



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 029



1^{re} SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 23 avril 2012



Présidente

Mme Marie-Claude Morin

Comité permanent de la condition féminine

Le lundi 23 avril 2012

•(1535)

[Français]

La greffière du comité (Mme Marlene Sandoval): Bonjour.

[Traduction]

Honorables députés,

[Français]

je constate qu'il y a quorum.

[Traduction]

Je dois signaler aux membres du comité que la greffière ne peut recevoir que les motions pour l'élection à la présidence. Elle ne peut pas recevoir d'autres types de motions et ne peut accepter de rappels au Règlement ni participer au débat.

[Français]

Nous pouvons donc procéder à l'élection de la présidence. Conformément au paragraphe 106(2) du Règlement, le président doit être un député ou une députée de l'opposition officielle.

Je suis prête à recevoir des motions pour la présidence.

[Traduction]

Mme Mylène Freeman (Argenteuil—Papineau—Mirabel, NPD): Je voudrais proposer Marie-Claude Morin.

La greffière: Il est proposé par Mylène Freeman que Marie-Claude Morin soit élue présidente du comité.

[Français]

Y a-t-il d'autres motions?

[Traduction]

Plaît-il aux membres du comité d'adopter la motion?

(La motion est adoptée.)

[Français]

La greffière: Je déclare la motion adoptée et Marie-Claude Morin dûment élue présidente du comité. Je l'invite à prendre le fauteuil.

La présidente suppléante (Mme Marie-Claude Morin (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD)): Bonjour à tous. Pour commencer, j'aimerais vous dire que je suis bien contente d'être présidente de ce comité et de travailler avec vous, particulièrement à ce comité. Je vous remercie de cette motion.

Aujourd'hui, nous tenons la séance n^o 29 du Comité permanent de la condition féminine. Nous devons passer à huis clos pour l'adoption du rapport.

[La séance se poursuit à huis clos.]

•(1625)

La présidente: •

(Pause)

•

Nous reprenons maintenant la séance publique.

Bonjour et bienvenue à la 29^e séance du Comité permanent de la condition féminine. Aujourd'hui, dans le cadre de l'étude du rôle et des défis des femmes employées par la Gendarmerie royale du Canada, on reçoit le commissaire de la GRC, M. Robert Paulson.

•(1630)

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro (York-Ouest, Lib.): J'invoque le Règlement. J'ai remis à la greffière une motion que j'aimerais lire aujourd'hui et qui est liée à ce sujet:

Que, dans le cadre de l'étude sur le rôle et les défis des femmes...

qui est le sujet de notre discussion d'aujourd'hui...

employées par la Gendarmerie royale du Canada, le comité prévoit des audiences supplémentaires afin d'inviter à comparaître des employées actuelles ou d'ex-employées de la Gendarmerie royale du Canada qui sont prêtes à communiquer leurs expériences personnelles et observations à ce sujet, et que ces audiences se tiennent dès que le plan de travail du comité le permettra.

J'ai consulté la greffière la semaine dernière pour lui demander si elle remettrait maintenant cette motion aux membres du comité.

Cette semaine est une bonne semaine. C'est la Semaine nationale de sensibilisation aux victimes d'actes criminels et il me semble tout à fait approprié que nous entendions le commissaire et que nous ayons des audiences supplémentaires sur cette très importante question. Beaucoup de ces femmes, qui vous ont contactés, je crois, comme elles l'ont fait avec moi, n'ont pas l'intention de présenter des contestations judiciaires ou autre chose. Elles veulent l'occasion de se faire entendre, une occasion qui leur permettra de s'assurer que des changements seront apportés.

Nous savons que le commissaire Paulson souhaite voir, comme nous tous, des changements. Il est vraiment important et approprié que le Comité de la condition féminine fasse preuve de ce genre de leadership et donne à certaines de ces femmes qui veulent communiquer leurs expériences personnelles l'occasion de comparaître au comité. Nous pourrions alors travailler avec le gouvernement et la GRC pour s'assurer qu'ils aient tous les outils pour apporter les changements nécessaires.

Je demanderai que le comité vote à ce sujet afin que nous puissions aller de l'avant sur cette question au nom de milliers de femmes et de filles — surtout parce que nous faisons une étude sur les perspectives économiques des filles. Quand le sous-commissaire Callens, dont la fille âgée de 21 ans veut rejoindre les rangs de la GRC, dit qu'il faut que ça change...

[Français]

La présidente: Excusez-moi de vous interrompre, madame Sgro. Je comprends très bien pourquoi vous voulez vous exprimer. Toutefois, ce n'est pas un rappel au Règlement. Ce n'est pas le moment approprié pour déposer votre motion. Nous reviendrons à votre motion quand ce sera votre tour de parole.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: J'avais cru comprendre que je devais la déposer en commençant par invoquer le Règlement, madame la présidente. Si j'ai mal compris, je vous prie alors de m'en excuser.

[Français]

La présidente: Ça va, il n'y a pas de problème.

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Je pense qu'il s'agit d'un point extrêmement important. Quand pourrions-nous reconsidérer cette motion?

La présidente: Mme Sgro pourra déposer sa motion à son tour de parole, c'est-à-dire au quatrième tour. Nous entendrons la partie ministérielle et l'opposition officielle. Nous reviendrons ensuite à la partie ministérielle et du côté libéral. À ce moment-là, Mme Sgro pourra déposer sa motion. Cela vous convient-il?

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Je ne veux pas utiliser le temps accordé au commissaire parce qu'il est ici. J'ai suivi ce que je pensais être exactement la procédure, soit de déposer la motion au début de la séance. Bon, assurons-nous qu'elle a été déposée. Je l'ai présentée.

[Français]

La présidente: Madame Truppe, vous avez la parole.

[Traduction]

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Merci, madame la présidente.

Je voudrais rappeler que nous n'avons qu'une heure avec le commissaire. Nous pourrions utiliser ce temps comme s'il s'agissait des travaux du comité et nous limiter à poser des questions. Mon expérience au comité me dit que s'occuper d'une motion va prendre beaucoup plus de temps qu'il faudrait au commissaire pour répondre à nos questions, alors que nous pourrions reparler de la motion à la prochaine séance.

[Français]

La présidente: Nous allons maintenant entendre M. Paulson. Ensuite, Mme la greffière verra ce qu'il est possible de faire en ce qui concerne le dépôt de votre motion. Nous y reviendrons à la fin de la réunion du comité.

Bonjour, monsieur Paulson, et bienvenue au Comité permanent de la condition féminine. Je vous invite à livrer votre témoignage sur l'étude du rôle et des défis des femmes employées par la Gendarmerie royale du Canada. Vous disposez de 10 minutes.

•(1635)

Comm. Robert Paulson (commissaire, Gendarmerie royale du Canada): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie de me donner l'occasion d'être ici cet après-midi. J'ai bien hâte de répondre à vos questions et de discuter avec vous.

[Traduction]

Comme à l'habitude, je n'ai pas préparé de déclaration préliminaire. Honnêtement, cet après-midi, je préférerais avoir une discussion avec vous et répondre à vos questions sur un sujet qui est très important non seulement pour moi et la GRC, mais pour tous les Canadiens.

