



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

43^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Comité permanent de la sécurité publique et nationale

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 007

Le mardi 23 juin 2020

Président : L'honorable John McKay



Comité permanent de la sécurité publique et nationale

Le mardi 23 juin 2020

• (1700)

[Traduction]

Le président (L'hon. John McKay (Scarborough—Guildwood, Lib.)): Je déclare ouverte la septième séance du Comité permanent de la sécurité publique et nationale, qui a été convoquée d'urgence à la demande de quatre membres. Une motion a été adoptée plus tôt aujourd'hui pour étudier les services de police et la question du racisme systémique.

Nous avons la chance de recevoir le ministre Bill Blair, qui comparait fréquemment devant le Comité. Il est accompagné de la commissaire Lucki.

Je crois comprendre, monsieur Blair, que vous avez un exposé de 10 minutes à nous présenter.

L'hon. Bill Blair (ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile): En effet, monsieur le président. Je vous remercie.

Je voudrais aussi profiter de l'occasion de vous remercier, vous et les membres du Comité, de m'avoir gracieusement invité à témoigner devant vous. Nous savons qu'en ce moment même, d'importantes discussions se tiennent dans les communautés et les provinces du Canada et du monde entier sur la question du racisme systémique dans le système de justice pénale. Il s'agit d'une question de grande importance, et je suis très reconnaissant envers SECU d'avoir décidé de l'examiner en ce moment crucial. Je suis enchanté d'avoir l'occasion de contribuer à la discussion.

Nous avons vu les vidéos choquantes de la mort de M. George Floyd, des vidéos qui ont incité les gens à élever la voix pour protester comme jamais auparavant. Si le mouvement de manifestation a commencé au sud de la frontière, les manifestations n'ont pas tardé à s'étendre au Canada également et nous ont obligés à examiner sérieusement et profondément la question du racisme systémique et de ses répercussions sur les Canadiens ici, au pays.

Comme l'a indiqué le premier ministre, le racisme systémique touche chaque coin et chaque personne de notre pays. Il ne fait aucun doute que les Autochtones, les Noirs canadiens et les autres personnes racialisées font l'objet de racisme et de discrimination au sein du système de justice pénale. Ce système inclut aussi tous nos services de police, notamment le corps policier national, la Gendarmerie royale du Canada, dont je suis responsable au sein du gouvernement.

Comme vous le savez, la commissaire de la GRC, que j'ai le bonheur d'avoir à mes côtés aujourd'hui, a admis que le racisme systémique fait partie de toutes les institutions, y compris la GRC. Je la félicite de l'avoir admis. Je soutiens également l'important travail qu'elle accomplit pour réformer la GRC, notamment pour accroître la diversité et l'inclusion au chapitre de la prise de décisions, de la formation et du recrutement.

Je tiens également à exprimer ma sincère et profonde gratitude aux membres de la GRC, qui servent les Canadiens avec intégrité, dévouement et professionnalisme chaque jour. La GRC dispose d'une politique très stricte sur les services de police sans préjugé qui oriente les actions de ses membres dans toutes les interactions qu'ils ont avec le public. Cette politique, fondée sur les principes d'égalité et de non-discrimination, constitue une étape importante vers l'avenir. Il importe également d'admettre que quand les gens ne se conforment pas à cette politique de service de police sans préjugés, ils doivent être tenus de rendre des comptes de manière rigoureuse.

Comme nombre d'entre vous le savent, j'ai passé la plus grande partie de ma vie au sein de la fonction publique. Pendant près de quarante ans, j'ai servi ma communauté à titre d'agent de police, occupant notamment les fonctions de chef de police dans une des villes les plus peuplées du Canada pendant 10 ans. Je peux vous dire, pour l'avoir constaté par moi-même, que l'écrasante majorité des agents de police du pays se conduisent de manière exemplaire et s'efforcent de recourir le moins possible à la force.

La mission de chaque agent de police doit toujours consister à protéger et à maintenir la sécurité publique, et à assurer la sécurité de nos citoyens. La préservation de toute vie constitue le devoir suprême.

Cependant, nous n'aurions pas cette discussion aujourd'hui si tout était parfait et si tout se passait sans heurt en toute occasion. Le racisme systémique est une réalité au Canada, et quand il se manifeste, je ne défendrai pas l'indéfendable. Permettez-moi d'être limpide: la discrimination fondée sur la race ou sur tout autre préjugé est inacceptable et abjecte. Ce n'est pas qu'inacceptable et abject, c'est contraire à la loi. C'est contraire à la Charte des droits et libertés et à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Elle ne peut être tolérée au sein des services de police ou de toute autre composante de notre système de justice. Nous ne pouvons éviter les vérités inconfortables. Nous devons en faire plus et faire mieux. Nos services de police doivent s'engager à faire en sorte d'être dignes de la confiance que tous les Canadiens leur accordent pour qu'ils les protègent. Le maintien de cette confiance exige une reddition de comptes rigoureuse quand il semble y avoir un soupçon de mauvaise conduite. Par exemple, lorsqu'un agent semble avoir dépassé les limites de son autorité, avoir fait un recours excessif à la force ou avoir agi de manière partielle ou discriminatoire, il doit rapidement faire l'objet d'une enquête. S'il est reconnu coupable d'avoir enfreint la loi, il doit être tenu responsable de ses gestes.

Il existe des processus et des mécanismes de surveillance pour veiller à ce que ces mesures soient prises. Ces mécanismes sont importants, et je continuerai d'en appuyer l'utilisation. Je continuerai également de m'entretenir avec les membres des communautés racialisées et les dirigeants autochtones du pays au sujet des incidents inquiétants qui ont eu lieu ces dernières semaines, ainsi qu'à propos des données récemment publiées sur l'utilisation des options d'intervention par la GRC.

● (1705)

Ces discussions sont essentielles pour faire en sorte que nos services de police servent tout le monde avec la dignité et le respect que les gens méritent. Il est plus important que jamais de prendre acte du vécu de ceux et de celles qui ont été victimes de racisme ou de discrimination de la part de la police, et de travailler ensemble pour mettre fin à cette injustice.

Alors que nous continuerons d'oeuvrer avec les particuliers et les groupes, les Canadiens s'attendent à des mesures concrètes. C'est pourquoi je continuerai de m'occuper des priorités relevant de mon mandat à cet égard. Une de ces priorités consiste à veiller à ce que tous les responsables des organismes d'application de la loi et de sécurité au Canada aient accès à une formation sur les préjugés inconscients et les compétences culturelles. Une autre consiste à élaborer conjointement un cadre législatif qui reconnaît que les services de police des Premières Nations constituent un service essentiel et qui fait en sorte que les services de police soient adaptés à la culture et aux communautés qu'ils servent. J'en aurai plus à dire à ce sujet, peut-être pendant la période de questions.

Nous nous sommes déjà engagés à investir jusqu'à 291 millions de dollars dans le cadre du Programme des services de police des Premières Nations, lequel fournit un financement fédéral pour des services de police professionnels, dévoués et adaptés à la culture dans des centaines de communautés des Premières Nations et des Inuits. Cet engagement financier fédéral est permanent et prévoit une augmentation annuelle en fonction de l'inflation, ce qui assure une stabilité financière accrue des communautés. Bien entendu, ces fonds s'ajoutent au financement récent destiné à améliorer les installations policières dans les communautés des Premières Nations et des Inuits, notamment en améliorant les détachements et les systèmes de communication. Il y aura donc du financement versé au titre de 185 ententes sur les services de police dans le cadre du Programme des services de police des Premières Nations, lequel sert une population autochtone et inuite de quelque 432 000 personnes. De plus, la démarche soutiendra plus de 1 300 postes de police dans plus de 450 communautés des Premières Nations et des Inuits.

Je tiens à souligner que le Programme des services de police des Premières Nations est offert depuis plus de trois décennies au pays. Il doit devenir un service essentiel. Nous avons l'intention d'élaborer, de concert avec des communautés et des chefs autochtones de toutes les régions du pays, un nouveau cadre législatif afin d'offrir des services de police efficaces, professionnels et adaptés à la culture. Dans le respect de leurs compétences et de leur autorité, nous collaborerons avec les Premières Nations pour veiller à ce qu'elles reçoivent les services de police dont elles ont besoin et qu'elles méritent. Je suis impatient de travailler avec les communautés intéressées afin d'accroître le nombre de celles qui sont actuellement servies par des services de police des Premières Nations.

Je voudrais aussi souligner que le gouvernement poursuit son important travail pour faire avancer les appels à la justice du rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones

disparues et assassinées, y compris ceux portant précisément sur la police. À la suite de la publication du rapport provisoire de l'enquête, par exemple, le ministère de la Sécurité publique a financé des examens des politiques et des pratiques de la police afin de déceler les lacunes et les défis relatifs à la prestation de services de police compétents sur le plan culturel. Le gouvernement a investi jusqu'à 1,25 million de dollars sur deux ans pour que quatre organismes externes possédant de l'expertise dans le domaine de l'application de la loi et du maintien de l'ordre dirigent ces examens. Les rapports comportent également des recommandations et proposent des outils, des ressources et des pratiques prometteuses qui pourraient être utiles pour favoriser une relation de confiance et renforcer la confiance à l'égard des services de police. Les rapports finaux seront très bientôt publiés sur le site Web de Sécurité publique Canada. L'un d'entre eux se trouve d'ailleurs actuellement sur notre site Web. Les conclusions et les recommandations de cette enquête constitueront également une source d'information importante pour les principaux partenaires de l'application de la loi, comme l'Association canadienne des chefs de police.

Nous prenons aussi des mesures pour accroître la transparence dans les interactions de la police en adoptant les caméras corporelles à la GRC. Les vidéos qu'elles enregistrent améliorent la reddition de comptes tout en fournissant d'excellents éléments de preuve et une première vue des situations que les agents de police rencontrent, dans des contextes souvent hautement dynamiques et potentiellement tendus. La GRC a porté des caméras corporelles dans divers environnements au titre d'un projet pilote. Nous continuerons de tirer parti de cette expérience et d'examiner les démarches d'autres pays. Nous travaillons actuellement à l'élaboration d'un cadre stratégique qui permettrait d'en généraliser l'utilisation et de garantir que cette technologie respecte toujours le droit à la vie privée des Canadiens. Nous irons de l'avant avec la mise en oeuvre de cette politique le plus rapidement possible.

Monsieur le président, comme je l'ai clairement fait comprendre, il n'y a pas de place pour le racisme ou la discrimination dans les organismes et les institutions d'exécution de la loi du Canada. Nous travaillons fort et nous redoublerons d'efforts pour rendre notre système plus juste. Nous avons accompli quelques pas dans la bonne direction, mais j'admets qu'il nous en reste encore beaucoup à faire. Voilà pourquoi je continuerai de travailler avec la commissaire Lucki alors qu'elle s'efforce de faire de la GRC un service de police plus juste et plus responsable, où les divers points de vue sont valorisés et pris en compte pour créer un environnement meilleur et plus sécuritaire dans les collectivités qu'elle sert.

● (1710)

Je vous remercie de nouveau de votre aimable invitation.

J'attends avec intérêt les résultats de vos délibérations sur ce sujet important, et c'est avec plaisir que je répondrai maintenant à vos questions.

Le président: Je vous remercie, monsieur le ministre.

Le ministre Blair sera avec nous pour le reste de l'heure, et la commissaire Lucki sera là pour les deux heures entières.

Selon ce que je comprends, la commissaire Lucki fera un exposé au début de la deuxième heure.

Sur ce, nous effectuerons notre premier tour de questions, avec des interventions de six minutes chacune.

Monsieur Uppal, madame Damoff, madame Michaud et monsieur Angus, vous disposez chacun de six minutes.

Pardonnez-moi, monsieur Paul-Hus. C'est vous qui avez les six premières minutes.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus (Charlesbourg—Haute-Saint-Charles, PCC): Je vous remercie, monsieur le président.

Avant de poser mes questions, j'aimerais souligner que le Parti conservateur du Canada reconnaît qu'il y a un problème de racisme systémique dans plusieurs organisations au Canada.

Monsieur le ministre, cela fait presque cinq ans que votre gouvernement est en place. M. Goodale était là avant vous, et vous êtes là depuis l'an dernier. Les problèmes de racisme au Canada ont continué.

J'aimerais savoir, pour ce qui est de la GRC en particulier, quelles mesures vous avez prises dans les cinq dernières années.

[Traduction]

L'hon. Bill Blair: Je vous remercie. À dire vrai, la commissaire est ici et pourra peut-être mieux que moi expliquer les mesures précises qu'elle a prises.

Je ferai remarquer que la commissaire Lucki a été nommée expressément à cette fin et s'est vu confier le mandat et la tâche d'éliminer la discrimination, le harcèlement en milieu de travail et un certain nombre d'autres problèmes gravissimes préalablement détectés au sein de la GRC. Elle est à l'œuvre depuis maintenant deux ans.

Elle m'a récemment présenté un rapport sur le travail entrepris. Un certain nombre de mesures importantes ont été prises concernant la formation des agents qui servent les communautés autochtones et diverses, et je pense que la GRC a déployé des efforts très sincères pour recruter des gens d'origines plus diversifiées. Ainsi, un certain nombre de mesures importantes ont été prises.

Je ferais également remarquer que la mise sur pied de certains organes importants, notamment la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, laquelle s'est vu conférer des pouvoirs, a aussi été importante.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Je vous remercie, monsieur le ministre. Toutefois, vous voulez renvoyer la question à Mme Lucki, qui sera là pendant deux ans.

Or je cherche à obtenir une réponse de votre part, de votre gouvernement. Avez-vous pris des mesures dès le début? Vous êtes-vous penché sur ce problème?

Vous avez dit que, dans le mandat de Mme Lucki, certaines dispositions concernant la discrimination, mais, il y a deux semaines, vous n'aviez pas la même version des faits.

À votre avis, puisque la GRC fait partie de votre portefeuille en tant que ministre de la Sécurité publique, le racisme systémique y a-t-il été toujours un enjeu?

• (1715)

[Traduction]

L'hon. Bill Blair: Permettez-moi de vous expliquer les choses ainsi, monsieur Paul-Hus.

Quand nous examinons le système de justice pénale, nous observons des disparités, comme c'est le cas pour de nombreux aspects de la société canadienne. Ces disparités sont très disproportionnées pour les communautés autochtones, les communautés racialisées et les jeunes hommes noirs de notre société qui sont, parmi tous ces groupes, représentés de manière disproportionnée dans les interactions avec la police, notre système de justice et nos prisons.

Nous observons des disparités semblables au chapitre de l'emploi, de la santé, de l'éducation, de l'accès aux services de santé mentale et d'un large éventail de domaines. Voilà qui met en lumière la présence d'importants problèmes systémiques de disparité à l'intérieur de certains systèmes.

En ce qui concerne le système de justice pénale, ces disparités sautent aux yeux, et nous nous attaquons au problème. Le ministre de la Justice a entrepris un certain nombre de démarches, que nous nous employons à mettre en œuvre pour tenter d'éliminer certaines disparités observées dans notre réseau carcéral et nos tribunaux.

