Est-il moins présent aujourd'hui qu'il y a 20 ans, disons?

M. Alain Babineau: Non.

M. Tako Van Popta: Cela ne progresse pas dans la bonne direction?

M. Alain Babineau: Je ne le pense pas, et certainement pas en ce qui concerne le racisme systémique. C'est plus sophistiqué. C'est plus insidieux, mais c'est toujours omniprésent. Il est toujours très présent, et le plus grand défi, c'est la réaction hostile de la majorité des membres à toute tentative de changer le statu quo. Vous pouvez utiliser le Service de police d'Ottawa comme exemple. Son chef de police, un Noir, a essayé de mettre en place de nouvelles pratiques et politiques et de favoriser la diversité, et il a subi un contrecoup terrible de la part de ses membres.

Nous devons être conscients que ce n'est pas une bataille facile. Ce n'est pas un problème facile à régler.

M. Tako Van Popta: Le juge Bastarache a comparu au Comité la semaine dernière. Son commentaire selon lequel la culture de la GRC est toxique a déjà été cité à plusieurs reprises aujourd'hui. Je lui ai demandé s'il était même possible de corriger les choses à la GRC.

Je vais vous poser la même question. Est-il même possible de corriger les choses à la GRC, ou doit-elle être démantelée? Nous faut-il un tout autre modèle de service de police?

M. Alain Babineau: Cela n'a rien à voir avec le modèle. La GRC peut être réparée. Je reviens au Plan d'action Égalité entre les sexes et respect dont j'ai parlé, qui a été mis en place en 2011 pour traiter du problème du harcèlement sexuel, et de la diversité chez les femmes, dans la GRC. Je pense qu'il a donné de bons résultats, et même si la misogynie et le harcèlement persistent, probablement,

je vous mets au défi de trouver une organisation — policière ou non — où cela n'existe pas du tout.

Je pense qu'elle s'en est bien sortie.

Je veux donner l'exemple de la première femme noire promue au grade d'officière dans la GRC il y a 13 ans. En général, les gens montent en grade après deux ans et demi. Eh bien, 13 ans plus tard, elle est toujours au premier échelon du poste d'officier et des gens qui étaient alors gendarmes, au bas de l'échelle de la GRC, sont maintenant ses supérieurs. La question qu'il faut donc poser est la suivante: inventons-nous tout cela? Je ne le pense pas.

• (1630)

Le président: Merci, monsieur Van Popta.

Les quatre dernières minutes sont pour M. Lightbound.

[Français]

M. Joël Lightbound (Louis-Hébert, Lib.): Je vous remercie beaucoup, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins de leurs témoignages.

Ma première question s'adresse à M. Babineau.

Monsieur Babineau, au cours de cette étude, plusieurs personnes nous ont parlé de l'expérience que vivent les cadets de la Division Dépôt de la GRC. Il se créerait là davantage une culture militaire que policière, de sorte que la formation qui y est donnée ne serait pas adéquate pour affronter les problèmes de racisme systématique.

Pouvez-vous nous parler un peu de votre expérience? Comment voyez-vous la Division Dépôt?

M. Alain Babineau: Je vais vous parler de mon expérience à la Division Dépôt. Quand j'y ai suivi ma formation, j'étais un des seuls cadets de race noire de la GRC. Dans ma troupe, pendant cette période, j'ai peut-être vu cinq ou six autres cadets de race noire.

Le pire exemple de racisme systémique et explicite que j'ai vu à la Division Dépôt a été le racisme exercé contre les Autochtones. On a vu des troupes d'Autochtones, des troupes spéciales, des gendarmes spéciaux autochtones qui venaient de partout, de différents territoires autochtones, même inuits. Les manifestations de racisme que ces individus ont subies, les commentaires absolument incroyables que ces personnes ont entendus, je peux vous dire que c'était épouvantable. C'est la première fois que j'étais exposé à ce genre de racisme exercé envers les Autochtones.

Je vous donne un autre exemple. J'ai été contacté dernièrement par un cadet qui vient de terminer sa formation à la Division Dépôt, un cadet de race noire qui occupe maintenant son premier emploi. Il m'a parlé de choses très difficiles qu'il a vécues pendant sa formation. Il a entendu beaucoup de commentaires, surtout en ce qui a trait au mouvement *Black Lives Matter*. On essayait toujours de le défier pour savoir comment il allait réagir. Cela s'est poursuivi dans le cadre de son premier emploi. Ses pairs le surveillent continuellement, parce qu'il est en période de probation; ils veulent voir comment il va réagir en ce qui concerne le mouvement *Black Live Matters*, entre autres. Alors, 30 ans plus tard, cher monsieur, je peux dire que le racisme systémique existe encore.

M. Joël Lightbound: Cela répond un peu à ma question. Comme vous avez passé 27 ans dans les forces, cela date un peu, mais le triste constat est de voir que les choses n'ont pas nécessairement changé ou évolué autant qu'elles auraient dû.

Auriez-vous des recommandations à proposer au Comité pour que l'on puisse attirer plus de membres de la GRC issus de la diversité?

M. Alain Babineau: Encore une fois, c'est une question de marketing. Il faut premièrement qu'il y ait un engagement concret pour ce qui est de traiter les plaintes de harcèlement fondé sur la race au sein de la GRC.

[Traduction]

Je dirai que la GRC a récemment présenté un plan de lutte contre le racisme. Je dois vous dire que c'est un plan parfaitement inutile. Il renferme moult déclarations et principes généraux, et à moins qu'ils ne proposent quelque chose... Je reviens encore une fois au plan Égalité entre les sexes et respect de 2011 qui traitait du harcèlement systémique, du harcèlement sexuel et de la discrimination à l'égard des femmes. À moins qu'ils ne proposent quelque chose de ce genre et que la mise en œuvre se fasse sous la supervision du gouvernement et avec l'aide des communautés noires et des gens de ces communautés noires, vous ne verrez aucun changement. On peut recruter des gens, mais la question est de savoir comment ces gens seront traités une fois dans l'organisation.

Très franchement, c'est beaucoup de travail, et cela ne peut être fait de l'intérieur. La GRC ne peut y arriver toute seule.

[Français]

M. Joël Lightbound: Je vous remercie beaucoup.

Monsieur le président, combien de temps me reste-t-il?

Le président: Votre temps de parole est écoulé.

• (1635)

M. Joël Lightbound: D'accord.

Je remercie beaucoup tous nos témoins.

[Traduction]

Le président: Au nom du Comité, je tiens à remercier nos deux témoins d'aujourd'hui. Comme vous pouvez le constater, le Comité est très investi dans cette étude, et votre contribution ne sera pas seulement reconnue dans le compte rendu, mais aussi dans notre résumé des témoignages, alors que nous travaillerons à rédiger un rapport et à demander au gouvernement d'y répondre rapidement.

Certains des témoignages étaient encourageants, notamment celui de M. Roy, tandis que d'autres témoignages ne l'étaient peut-être pas autant.

Cela dit, chers collègues, je vais lever la séance. Je ne suspendrai pas la séance, car nous devons nous déconnecter puis nous reconnecter. Vous avez tous reçu vos codes pour vous reconnecter à la séance virtuelle. Plus vite nous le ferons, plus vite nous pourrons commencer notre réunion à huis clos.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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