Je suis très heureux d'être ici. Merci de m'avoir invité. Je serai ravi de pouvoir vous aider, de quelque façon que ce soit, à comprendre cette question importante.

[Français]

La présidente: Nous allons maintenant passer aux questions, en commençant par le côté ministériel.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe: Merci, madame la présidente et merci à vous monsieur le commissaire Paulson d'être venu aujourd'hui au Comité de la condition féminine. Votre présence ici est très importante. Nous apprécions, de part et d'autre de la salle, l'occasion qui nous est donnée de vous poser des questions.

J'entre tout de suite dans le vif du sujet, car je suis sûre que les autres membres du comité y pensent aussi. Comme tous les Canadiens, nous sommes extrêmement préoccupés par les rapports inquiétants sur le harcèlement sexuel au sein de la GRC. Les femmes devraient pouvoir occuper n'importe quel emploi, quelle que soit la carrière, dans un milieu de travail à l'abri du harcèlement.

En consultation avec vous, le ministre de la Sécurité publique a demandé à la Commission des plaintes du public contre la GRC de faire enquête sur les allégations concernant les problèmes systémiques qui empêchent la GRC de traiter comme il convient le harcèlement sexuel parmi ses membres. Il est essentiel que tous les membres de la GRC puissent affronter les difficultés quotidiennes et typiques d'une journée de travail sans avoir à craindre d'être victime de harcèlement ou de mauvais traitement de la part de leurs collègues de travail ou de leurs supérieurs.

Selon vous, dans le contexte des allégations de harcèlement, quel est le problème fondamental?

Comm. Robert Paulson: Merci pour la question.

Nous faisons face à un problème complexe. Il y a eu plusieurs aspects dont je voudrais parler en comité pour définir le problème fondamental. L'un de ces aspects est que la nature du travail de la police et la façon dont les policiers exercent leurs fonctions demandent la gestion de l'autorité et de pouvoirs spéciaux. Pour bien situer le contexte, la GRC — et les services de police en général — ont été une profession traditionnellement dominée par les hommes. Des femmes ont fait carrière à la GRC, notamment Bev Busson, qui a été une commissaire de la GRC. Elle faisait partie du premier groupe de femmes et a terminé sa carrière au poste de commissaire.

Trente-cinq ans, c'est long, mais, à mon avis, la GRC n'a pas évolué au même rythme que la société quand celle-ci a introduit des systèmes et des processus réclamant l'égalité.

Je ferai une analogie, en espérant qu'elle soit appropriée, la GRC est en quelque sorte un aquarium. Le problème fondamental ne se situe pas au niveau du nombre, même si je serai ravi de parler du nombre de femmes que compte la GRC aujourd'hui et les mesures que nous prenons pour augmenter leur nombre, parce que c'est pertinent. Je pense aussi que le nombre de femmes à des postes de supervision est important.

Le problème est plutôt lié à l'eau de l'aquarium. C'est la culture de l'organisation qui n'a pas évolué. Je pense qu'elle est le système de filtration de l'eau de l'aquarium. Nous n'avons pas été capables de changer nos pratiques et nos politiques ou d'offrir des systèmes qui permettraient aux femmes de gravir les échelons dans l'organisation et de contribuer au maintien de l'ordre, ce qu'elles doivent faire.

Pour que la GRC soit une organisation policière de premier ordre, la contribution des femmes doit être importante. Je pense à la façon dont l'organisation gère l'autorité et les pouvoirs... Je l'ai dit publiquement, et je le répéterai. Je crois que le problème dépasse largement le harcèlement sexuel. Il s'agit de l'idée qu'on se fait du harcèlement. L'idée que nous avons d'une organisation hiérarchique qui surveille des hommes et des femmes qui ont des pouvoirs extraordinaires sur leurs concitoyens et l'exercice de tels pouvoirs demande énormément de discipline.

Je n'ajouterai qu'une seule chose. Les cas qui ont attiré, à juste titre, l'attention du public sont des cas dans lesquels les superviseurs, les gestionnaires et les dirigeants n'ont pas agi assez rapidement pour régler une situation qui s'est aggravée considérablement avec le temps. Ma réponse est assez vaste, mais j'estime que c'est essentiellement ce qui se passe.

• (1640)

Mme Susan Truppe: Merci. J'apprécie votre réponse. Je n'étais pas certaine que vous m'avez entendue.

Vous avez mentionné le nombre de femmes qui occupent des postes de supervision. À titre de curiosité, combien de femmes sont membres de la GRC et combien occupent des postes de supervision?

Comm. Robert Paulson: Permettez-moi de vous présenter les faits précis.

Je vais faire référence à ce que nous appelons les membres réguliers, c'est-à-dire les agents de police assermentés. Pour l'heure, un peu plus de 20 p. 100 des membres réguliers sont des femmes. Nous avons presque 4 000 femmes et environ 15 000 hommes.

C'est un peu fastidieux de donner la représentation des femmes au niveau des grades, mais je le ferai avec plaisir pour vous. La proportion est d'environ 20 à 22 p. 100 aux grades d'officier de police et de caporal.

Au fur et à mesure que l'on monte dans les grades, au niveau du sous-officier, le nombre de superviseurs et de sous-officiers, disons sergent et sergent-chef, diminue.

Au niveau des commissaires, c'est-à-dire la direction, il y a une représentation d'environ 12 p. 100 aux grades d'inspecteur et de surintendant, puis une diminution au commandement supérieur.

Pour vous donner une réponse précise, il y a actuellement une sous-commissaire, Line Carbonneau, parmi six ou sept sous-commissaires. Je crois que des 20 commissaires adjoints, trois sont des femmes.

Mme Susan Truppe: D'accord, excellent.

Lors de votre comparution devant le Comité permanent de la sécurité publique et nationale, vous avez expliqué ce que vous comptiez faire au sujet de ces allégations. Pouvez-vous nous décrire vos plans et nous dire où ils en sont?

Comm. Robert Paulson: Merci.

Je vais en parler par catégories: ce que j'ai fait, ce que je fais, ce que je compte faire et ce que les autres font. Quand j'ai été nommé, c'était bien sûr lorsque les divulgations et la controverse battaient leur plein. Les premières mesures que j'ai prises étaient de centraliser le processus parce qu'il...

[Français]

La présidente: Excusez-moi, monsieur Paulson, mais le temps alloué à Mme Truppe est écoulé. Je vais cependant vous laisser terminer votre réponse.

[Traduction]

Comm. Robert Paulson: D'accord. J'ai centralisé l'ensemble du processus. Je peux le surveiller à partir d'Ottawa. J'ai eu des réunions en face à face avec les membres de mon équipe de gestion principale et mon directeur principal. J'ai fini par rédiger un document en leur disant ce que j'attendais d'eux et ce qui se passerait s'ils ne répondaient pas à mes attentes, cela pour essayer de leur inculquer un peu le sens des responsabilités.