La commissaire, par l'entremise de la GRC, s'efforce également de réduire ces disparités et les résultats disparates.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Je vous remercie, monsieur le ministre.

Nous commençons aujourd'hui une étude sur le racisme systémique. Je ne sais pas si vous êtes au courant, mais un rapport de 127 pages a été déposé par votre gouvernement en février 2018. Il s'intitule « Agir contre le racisme systémique et la discrimination religieuse, y compris l'islamophobie ».

La recommandation 28 porte justement sur la GRC:

En collaboration avec l'Association canadienne des chefs de police, intégrer une formation de sensibilisation raciale et culturelle ainsi qu'une formation sur la gestion des cas de crimes haineux destinée expressément aux agents et autres membres des forces de l'ordre.

Cela fait déjà plus de deux ans que cette recommandation a été émise dans un rapport provenant de votre gouvernement. On a quand même fait un rapport de 127 pages sur le racisme systémique.

Êtes-vous au courant de cela?

[Traduction]

L'hon. Bill Blair: Sachez tout d'abord que, comme j'ai souligné dans mon exposé, nous avons financé, par l'entremise de Sécurité publique Canada et de l'Association canadienne des chefs de police, quatre études distinctes sur le racisme systémique et les services de police dans les communautés autochtones. Comme je l'ai indiqué, ces rapports sont achevés et seront rendus publics.

Je demanderai peut-être brièvement à la commissaire de traiter de la formation en ce qui concerne les mesures de lutte contre la discrimination.

Je vous cède la parole, madame la commissaire.

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

Depuis que je suis en poste, nous avons mis en place le tout premier « exercice général » pour les cadets de la Division Dépôt. On leur enseigne l'histoire des cultures autochtones et on les sensibilise aux effets de leurs actes, pour qu'une fois sur le terrain, ils sachent quels effets ils peuvent avoir. Nous avons un cours de sensibilisation culturelle en ligne. Nous avons créé un cours d'humilité et de sensibilisation culturelle. Nous leur enseignons également des approches sensibles pour interagir avec les victimes ayant vécu des traumatismes.

De même, dans le programme de formation des cadets, il y a désormais un module sur les personnes disparues. Sur la recommandation des leaders autochtones, nous avons fait de la victime une femme autochtone, dans ce module, pour que les cadets ne gèrent pas seulement les aspects techniques du dossier, mais qu'ils soient aussi sensibilisés à la culture associée à la femme autochtone disparue.

C'est un aperçu de la formation que nous donnons.

Le président: Merci.

Monsieur Paul-Hus, je pense que vous vouliez obtenir une précision sur le rapport.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Oui, monsieur le président.

J'aimerais préciser que le rapport dont j'ai fait mention est le rapport du Comité permanent du patrimoine canadien, qui a été remis au gouvernement en février 2018.

[Traduction]

Le président: Très bien. Merci.

Madame Damoff, vous avez six minutes.

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

Je vous remercie tous deux d'être ici aujourd'hui.

Je pense que nous devons tous reconnaître que si bon nombre d'événements du genre ont été mis au jour au cours des dernières semaines, ce problème perdure parmi les peuples autochtones depuis des centaines d'années, malheureusement. Le racisme systémique des forces policières contre les Autochtones et les Canadiens noirs ou les autres personnes racialisées au Canada est carrément inacceptable. Je suis heureux que nous ayons ce genre de conversation aujourd'hui.

Pour commencer, monsieur le ministre, j'ai des questions à vous poser sur la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes. Je vais vous énumérer une liste de choses qui pourraient être examinées, selon moi, et j'aimerais que vous me disiez si elles sont dans votre œil de mire. Il y aurait l'adoption d'une loi prescrivant les délais de publication des rapports; un processus d'appel; la présentation du rapport à un comité consultatif ou à un organisme externe de la GRC; une véritable participation des personnes autochtones et marginalisées au processus d'examen et la simplification du processus de plaintes, parce que beaucoup de personnes ont l'impression de devoir embaucher un avocat pour pouvoir porter plainte, alors que beaucoup n'en ont pas les moyens socioéconomiques.

Monsieur le ministre, j'aimerais savoir si vous pouvez nous dire si vous avez ces objectifs dans l'œil de mire.

• (1720)

L'hon. Bill Blair: Permettez-moi de dire avant tout que je crois que notre système de plaintes doit être accessible à tous les Canadiens. Il doit être transparent. Il doit être juste et objectif. Il doit aussi être rapide. Nous avons vu — et je l'entends très clairement —, que les Canadiens de partout au pays sont frustrés du temps de traitement des plaintes.

J'en ai moi-même un peu vécu l'expérience dans ma région, dans un cadre législatif un peu différent. En tant qu'ancien chef de police, je peux vous dire qu'il est extrêmement précieux pour un chef de police de pouvoir compter sur un système de traitement des plaintes accessible, fonctionnel, dont l'objectivité, la justesse et l'accessibilité inspirent la confiance du public et grâce auquel les personnes qui adoptent des comportements répréhensibles peuvent être tenues responsables. C'est essentiel pour maintenir la confiance du public envers le système de plaintes. Je me rappelle aussi que quand les premiers systèmes du genre sont apparus au pays, les chefs de police affichaient une certaine résistance. Or, nous nous sommes très vite rendu compte que quand les enquêtes sont confiées à des corps de police indépendants et que les résultats de l'enquête inspirent la confiance du public, ils produisent de bien meilleurs résultats.

Je peux aussi vous dire que selon mon expérience, la très vaste majorité des plaintes peut être résolue très vite, de façon assez informelle, mais qu'il est nécessaire de bien consigner toute l'information au dossier pour assurer l'intégrité du système de traitement des plaintes.

Je conviens tout à fait de l'importance de limites de temps publiées, ayant force de loi, pour que les Canadiens aient une idée juste du moment où l'affaire sera résolue, et je pense que le processus doit être le plus ouvert et transparent possible. La commissaire et moi en avons discuté à maintes reprises.

Je dois aussi souligner que nous avons soumis un projet de loi en ce sens à la dernière législature, qu'il a été adopté par la Chambre, mais que malheureusement, il n'a pas pu franchir l'étape du Sénat. Nous l'avons redéposé sous la forme du projet de loi C-3. Il prévoit justement un système de traitement des plaintes, sur le modèle de la CCETP, qui crée la responsabilité de fournir un mécanisme de plaintes à nos agents des services frontaliers également. Je suis en train de l'examiner attentivement, afin de m'assurer qu'il prescrit des échéances raisonnables et bien définies. Je pense qu'il y a diverses choses que ce comité pourrait faire.

Je vous assure que je suis très ouvert à vos observations et à vos recommandations et que j'ai hâte de voir ce qui ressortira des travaux du Comité afin de déterminer comment nous pouvons améliorer le système d'examen et de traitement des plaintes, non seulement pour l'ensemble des Canadiens, mais aussi pour les policiers visés. Il est également dans leur intérêt que ces plaintes se règlent rapidement, pour qu'ils puissent rétablir leurs relations avec les personnes qu'il sont censés servir.

Mme Pam Damoff: Merci, monsieur le ministre.

Madame la commissaire, j'aurais une question à vous poser sur un cas en particulier. En février dernier, j'ai organisé une projection du film *We Will Stand Up*, qui raconte ce qui est arrivé à Colten Boushie. Sa soeur, sa mère et la directrice Tasha Hubbard étaient là. De toute évidence, il y a beaucoup de questions qui se posent sur le racisme dans le système judiciaire et au sein de la GRC dans cette histoire.

Une plainte a été déposée. Je sais qu'elle a été traitée. Vous avez le rapport depuis janvier 2020. Au nom de la famille, j'aimerais savoir quand elle peut s'attendre à connaître les résultats de l'enquête.

Comm. Brenda Lucki: Je ne peux vous dire à quel point ce genre d'enquête est important. En fait, c'est nous qui avons demandé à la CCETP de mener enquête, et non l'inverse. C'est parce que nous voulions vraiment être les plus transparents possible.

La CCETP a effectué une enquête en profondeur et un examen rigoureux. Nous devons nous assurer que notre propre examen soit aussi rigoureux. Il devrait être terminé d'ici l'automne prochain.

Mme Pam Damoff: Très bien.

Très rapidement, parce qu'il ne me reste que 30 secondes, monsieur le ministre, l'Université des Premières Nations se trouve à Regina. Je me demande si vous seriez prêt à envisager que les cadets de la Division Dépôt suivent un cours en bonne et due forme à cette université sur l'histoire autochtone plutôt que de ne recevoir que des parcelles de formation.

• (1725)

Comm. Brenda Lucki: Je peux probablement vous en parler un peu, parce que nous avons discuté de la possibilité de ce genre de partenariat. En fait, j'ai créé un groupe consultatif sur l'expérience vécue par les Autochtones, qui se compose de membres actuels et à la retraite de la GRC. Ce groupe avait proposé que les recrues suivent ce cours avant même d'entrer au collège. Ce serait un excellent partenariat. Je vous entends bien.

Mme Pam Damoff: Très bien. Merci.

Le président: Merci, madame Damoff.

[Français]

Madame Michaud, vous disposez de six minutes.

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

Je veux d'abord mentionner que je suis heureuse que le Comité ait pu se rassembler si rapidement pour étudier cette question de la plus haute importance. Le Bloc québécois a été parmi les premiers à appuyer cette demande, à l'initiative du NPD, de convoquer ce comité afin d'étudier la question.

Il faut absolument étudier l'enjeu du racisme systémique au sein de la GRC et la brutalité policière. Il faut évidemment rencontrer Mme la commissaire de la GRC et le ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, que je remercie de leur présence aujourd'hui. Cela dit, je pense que nous devons absolument entendre et écouter les victimes de tous horizons de violence policière et de discrimination. Ce sont ces hommes et ces femmes qui en ont le plus à nous apprendre, nous les parlementaires, afin que nous puissions en arriver à des solutions concrètes et sans partisanerie au sein de ce comité.

J'ai très hâte d'entamer ce processus, qui commence dès aujourd'hui.

Monsieur le ministre, je vous remercie encore une fois d'être ici. Vous avez parlé de solutions concrètes et d'un certain nombre de mesures qui ont été mises en place depuis que les libéraux sont au pouvoir. Vous avez parlé d'un recours aux caméras lors des interventions des agents.

J'aimerais savoir, concrètement, quelles sont les mesures qui ont été mises en place depuis le début.

Je pense que tout le monde s'entend ici, aujourd'hui, sur le fait que la discrimination systémique existe au sein de la GRC. Mme la commissaire le reconnaît, vous le reconnaissez également et M. le premier ministre aussi. Nous sommes maintenant à l'heure des solutions et des mesures concrètes.

Quelles sont-elles?

[Traduction]

L'hon. Bill Blair: Permettez-moi de mentionner un certain nombre de choses qui me semblent très importantes.

L'un des besoins que nous avons constatés avant les incidents les plus récents, qui a été placé au cœur de ma lettre de mandat du premier ministre, c'est celui de coproduire un nouveau cadre législatif sur les services de police offerts aux peuples autochtones du Canada. Depuis 35 ans, les services de police offerts aux communautés autochtones et dans les territoires relèvent d'un programme à part. Il s'agit du programme des services de police des Premières Nations. Ce programme reçoit du financement chaque année, mais il n'a jamais été reconnu comme un service essentiel. Je pense que cela lui nuit.

De même, il me semble absolument nécessaire de travailler avec les leaders autochtones pour reconnaître leurs pouvoirs en matière de gouvernance, de surveillance et d'imputabilité, afin qu'ils puissent définir comment ils souhaitent assurer le maintien de l'ordre dans leurs communautés. Il y a différents modèles qui connaissent plus ou moins de succès au pays. Je pense que nous pouvons en tirer des leçons. C'est ce que nous tentons de faire. J'ai consulté nos chefs régionaux de l'APN et le chef national, de même que les grands chefs d'un peu partout au Canada. Nous évaluons aussi la situation des communautés dont les services de police relèvent d'un programme interne, autochtone, et nous nous demandons comment nous pouvons améliorer la prestation des services policiers grâce à un cadre législatif ciblé. Celui-ci pourrait faire intervenir la GRC, mais d'autres services de police provinciaux aussi, comme la Sûreté du Québec et la Police provinciale de l'Ontario. Le but est vraiment de reconnaître le leadership autochtone dans les communautés autochtones et de déterminer comment celles-ci souhaitent recevoir des services de police. Nous jugeons cette démarche nécessaire.

De même, nous nous appliquons à créer une GRC plus diversifiée et plus inclusive. La commissaire pourra vous parler de tout ce que nous faisons. Je peux vous dire, d'après ma propre expérience, que les services policiers ont tout à gagner à intégrer à leurs rangs des policiers ayant l'expérience vécue de la population qu'ils servent, qui savent ce que c'est que de souffrir de discrimination et de disparités, qui savent ce que c'est que de venir d'une famille de nouveaux immigrants, qui en ont l'expérience vécue et qui peuvent en témoigner à la profession. Je pense que c'est là un pas important pour créer des services policiers plus diversifiés. Il y a beaucoup de choses que nous pouvons faire.

Pour terminer, je vous répondrai que tout ne se résume pas aux services de police eux-mêmes, il faut aussi tenir compte de la communauté auprès de laquelle les policiers travaillent et du type de travail qu'ils doivent faire. Il est également nécessaire d'investir dans les communautés, dans les enfants, d'appuyer les communautés sur divers plans pour réduire la nécessité des interventions policières. Il n'existe peut-être pas de plus grand défi pour les policiers au Canada que d'interagir avec des personnes en crise. Il y a beaucoup de travail qui se fait pour les aider en ce sens, mais nous avons encore fort à faire.

• (1730)

[Français]

Mme Kristina Michaud: Je vous remercie.

Je comprends que vous pensez que la reconnaissance des corps policiers autochtones existants comme des services essentiels est sur la planche à dessin. C'est très bien. Croyez-vous que les financer adéquatement et financer aussi le recrutement des Autochtones soient des solutions réalisables?

[Traduction]

L'hon. Bill Blair: Je pense que le financement est important. Il y a différents aspects à cela. Le plus important, c'est d'établir un cadre législatif approprié qui reconnaisse le caractère essentiel de ces services et s'accompagne d'un système de gouvernance fort. Selon mon expérience, la bonne gouvernance est essentielle à la qualité des services de police. Nous devons nous assurer de l'instaurer. De plus, nous devons veiller à ce que toute personne embauchée, formée, supervisée et tenue responsable de la prestation de ces services ait les ressources nécessaires pour les offrir.

Nous devons avoir des conversations importantes pour nous en donner les moyens. Le travail est entamé, mais nous avons encore beaucoup à faire avec les leaders autochtones du pays et nos partenaires des provinces et des territoires. Tous les ordres de gouvernement ont leur part de responsabilité à ce chapitre, mais pour la première fois, je pense que le plus important est d'inclure les dirigeants autochtones dans les discussions.