Maintenant, je travaille avec mes partenaires du ministère de la Sécurité publique et d'autres partenaires pour présenter et recommander des changements au système de la GRC pour ce qui est de la discipline, du harcèlement et des griefs. Je compte poursuivre ce processus en faisant une vérification fondée sur le sexe qu'il faudra justifier, et c'est triste de le dire. Je peux vous en parler si quelqu'un veut savoir ce dont il s'agit. Finalement, je fournis toutes les informations à la CPP qui l'utilise pour son examen indépendant systématique.

• (1645)

[Français]

La présidente: Merci.

Merci, madame Truppe.

Nous allons maintenant passer à l'opposition officielle.

Madame Ashton, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup monsieur Paulson d'être ici aujourd'hui.

Je voudrais commencer par dire que j'ai l'honneur de représenter une circonscription où toutes les collectivités sont desservies par la GRC. Étant originaire du Nord du Manitoba j'ai ouï dire, par un grand nombre de mes pairs, des progrès accomplis dans les rapports entre la GRC et les collectivités locales, les communautés autochtones, ainsi que des progrès au niveau de l'objectif permanent visant à recruter des policiers issus des communautés autochtones, métisses et des Premières nations afin que le personnel de la GRC soit le reflet de la population qu'elle sert. Cela ne passe certainement pas inaperçu. Nous espérons que ces mesures se poursuivront.

Pour ce qui est du sujet qui nous occupe aujourd'hui, je soulignerais — et vous y avez fait allusion — à quel point ces allégations ont ébranlé la société canadienne. Nous sommes confiants que la GRC fait du bon travail et nous aimerions que les officiers qui mettent leur vie en péril puissent aussi travailler dans un milieu de travail où leur sécurité est vraiment respectée. Toutefois, les allégations que nous entendons, les histoires — et nous croyons comprendre qu'il y en a beaucoup d'autres — reportées par de nombreuses femmes indiquent une véritable insécurité et une réelle préoccupation pour ce qui est de notre avenir.

Je tiens à souligner — en tant que jeune femme et au nom de beaucoup de mes pairs qui sont membres de la GRC ou qui souhaitent rejoindre ses rangs — que ces allégations les en dissuadent vraiment. J'ai entendu dire qu'elles ont une incidence réelle sur la décision qu'elles doivent prendre concernant la durée de leur service dans un tel milieu de travail. Ce n'est pas la voie à suivre. Nous avons accompli d'énormes progrès au Canada, par exemple ceux faits en matière de représentation des deux sexes à la GRC, mais je crois que cette affaire nous ramène en arrière et nous devons en tirer des enseignements immédiatement.

Je veux revenir à vos propos sur l'aquarium. Votre analogie est intéressante et j'apprécie que, d'entrée de jeu, vous l'ayez faite. Nous sommes nombreux à penser que c'est un problème de culture, une culture mâle qui a permis de faire subir du harcèlement — sexuel, physique, mental, psychologique — comme s'il s'agissait de quelque chose de tout à fait normal. Je pense, alors que nous essayons de régler cette question, qu'un élément intangible est peut-être lié au harcèlement. Pour régler cette question, vous prenez des mesures, vous en avez mentionné quelques-unes, mais que faites-vous exactement pour pouvoir changer cette culture?

Comm. Robert Paulson: Je vous remercie de vos commentaires et de la question.

Ces cinq ou six dernières années, le changement culturel a été au centre des discussions au sein de la GRC. Depuis la création du Groupe de travail Brown, les gens parlent de changement culturel; il s'agit donc d'une question parfaitement légitime.

Je pense qu'une culture est le reflet des actes d'un groupe de gens. Donc, je consacre l'essentiel de mes efforts à modifier les comportements des employés de la GRC. On le fait par l'intermédiaire de choses dont j'ai déjà parlé — les initiatives en matière de leadership et les exercices de responsabilisation —, mais aussi par l'adoption, au sein de l'organisme, d'un cadre stratégique et d'un cadre réglementaire qui renforcent les idées et la culture qu'on tente de façonner. Autrement dit, il faut un milieu de travail où règnent le respect et l'équité en ce qui a trait aux décisions liées au transfert, aux promotions, à la reconnaissance ou à n'importe quelle situation où l'on établit des comparaisons entre les gens. Il s'agit d'un élément essentiel à la création d'une culture d'équité.

Je pense que le problème ne se limite pas à la question des relations entre les femmes et les hommes, même si une des premières

étapes est de reconnaître qu'il y a un problème, et je suis ici pour reconnaître que nous avons un problème par rapport à la réussite des femmes au sein de l'organisme. Cependant, cela s'applique aussi à d'autres secteurs de l'organisme. Savoir qu'il y a des politiques et des systèmes efficaces et indépendants — par rapport aux décideurs — auxquels on peut se fier inspire confiance... Nous examinons nos politiques et nos pratiques afin de créer ce sentiment d'équité.

• (1650)

Mme Niki Ashton: Par rapport à certains détails, vous avez parlé d'une analyse comparative entre les sexes, ce qui a aussi été soulevé au comité de la sécurité publique. Pouvez-vous nous dire en quoi cela consiste?

Comm. Robert Paulson: Merci.

Le commandant de la GRC en Colombie-Britannique a été cité tout récemment. Le sous-commissaire Callens a fait une analyse informelle. Il a demandé à des membres de son personnel de mener des entrevues auprès de 400 policières afin de recueillir des données et des faits et de connaître l'ampleur du problème.

Dans le cadre de cette analyse, on examinera nos politiques et nos pratiques relatives au recrutement des femmes et à la promotion des femmes. Fait surprenant, le maintien des femmes au sein de l'effectif n'est pas un problème à la GRC. Le taux de maintien est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. En conséquence, nous avons exclu la question du maintien en poste de la portée de l'examen, mais nous allons obtenir des données probantes qui nous permettront de comprendre le phénomène. Par exemple, en quoi nos politiques avantagent-elles ou désavantagent-elles les femmes en ce qui a trait aux promotions et aux transferts? Si elles choisissent de fonder une famille, cela les désavantage-t-il parce qu'elles ne sont pas mobiles? Quelles mesures prenons-nous à cet égard?

Voilà les politiques précises qui touchent les gens et qui leur offrent la possibilité de mener une vie productive à titre de citoyens, mais aussi d'apporter une contribution en tant que membres de la GRC. J'obtiendrai les résultats de cette analyse d'ici le mois d'août. Il y aura des données, des conclusions et des recommandations.

[Français]

La présidente: Merci, monsieur Paulson.

Nous allons maintenant passer à la partie ministérielle.

Madame James, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Madame Roxanne James (Scarborough-Centre, PCC): Merci, madame la présidente.

Monsieur le commissaire, merci d'être ici aujourd'hui. Il ne fait aucun doute que nous avons hâte d'avoir l'occasion de poser nos questions.

Au comité de la condition féminine, il y a trois choses que nous essayons d'accomplir: favoriser l'égalité des sexes, promouvoir le respect envers les femmes et encourager et habiliter les jeunes filles à réussir.

Cela dit, je voudrais d'abord souligner que j'ai le plus grand respect pour la GRC et tous les organismes canadiens d'application de la loi. En fait, mon père a été policier à Toronto pendant plusieurs années. Il a pris sa retraite alors que j'étais encore au secondaire; donc, c'était il y a longtemps.

Étant donné ce que nous essayons d'accomplir ici, lorsque j'entends parler des allégations de harcèlement sexuel, je dois vous dire que c'est très troublant. Ce ne l'est pas seulement parce que je suis une femme, mais aussi parce que je siège au comité et je sais ce que nous essayons de faire.

Je sais que vous avez publiquement affirmé avoir adopté une position très ferme à l'égard du harcèlement sexuel. J'ai déjà entendu de tels commentaires; je vais donc vous poser deux ou trois questions à ce sujet.

Pouvez-vous nous expliquer pour quelles raisons vous croyez que les allégations de harcèlement et de mauvaise conduite concernant des membres de la GRC doivent être abordées de façon très ferme ou directe? Ce sont des allégations très graves et le comité est très préoccupé par le résultat des enquêtes à ce sujet et par la façon dont ces questions seront réglées.

Merci.

Comm. Robert Paulson: Je vous remercie de cette question aussi.

Je pense qu'il faut s'en occuper de façon ferme, directe et, devrais-je ajouter, immédiate. À mon avis, ce qui se produit dans de tels cas de harcèlement... Et encore une fois, cela ne se limite pas au harcèlement sexuel, mais s'applique à toute forme de harcèlement. Je peux vous dire que nos statistiques sont plutôt intéressantes. Elles couvrent l'ensemble des situations: on y trouve une comparaison entre les sexes, les plaintes d'hommes à l'endroit de femmes, de femmes à l'endroit d'autres femmes et de femmes à l'endroit d'hommes. C'est une ventilation assez intéressante.

Si on ne s'en occupe pas immédiatement et de façon ferme, ce qui se produit, c'est que les gens adoptent une certaine attitude, de sorte que leur personnalité et leur être sont entièrement habités par la plainte. Ils sont donc moins disposés à se réunir afin de régler le problème rapidement. Donc, il est absolument essentiel de faire preuve de détermination — c'est-à-dire compter sur des processus et des politiques fermes qui visent à amener les gens à résoudre ces problèmes ou qui permettent, si nécessaire, de prendre des mesures disciplinaires qui s'appliquent à la situation — si on veut limiter les conséquences et démontrer aux autres, comme je l'ai mentionné plus tôt, qu'il y a un système de gestion des conflits en milieu de travail équitable et fondé sur des règles.

• (1655)

Mme Roxanne James: Merci.

Dans vos réponses précédentes ou lors de la discussion que vous avez eue avec ma collègue, Mme Truppe, vous avez indiqué qu'il s'agit d'une profession à prédominance masculine. Je pense que ce commentaire ne surprend personne. Dans un milieu à prédominance masculine, je me demande en quoi consistent vos efforts pour vous assurer que ceux qui sont témoins de harcèlement ont la possibilité de le signaler et de ne pas faire l'objet de représailles de la part de leurs collègues. Je me demande ce que vous ferez pour vous assurer que les gens peuvent signaler les cas de harcèlement et qu'ils pourront le faire sans crainte de représailles.

Comm. Robert Paulson: Merci.

Traditionnellement, c'était une profession à prédominance masculine, mais c'est de moins en moins le cas. Mais pour répondre à votre question, la façon dont on s'en assure, c'est en démontrant que le processus donne des résultats. Le problème comporte deux aspects. Le premier est le processus de traitement des plaintes et de gestion du processus d'arbitrage lié aux plaintes. L'autre est le fonctionnement de base. Il faut que nos membres aient le sentiment que nous

avons un système qui permet de traiter leurs plaintes et de rendre des décisions justes dans le cadre d'un processus formel.

Pour régler le problème, j'insisterai pour que ceux qui occupent actuellement des postes de commandement au sein de l'organisme jouent pleinement leur rôle de chef de file pour veiller à ce qu'ils soient responsables du milieu travail et qu'ils s'assurent, tout comme leurs subalternes, que le respect y règne.

Mme Roxanne James: Merci beaucoup.

Vous avez déjà comparu devant le Comité permanent de la sécurité publique et nationale, et Mme Truppe vous a également posé cette question. Or, dans votre réponse, je ne vous ai pas entendu dire que le fait de centraliser la surveillance du traitement de l'ensemble des plaintes aidera à régler le problème. Est-ce simplement une omission, ou croyez-vous vraiment que cette centralisation aidera à améliorer la situation? Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet, s'il vous plaît?

Comm. Robert Paulson: La centralisation du processus faisait partie de ma solution en matière de reddition de comptes. Autrement dit, la GRC compte 15 divisions; chaque division a un commandant divisionnaire et doit satisfaire aux exigences prévues par la loi et les politiques. Pour assurer l'uniformité et démontrer aux Canadiens, au comité et à d'autres l'ampleur et la nature du problème, il fallait que cela soit centralisé.

Il s'agissait de centraliser la surveillance plutôt que de gérer chaque série de faits de façon distincte. Cela m'a permis — ainsi qu'au personnel du quartier général — de sensibiliser et d'interpeller les commandants divisionnaires qui, disons, ont des statistiques imprécises ou qui laissent les choses traîner en longueur. Cela me sert de levier en matière de reddition de comptes.

Mme Roxanne James: Il me reste une brève question. Je crois que je suis à court de temps.

[Français]

La présidente: Il vous reste 30 secondes, madame James.

[Traduction]

Mme Roxanne James: Il me reste 30 secondes. Dans le passé, le comité a essayé d'encourager les femmes à s'orienter vers des métiers ou des carrières qu'elles n'avaient pas l'habitude de choisir. Compte tenu des allégations qui sont maintenant publiques, que diriez-vous aux jeunes femmes de demain? Qu'est-ce qui les inciterait à faire carrière au sein de la GRC? Que pouvez-vous nous dire aujourd'hui qui pourrait aider à améliorer les choses et à modifier la perception due aux allégations qui ont été faites dans le passé?

Comm. Robert Paulson: Je crois que je dirais que la nature même du travail est très, très puissante. Aux jeunes femmes, aux jeunes hommes, aux jeunes Canadiens, je dirais que s'ils veulent une carrière où ils veulent voir leurs efforts pour contribuer au mode de vie canadien porter leurs fruits immédiatement, ils devraient devenir membres de la GRC.

Les plaintes et le problème auxquels nous sommes confrontés sont déconcertants, certes, mais cela ne devrait pas empêcher les gens de grossir les rangs de l'organisme.

• (1700)

[Français]

La présidente: Monsieur Paulson, je dois malheureusement vous interrompre, car le temps de parole de Mme James est écoulé. Je vous remercie.

J'aimerais maintenant apporter une précision au sujet de votre motion. Il aurait été approprié de la déposer au début. C'était une erreur de notre part. C'est simplement qu'il ne fallait pas le faire lors d'un rappel au Règlement. C'est une question de procédure.

Madame Sgro, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

L'hon. Judy Sgro: Par souci de précision, cela a été déposé; je n'ai donc pas à la relire.