[Français]

Mme Kristina Michaud: En tant que ministre, comment définissez-vous le racisme systémique?

Par ailleurs, en tant qu'ancien chef de police, vous avez peut-être été témoin de profilage racial. À la lumière de cela, comment définissez-vous le racisme systémique qu'il pourrait y avoir au sein de la GRC ou des services de police?

[Traduction]

Le président: C'est une question très difficile. Soyez très bref, s'il vous plaît.

L'hon. Bill Blair: Premièrement, le profilage racial est l'inconduite d'une personne, alors que le racisme systémique est un problème beaucoup plus vaste. Le racisme systémique touche tous les aspects du système, dont le système judiciaire. Il apparaît dans les communautés, lors des interventions policières, des activités judiciaires et dans nos services correctionnels ou même le système des libérations conditionnelles. C'est très vaste.

Je définis le racisme systémique comme toute défaillance dans le système qui crée des différences dans le traitement des membres de différents groupes raciaux. Par exemple, l'épouvantable surreprésentation des Autochtones ou des jeunes hommes noirs ou membres

des autres groupes racialisés dans notre système correctionnel, devant les tribunaux et dans les interactions avec les policiers est une preuve manifeste du racisme systémique en présence. C'est la première chose.

Ensuite, je pense qu'on ne peut pas faire fi de l'expérience vécue par les Canadiens de différentes origines raciales ou faisant partie de minorités religieuses et raciales ou de peuples autochtones. Il faut en tenir pleinement compte. Nous devons reconnaître la vérité intrinsèque de l'expérience vécue. S'ils sont victimes de racisme dans le système de justice pénale, nous devons agir.

Le président: Merci, madame Michaud. Nous devons nous arrêter là.

Monsieur Angus, vous avez six minutes, s'il vous plaît.

M. Charlie Angus (Timmins—Baie James, NPD): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie, monsieur Blair, comme je vous remercie, madame Lucki.

C'est un honneur pour moi d'être ici. Je dirai deux choses pour commencer.

Monsieur Blair, tout comme moi, vous êtes volubile, donc je vous demanderai d'être un peu plus concis dans vos réponses. Je n'ai que six minutes et je ne voudrais pas être impoli.

Ensuite, je tiens à évoquer la mémoire de Wayne Russett, un ancien agent de la GRC avec qui j'ai eu l'honneur de négocier dans des situations d'impasse très tendues quand je travaillais avec les communautés autochtones. Il voyait les services policiers comme une forme d'engagement social pour désamorcer les conflits et construire la confiance. Nous sommes là pour veiller à ce que tous les agents de toutes les unités comprennent le rôle fondamental du policier de démêler des situations très difficiles et tendues, de les désamorcer.

C'est ce à quoi je pensais quand je vous entendais dire que le racisme systémique est la somme des défaillances dans le système, qui fait que différentes personnes vivent différentes expériences. Pour moi, le problème dans ce système, c'est que 4,9 % des Canadiens sont d'origine autochtone, alors qu'ils subissent près de 40 % des décès causés par des agents de la GRC. La différence ici en est une de vie ou de mort. Ces chiffres sont effarants.

Monsieur le ministre, vous avez également dit que les jeunes hommes noirs étaient surreprésentés dans le système. Quand vous étiez chef de police, l'un des outils très puissants à votre disposition était la classification. Vous y teniez rigoureusement quand vous travailliez à la Ville de Toronto, et elle était très utilisée. Compte tenu de ce que vous savez maintenant, comme mon collègue Matthew Green le disait, seriez-vous prêt à vous excuser et à dire que c'était une erreur que de recourir à cette tactique? Que diriez-vous au sujet de la classification des personnes qui se faisait sous votre gouverne?

L'hon. Bill Blair: Je dois vous préciser, à vous et à M. Green, quelle était la politique en vigueur à Toronto à l'époque. Nous déployions beaucoup d'efforts afin de réduire la violence armée dans la ville. J'ai travaillé la plus grande partie de ma vie adulte dans des communautés racialisées. Je sais à quel point il importe de traiter tout le monde avec respect et dignité, conformément à la loi. Je valorisais énormément le travail au sein de ces communautés et je n'ai jamais appuyé la discrimination ni l'arrestation arbitraire de personnes sur d'autres bases que les preuves et la loi. C'était les règles, et nous les faisons respecter. Je pense que nous étions conscients des différences dans les résultats obtenus. Je peux vous citer d'innombrables exemples de tout le travail effectué dans les communautés racialisées et des programmes de formation offerts par les services de police pour réduire les disparités.

Monsieur Angus, je disais à l'époque comme je dis toujours que le profilage racial, comme tout geste posé par un policier en fonction de ses biais personnels, est non seulement inacceptable et odieux, mais contraire à la loi. Il est contraire à l'article 15 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et contraire à la Charte des droits et libertés, la loi ayant préséance sur toutes les autres au Canada.

• (1735)

M. Charlie Angus: C'est ce qui était déploré avec la classification: l'arrestation arbitraire de jeunes hommes noirs.

Encore une fois, les chiffres sont très éloquentes: 8,8 % de la population de Toronto est noire, alors que 30 % des confrontations physiques avec des policiers ayant causé des blessures graves sont avec des Noirs; il en va de même de 60 % des affrontements mortels et de 70 % de tirs fatals de policiers. Dans tous ces cas, les victimes étaient des jeunes hommes noirs de la ville de Toronto. C'est un problème grave, donc je suis content de vous entendre le dire.

J'aimerais changer un peu de sujet. Nous comprenons que le gouvernement n'aille pas tout de suite de l'avant avec l'enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées à cause de la COVID, mais la COVID n'a pas fait cesser la violence conjugale ni les traitements horribles que subissent les femmes autochtones. Je porte à votre attention la situation au Nunavut, où la commission a reçu plus de 30 plaintes de femmes horriblement maltraitées. Les documents sont difficiles à lire: des fouilles à nu, de l'humiliation, des femmes attachées nues à des chaises. Cela n'arriverait pas à des femmes blanches ailleurs, mais au Nunavut, cela semble courant. Il n'y a pourtant aucune enquête sur ces incidents.

Compte tenu de toutes les promesses qui ont été faites concernant les femmes disparues et assassinées, comment se fait-il que des femmes puissent être traitées avec autant de violence après avoir été victimes d'agression sexuelle au Nunavut?

L'hon. Bill Blair: Aucune femme au Canada ne devrait avoir à vivre ce genre d'expérience. Il faut qu'il y ait des enquêtes et des mesures bien établies pour la reddition de comptes. Je vais certes permettre à la commissaire de parler au nom de son service, mais je pense qu'il s'agit également d'une situation inacceptable pour elle et pour les dirigeants de la GRC.

M. Charlie Angus: Nous pourrions y revenir au tour suivant.

Je me réjouis que vous ayez parlé de la disparité dans le traitement accordé aux différents services de police autochtones dans le cadre de ce qui est considéré comme un programme. Dans les communautés visées par le Traité n° 9 que je représente, le Service de police Nishnawbe-aski accomplit un travail remarquable, mais nous

avons toute la misère du monde à leur obtenir des équipements comme les radios de secours. L'un des agents m'a dit qu'il avait dû dormir à des endroits où on ne laisserait même pas dormir un chien. Le sous-financement mine leur capacité à venir en aide aux personnes se retrouvant dans une situation périlleuse.

Lorsque je vois à quel point il est difficile de nous assurer de bons services de police sur le territoire de la nation nishnawbe-aski, et que je constate, par exemple, que la GRC achète deux véhicules blindés à une époque où l'on prône plutôt le désamorçage et la démilitarisation, je ne peux faire autrement que de m'interroger sur la nature de nos véritables priorités. La GRC peut se permettre d'acheter de vieux engins de l'Irak, et nous ne pouvons même pas nous procurer des radios de secours pour assurer la protection policière dans des communautés isolées comme Kingfisher Lake et Pikangikum.

L'hon. Bill Blair: Selon moi, votre question fait ressortir une déficience du système actuel. En Ontario, les services de police autochtones que vous citez sont financés suivant un modèle qui voit le gouvernement fédéral payer 52 % des salaires et des coûts, et la province en payer 48 %. À mon avis, cette formule de financement de programme est à l'origine de très graves lacunes dans ces services de police.

Soit dit en passant, je connais les femmes et les hommes qui travaillent au sein de ces services, et le leadership dont ils font montre. Ce sont des gens vraiment exceptionnels qui font de leur mieux dans des circonstances très difficiles. C'est l'une des raisons qui incitent mon gouvernement à créer ce nouveau cadre législatif qui permettra de mieux servir les communautés en question en faisant en sorte qu'elles puissent compter comme il se doit sur des services de police disposant de toutes les ressources nécessaires.

Le président: Nous allons devoir nous arrêter là.

Monsieur Morrison, vous avez cinq minutes.

M. Rob Morrison (Kootenay—Columbia, PCC): Merci, monsieur le président.

Je vais débiter par un bref commentaire. Ayant été membre de la Gendarmerie royale du Canada pendant plus de 30 ans, j'ai eu la chance d'être déployé dans différentes régions du Canada et à l'étranger. J'ai ainsi pu travailler avec des milliers de membres réguliers, de membres civils et d'employés de soutien de la fonction publique, ainsi qu'avec différents services de police municipaux et provinciaux.

La GRC est une organisation professionnelle pouvant compter sur des employés exceptionnels. Je suis fier de mes années de service, et j'ai pleinement confiance dans les services de police qu'offre la GRC au Canada. Je veux reconnaître l'apport des membres de la GRC qui vivent dans nos collectivités. Ils y élèvent leurs enfants. Ils sont entraîneurs pour les équipes sportives au secondaire et bénévoles pour de nombreux événements. Je veux les remercier pour les services qu'ils rendent aux Canadiens, surtout lorsque les temps sont plus difficiles.

Le moral des troupes est toutefois à la baisse. Les membres se tournent vers la haute direction pour que l'on prenne les choses en main, mais ils n'obtiennent pas le soutien dont ils ont besoin. Nous sommes réunis pour discuter du racisme dans tous les ministères du gouvernement fédéral, et nous allons en traiter plus particulièrement aujourd'hui avec les hautes instances de la GRC qui reconnaissent les problèmes actuels et s'engagent à prendre les mesures correctives qui s'imposent.

Je veux remercier le ministre Blair et la commissaire Lucki de leur présence aujourd'hui.

Monsieur le ministre, le gouvernement a reconnu qu'il y avait du racisme systémique dans tous les ministères fédéraux, y compris la GRC. Je sais que votre lettre de mandat ne précise pas comme objectif prioritaire l'élimination du racisme au sein de votre ministère, mais je sais également que la lettre de mandat de la commissaire mentionne l'importance de la diversité.

Monsieur le ministre, pouvez-vous nous expliquer pourquoi on a dissous le Comité consultatif du commandant divisionnaire sur la diversité culturelle en Colombie-Britannique?

• (1740)

L'hon. Bill Blair: Je ne pourrais pas vous répondre, car je ne sais pas de quoi il en retourne.

Peut-être que la commissaire pourrait vous en dire plus long.

Comm. Brenda Lucki: Je n'étais pas au courant. C'est peut-être parce qu'il y a eu en quelque sorte une fusion lorsque nous avons mis en place les comités sur l'égalité des genres et le harcèlement. Ces comités traitent également de diversité. Il est donc possible que l'on ait renommé le comité en question.

M. Rob Morrison: C'est un peu décevant.

Comm. Brenda Lucki: Je vais faire le suivi.

M. Rob Morrison: Il y a quelques années, j'ai eu la chance d'être président du Comité consultatif du commandant divisionnaire sur la diversité culturelle.

Ce comité joue un rôle important en contribuant à jeter des ponts entre les forces de l'ordre et les diverses communautés culturelles. Il s'agit d'écouter ce que les gens de ces communautés ont à nous dire pour mieux comprendre les questions qui les préoccupent. Ces comités font directement rapport aux commandants divisionnaires qui transmettent le tout à la commissaire. Il y a donc une certaine reddition de comptes.

Je recommanderais vivement que le ministre de la Sécurité publique remette sur pied les comités consultatifs du commandant divisionnaire sur la diversité culturelle partout au Canada. On s'assurera ainsi que les commandants divisionnaires qui font rapport à la commissaire sont tenus de prendre des mesures concrètes, et ne peuvent pas se contenter de beaux discours. Je recommanderais aussi de créer des comités semblables dans l'ensemble du portefeuille de la sécurité publique de telle sorte que vos cadres supérieurs aient des comptes à rendre quant aux résultats prévus dans leurs ententes sur le rendement.

Monsieur le ministre, pouvons-nous compter sur votre appui à cet égard?

L'hon. Bill Blair: Je trouve que c'est une proposition très intéressante. J'avais moi-même pas moins de 17 comités consultatifs représentant différentes communautés auprès de mon petit service de police, et j'imagine bien que cela peut être beaucoup plus complexe avec la GRC qui est un service national.

Je sais à quel point il est important de rencontrer les représentants des diverses communautés ethniques pour interagir et travailler avec eux à différents paliers. J'ai fait la même chose au niveau du commandement, car je jugeais l'exercice très utile. Nous avons ainsi pu améliorer la qualité de nos interactions.

Je suis très ouvert à cette possibilité. Je peux vous dire que nous avons déjà mis en place un certain nombre de mécanismes et de structures de mobilisation auprès des différentes communautés ethniques relativement à divers enjeux d'importance pour le ministère de la Sécurité publique, mais je me ferai un plaisir d'examiner plus à fond le modèle que vous recommandez et d'en discuter davantage avec vous, plutôt que d'utiliser le temps à votre disposition cet après-midi.

M. Rob Morrison: D'accord, merci.

Monsieur le ministre, lorsque votre gouvernement a nommé la commissaire Lucki, avez-vous inclus dans son mandat la nécessité d'éliminer le racisme systémique au sein de la GRC? Le cas échéant, à quels problèmes particuliers le gouvernement a-t-il demandé à la commissaire de s'attaquer?

L'hon. Bill Blair: Le mandat de la commissaire est très vaste et porte sur un certain nombre de questions liées à la diversité et à l'inclusion, mais ne traite pas expressément, si mon souvenir est exact, du problème du racisme systémique. Je pense que notre pays a maintenant fait un pas important en avant en reconnaissant que le racisme systémique existe dans de nombreux aspects de notre société. Il est certain que la problématique est loin de se limiter au système de justice pénale. Compte tenu des nombreuses difficultés avec lesquelles doivent composer nos services de police ou nos services correctionnels, par exemple, nous n'avons d'autre choix que de chercher à mettre au jour les disparités systémiques qui affectent les autres aspects de notre vie sociale.

C'est vraiment un problème majeur et nous avons été très honnêtes envers les Canadiens en reconnaissant son existence, comme la commissaire l'a fait elle-même. Il ne fait aucun doute que les membres du Comité conviendront avec moi que nous avons du pain sur la planche.

Le président: Merci, monsieur Morrison. Ces cinq minutes ont passé très vite, mais elles sont bel et bien écoulées.

Madame Khera, vous avez cinq minutes.

• (1745)

Mme Kamal Khera (Brampton-Ouest, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci, monsieur le ministre et madame la commissaire, de votre présence aujourd'hui.

Monsieur le ministre, je sais que vous avez été très clair à ce sujet, aussi bien dans vos observations préliminaires que dans vos réponses, mais j'aimerais vous poser la question directement au bénéfice de mes commettants et commettantes, compte tenu tout particulièrement de votre vaste expérience des services de police et de votre rôle actuel de ministre de la Sécurité publique.

Croyez-vous qu'il y a du racisme systémique dans les services de police, et plus particulièrement au sein de la GRC?

L'hon. Bill Blair: Pour que les choses soient très claires, je crois que c'est un problème qui affecte l'ensemble de la société canadienne et je ne pense pas que les services de police soient épargnés. La GRC est notre corps de police national et offre également des services de police contractuels dans plusieurs provinces. La GRC est donc touchée par cette problématique, mais je ne la pointe pas du doigt expressément. Je pense que ces problèmes se posent dans de nombreux aspects de notre société.

Nos policiers jouent un rôle très difficile et exigeant au bénéfice de tous les Canadiens. Je crois que c'est dans le contexte des services policiers que le racisme systémique représente peut-être l'un de nos plus grands défis, car les policiers doivent interagir avec les gens au moment où ils sont le plus vulnérables. C'est ainsi que nous nous retrouvons avec des résultats pas toujours convaincants, comme en font foi les expériences vécues par tant de Canadiens racialisés.

Mme Kamal Khera: À votre avis, monsieur le ministre, quels sont les principaux correctifs à apporter pour contrer le racisme systémique à la GRC?

L'hon. Bill Blair: Comme je l'ai mentionné, il y a un élément que je juge essentiel pour les services de police. Il est très important de pouvoir compter sur une gouvernance de bonne qualité qui permet à la communauté de participer aux efforts de surveillance et d'avoir son mot à dire, dans le cadre de l'élaboration des politiques, quant aux types de services de police qu'elle souhaite obtenir. Il est également crucial d'améliorer nos mécanismes de surveillance, de reddition de comptes et de transparence.

Certains des incidents les plus récents ont mis en lumière la nécessité d'améliorer sans cesse la formation offerte non seulement du point de vue des particularités culturelles des différentes communautés auprès desquelles les agents de police sont appelés à intervenir, mais aussi quant à la façon dont ils accomplissent leur travail.

Il y a un rapport dont je vous conseillerais de prendre connaissance. On y traite de la façon dont nos agents de police doivent composer avec les gens en situation de crise. C'est un enjeu extrêmement important qui touche tous les corps de police dans toutes les communautés du pays.

Il y a des déficiences importantes qui doivent être corrigées. Comme je l'ai souligné dans mes observations préliminaires, nos services de police sont très majoritairement composés de gens bien intentionnés qui font de leur mieux pour accomplir un travail incroyablement difficile. Ils ont besoin d'une aide plus sentie, et nous devons être très clairs quant au genre de services de police que nous nous attendons de voir au Canada.

Mme Kamal Khera: Merci, monsieur le ministre.

J'aimerais maintenant parler un peu de la formation. Pouvez-vous nous donner un aperçu de la formation que doit suivre une recrue pour en apprendre davantage sur le vécu des Canadiens racisés? Est-ce que cette formation est obligatoire? Pouvez-vous nous donner une meilleure idée du programme de formation?

Pouvez-vous nous indiquer également si une formation est offerte aux agents déjà en poste à la GRC?

L'hon. Bill Blair: Disons tout d'abord que j'estime important de recruter des gens provenant des différentes communautés ethniques qui partagent un vécu avec ceux qu'ils sont appelés à servir et à protéger. Je crois donc qu'il est crucial d'avoir une politique de recrutement et d'embauche qui soit suffisamment inclusive. Cela ne s'arrête bien sûr pas là, car vous voulez que cette diversité se manifeste dans l'ensemble de l'organisation. C'est tout de même un excellent point de départ. Le strict minimum est donc de s'assurer de recruter des agents de police qui sont ouverts aux autres cultures et aux gens d'autres origines et disposés à en apprendre davantage à leur sujet, un autre élément qui témoigne selon moi de la grande importance de l'apprentissage continu.

Je crois que je vais laisser la parole à la commissaire qui a été commandante divisionnaire au Dépôt et qui sait sans doute mieux que quiconque de quoi il en retourne exactement.

Comm. Brenda Lucki: Comme je l'ai déjà indiqué, nous avons mis en place un exercice des couvertures. J'ai participé au premier qui s'est tenu avec les cadets lorsque j'étais commandante divisionnaire. C'est un aîné qui vient diriger la séance. Nous utilisons pour ce faire une salle déjà existante qui est réservée à la réflexion pour les membres autochtones. Nous avons également au Dépôt des salles de prière et différents autres lieux de recueillement pour toutes les cultures.

Tous les employés de la GRC doivent en outre suivre un vaste programme de formation en ligne pour leur sensibilisation culturelle. Nous venons de mettre sur pied un tout nouveau cours sur la culture et l'humilité.

Lorsque nos membres sont déployés dans leurs divisions respectives, chacune d'elles a son propre cours d'une semaine sur les perceptions autochtones propres à la province. Il va de soi que le cours offert au Nunavut est très différent de celui que l'on peut suivre au Manitoba. On invite des gens qui ont vécu l'expérience des pensionnats indiens ou de la rafle des années 1960, par exemple. On fait la même chose pour chaque module du cours. S'il est question de violence familiale, nous invitons quelqu'un qui en a fait l'expérience. Il en va de même du module sur les gens LGBTQ. Nous essayons toujours d'obtenir la participation de représentants de la communauté pour ces modules de telle sorte que nos membres puissent mieux comprendre les impacts historiques de ce que ces gens ont vécu et les répercussions de leurs propres actions auprès de ces personnes dans un tel contexte. C'est vraiment important.

• (1750)

Le président: Nous devons malheureusement en rester là avec cette réponse, madame Khera.

Madame Vecchio, vous avez cinq minutes.

Mme Karen Vecchio (Elgin—Middlesex—London, PCC): Merci beaucoup.

Merci de votre présence aujourd'hui, monsieur le ministre et madame la commissaire. C'est formidable de vous avoir parmi nous.

Je constate qu'il y a certaines problématiques qui reviennent sans cesse. Il y a actuellement un recours collectif de 600 millions de dollars contre la GRC concernant les Autochtones dans le Nord. Pourriez-vous nous en dire plus long à ce sujet et nous indiquer combien d'autres poursuites il y a eu et si la plupart d'entre elles ont été réglées hors cour? Avez-vous des renseignements pouvant nous permettre d'étudier la question?

Comm. Brenda Lucki: Je n'ai pas ces renseignements sous les yeux. Ce recours collectif dont vous parlez est tellement récent qu'il n'a même pas encore été autorisé, si je ne m'abuse.

Mme Karen Vecchio: Monsieur le ministre, êtes-vous au courant de ce qui se passe avec cette poursuite?

L'hon. Bill Blair: Non, je ne suis pas au courant. Tant et aussi longtemps qu'il ne sera pas autorisé... et, de toute manière, nous ne commentons généralement pas les affaires qui se retrouvent devant les tribunaux tant qu'elles n'ont pas été réglées, ce qui ne nous empêche bien sûr pas de les suivre de près. Nous n'attendons pas la conclusion de ces poursuites pour faire le nécessaire au meilleur de nos capacités. À titre d'exemple, la GRC a voulu agir sans tarder en mettant sur pied différentes initiatives de formation pendant que l'enquête sur les femmes autochtones disparues et assassinées suivait son cours.

Mme Karen Vecchio: Merci beaucoup.

Monsieur le ministre, nous savons que vous avez été chef de police pendant 10 ans dans la plus grande ville au Canada. Pendant cette période, quelles mesures avez-vous prises pour vous attaquer au racisme et éliminer le racisme systémique au sein du Service de police de Toronto?

L'hon. Bill Blair: Dès ma première journée en poste comme chef de police, on m'a demandé s'il y avait du profilage racial, et j'ai reconnu qu'il y en avait. Il semblerait que j'ai été le premier au pays à l'admettre. Je crois bien sincèrement qu'il est impossible de faire quoi que ce soit au sujet d'un problème si l'on n'en reconnaît pas d'abord l'existence.

Nous avons immédiatement entrepris... Je voulais par exemple créer un service de police se caractérisant par sa diversité, car Toronto est la ville ayant la plus grande diversité au monde. J'ai donc instauré une politique en vertu de laquelle la moitié des gens que nous allions recruter seraient des femmes ou des membres des communautés racisées. Nous ne sommes jamais descendus sous la barre des 54 %. Nous avons mis en place dans différents secteurs des programmes complets de formation visant à contrer les préjugés et à sensibiliser les gens à la diversité. Nous avons cerné tous les postes au sein de notre organisation pouvant mener à un poste de direction par la voie d'une promotion, et nous nous sommes assurés que nos employés issus de la diversité avaient pleinement accès aux possibilités de formation et aux expériences professionnelles pouvant leur permettre d'aspirer à une telle promotion. Lorsque j'ai quitté le Service de police de Toronto au bout de 10 ans, la moitié des membres de mon commandement étaient issus de la diversité et la moitié étaient des femmes.

Mme Karen Vecchio: Formidable.

Diriez-vous que cette diversité sur laquelle vous pouviez compter au sein du Service de police de Toronto vous a permis d'éliminer le racisme ou tout au moins de le réduire? Quels résultats concrets avez-vous obtenus à ce chapitre pendant votre mandat?

L'hon. Bill Blair: Il faut reconnaître d'abord et avant tout que les gens que nous recrutons sont des êtres humains, et que le racisme et les préjugés sont des faiblesses humaines. Je n'aurais pas la présomption de vous dire que nous avons éliminé le racisme, mais nous avons su créer au sein du Service de police de Toronto une très solide culture de respect pour la diversité et pour l'inclusivité dans notre ville.

Nous avons offert des exemples de leadership très forts aux gens de Toronto. Nous avons travaillé sans relâche auprès des différentes communautés ethniques. Comme je l'indiquais tout à l'heure, nous avons fait beaucoup de travail de sensibilisation sur le terrain. Nous avons au sein des différentes communautés racialisées des comités consultatifs qui nous ont aidés avec le recrutement, la mise en place de nos politiques et la conception de notre formation.

Je pense que nous avons réalisé des progrès considérables. Je n'irais toutefois jamais jusqu'à dire que la question est réglée.

Mme Karen Vecchio: Pensez-vous que les choses se sont détériorées? Si l'on compare 2020 à 2010, quels changements avez-vous pu observer dans l'une des villes les plus diversifiées au Canada et dans le monde?

L'hon. Bill Blair: Nous avons observé la montée d'un groupe de leaders beaucoup plus diversifié dans les cadres policiers, non seulement à Toronto, mais partout au pays. Cela se voit de nombreuses façons. Nous avons vu le rôle des femmes dans les forces de police s'agrandir et évoluer, par exemple, ainsi que celui des gens ayant grandi dans des communautés diverses.

Dans le passé, lorsque j'incluais des gens autour de ma table de commandement qui savaient ce que c'était que d'être un immigrant et de subir l'inégalité, et je leur demandais leur avis sur des décisions importantes que nous devions prendre pour le maintien de l'ordre dans la ville de Toronto. Nous avons pu ainsi offrir des services grandement améliorés aux personnes de cultures diverses à la lumière des perspectives variées.

• (1755)

Mme Karen Vecchio: Vous avez indiqué également que 17 personnes ont collaboré à l'élaboration de la politique.

L'hon. Bill Blair: Ce n'était pas n'importe qui. C'étaient des représentants de divers groupes communautaires et culturels de la ville.

Mme Karen Vecchio: Merci.

Le président: Monsieur Iacono, vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Angelo Iacono (Alfred-Pellan, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président.

Monsieur le ministre, votre lettre de mandat souligne que l'une de vos priorités est de veiller à ce que tous les employés responsables de la sécurité et de l'application de la loi aient accès à la formation sur les préjugés inconscients et les compétences culturelles.

Pouvez-vous nous dire où en est cette formation sur les préjugés inconscients?

[Traduction]

L'hon. Bill Blair: Des programmes sont offerts par les forces de police et la fonction publique, mais je reconnais qu'il reste encore beaucoup à faire pour que la formation soit offerte à tous nos employés.

M. Angelo Iacono: Monsieur le ministre, il faut éliminer le racisme systémique, non seulement dans la GRC, mais également dans le cadre de ses activités et dans nos collectivités partout au pays. Il existe un écart énorme entre les acteurs de chaque côté dans le système. Aucun effort de communication ou de médiation ne semble permettre un rapprochement. Il nous faut des changements audacieux.

Comment pensez-vous relancer le système au sein de la GRC et à l'échelle communautaire en même temps, afin de combler les écarts et créer un milieu plus harmonieux?

L'hon. Bill Blair: Tout d'abord, j'essaie de ne pas trop me décourager, car j'ai vu des exemples extraordinaires à divers endroits du pays. Des dirigeants autochtones et des membres des collectivités m'ont raconté des histoires fort encourageantes sur leurs rapports avec les agents de police qui sont à leur service.

J'ai parlé notamment au chef national l'autre jour. Nous avons discuté du maintien de l'ordre, et il m'a dit que trois de ses frères sont agents de la GRC. J'ai parlé à l'un des chefs régionaux des Territoires du Nord-Ouest qui m'a décrit le travail des gendarmes spéciaux et des agents de sécurité communautaire et le rapport extraordinaire qui s'était établi entre la GRC et les membres de sa communauté. On en retrouve de beaux exemples au Yukon et à d'autres endroits au Canada.

Je crois que nous devons nous inspirer du travail formidable réalisé et des liens qui se sont tissés. Cela ne veut pas dire que nous pouvons nous reposer sur nos lauriers ou que c'est parfait, mais il y a des signes encourageants, car nous avons des gens compétents qui travaillent dans des collectivités positives et qui font un travail extraordinaire. Nous devons leur fournir les soutiens nécessaires, et cela ne veut pas seulement dire des fonds, des ressources humaines et autres et de l'équipement. Il faut également de solides structures de gouvernance et systèmes de reddition de comptes et de transparence.

Il n'y a rien de plus important que la confiance dans les rapports entre la police et les citoyens. Il faut être digne de cette confiance, et cela comporte de nombreux éléments importants, dont la reddition de comptes et la transparence. Les gens doivent fournir la preuve de leur engagement au service et de leur volonté de protéger les gens, comme ils ont prêté serment de le faire.

J'en ai de beaux exemples, mais il y a d'autres endroits où nous avons encore du chemin à faire.