La présidente: [Note de la rédaction: Inaudible]

L'hon. Judy Sgro: Pour m'en assurer, je vais la relire, même si cela fait partie de mes sept minutes.

La présidente: D'accord.

L'hon. Judy Sgro: Je la lirai à la fin. Je pourrais avoir quelques questions ici.

Commissaire Paulson, tout en reconnaissant qu'une grande partie de ce qui est arrivé dans le cas de ces accusations de harcèlement sexuel et tout le reste est survenue avant votre arrivée au poste de commissaire, j'ai écouté très attentivement toutes vos observations positives au sujet du changement que vous allez apporter, et ainsi de suite. Je dois dire que je pense qu'il faut applaudir ce qu'a fait le sous-commissaire Callens de la C.-B. qui a écouté des centaines de femmes et qui a pris des mesures d'action très immédiates. J'aimerais en voir davantage à cet égard.

Vous dites très sincèrement toutes les bonnes choses, mais je me demande avec inquiétude s'il ne pourrait pas se passer quelque chose sans que l'on apporte les changements appropriés pour moderniser la GRC. Cela signifie que le travail se fait au niveau fédéral avec les politiciens fédéraux en modifiant la réglementation de manière que vous, et d'autres, disposiez des outils pour prendre les mesures d'action urgentes et nécessaires que vous avez mentionnées.

Jusqu'à quel point êtes-vous confiant que la modernisation de la GRC et ce genre de changements dans la réglementation fédérale se feront?

Comm. Robert Paulson: Je suis un peu novice pour ce qui est de faire une estimation de ce genre de choses, mais je dois dire que depuis ma nomination, j'ai eu droit à des manifestations d'appui de partout, du gouvernement, de la fonction publique et des organismes centraux.

À vrai dire, je suis très confiant que nous serons en mesure de progresser dans ce domaine dans un avenir très rapproché, et je pense que vous avez absolument raison de dire que c'est essentiel.

L'hon. Judy Sgro: Madame la présidente, je vais relire la motion:

Que, dans le cadre de l'étude sur le rôle et les défis des femmes employées par la Gendarmerie royale du Canada, le Comité prévoit des audiences supplémentaires afin d'inviter à comparaître des employées actuelles ou d'ex-employées de la Gendarmerie royale du Canada qui sont prêtes à communiquer leurs expériences personnelles et observations à ce sujet, et que ces audiences se tiennent dès que le plan de travail du Comité le permettra.

Je peux dire, après avoir parlé à de nombreuses femmes très engagées dans la GRC, qui tiennent vraiment à ce que leur carrière se poursuive, mais qui, fait très important, exigent que des changements soient apportés, que mon intention aujourd'hui — et j'espère que c'est également l'intention de notre comité —, c'est de contribuer en fournissant une occasion à certaines de ces personnes.

Ma plus grande préoccupation, c'est le harcèlement sexuel. Je reconnais les défis auxquels sont confrontées les femmes pour obtenir de l'avancement dans un secteur d'activité dominé par les hommes, mais c'est le harcèlement sexuel que je considère le plus troublant. Je pense qu'il est impératif que nous fournissions une

occasion aux femmes, d'une manière non conflictuelle, de comparaître devant le comité et de parler de certaines de ces questions, et que nous fassions des recommandations afin d'aider le gouvernement dans la modernisation de la GRC, ce qui est clairement nécessaire.

Catherine Galliford, une des agentes de la GRC les plus en vue, dont nous sommes tous encore très fiers, a dit dans une de ses observations à l'intention des femmes qui songeraient à rejoindre les rangs de la GRC, et je cite:

N'y pensez même pas. Non. Fuyez comme si c'était la peste. Il y a d'autres services de police... Calgary...Edmonton... Toronto, mais ne joignez pas les rangs de la GRC.

Il s'agit d'une déclaration épouvantable de la part de quelqu'un qui a été poussé à bout parce qu'elle essayait de faire face à une variété de difficultés. Cela envoie un message terrible à nos jeunes femmes.

Nous faisons une étude sur l'amélioration des perspectives économiques des filles. La fille du sous-commissaire Callens veut rejoindre les rangs de la GRC, mais il a fait savoir qu'à moins qu'il y ait des changements, il ne le lui recommanderait pas.

Toutes ces choses mises ensemble sont très accablantes. J'espère que si nous réussissons à faire adopter cette motion et à faire comparaître certaines des femmes devant nous sur ces questions, vous allez examiner très sérieusement les recommandations du présent comité pour faire avancer cette question.

Madame la présidente, mon temps est-il écoulé? Me reste-t-il du temps?

• (1705)

[Français]

La présidente: Il va vous rester environ deux minutes et 15 secondes.

Nous sommes maintenant saisis de la motion. Le comité désire-t-il en débattre?

Cela n'empêchera pas sur votre temps de parole, bien entendu. On réserve vos deux minutes et 15 secondes.

Le comité désire-t-il adopter la motion ou en discuter?

Madame Truppe, vous avez la parole.

[Traduction]

Mme Susan Truppe: Madame la présidente, pour ne pas faire perdre le temps du commissaire Paulson, je me demande si nous ne pourrions pas reporter cette question à notre prochaine réunion, peut-être au tout début. Je pense que nous rencontrons le groupe au cours de la première heure... peut-être au début de la deuxième heure, si c'est acceptable.

L'hon. Judy Sgro: Est-ce mercredi prochain?

Mme Susan Truppe: Oui.

L'hon. Judy Sgro: Je ne pense pas qu'il soit nécessaire d'avoir une longue discussion et un débat, mais si le comité préfère attendre jusqu'à ce moment-là, ces femmes ont déjà attendu longtemps et si elles doivent attendre jusqu'à mercredi, soit. Mais je pense qu'il est important qu'à titre de Comité de la condition féminine, on nous voit faire preuve d'un leadership réel dans ce dossier. Il n'est pas nécessaire que ce soit une question partisane. Il s'agit d'une question qui touche les femmes du Canada et une des divisions les plus respectées de la GRC que nous voulons tous voir aller de l'avant.

Sans une modernisation sérieuse à ce niveau et certaines bonnes recommandations, je pense que le commissaire, malgré toutes ses bonnes paroles, ses intentions et ses désirs, aura beaucoup de difficultés à réaliser son projet, à savoir les outils et la modernisation qui sont clairement nécessaires.

Avez-vous d'autres observations, commissaire?

Comm. Robert Paulson: Je pense que vous avez absolument raison. J'évalue la probabilité de l'appui des gens avec qui j'ai travaillé depuis ma nomination pour ce qui est d'obtenir ce nouveau règlement. Je suis très enthousiasmé par la vitesse avec laquelle les gens travaillent sur cette question et je pense qu'il est absolument essentiel que nous progressions dans ce domaine.

J'aimerais faire une observation au sujet des commentaires de Catherine Galliford sur le fait que les femmes devraient fuir la GRC comme la peste, parce que je ne pense pas pouvoir laisser passer une telle affirmation sans réagir.