M. Angelo Iacono: Avons-nous un plan d'action pour retenir ces exemples auxquels vous faites référence et remanier le système afin d'encourager une meilleure interaction entre la GRC et les collectivités? Vous avez indiqué plus tôt que les programmes sur la diversité et l'inclusion existent déjà. Sont-ils à jour? Conviennent-ils à l'heure actuelle? Tiennent-ils compte du Canada d'aujourd'hui, avec sa mosaïque culturelle et les diverses demandes et attentes?

L'hon. Bill Blair: Je peux dire haut et fort que certains sont formidables, mais il reste encore beaucoup de travail à faire. Nous reconnaissons tous qu'il reste beaucoup de pain sur la planche.

Nous travaillons d'arrache-pied sur certains dossiers dans mon ministère. J'ai déjà communiqué avec les dirigeants autochtones du pays. Nous avons eu de nombreuses discussions positives et importantes sur la création d'un nouveau cadre législatif pour les services policiers autochtones à l'échelle du pays, afin de les rendre essentiels. Ce n'est pas un projet qui sera élaboré ici à Ottawa et imposé aux collectivités ailleurs au pays. Ce sera le fruit d'une collaboration.

Nous travaillons avec les dirigeants autochtones, mais nous entretenons également des dialogues importants avec les collectivités qui ont une histoire positive ainsi que des exemples de bons services policiers, afin d'en tirer des leçons et de tenir compte d'une histoire qui n'est pas aussi positive à d'autres endroits, en vue de regagner la confiance nécessaire pour le maintien de l'ordre dans ces collectivités.

• (1800)

Le président: Merci, monsieur Iacono.

J'arrêtera à normalement, mais le bloc et le NPD ont chacun droit à deux minutes et demie. Nous ferons une pause d'une minute ensuite, afin de permettre au ministre de nous quitter. Nous reprendrons après.

Sur ce, c'est le tour de Mme Michaud.

[Français]

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

Un certain nombre d'éléments expliquent la discrimination dont sont victimes certaines communautés.

Sur le site Web de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, on peut observer que le formulaire des plaintes est disponible en seize langues. La barrière de la langue est certainement un élément de discrimination. Il y a 16 langues, dont seulement 13 langues autochtones. Comment se fait-il que ce formulaire de plainte ne soit pas disponible dans toutes les langues autochtones? De quelle façon une personne autochtone qui serait victime de mauvais traitements ou de discrimination peut-elle porter plainte, si elle ne peut même pas avoir accès au formulaire dans sa propre langue?

[Traduction]

L'hon. Bill Blair: Nous avons parlé plus tôt de l'importance de l'accessibilité du système de règlement des plaintes. Chaque Canadien a le droit d'avoir la possibilité de déposer une plainte sans l'aide d'un avocat et dans une langue qu'il comprend.

Je sais que la GRC et la CCETP ont consacré beaucoup d'efforts pour rendre le système aussi accessible que possible. Vous avez mentionné le fait de faire traduire les formulaires dans de nombreuses langues autochtones. Il reste du travail à faire et la traduction en fait partie.

[Français]

Mme Kristina Michaud: Monsieur le ministre, le rapport annuel de 2018-2019 de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC faisait état d'une augmentation de 13 % par rapport à l'année précédente. Dans la plupart des plaintes, on parle d'arrestation injustifiée, de négligence du devoir, d'attitude répréhensible, d'usage impropre d'un bien, de recours abusif à la force.

Vous parlez de mesures qui ont été mises en place depuis un certain nombre d'années, comme des formations sur la diversité culturelle. Qu'est-ce qui explique, dans ce cas, l'augmentation du nombre des plaintes?

[Traduction]

L'hon. Bill Blair: On peut toujours, en examinant le nombre de plaintes et la hausse de celles-ci, en conclure qu'il s'agit d'un problème grandissant. J'espère également que c'est le résultat d'une meilleure sensibilisation et d'une confiance accrue à l'égard du système de règlement des plaintes.

Je serais plus inquiet s'il n'y avait aucune plainte, car nous savons que les interactions entre la police et les membres du public ne se déroulent pas toujours harmonieusement et que les gens peuvent être très insatisfaits du service ou du résultat. Il faut donc s'assurer que le système de plaintes existe et est accessible aux Canadiens, et que leurs plaintes sont traitées dans les délais les plus brefs, ce qui est dans l'intérêt du public et de l'agent de police.

Je sais, bien sûr, que la commissaire surveille de très près le système et si les plaintes d'une certaine nature commencent à augmenter, elle réagit rapidement et en tient compte dans la formation, les politiques et les systèmes de reddition de comptes.

Le président: Merci, madame Michaud.

Monsieur Angus et monsieur Blair, vous qui êtes volubiles, avez deux minutes et demie.

M. Charlie Angus: Merci, monsieur le président.

Alors que nous parlons de prendre au sérieux le racisme systématique au Canada, nous nous inquiétons du fait que le gouvernement fédéral a toujours eu comme politique de ne pas recueillir des données sur la race, sous le prétexte que nous ne sommes pas un État raciste et que tout le monde bénéficie du même traitement.

Puisque nous tenons cette séance, nous savons que le même traitement n'est pas accordé à tous. L'incidence de la violence dirigée contre les personnes autochtones et les membres des communautés racisées et noires est beaucoup plus élevée. Allez-vous recommander que la GRC recueille des données sur la race, afin que nous puissions mieux comprendre comment la violence a lieu?

L'hon. Bill Blair: Oui, monsieur. Je sais, de par mon expérience encore une fois, et cela remonte à 30 ans, que la police a utilisé des données sur la race de façon inappropriée. Cela a eu comme conséquence fort négative de stigmatiser des gens, des Canadiens, et la pratique a été interdite à Toronto pendant de nombreuses années.

M. Charlie Angus: Rapidement, car j'ai peu de temps, comment faut-il procéder? Comment trouver le juste équilibre afin de recueillir des données qui permettent une reddition de comptes sans cibler quiconque?

L'hon. Bill Blair: À mon avis, il faut se pencher sur la collecte et la disponibilité des données sur la race. Il nous faut ce renseignement afin que nous puissions prendre des décisions sur les collectivités dans lesquelles il faut investir, ainsi que là où il faut investir dans les jeunes et apporter des changements au système judiciaire pénal.

Ces données sont nécessaires et précieuses, mais j'y attache une mise en garde. Il faut s'assurer d'éviter toute utilisation non prévue. Je prône la collecte de données désagrégées sur la race, afin de nous aider à prendre les décisions importantes pour aider les collectivités et les jeunes.

• (1805)

M. Charlie Angus: Madame la commissaire.

Comm. Brenda Lucki: Oui, et comme le ministre l'a dit, avant, lorsque nous avions ces données qui devaient être libres de préjugés, on nous a dit que nous n'avions pas le droit de les recueillir. Maintenant, nous disons que ces données doivent être un moyen efficace d'apporter des changements nécessaires pour lutter contre le racisme, et il faudra se pencher sur la possibilité de les recueillir afin d'être en mesure de définir les disparités raciales, leur existence et comment les éliminer. Je me suis engagée à travailler avec le commissaire à la protection de la vie privée sur cet enjeu.

M. Charlie Angus: Vous travaillerez avec le commissaire à la protection de la vie privée?

Comm. Brenda Lucki: Oui, absolument.

M. Charlie Angus: D'accord. Merci.

Le président: Je tiens à remercier le ministre d'avoir comparu aujourd'hui.

Je vais suspendre la séance pendant une trentaine de secondes seulement, car il me semble que le ministre peut quitter la salle sans aide.

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

Le président: La séance reprend.

Comme nous pouvons voir à l'écran, une troisième personne est présente virtuellement.

Madame la commissaire, merci d'être venue. Que les membres du Comité soient d'accord ou non, je vais prolonger la réunion un peu, car le transfert a pris un certain temps. Je crois que c'est important. Tout le monde a consacré beaucoup d'efforts pour assister à la réunion, et je sais que les membres veulent vous poser beaucoup de questions.

Sur ce, madame la commissaire, je vous demanderais de faire votre déclaration et de présenter les gens qui vous accompagnent.

Merci.

• (1810)

Comm. Brenda Lucki: Merci, monsieur le président.

Je suis accompagnée de M. Dennis Daley, commissaire adjoint des Services de police contractuels et autochtones. On voit également à l'écran Mme Gail Johnson, dirigeante principale des Ressources humaines, en poste depuis huit mois probablement, donc essentiellement une nouvelle recrue.

Bonsoir.

[Français]

Je vous remercie de m'avoir invitée à vous entretenir de ces questions cruciales.

[Traduction]

J'aimerais souligner que nous nous trouvons sur le territoire non cédé de la nation algonquine.

Les dernières semaines ont été extrêmement difficiles pour les Canadiens, les communautés autochtones, la communauté noire, les communautés racisées et les policiers. Ces événements ont déclenché un dialogue crucial au pays. Je suis à l'écoute et les appels à l'action ont été entendus. Dans ce mot d'ouverture, j'entends préciser les efforts de modernisation en cours à la GRC dans la foulée des événements récents.

Lorsque j'ai été nommée commissaire il y a deux ans, j'ai déclaré: « J'entends remettre en doute les idées reçues et demander des explications pour comprendre les raisons derrière notre mode de fonctionnement. Cela signifie qu'aucun effort ne sera ménagé, et que nous poursuivrons notre travail jusqu'à ce que tous les problèmes à régler soient débusqués. »

[Français]

Les deux dernières semaines ont donné à la GRC une occasion sans précédent de faire progresser les changements et d'intensifier ses efforts.

[Traduction]

Nous avons raffermi notre résolution à faire changer les choses et accentué nos démarches pour servir, protéger et refléter toutes les communautés; réaliser la réconciliation avec les communautés autochtones racisées; renforcer nos liens fondés sur la reconnaissance des droits, le respect, la confiance mutuelle, la collaboration et le partenariat. Notre organisation n'est pas parfaite, mais nous continuerons d'apprendre, de grandir et d'évoluer.

Comme je l'ai dit directement à mes agents dans un message vidéo il y a quelques jours, malgré le fait que ce soit difficile, il faut entretenir un dialogue constructif si nous voulons renforcer la confiance des Canadiens. Les communautés autochtones, noires et racisées, y compris celles qui sont représentées dans la GRC, ont connu une profonde douleur et ont souffert des iniquités du racisme systémique. J'aimerais affirmer ici, devant le Parlement, que je suis vraiment fière d'être à la tête des quelque 30 000 employés de la GRC qui ont toujours ma plus grande estime pour ce qu'ils accomplissent chaque jour afin de servir les Canadiens avec dévouement et professionnalisme. Ils le font dans un esprit d'équité et par désir de protéger les personnes les plus vulnérables aux quatre coins du pays et dans le monde entier.

Permettez-moi d'ajouter que nous sommes déterminés à relever et à supprimer toute forme de racisme et de discrimination au sein de notre organisation. Les employés et leurs familles m'ont dit être démoralisés par les propos hostiles tenus à l'égard de la police qui mettent injustement tout le monde dans le même bateau. Toutefois, reconnaître que le racisme systémique dans la Gendarmerie ne revient pas à dire que tous les employés sont racistes. Il s'agit plutôt de reconnaître les façons dont une organisation crée ou maintient des iniquités raciales, souvent causées par des préjugés subtils et involontaires dans les politiques, les pratiques et les processus institutionnels qui privilégient ou désavantagent certains groupes.

J'ai discuté avec de nombreuses personnes, et ce que j'ai appris, ainsi que mes réflexions par la suite, me permettront de renforcer mon organisation. J'ai discuté avec des leaders autochtones, dont le sénateur Murray Sinclair, qui a suggéré que nous nous penchions sur le recrutement et sur la formation. J'ai également parlé à Mme Marion Buller, la commissaire à l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, qui m'a parlé de notre engagement à collaborer avec les communautés et à apprendre de celles-ci pour réellement accomplir des progrès dans notre démarche. J'ai écouté les employés autochtones, actuels et anciens, qui m'ont rappelé l'importance de revenir aux racines de la police communautaire et d'être en lien avec les gens que nous servons.

[Français]

Maintenant, la GRC pourra renforcer cette confiance et contrer le racisme systémique.

J'aimerais vous parler de ce que nous avons fait à ce jour.

[Traduction]

J'ai reçu un mandat clair, celui de moderniser et de transformer la culture de l'organisation. En un peu plus de deux ans à peine, nous avons fait des progrès considérables. J'ai reçu des commentaires tant de l'interne que de l'externe, du Conseil national sur la diversité et l'inclusion de la GRC, de mon comité consultatif national sur les Autochtones et de dirigeants communautaires, plus particulièrement des communautés noires et autochtones. J'ai mis sur pied un nouveau groupe consultatif qui se penche sur les expériences vécues par les Autochtones et qui est composé d'actuels et d'anciens employés autochtones de la GRC.

• (1815)

[Français]

Nous nous penchons sur les aspects de la diversité et de l'inclusion dans nos politiques, nos programmes, notre recrutement, notre

formation et nos pratiques, afin de mieux comprendre les obstacles involontaires qui existent et de travailler à les corriger.

[Traduction]

Le leadership fondé sur le caractère est intégré aux pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion. Nous avons ajouté du contenu sur l'histoire des Autochtones à la matière enseignée aux cadets et intégré plusieurs traditions autochtones à celles de la GRC, dont le port par les employés autochtones d'objets culturels, comme la plume d'aigle et la ceinture métisse, lorsque nous revêtons la tunique rouge. Nous avons actualisé nos programmes nationaux de formation en ajoutant notamment une formation améliorée sur la sensibilisation culturelle et une formation sur les préjugés inconscients et sur la prise en compte des effets des traumatismes. Nous avons augmenté la participation de la GRC à des initiatives de justice réparatrice partout au pays.

Pour en faire davantage afin de contrer le racisme systémique, nous redéfinissons nos priorités et améliorons notre plan d'action en vue d'apporter des changements sur tous les plans, que ce soit en matière de recrutement, de formation, de production de rapports ou de reddition de comptes. Il nous faut redoubler d'efforts pour recruter des effectifs plus diversifiés afin d'être plus représentatifs des collectivités que nous servons. Nous nous efforçons d'éliminer de nos processus de recrutement et de formation tout préjugé involontaire qui pourrait avoir des effets néfastes et inappropriés sur certaines couches de la société.

[Français]

Nous revoyons par ailleurs nos pratiques de réinstallation et examinons la possibilité de recourir au recrutement axé sur les lieux, afin que les policiers demeurent dans les communautés où ils ont déjà des liens et des racines.

[Traduction]

Nous avons également continué de nous pencher sur nos modèles de services policiers et de chercher, en collaboration avec les collectivités que nous servons, des solutions qui sont menées à bien pour et par les communautés. La GRC, centrée depuis toujours sur la police communautaire, répond en moyenne à deux millions de demandes de service par année. Il y a recours à la force dans moins de 1 % des cas. Plus de 99 % des incidents sont réglés grâce à la communication et à la désescalade. Pour les rares incidents où il y a recours à la force, notre formation et nos protocoles font en sorte que nous n'utilisons que le minimum de force nécessaire. S'il y a lieu, nous misons sur des techniques de désescalade et d'interventions en situation de crise.

Afin de tenir les employés responsables de leur conduite, nous avons mis en place des politiques opérationnelles exhaustives visant à garantir la transparence, la reddition de comptes et l'ouverture. La profession policière est soumise à un large éventail de mécanismes de reddition de comptes. Il y a la surveillance par les tribunaux ainsi que les enquêtes, les commissions et les examens indépendants. Nous nous consacrons entièrement à améliorer cette grande organisation afin qu'elle en ressorte encore plus performante.

[Français]

Nous sommes, mon équipe et moi, déterminés à accomplir ce travail, et nous faisons des progrès, mais la modernisation est un processus constant.

[Traduction]

Notre but est de faire de la GRC le service de police le plus respecté et le plus digne de confiance au monde, un service de police qui a des liens solides avec tous les Canadiens et, en particulier, les communautés autochtones, noires et racialisées. Nous devons donner plus d'espace aux discussions difficiles et poursuivre celles déjà en cours. C'est l'occasion de prendre les devants et d'apporter un véritable changement, et c'est ce que nous nous sommes engagés à faire.

[Français]

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de vous parler aujourd'hui.

[Traduction]

Je serai ravie de discuter avec vous.

Le président: Merci, madame la commissaire.

Monsieur Uppal, vous disposez de six minutes, s'il vous plaît.

L'hon. Tim Uppal (Edmonton Mill Woods, PCC): Madame la commissaire, je vous remercie d'être présente pour cette étude importante.

Nous tous, ici présents, convenons qu'il y a de nombreuses raisons d'être fiers d'être Canadiens. Nous sommes fiers de notre histoire et de ce qu'est le Canada. Bien sûr, il y a des problèmes dont nous devons nous occuper au pays. Le racisme est l'un d'entre eux, tant les incidents racistes que le racisme systémique. Nous savons tous que le racisme est présent dans nos institutions publiques et privées.

C'est une discussion très importante. Il s'agit d'une bonne occasion d'examiner le problème et d'une bonne occasion pour les législateurs de voir comment nous pouvons faire avancer les choses. En tant que parents, ma femme et moi avons discuté du racisme avec nos enfants. Puisque nous ne pouvons pas les protéger complètement contre le racisme, nous pensons qu'ils doivent comprendre cette réalité et peut-être s'y préparer à mesure qu'ils vieillissent. Bien entendu, les discussions changent, mais elles sont importantes. Le travail que nous accomplissons aujourd'hui vise à améliorer le système pour l'avenir et pour eux.

Pour commencer, je veux simplement vous poser des questions sur la composition de la GRC, sur ses caractéristiques démographiques. Avez-vous des statistiques? En ce qui concerne les origines culturelles, autochtones ou ethniques des membres, savez-vous quels sont les pourcentages, globalement, pour la GRC? Est-ce que ce sont des données que vous conservez? Si vous le faites — ce qui serait important pour le recrutement —, où en était-il y a cinq ans par rapport à aujourd'hui?

• (1820)

Comm. Brenda Lucki: Oui, nous conservons ces statistiques. Je dois cependant préciser qu'elles se fondent sur la déclaration volontaire. Si une personne ne déclare pas elle-même cette information, alors nous n'avons pas ces statistiques.

À l'heure actuelle, à la GRC, pour ce qui est des policiers assermentés, 78 % sont des hommes et 21 % sont des femmes. Les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées représentent respectivement 11,5, 7,5 et 1,6 % des policiers assermentés. Je n'ai pas les données d'il y a cinq ans, mais nos graphiques indiquent que le nombre de femmes, de minorités visibles

et d'Autochtones est à la hausse. Au cours de la dernière année environ, le nombre d'Autochtones a stagné, mais le nombre de membres des deux autres groupes est toujours à la hausse.

L'hon. Tim Uppal: Merci. C'est la composition de tout cela. Quelle est la situation dans les postes de direction?

Comm. Brenda Lucki: C'est une énorme priorité pour moi pendant mon mandat de commissaire. Nous avons 15 commandants de chaque province ou division. Lorsque je suis arrivée, par exemple, il n'y avait qu'une commandante, et maintenant, sur les 15 commandants, 7 sont des femmes. À l'État-major supérieur..., car quand je parle de diversité, je parle également de la catégorie de l'employé pour nous, parce que cela amène des idées et des points de vue divers. À un moment donné, tous les cadres supérieurs étaient des policiers. Maintenant, il y a Mme Gail Johnson, qui est notre dirigeante principale des Ressources humaines. Il y a également une dirigeante principale de l'information. Nous avons une nouvelle dirigeante des finances, qui est en poste depuis lundi. Il y a moi, la commissaire, bien sûr. Les trois personnes que j'ai mentionnées sont des employées civiles. Pour la toute première fois, nous avons également un dirigeant principal de l'Administration, également civil. En fait, l'État-major supérieur compte maintenant plus de civils que de policiers.

L'hon. Tim Uppal: Avez-vous des statistiques sur le nombre d'interactions de la police au Canada, par rapport à celles qui mènent à des plaintes?

J'essaie seulement d'avoir une idée de l'ampleur du problème. Je sais que vous avez parlé du recours à la force. Il ne s'agirait pas seulement du recours à la force, mais de plaintes en général.

Comm. Brenda Lucki: En fait, c'était surprenant, lorsque j'ai entendu les statistiques sur les plaintes. Nous recevons, en moyenne, entre 2 250 et 2 300 plaintes par année, et le nombre est en baisse, en fait. En 2018-2019, il y en a eu 2 317, et en 2019-2020, 2 286.

Je vais seulement vous donner un peu de contexte. Lorsqu'une plainte est déposée, la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, ou CCETP, demande à la GRC d'enquêter en premier lieu et, dans 75 % des cas, le plaignant est satisfait du règlement de sa plainte. À la toute fin du règlement, il est indiqué « si vous n'êtes pas satisfait... ».

Quelqu'un a parlé d'un processus d'appel dans ce régime de plaintes. La CCETP est, en fait, le processus d'appel, car 25 % des plaintes se rendent à la CCETP, et parmi ces dernières, dans 75 % des cas, la CCETP est satisfaite de notre règlement. C'est donc pour 25 % du 25 % qu'il y a désaccord, mais nous approuvons 75 % des recommandations de la CCETP.

• (1825)

Le président: Merci, monsieur Uppal.

Comm. Brenda Lucki: J'ai donné beaucoup de données. J'en suis désolée.

Le président: Nous passons maintenant à M. Anandasangaree, mon deuxième collègue de Scarborough.

M. Gary Anandasangaree (Scarborough—Rouge Park, Lib.): Merci, monsieur le président.

J'aimerais tout d'abord souligner que nous sommes tous réunis sur les terres non cédées du peuple algonquin.

Madame la commissaire, je faisais partie des nombreuses personnes qui étaient très enthousiastes lors de votre nomination il y a deux ans. Les dernières semaines ont été très difficiles, et très difficiles pour les personnes racialisées. Je pourrais nommer de nombreuses personnes, à commencer par M. George Floyd, et bien d'autres personnes au Canada en décrivant les drames qui sont survenus, ces pertes de vie aux mains de la police. Ce qui est très décevant, c'est votre manque de clarté lorsque qu'on vous a interrogé sur l'existence du racisme systémique, et ce qui s'est passé avec votre sous-commissaire en Alberta à cet égard a été tout aussi troublant.

Je pense que ce qui est difficile pour moi aujourd'hui, c'est de comprendre si la GRC, et vous, votre bureau et votre équipe, comprenez l'urgence qui s'est imposée devant nous. Nous sommes à un moment de l'histoire où le monde change. J'ai vu des gens qui manifestaient dans les rues, qui n'étaient jamais sortis auparavant, qui étaient complaisants et qui pensaient que, même s'ils étaient touchés par le racisme, ils ne s'exprimeraient pas à cet égard parce qu'ils avaient peur des répercussions. J'ai vu tant de gens, surtout des jeunes, descendre dans la rue pour exiger que des mesures soient prises.

Comment répondez-vous à cette urgence? Ce n'est pas le recrutement et la formation. Ce sont des éléments importants, mais cela prendra du temps. Comment réagissez-vous pour gagner la confiance du public, en particulier des personnes racialisées, notamment des Autochtones et des Noirs?

Comm. Brenda Lucki: Si cette période de l'histoire ne cause pas un réveil brutal, alors c'est honteux de la part de tout le monde, dont la GRC. Lorsque j'ai dit que j'avais de la difficulté avec la définition du terme racisme systémique, ce n'était pas parce que je ne croyais pas à son existence. Si je regarde les systèmes et les processus qui sont en place... Lorsque je suis devenue commissaire, la première chose que j'ai faite, c'est faire appel à une personne qui est spécialiste de l'analyse comparative entre les sexes plus. Cette personne est présente à la table de notre état-major supérieur pour chaque décision que nous prenons, de sorte que son point de vue est pris en compte. Cela a grandement changé notre processus décisionnel.

J'ai élargi et changé ma perspective en ce sens que le racisme systémique existe au sein de la GRC. J'ai eu une longue discussion avec le sous-commissaire Zablocki qui, encore une fois, ne voulait pas mettre tout le monde dans le même bateau.

Je dois dire que lorsque nous en avons discuté, j'ai demandé à Mme Gail Johnson, qui est à l'écran, de parler de son expérience personnelle à notre groupe de cadres supérieurs et aux membres de notre équipe de gestion supérieure à travers le pays, de sorte que nous puissions mieux comprendre et ne pas nous limiter à notre propre point de vue sur quelque chose que nous avons vécu ou non.

M. Gary Anandasangaree: On parle beaucoup de l'idée de réinventer les services de police. Certains demandent le retrait du financement. Beaucoup de gens le suggèrent, étant donné le nombre d'incidents visant des personnes ayant des problèmes de santé mentale qui sont survenus.

Comment réinventer les services de police? Comment réinventer la GRC pour qu'il soit un service de l'avenir, un service qui puisse réellement servir tous les Canadiens?

Comm. Brenda Lucki: Concernant le retrait du financement, je pense davantage à l'idée de financer tous les services sociaux. Ayant moi-même été policière dans le Nord, je sais que dans de

nombreuses collectivités, il n'y a pas de counselling en matière de toxicomanie. Il n'y a pas de services d'urgence en santé mentale. Lorsque des gens vivent une crise, nous sommes les premiers répondants. Même si les services en question existaient dans ces régions, lorsqu'une personne est en crise, à 3 heures du matin, lorsqu'une personne brandit un couteau et est en crise, ce n'est pas le moment de faire appel à des professionnels de la santé mentale. C'est le moment pour la GRC d'intervenir et d'amener cette personne à se calmer, de l'emmener dans un lieu sûr et de lui apporter l'aide dont elle a besoin. Souvent, ce n'est pas dans la collectivité. En fait, nous les accompagnons dans l'avion et l'emmenons à un endroit où elle pourra obtenir l'aide dont elle a besoin.

Il ne s'agit pas de retirer du financement; il s'agit de financer tout ce qui vient avec. Je pense que nous pouvons mieux travailler avec nos professionnels de la santé mentale. Nous avons un modèle, par exemple, à Grande Prairie, en Alberta. Je le connais, car j'étais responsable de ce district. Un professionnel de la santé mentale faisait partie de l'équipe de désamorçage dans des situations où des gens avaient des problèmes de santé mentale, à Grande Prairie. Cette personne participait à l'appel et restait dans un endroit sûr, mais dès que la situation était sécuritaire, elle intervenait.

Nous devons examiner ces différents modèles et ne pas rester bloqués dans un mode d'intervention traditionnel.

• (1830)

Le président: Il vous reste 30 secondes, monsieur Anandasangaree.

M. Gary Anandasangaree: Merci, madame la commissaire. Je ne crois pas avoir le temps de poser une autre question.

Je tiens à souligner quelque chose au sujet de la santé mentale. Nous avons vu un certain nombre de décès qui ont résulté tragiquement d'une intervention policière, soit dans le cadre de vérifications du bien-être, soit dans le cadre d'un autre événement impliquant une personne ayant un problème de santé mentale, durant laquelle les choses ne se sont pas bien passées. Nous devons absolument réinventer les services de police, non seulement en envisageant de financer d'autres programmes, mais aussi en modifiant la manière dont ils fonctionnent.

Le président: Merci, monsieur Anandasangaree.

[Français]

Madame Michaud, vous avez la parole pour six minutes.

Mme Kristina Michaud: Merci, monsieur le président.

Je vous remercie de votre présence, madame la commissaire.

Dans une déclaration du 12 juin dernier, vous avez affirmé ceci: « Au cours de notre histoire, nous n'avons pas toujours traité les personnes racisées et les Autochtones de façon équitable, et c'est toujours le cas aujourd'hui. »

Vous avez aussi reconnu qu'il y avait du racisme systémique au sein de la GRC. Par contre, la première fois où l'on vous a posé la question, vous avez hésité à l'affirmer. Qu'est-ce qui vous a fait changer d'avis par la suite?

[Traduction]

Comm. Brenda Lucki: Je ne dirais pas que j'ai changé d'avis. Lorsque j'ai parlé du racisme systémique, je pensais à tout ce qui... Je n'examinais pas les choses du point de vue historique, mais plutôt en fonction de la perspective actuelle et je pensais à tout ce que nous avons fait pour l'éliminer, et il reste encore du travail à faire.

J'ai examiné la situation d'un point de vue différent en ce sens qu'il y a des choses dans nos processus de recrutement et d'embauche qui excluent certaines personnes, et je peux donner des exemples.

Ce n'est pas que je niais cela. J'avais du mal avec la définition à ce moment-là, car j'avais entendu différentes définitions du terme. Je l'ai examiné sous un angle différent de celui que j'avais vu, mais je ne dirais jamais que le racisme systémique n'existe pas, et je m'en excuse.

[Français]

Mme Kristina Michaud: Je vous remercie, madame Lucki.

Vous avez également dit que les agents de la police fédérale qui refuseraient d'adhérer aux valeurs fondamentales de la GRC devraient rendre des comptes à cet égard. Avez-vous déjà eu connaissance que certains agents sous votre autorité ne les respectaient pas? La façon dont cela est dit laisse entendre qu'on ouvrirait enfin les yeux sur certains comportements.

Quels comptes les agents devront-ils rendre, si jamais on se rend compte qu'il y a des comportements abusifs?

[Traduction]

Comm. Brenda Lucki: Tout membre de la GRC qui ne respecte pas nos valeurs fondamentales sera tenu de rendre des comptes, un point c'est tout. Nous disposons évidemment d'un éventail de mesures disciplinaires allant des directives opérationnelles au licenciement.