Je sais que Catherine Galliford a vécu une expérience assez difficile dans la GRC, et je n'ai aucunement l'intention de remettre cela en question. Mais je pense que nous devons avoir une connaissance approfondie de la portée et de l'ampleur du problème, parce qu'il s'agit d'une condamnation qui ratisse large. J'ai eu des expériences incroyables en travaillant avec de nombreuses femmes, aussi bien des policières assermentées que d'autres. En fait, j'ai eu des partenaires féminines qui sont venues à ma rescousse à quelques occasions, et qui ont aimé la GRC tout autant que moi.

Alors, je ne veux pas laisser flotter dans l'air l'idée qu'il y a un sentiment général que la GRC n'est pas accueillante ou ne constitue pas une expérience positive pour les femmes. Il s'agit d'un problème que nous nous employons tous à corriger et je veux simplement mettre cette affirmation en contexte.

L'hon. Judy Sgro: Est-ce que les policières aujourd'hui ont confiance dans le système?

Comm. Robert Paulson: Non. Je ne pense pas qu'elles ont entièrement confiance dans le système et c'est pourquoi je suis tellement déterminé à faire connaître leur point de vue et d'autres points de vue pour mettre en place un système dans lequel elles auront confiance.

L'hon. Judy Sgro: Merci beaucoup.

Comm. Robert Paulson: De rien.

[Français]

La présidente: J'en ai discuté avec la greffière, et si le comité est d'accord, il est possible de modifier l'horaire de la séance du mercredi 25 avril pour discuter de la motion. Cela vous convient-il, madame Sgro? D'accord.

Le comité est-il d'accord? Quelqu'un demande-t-il le vote? D'accord. La motion de Mme Sgro sera donc discutée le mercredi 25 avril, soit dans deux jours. Merci.

Nous allons continuer notre tour de table avec Mme Smith.

Vous disposez de cinq minutes.

• (1710)

[Traduction]

Mme Joy Smith (Kildonan—St. Paul, PCC): Merci, madame la greffière.

Soyez le bienvenu, commissaire Paulson. Nous sommes très heureux de vous accueillir et je vous félicite pour votre nomination à titre de commissaire de la GRC. Il s'agit d'un poste très important. La

GRC a longtemps été l'emblème du Canada. Elle est reconnue partout dans le monde.

Je suis extrêmement préoccupée par les rapports troublants dont font état les médias. Je pense que des gestes concrets doivent être posés pour corriger la situation.

J'étais très intéressée de connaître votre plan, ce que vous faites maintenant, ce qui a été fait et ce que l'avenir nous réserve.

Ce qui me préoccupe, c'est que les policiers sont là pour servir et protéger le public. Cela ne veut pas dire que tout policier, homme ou femme, devrait être victime d'abus. Je pense que l'image de la GRC est quelque peu ternie, et c'est malheureux. Je suis une ardente partisane de la GRC. Mon propre fils est un agent de la GRC. Toutefois, il y a en ce moment une culture qui doit changer, comme vous l'avez si bien dit.

J'ai parlé à de nombreuses policières de la GRC qui appuient ardemment ce corps policier et qui y ont vécu des expériences merveilleuses. Je pense qu'il est bon de parler des incidents qui sont survenus. Il est bon de dire que nous devons changer la culture. C'est ce qu'il faut faire.

Ici même, au Canada, aura lieu la conférence internationale des policières. Il s'agit d'une conférence de grande envergure, d'une conférence internationale parrainée ici même au Canada, à St. John's. Je pense qu'il s'agit d'une excellente occasion. Nous avons besoin de voir défiler les nations. Nous avons besoin de voir plein de tuniques rouges. Nous avons besoin de nous tenir debout très fièrement. La conférence aura lieu du 9 au 13 septembre.

D'après ce que j'ai pu savoir, 17 pays sont représentés et 275 participants sont inscrits jusqu'ici, dont 154 en provenance d'organismes canadiens — cela ne veut pas dire la GRC —, ce qui représente moins de la moitié. Seulement 75 participants proviennent pour l'instant de la GRC, mais il reste encore beaucoup de temps. C'est en septembre. Je sais qu'un homme est inscrit jusqu'ici, ce que je trouve un peu troublant, parce que pour changer la culture, nous devons être inclusifs et inclure tout le monde.

D'après ce que je crois comprendre, on dénombre quelque 600 détachements au pays et environ 20 000 policiers. D'après ce que je crois savoir, de nombreux participants qui s'inscrivent maintenant payent leur inscription de leur propre poche.

Lorsque nous parlons de l'image de la GRC aujourd'hui, nous savons à quel point cette image est réputée dans le monde. Vous pouvez aller dans n'importe quel pays et les gens respectent la GRC et lui rendent hommage.

En tant que femme, en tant que Canadienne et en tant que députée, j'aimerais voir ce que vous faites, ce qui est très bien pour ce qui est de corriger cette situation et la corriger rapidement. Mais je vois également qu'un événement comme la conférence de l'Association internationale des policières, et en incluant non seulement des femmes mais également des hommes, pourrait être une excellente façon de faire valoir l'image de la GRC. Je sais qu'il y a de nombreux conférenciers, comme vous le savez déjà. Quelle belle occasion.

Je veux vous demander si vous appuyez cette conférence particulière, parce que je crois savoir qu'elle porte sur des questions policières à la fine pointe de l'actualité. J'ai vu tous les sujets.

Qu'allez-vous faire pour vous assurer que les policiers de la GRC, et pas seulement les femmes...? Lorsque je constate qu'il n'y a que 75 inscriptions, cela m'inquiète un peu. Mais il est encore tôt. Que pouvez-vous faire pour vous assurer que cette conférence particulière est appuyée? Parce que je pense qu'il s'agit d'une excellente occasion de bâtir des réseaux.

Comm. Robert Paulson: Merci.

Je suis d'accord avec vous. Je suppose que je peux en faire davantage, mais j'ai déjà eu des discussions avec tous les commandants afin d'insister pour qu'ils aient une représentation à cette conférence.

La GRC est un organisme diversifié et 75 personnes de la GRC qui participent à une conférence, cela pourrait être considéré comme excessif par certains de nos comptables internes. Mais j'ai donné des instructions... Eh bien, vous devez...

Mme Joy Smith: Est-ce que 75 policiers, c'est excessif?

Comm. Robert Paulson: Non, mais il s'agit d'une conférence de représentation.

Je suis d'accord avec vous.

Ce dont nous devons nous assurer, c'est d'avoir une représentation qui reflète mieux la collectivité policière au Canada, ce qui veut dire qu'il faut qu'il y ait un représentant ou une représentante de chacune des divisions dans les provinces où nous assurons les services de police, un représentant ou une représentante provenant de chacun de nos principaux détachements qui peuvent se le permettre, et des représentants au niveau national.

Je suis tout à fait d'accord avec cela. J'ai déjà donné des directives pour que l'on envoie des représentants à cette conférence. En fait, notre nouvelle commandante divisionnaire à Terre-Neuve, Tracy Hardy, qui vient d'être nommée commissaire adjointe il y a environ un mois à peine, en sera l'hôte, alors c'est une nouvelle qui me réjouit énormément.

• (1715)

Mme Joy Smith: Je suis tout à fait ravie de l'apprendre également et je crois qu'il s'agit d'une occasion fantastique. Je suis très heureuse des initiatives que vous avez prises. De toute évidence, c'est une question à laquelle vous attachez beaucoup d'importance.

[Français]

La présidente: Madame Smith, votre temps de parole est écoulé.

[Traduction]

Mme Joy Smith: Mon temps est écoulé. Je suis désolée, commissaire. Merci.

[Français]

La présidente: Nous allons maintenant passer à Mme Niki Ashton.

Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Niki Ashton: Merci.

J'ai quelques questions que j'aimerais vous poser, commissaire. Dans la première partie, vous avez mentionné ne pas examiner la question de la rétention. Si je ne me trompe pas toutefois, les données sur les taux d'attrition au cours des dernières années n'ont pas été rendues publiques. Bien que de toute évidence vous ayez accès à certaines données, elles ne sont pas rendues publiques et nous ne sommes pas en mesure d'avoir un portrait de l'attrition. La

GRC mène-t-elle des entrevues de départ auprès des femmes qui quittent leur emploi?

Comm. Robert Paulson: Nous menons normalement des entrevues de départ. Je dois dire toutefois que, honnêtement, je ne sais pas dans quelle mesure cette règle est appliquée à l'échelle de l'organisation. Je ne suis pas certain que nous procédions systématiquement à une entrevue de départ auprès des femmes qui quittent l'organisation. Il s'agit d'une règle générale. Lorsqu'un de nos membres part à la retraite, nous lui proposons une entrevue de départ, soit avec le commandant divisionnaire, soit avec un représentant du personnel.

Mme Niki Ashton: Croyez-vous que ce soit une mesure qui pourrait nous être utile tout de suite pour régler le problème, comme vous l'avez mentionné, notamment s'il s'agissait d'une entrevue officielle et qu'elle portait expressément sur la question du harcèlement?

Comm. Robert Paulson: Je crois que cette mesure nous serait utile pour nous aider à comprendre dès maintenant le problème, très certainement. Je vais prendre note de votre suggestion et m'assurer que cet élément soit intégré à notre vérification lorsque nous recueillons les vues de ceux qui quittent l'organisation. Ces gens sont souvent un peu plus volubiles que ceux qui restent.

Mme Niki Ashton: D'accord. Je vous en suis reconnaissante.

Maintenant, étant donné l'ampleur de la crise, si j'ose dire, et l'importance d'avoir une force de police à l'image de la société canadienne, ainsi qu'un milieu de travail sûr et égalitaire, je m'inquiète de la disponibilité des ressources. Nous nous inquiétons des coupes qui ont eu lieu dernièrement dans la fonction publique en général, et à la GRC en particulier. Nous savons que certains contrats, etc., ont connu des ratés. Nous voulons tous que les efforts qui sont faits pour éradiquer le harcèlement sexuel et toute autre forme de harcèlement au sein de la GRC soient assortis des ressources nécessaires. Croyez-vous que la GRC est en mesure, financièrement parlant, d'entreprendre cet effort colossal?

Comm. Robert Paulson: Oui. Je n'ai eu absolument aucune hésitation à réaffecter des ressources pour atteindre les objectifs dont je vous ai parlé. Au fur et à mesure que de nouveaux règlements et pouvoirs seront introduits, il se peut que certains réajustements soient nécessaires. Je ne veux absolument pas que vous pensiez qu'il s'agit d'un problème de ressources. Le problème en est un de comportement et de conduite. Nous avons toutes les ressources nécessaires, à mon avis. Il faut simplement s'assurer qu'elles sont bien utilisées et que nous obtenons les résultats voulus.

Mme Niki Ashton: Je me réjouis de vous l'entendre dire et j'espère que, grâce à la proposition de Mme Sgro, nous pourrions nous assurer que le gouvernement fait ce qu'il doit pour que les mesures soient mises en oeuvre aussi rapidement que possible, comme nous le souhaitons, et qu'il vous soutient dans vos efforts.

Ma dernière question... Je lisais un document dans lequel on parlait des objectifs d'embauche de la GRC. J'ai entendu parler de 30 p. 100 et de 35 p. 100. Seriez-vous prêt à envisager un chiffre de 50 p. 100, étant donné que les femmes représentent en fait la moitié de la population?

Comm. Robert Paulson: C'était mon intention. En fait, je testais mes nouveaux pouvoirs après ma nomination, et j'ai dit que je voulais 50 p. 100 des admissions au Dépôt. Tous les experts m'ont dit que j'étais tombé sur la tête, parce qu'il n'y a pas autant de disponibilité, et que je me dirigeais vers un échec.

Je crois que nous devons en arriver là. C'est notre objectif réel à long terme. La disponibilité sur le marché du travail ne permet pas d'atteindre cet objectif. Même lorsque j'ai parlé de 35 p. 100, mes experts en RH m'ont jeté des regards en coin. Je suis d'accord avec vous. Il faut viser au bout du compte à recruter 50 p. 100 de femmes au sein de l'organisation. C'est vers cet objectif que nous allons tendre.

• (1720)

Mme Niki Ashton: C'est assurément ce que les gens auraient dit au sujet des femmes en politique il y a quelques années, et nous avons vaincu ces barrières. Je suis donc très heureuse de vous entendre dire que c'est l'objectif ultime, et nous espérons qu'il sera atteint le plus rapidement possible. C'est un ton qui, à mon avis, permet de commencer à changer l'eau dans l'aquarium, pour reprendre votre analogie.

[Français]

La présidente: Merci.

Nous allons maintenant passer à Mme Young.

Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC): Merci.

J'aimerais me faire moi aussi l'écho de mes collègues pour vous souhaiter la bienvenue et vous remercier de votre présence, commissaire Paulson.

Ayant grandi à Vancouver, j'ai appris, comme bon nombre d'entre nous ici, à respecter la GRC qui sert avec loyauté la population canadienne depuis plus de 100 ans. Malheureusement, nous sommes témoins d'une situation très troublante et très démoralisante pour bon nombre d'entre nous qui regardons évoluer le tout.

J'aimerais que vous nous parliez plus en détail du processus de mobilisation et d'évaluation que vous avez décrit au début. Je sais que vous n'avez pas eu suffisamment de temps pour répondre et je voulais vous donner plus de temps pour le faire.

Comm. Robert Paulson: Merci.

Je vais revenir sur les règles, ou la réponse à une plainte, et ainsi de suite.

Le problème, et j'ai fini par comprendre qu'il s'agissait d'une des faiblesses du système, c'est la confusion qui entourait nos politiques contre le harcèlement — qui cadrent parfaitement avec celles du Conseil du Trésor, etc. — et notre code de conduite. Nos gestionnaires et nos superviseurs ne savaient pas comment gérer, au départ, une plainte de harcèlement, car ils croyaient, à tort, qu'elle devait être traitée comme un problème de conduite, comme une infraction.