Nous devons chercher à embaucher la bonne personne, à la former correctement pour qu'elle fasse preuve d'empathie et de compassion et qu'elle respecte nos valeurs fondamentales. Nous mettons en œuvre un processus de recrutement basé sur la personnalité afin de nous assurer que nous avons la bonne personne. Il ne s'agit pas seulement de trouver la bonne personne, mais si la formation ne sert à rien, ce ne sera pas utile. Il faut que ce soit de leur arrivée jusqu'à leur départ à leur retraite.

Nous avons lancé un projet pilote sur les principes de base en leadership à la fin de l'année dernière et au début de cette année. Il comprend plusieurs modules, et l'un d'entre eux concerne le racisme, les préjugés inconscients, la gestion des conflits et les conversations difficiles, car nous pouvons avoir des employés formidables, mais s'ils ne sont pas bien supervisés ou dirigés, c'est un autre problème.

Nous devons tenir compte de tous les angles et nous améliorer sur ce plan, mais nous mettons assurément l'accent sur l'ACS+ dans notre recrutement. Nous avons fait une ACS+ complète sur notre recrutement et nous commençons maintenant une ACS+ sur l'ensemble de notre programme de formation des cadets.

• (1835)

[Français]

Mme Kristina Michaud: Le premier ministre a récemment affirmé que les changements que vous aviez déjà commencé à instaurer

au sein de la GRC contribueront grandement à contrer le racisme systémique et à le réduire partout au Canada.

Quels changements ont déjà été mis en place? Quels changements seront mis en place dans les prochaines semaines et les prochains mois pour contrer ce fléau?

[Traduction]

Comm. Brenda Lucki: Lorsque je suis devenue commissaire, j'ai présenté le projet Vision 150, qui nous guidera vers notre 150^e anniversaire, en 2023.

L'accent a été mis sur les personnes au sein de la GRC et de la collectivité. L'idée qui sous-tend cette initiative, c'est que si nous nous concentrons davantage sur les gens, nos opérations se dérouleront mieux et le Canada sera un endroit plus sécuritaire. Nous avons donc mis en place les quatre piliers suivants: nos gens, notre culture, notre gérance et nos services de police. Chaque pilier renferme ses propres initiatives.

Tous ces efforts visent à rendre notre culture plus tolérante, plus inclusive et plus diversifiée, afin que nous devenions le reflet des collectivités que nous servons. Les membres du personnel ont besoin de formation et ils doivent veiller à... Comment pouvons-nous les débarrasser de leurs préjugés inconscients — ou parfois conscients — pendant l'exercice de leurs fonctions? C'est la partie la plus difficile de ce travail, car lorsqu'on exerce des fonctions policières auprès de groupes dans lesquels se reproduit le même type d'incidents, il est très facile de nourrir un préjugé inconscient.

Comment pouvons-nous enseigner aux gens à reconnaître cette situation et à faire preuve d'une plus grande empathie? Nous pouvons, par exemple, intégrer l'exercice des couvertures à la formation qu'ils reçoivent à l'École de la GRC. Le cours sur la culture et l'humilité est aussi très utile. L'adoption d'une approche axée sur la sensibilisation aux traumatismes lors des interventions auprès des victimes a fait partie de nos mesures d'intervention dans le dossier des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées. Nous avons plusieurs mesures dans le cadre de cette approche, et lorsque nous parlons de... Nous avons créé un Bureau national des normes et pratiques d'enquête, afin que ces enquêtes soient traitées de la même façon, peu importe qui sont les victimes ou les criminels.

Nous devons améliorer nos renvois en matière de justice réparatrice afin d'éviter que des personnes se retrouvent dans le système judiciaire, surtout les jeunes. Il faut donc pratiquer la justice réparatrice avant que des accusations soient portées. Nous devons donc améliorer les renvois.

Le président: Malheureusement, votre temps est écoulé, madame Michaud.

Monsieur Angus, vous avez six minutes. Allez-y.

M. Charlie Angus: Merci, monsieur le président. Je vous remercie également, madame la commissaire.

La fin de semaine dernière, dans ma petite ville, 400 personnes ont participé à une marche pour le mouvement Black Lives Matter. Nous vivons une période de grande transformation, et je dois pouvoir regarder ces personnes en face et leur dire qu'elles peuvent être convaincues qu'on les écoute partout dans le monde et que des changements se produiront.

Quant à vous, vous devez pouvoir dire à vos policiers que lorsque des enjeux complètement inacceptables sont traités de manière transparente, cela renforce le moral de tout le personnel. Il faut vraiment réussir à dépasser l'étape des belles paroles et mettre en œuvre des mesures concrètes que nous pourrions mettre en évidence.

J'aimerais donc vous poser quelques questions à cet égard, car lorsqu'un incident se produit, nous devons savoir que le processus en place peut le traiter et que peu importe le résultat, nous pourrions nous en servir pour démontrer comment l'enquête s'est déroulée.

J'ai rencontré les membres de la famille de M. Colten Boushie et j'ai beaucoup appris. J'ai été informé du traumatisme vécu par sa mère, qui a essentiellement été traitée comme une complice lorsque son fils est décédé, et j'ai appris que les preuves et le corps du garçon avaient été laissés dehors, sous la pluie, pendant 24 heures, ce qui a ruiné l'action en justice. Certains membres de la GRC ont affirmé, dans un groupe sur Facebook, que M. Colten Boushie méritait ce qui lui était arrivé.

Ce sont les allégations que nous avons entendues au tribunal. La Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada a examiné l'affaire — vous avez reçu le rapport —, mais lorsque j'ai parlé à des conseillers autochtones de la Division F, ils n'avaient rien entendu sur l'avis de la GRC ou sur les mesures qu'elle comptait prendre à cet égard. Ces conseillers m'ont dit que c'était comme s'ils avaient affaire à un trou noir, et que ce trou noir représente un manque de confiance.

Quand ce rapport sera-t-il publié?

• (1840)

Comm. Brenda Lucki: L'enquête a été lancée en 2016, et nous avons reçu le rapport à la fin du mois de janvier 2020. Ils ont rédigé ce rapport avec beaucoup de soin et ils ont mené une enquête approfondie, et il est donc très important que nous fassions la même chose lorsque nous examinerons ces recommandations.

J'ai personnellement déjà lu le rapport. Habituellement, j'attends que nos analystes l'examinent et le peaufinent, mais je voulais lui donner toute mon attention au début du processus, afin d'éviter les retards inutiles. En effet, souvent, nous lisons le rapport et nous voyons ce que nous avons fait et ce que nous pouvons faire, et il y a beaucoup de travail. Nous nous demandons ensuite si nous sommes d'accord avec les recommandations ou non.

J'ai donc personnellement examiné le rapport. Je n'ai pas de problème avec la plupart des recommandations, car elles nous permettent de devenir un meilleur service de police. Mon objectif est de faire en sorte que le rapport soit publié à l'automne.

M. Charlie Angus: D'accord. Parlons maintenant d'un autre rapport. Il concerne la réponse lourdement militarisée de la GRC face à la collectivité des Premières Nations qui se défendait contre la fracturation hydraulique au Nouveau-Brunswick, il y a sept ans. J'ai été très surpris, car j'ai déjà vu des manifestations autochtones et les interventions de la GRC, et j'ai été stupéfait de voir des équipes de tireurs d'élite armés de fusils de tireur d'élite.

Un rapport a été rédigé sur ces événements qui se sont produits il y a sept ans. Je crois que vous avez été en possession de ce rapport pendant la plus grande partie de votre mandat. Quand ce rapport sera-t-il publié?

Comm. Brenda Lucki: La GRC n'a plus ce rapport. C'est maintenant la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes

qui s'en occupe. Nous avons terminé notre examen de ce rapport, et la CCETP l'a reçu il y a quelques semaines.

M. Charlie Angus: D'accord.

Comm. Brenda Lucki: Ce rapport contient de nombreuses recommandations. Encore une fois, il concerne une enquête sur six ans. Il a fallu étudier deux ou trois téraoctets d'information et nous voulions nous assurer de mener un examen adéquat, car ces gens ne méritent pas moins.

M. Charlie Angus: Je comprends cela. Je présume que le problème, c'est que nous avons vu la situation qui s'est produite au Nouveau-Brunswick se répéter dans le cas des Wet'suwet'en. Encore une fois, la GRC était lourdement militarisée avec des fusils de tireur d'élite. Les policiers ont ciblé des manifestants non armés, et les rapports des commandants de service que nous avons vus mentionnaient la nécessité d'utiliser une « force dominante pouvant être mortelle ».

Nous sommes au milieu d'une discussion sur la démilitarisation et le désamorçage de situations dans lesquelles les gens font face à des fusils de tireur d'élite, comme cela s'est produit au Nouveau-Brunswick. Toutefois, le rapport sur les événements du Nouveau-Brunswick n'a toujours pas été publié, et on n'a rien fait au sujet de la situation des Wet'suwet'en. Comment puis-je retourner dans les collectivités autochtones pour dire aux gens qu'il ne s'agit pas d'une force d'occupation qui les menacera s'ils défendent leurs terres?

Les fusils de tireur d'élite et la force dominante pouvant être mortelle ne représentent-ils pas une situation beaucoup plus militarisée qu'elle le devrait dans le cadre d'une relation de nation à nation?

Comm. Brenda Lucki: Je peux affirmer qu'aucune force n'a été utilisée contre les gens dans le cadre de notre réponse aux manifestations autochtones qui ont eu lieu dans le Nord de la Colombie-Britannique. Des personnes ont été arrêtées.

M. Charlie Angus: Mais laissez-vous entendre que l'utilisation de fusils de tireur d'élite est acceptable?

Comm. Brenda Lucki: Nous avons fait un travail sans précédent pour établir des liens avec cette collectivité et les chefs héréditaires et nous avons eu de nombreuses discussions. C'était donc une réussite sur le plan opérationnel.

M. Charlie Angus: Dans ce cas, pourquoi était-il nécessaire d'invoquer la « force dominante pouvant être mortelle »? Selon la définition de « mortelle », une telle force peut entraîner la mort.

Comm. Brenda Lucki: Lorsque nous utilisons certains types de ressources, par exemple, lorsque nous avons des représentants de l'ordre public, ces gens ne sont pas armés. Ils n'ont pas d'arme, mais juste au cas où quelque chose arriverait ou n'irait pas comme prévu, ils doivent être protégés, et ils ont donc ce qu'on appelle une surveillance armée...

M. Charlie Angus: Certainement, mais n'est-ce pas la différence entre la surveillance exercée par les tireurs d'élite et les policiers qui n'ont que leur arme de poing habituelle, comme dans le cas d'un incident ordinaire?

Comm. Brenda Lucki: L'équipe spécialisée, c'est-à-dire l'équipe d'intervention d'urgence, était à l'arrière-plan. Il y avait des agents en uniforme et armés qui surveillaient la situation.

M. Charlie Angus: D'accord. Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie.

Monsieur Morrison, vous avez cinq minutes.

M. Rob Morrison: Merci, monsieur le président.

J'aimerais remercier Mme Johnson et M. Daley d'être ici aujourd'hui. J'aimerais également remercier la commissaire d'être restée une heure de plus.

J'ai deux questions; l'une concerne les ressources humaines et l'autre les services de police contractuels.

Madame la commissaire, vous avez soulevé l'une de mes préoccupations liées à l'embauche du personnel approprié. Le ministre a soulevé un point semblable lorsqu'il a parlé de l'embauche de personnes qui comprennent la diversité culturelle dans les collectivités. Ce qui me préoccupe, c'est que lorsque vous recrutez des personnes qui comprennent et reconnaissent la diversité culturelle et qui souhaitent reconnaître les petites collectivités, par exemple, le processus d'embauche de nouvelles recrues pour la GRC ne serait-il pas beaucoup plus efficace si les provinces et les territoires s'en chargeaient, car ils pourraient se fonder sur les priorités régionales?

Je sais comment le système fonctionne, mais je vous demande s'il serait préférable de fonder le processus d'embauche sur un système de points qui conviendrait à chaque province plutôt qu'à Ottawa.

• (1845)

Comm. Brenda Lucki: Vous soulevez un excellent point. Nous examinons actuellement un projet, car nous avions autrefois un programme de gendarmes spéciaux, par exemple, dans lequel des membres de la collectivité pouvaient suivre une formation adaptée et retourner ensuite dans leur collectivité. Nous nous sommes en quelque sorte éloignés de ce programme, car on nous a dit qu'il s'agissait d'un système à plusieurs niveaux, mais je pense qu'avec les freins et contrepoids appropriés... J'ai discuté avec les représentants des territoires, et ils ont très hâte d'examiner cette possibilité.

Nous avons également un excellent projet de recrutement en cours au Nunavut, par exemple, pour les personnes qui n'ont pas accès à la formation nécessaire pour acquérir certaines des compétences nécessaires pour devenir policier. Nous formons actuellement ces personnes au Nunavut pour les préparer à entrer à l'École de la GRC. Elles n'ont pas souvent accès à la conduite, par exemple, et nous comblons donc cette lacune.

Je pense qu'il doit exister des parcours autres que le parcours traditionnel pour entrer dans la GRC.

M. Rob Morrison: C'est une bonne réponse.

Voici une autre bonne question sur les services de police contractuels.

Étant donné que la GRC n'a pas de norme minimale en matière de services de police contractuels, la GRC a-t-elle déjà envisagé d'établir une telle norme, afin de pouvoir effectuer des examens des services de police en milieu rural, par exemple dans les provinces contractantes pour vérifier si la norme minimale des services de police est atteinte? J'entends tellement souvent parler des tensions et du stress subis par les plus petits détachements et du fait qu'il n'y a pas suffisamment de gens dans ces endroits, mais le seul soutien offert vient de la province. C'est la façon dont fonctionnent ces contrats.

La GRC pourrait-elle établir une norme minimale qu'elle pourrait utiliser pour indiquer à la province que si elle souhaite embaucher

un membre de la GRC à contrat, elle doit avoir un certain nombre de personnes?

Comm. Brenda Lucki: Vous soulevez de nouveau un excellent point, en ce sens que nos renseignements organisationnels ne sont pas très pertinents dans ce domaine.

Nous avons ce qu'on appelle une méthodologie d'affectation des ressources de la police. Déterminer le nombre d'agents de police nécessaires dans une zone donnée exige beaucoup de personnel. Dans un endroit comme Vancouver ou Toronto, c'est très facile à calculer, parce qu'il s'agit d'un seul lieu géographique. Quand on parle du Nord, où quelqu'un doit se rendre en motoneige ou en bateau pour aller s'enquérir d'une plainte, c'est très difficile à calculer en termes de distance et de durée. Il est même possible que les agents doivent prendre l'avion pour se rendre dans une autre collectivité, parce que nous n'avons pas de détachement de police dans chaque collectivité.

Calculer ce ratio exige beaucoup de personnel. Les divisions ne peuvent en calculer que deux par an. Nous avons besoin de meilleurs renseignements pour pouvoir déterminer combien de personnes ou d'agents de police sont nécessaires pour assurer des services de police adaptés dans une collectivité. Absolument.