Dès lors qu'on assimile le harcèlement à une infraction, les gens s'engagent dans des procédures très juridiques et une bataille très longue pour tenter de se rendre au fond des choses.

Nous sommes en train de remédier à ce problème. Nous combinons les deux éléments, et nous en confions la responsabilité au plus bas niveau de supervision et de direction possible au sein de l'organisation, afin que les superviseurs au premier échelon disposent des pouvoirs nécessaires pour gérer eux-mêmes le problème. S'ils ne le font pas — et c'est sur ce point qu'on m'a reproché d'avoir des attentes sans doute un peu trop rigides — si les superviseurs ne font pas leur travail, eh bien, il faudra les remplacer.

C'est le programme de responsabilisation et de direction que nous mettons en place en ce qui a trait à la conduite. Il comprend le

harcèlement et le respect en milieu de travail. C'est ce que nous sommes en train de faire. Nous travaillons en étroite collaboration avec les responsables de l'examen indépendant de la CPP, car ils nous fourniront, je crois, des conseils indépendants sur la portée et la nature des défis qui nous attendent dans des domaines que nous n'avons sans doute pas encore examinés.

Ils procèdent à un examen exhaustif et j'espère qu'en leur fournissant toute l'information requise et en leur ouvrant nos livres, ils pourront nous donner des conseils.

Comme nous l'avons mentionné, pour mettre en place ces changements législatifs et réglementaires, il sera absolument crucial de concrétiser l'idée voulant que la gestion courante des questions liées à la conduite doit être déléguée au niveau le plus bas possible au sein de l'organisation. Toutefois, si on en arrive à un point où tous les gens sont indignés et en ont assez, il faut pouvoir mettre à pire les responsables et le faire dans un cadre juridique juste et équitable, afin non seulement de pouvoir regagner la confiance du public, mais de la conserver.

Mme Wai Young: Merci, commissaire Paulson.

Madame la présidente, pourriez-vous me dire combien de temps il me reste?

La présidente: Il vous reste une minute.

• (1725)

Mme Wai Young: Une minute, c'est excellent.

Je tenais très sincèrement à vous féliciter d'avoir pris une position très ferme et transparente sur cette question très importante. En tant que femme et en tant que citoyenne qui s'attend à ce que la GRC respecte les normes et les normes de service les plus élevées, j'espère que vous continuerez de maintenir la pression pour que le problème se règle très rapidement.

Je voulais aussi vous poser une question sur les taux d'attrition et j'ai été ravie d'entendre que vous avez un objectif d'emploi de 50-50 au sein de la GRC. Comment comptez-vous l'atteindre, étant donné qu'après 40 ans d'effort, votre taux n'est actuellement que de 20 p. 100 seulement?

Comm. Robert Paulson: Je pense, comme votre collègue l'a mentionné, qu'il faut simplement poursuivre les efforts. J'ai porté le niveau à 35 p. 100, et si nous arrivons à l'atteindre et à le maintenir pendant quelques années, nous pourrons ensuite le porter à 40 p. 100.

Toutefois, comme me l'a mentionné la sous-commissaire Carbonneau, à qui j'ai demandé de m'aider à analyser ce dossier, il faut y aller avec prudence. Les femmes ne veulent pas être promues et se voir confier des responsabilités si elles ne l'ont pas mérité, en raison des jugements qui en découlent. Il faut donc y aller lentement, faire un petit pas à la fois et y aller de manière progressive. Nous devons convaincre les Canadiennes des avantages de faire carrière comme agente de la GRC...

[Français]

La présidente: Merci, monsieur Paulson. Je suis obligée de vous arrêter ici.

Il reste environ trois minutes pour un dernier tour de questions. Je passe la parole à Mme Freeman.

[Traduction]

Mme Mylène Freeman: Merci, madame la présidente, et je tiens à remercier le commissaire Paulson de sa présence.

Vous avez beaucoup parlé de la culture au sein de la GRC et cela va bien au-delà du harcèlement sexuel et des autres formes de harcèlement; il y a aussi les mentalités.

[Français]

Que faites-vous pour être mieux outillés? Vos agents reçoivent-ils de la formation continue, afin d'être capables d'intervenir lors des situations de violence conjugale dans les réserves, par exemple? En effet, on sait que c'est un problème. Les femmes autochtones sont victimes de mauvais traitements beaucoup plus souvent. Elles risquent beaucoup plus de subir de la violence et même d'être tuées par un proche. Quelles mesures prenez-vous pour changer la culture et être capables de faire avancer ces dossiers?

Comm. Robert Paulson: Merci.

Selon moi, ce n'est pas une question de formation, car celle-ci est très avancée. Par contre, pour changer la culture, il faut autre chose. Selon moi, il faut du leadership, de la reddition de comptes, et il faut montrer aux gens que la GRC n'est pas responsable des gens. Comme on dit en anglais,

[Traduction]

elle est responsable des problèmes. Donc, si nous réussissons à changer la culture de la GRC et à faire en sorte que les employés, peu importe leur rang, prennent des décisions de principe en fonction de la situation, au lieu de défendre leurs galons, leurs médailles et leur rang en démontrant leur puissance ou leur influence, nous aurons réussi à changer la culture.

Le succès de toutes ces initiatives passe indubitablement par un changement de mentalité au sujet de qui est le patron, car c'est une grave faiblesse.

Mme Mylène Freeman: En ce qui concerne les femmes autochtones qui...

[Français]

subissent plus de violence,

[Traduction]

croyez-vous qu'en embauchant plus d'Autochtones, ou plus de représentants des minorités qui subissent plus de violence, cela aiderait à changer la culture, la façon dont la GRC...

Comm. Robert Paulson: Il ne fait absolument aucun doute que la force de police doit être représentative de la société.

Mme Mylène Freeman: Quels moyens prenez-vous pour y arriver?

Comm. Robert Paulson: Nous avons mis en place, par exemple, diverses initiatives à l'intention des Autochtones et des femmes autochtones, dans le cadre desquelles nous tentons de renverser la précédente position de la GRC qui voulait qu'une personne embauchée, disons, dans le Nord du Manitoba, ne pouvait pas aller y travailler. Nous permettons maintenant qu'une personne issue d'une collectivité puisse être embauchée et affectée directement dans sa collectivité. Nous éliminons donc certains règlements.

• (1730)

[Français]

La présidente: Le comité va prendre fin ainsi. Je suis désolée, mais il ne reste plus de temps, madame Freeman.

Monsieur Paulson, je vous remercie beaucoup de vous être déplacé aujourd'hui pour comparaître devant le comité.

Cela met fin à la rencontre d'aujourd'hui. La prochaine rencontre, qui aura lieu le mercredi 25 avril à la même heure, sera en deux parties. La première heure, de 15 h 30 à 16 h 30, est plutôt optionnelle. Vous n'êtes donc pas obligés d'être présents, mais je crois que ça va être très intéressant. Pour que vous ne soyez pas perdus, je précise que la prochaine rencontre se tiendra au 1, rue Wellington. Au plaisir de se voir mercredi.

Merci encore, monsieur Paulson, et bonne fin de journée.

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>