M. Rob Morrison: D'accord.

En ce qui concerne le système d'examen de la gestion, à la GRC, je ne sais pas pourquoi, mais depuis 2018, les examens de la gestion ne sont plus pratiqués en Colombie-Britannique. Si vous n'avez aucun examen de la gestion, comment pouvez-vous être à même d'aider les détachements ou les unités qui ont besoin de direction?

Prenons le racisme, par exemple. Prenons la diversité. Je ne suis pas vraiment sûr de comprendre le raisonnement justifiant l'arrêt des examens de la gestion. Comment vos équipes de gestion peuvent-elles répondre aux besoins de ces détachements qui ont besoin d'aide, avant l'examen de leur gestion, est-ce à dire que vous êtes dans le pétrin?

Comm. Brenda Lucki: Non, vous avez tout à fait raison. Nous avons besoin de ce niveau de supervision.

M. Rob Morrison: Savez-vous ce qui s'est passé?

Comm. Brenda Lucki: À l'échelon du détachement, si je ne m'abuse, ils ont leur plan annuel de rendement, qui comprend un processus d'assurance de la qualité à l'échelon de l'unité. Ils examinent chaque activité pour voir s'il y a des risques à contrer, et le résultat est censé remonter pour alimenter l'examen de la gestion.

M. Rob Morrison: C'est ce qui oriente l'examen de la gestion.

Comm. Brenda Lucki: Je vais me pencher sur cette question, je m'y engage. Je sais que quand j'étais agente de district, dans trois districts différents, ces examens étaient clairement établis. Même si je n'aimais pas cela, nous le faisions.

Le président: Merci, monsieur Morrison.

Madame Khera, vous disposez de cinq minutes, je vous prie.

Mme Kamal Khera: Je crois que M. Fergus n'a pas encore eu son tour.

Le président: D'accord. Monsieur Fergus, vous disposez de cinq minutes, je vous prie.

[Français]

M. Greg Fergus (Hull—Aylmer, Lib.): Merci, monsieur le président. C'est très gentil de m'accorder cette chance de poser une question.

Je vous remercie beaucoup, madame la commissaire. Nous sommes heureux de vous recevoir ici.

Tout d'abord, j'aimerais dire que je reconnais le travail très difficile que la GRC et tous ses membres font chaque jour. Ce n'est pas facile d'être un agent de police. Ce n'est pas facile d'avoir les projecteurs braqués sur les cas qui font exception, peut-être. Je comprends bien que c'est très difficile, mais c'est le fardeau que vous et tous les membres de la GRC devez porter. C'est normal, dans une démocratie, que nos services policiers aient à subir ce type d'attention.

Je ne veux pas répéter la question de M. Anandasangaree, mais j'ai moi aussi été un peu confondu par votre définition du racisme systémique, lorsque cette question vous a été posée au début de juin. Je crois sincèrement que les gens peuvent changer. On doit leur donner une chance d'évoluer et de changer d'avis. Alors, je vous dis bravo!

En lien avec la question de Mme Michaud, j'aimerais que vous me donniez encore une fois une définition du racisme systémique. Vous avez évoqué la notion de durée et l'historique de la GRC. Vous avez reconnu qu'il y avait du racisme systémique.

Croyez-vous qu'il y ait encore du racisme systémique aujourd'hui au sein de la GRC?

• (1850)

[Traduction]

Comm. Brenda Lucki: Tout d'abord, merci de faire preuve de reconnaissance envers nos membres, parce que cela est important pour eux. Ils travaillent tous les jours d'arrache-pied dans les collectivités qu'ils servent.

Oui, il s'agit tout à fait de racisme systémique. Je peux vous donner quelques exemples que nous avons découverts au cours des années.

Par exemple, nous procédons à une évaluation des capacités physiques requises. C'est la course à obstacles. Il y a un tapis de six pieds et vous devez faire un saut en longueur. Quand nous avons ré-examiné de plus près les épreuves des exigences physiques, les résultats nous ont démontré qu'une personne moyenne pouvait faire un saut en longueur équivalent à sa taille. Alors évidemment, combien de personnes de six pieds embauchons-nous? Il y a des gens dans toutes les cultures qui ne mesurent pas six pieds, y compris beaucoup de femmes, et qui ne réussiraient pas ce genre d'épreuve.

M. Greg Fergus: Il s'agirait là de discrimination systémique, mais je pensais plutôt au racisme systémique.

Comm. Brenda Lucki: Nous avons des questions, par exemple, concernant le test d'aptitude.

Vous savez, je vais peut-être demander à Mme Johnson de répondre, parce que c'est sa spécialité aux ressources humaines. Beaucoup de ces cas ont été soulignés dans notre processus de recrutement.

Le président: Allez-y, madame Johnson.

Mme Gail Johnson (dirigeante principale, Ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada): Merci beaucoup, monsieur le président, de cette question.

Tout d'abord, je voudrais dire que, lorsque nous parlons de racisme systémique, nous entendons par là que des systèmes existant depuis longtemps dans les organisations désavantagent certains groupes autochtones racialisés, ainsi le racisme institutionnel affecte les gens de façons différentes.

Nous avons quelques exemples. Je dirais que si nous examinons notre processus de recrutement et ce qui est exigé de nos employés quand nous essayons de recruter des gens dans le Nord, du fait de l'éloignement des lieux, du besoin d'être en possession d'un permis de conduire, etc., ceux-ci avaient du mal à venir passer le test d'aptitude, à obtenir un permis de conduire, et à quitter leur collectivité pour venir suivre tout l'ancien processus. Nous reconnaissons que cela a désavantagé ce groupe.

Nous avons désormais modifié la façon dont nous exécutons ce processus. Nous l'avons facilité. Nous allons dans le Nord et organisons des activités là-bas, pour qu'ils puissent faire leur demande pour devenir agents de police. C'est un exemple.

M. Greg Fergus: Le ministre a mentionné que, quand il était chef de la police de Toronto, il faisait de gros efforts pour s'assurer que la gestion de la police reflétait la diversité de la ville où il exerçait.

La GRC aurait-elle l'intention de refléter, dans sa gestion, la diversité qui existe au Canada?

Comm. Brenda Lucki: Tout à fait. Nous travaillons très dur pour nous assurer d'augmenter la diversité à tous les échelons. Nous progressons, mais ce n'est pas suffisant.

Nous avons besoin de faire mieux, de promouvoir des gens parmi les employés que nous avons déjà et de les préparer, parce que sinon.... Quant au prochain commissaire de police, si nous ne préparons pas quelqu'un issu de la diversité, comment pourrions-nous proposer des gens qui peuvent représenter nos collectivités?

• (1855)

Le président: Merci, monsieur Fergus.

[Français]

Monsieur Paul-Hus, vous disposez cinq minutes.

M. Pierre Paul-Hus: Je vous remercie, monsieur le président.

Madame la commissaire, au début de la rencontre, j'ai parlé de différents rapports qui ont été publiés au fil des années. Il y a eu deux rapports importants.

Le premier a été publié en 2014 et est intitulé « Femmes invisibles - un appel à l'action : un rapport sur les femmes autochtones portées disparues ou assassinées au Canada ». Dans ce rapport, différentes recommandations concernent la police.

Le deuxième rapport fait 700 pages et a été publié en 2019, à la suite de la grande Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Je ne l'ai pas apporté — on comprendra pourquoi. La recommandation 16.32 de ce rapport demande aux services de police, en particulier à la GRC, de veiller à ce que les Inuits soient représentés parmi les officiers assermentés et le personnel civil.

Avez-vous eu le temps de mettre en branle cette recommandation?

[Traduction]

Comm. Brenda Lucki: Merci de votre question.

Nous avons entamé un processus spécial de recrutement au Nunavut pour les Inuits. Nous avons repéré des gens intéressés par la GRC et nous travaillons avec eux. À l'heure actuelle, ils sont sept. C'est un projet pilote. Sept personnes ont été repérées récemment, en janvier, et nous leur procurons les compétences auxquelles elles n'ont pas accès, comme la conduite de véhicules, ou si elles ont besoin de certaines composantes éducatives qui peuvent les aider à réussir leurs études policières, nous leur offrons ces études au Nunavut avant qu'elles n'aillent à l'École de la GRC. Nous allons examiner chaque étape qui peut être accomplie au Nunavut pour leur permettre de les réussir, et nous les organiserons là-bas plutôt qu'à l'École de la GRC.

Nous envisageons aussi une troupe, et c'est quelque chose que nous avons déjà fait, formée tout particulièrement de candidats inuits ou autochtones du Nord, plutôt que de candidats venant du Sud du 55^e parallèle, parce qu'ils ont des besoins propres, et que c'est très difficile pour des gens qui n'ont jamais quitté leur foyer d'aller tout d'un coup étudier pendant six mois à l'académie de police à Regina.

Encore une fois, il nous faut être flexibles et ouverts à toutes ces différentes options afin d'attirer les personnes les plus diverses.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Je vous remercie.

Ma prochaine question s'adresse à vous ou à Mme Johnson.

On a déjà entendu dire que, parmi les communautés autochtones en particulier, les jeunes ou ceux qui voulaient faire partie des corps policiers subissaient du harcèlement de leur propre communauté. On leur disait qu'ils étaient avec les Blancs et qu'ils étaient des traîtres pour leur communauté.

Ce genre de chose se produit-il encore aujourd'hui?

[Traduction]

Comm. Brenda Lucki: Je ne peux pas dire avec précision s'ils ont été harcelés dans leur propre communauté, mais, et je crois que cela a été mentionné tout à l'heure, c'est une question de confiance en la police. S'ils n'ont pas confiance en la police, peu importe si ces agents proviennent de la même collectivité, ils représentent quand même la police. Ils portent quand même un uniforme. Ils font quand même partie de ce système.

Il faut nous pencher sur cette question, mais il nous faut aussi leur donner les compétences et les connaissances qui leur permettront d'exercer dans leur collectivité, parce que je crois qu'une réponse émanant de la collectivité est meilleure qu'une réponse émanant de la hiérarchie d'Ottawa ou de celle de la GRC.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Je vais profiter de votre présence aujourd'hui pour vous poser une question sur la pandémie de la COVID-19.

Nous sommes encore en pleine gestion de cette pandémie. Les différentes provinces ont commencé le déconfinement. Selon vous, la situation est-elle sous contrôle? Appréhendez-vous une deuxième vague à l'automne?

[Traduction]

Comm. Brenda Lucki: À la GRC, lorsque la COVID-19 a frappé, nous avons pris quelques décisions très difficiles au sein de l'organisation, et elles ont probablement contribué, outre les événements récents, à affecter le moral. Nous avons annulé tous les congés. Nous avons annulé toutes les formations. Les gens devaient rester en isolement pendant 14 jours avant de rentrer dans le Nord, parce que nous avons voulu être aussi responsables que possible et ne pas propager la COVID-19 dans le Nord.

Dans notre organisation, ces décisions difficiles ont rapporté. Des 30 000 employés, seuls 27 ont eu des résultats positifs au test de COVID, dont 17 étaient en première ligne.

Y aura-t-il une seconde vague? Je ne suis pas médecin, mais je ne crois pas qu'on puisse tenir quoi que ce soit pour acquis avec la COVID-19.

• (1900)

Le président: Merci, monsieur Paul-Hus.

Mme Khera est la suivante.

Mme Kamal Khera: Merci, madame la commissaire.

Il y a eu des demandes pour restructurer la GRC, éliminer les services de police à contrat, se débarrasser de la désignation « royale » ou renommer la police afin de se distancer du passé du Canada. La GRC est-elle au courant de ces demandes ou avez-vous actuellement un mécanisme en place pour les examiner?

Comm. Brenda Lucki: Je crois que, dans nos efforts de modernisation, comme je l'ai dit, aucun aspect ne sera négligé et particulièrement celui des services de police contractuels.

Je dois dire, ayant été à ce poste et ainsi exposée à d'autres agences policières dans le monde, que notre devise, même si elle est parfois critiquée, fait l'envie de la plupart des agences policières à cause de la flexibilité et de la souplesse qu'elle nous procure dans les moments de crise.

Je peux vous donner de nombreux exemples. L'un concernait une chasse à l'homme dans le Nord du Manitoba, où nous avons pu amener des ressources de l'extérieur pour ne pas rendre le reste de la province vulnérable à cause du redéploiement de ses ressources. Nous pouvions amener de nouvelles ressources. Il y a eu les incendies à Fort McMurray et le dossier terroriste à Kingston. Cela exige beaucoup de ressources spécialisées, que vous ne pouvez pas vous permettre d'avoir dans toutes les zones. Nous pouvions extraire ces ressources spécialisées de chaque province et les envoyer régler les dossiers, après quoi elles pouvaient retrouver leurs postes respectifs.

C'est un excellent modèle, mais les ressources doivent être réparties en conséquence, et chaque spécialité doit être affectée au dossier correspondant.

Merci de cette question.

Mme Kamal Khera: Merci. Je vais donner le reste de mon temps à M. Greg Fergus.

M. Greg Fergus: Merci beaucoup, madame Khera.

J'ai une brève question à poser. Vous avez dit au début de votre exposé que 99 % des interventions de la GRC n'étaient pas mortelles. Est-ce exact?

Comm. Brenda Lucki: En réalité, il s'agit de 99,9 %.

M. Greg Fergus: C'est 99,9 %, voire plus.

Cela ne nous amènerait-il pas à repenser notre approche? Je veux dire, devrions-nous prévoir ce 0,1 %, ou devrions-nous demander aux policiers d'aborder une situation de manière à calmer les esprits et à désamorcer des situations, ou doivent-ils toujours se rendre sur place, armés et prêts à faire monter la tension?

Comm. Brenda Lucki: C'est une excellente question. Je vous en remercie.

Ils doivent se préparer à toute éventualité, mais vous avez raison. En 2016, nous avons introduit des mesures de désamorçage et d'intervention en cas de crise pour cette raison. Nos appels liés à la santé mentale augmentent de façon exponentielle. Nous avons examiné les statistiques, et il y a près de 10 000 appels uniquement pour des crises de santé mentale.

M. Greg Fergus: Cela dit, mettons-nous trop l'accent sur la GRC ou lui imposons-nous une charge trop lourde pour traiter ce genre d'appels téléphoniques, ou est-il préférable pour nous d'envisager d'autres services mieux financés, tels que des services plus spécialisés en matière de santé mentale ou de toxicomanie qui pourraient travailler en coopération avec la GRC pour répondre à ces situations?

Comm. Brenda Lucki: Dans un monde idéal, je dirais oui.

Lorsque j'étais l'agente de district à Thompson, dans le Nord du Manitoba, on surveillait la moitié de la province, et dans toute cette moitié de la province, il n'y avait pas un seul centre de traitement de la toxicomanie, si bien que les personnes qui avaient besoin de counseling en matière de toxicomanie devaient se rendre dans le Sud. Par conséquent, je dirais que oui, dans un monde parfait, si ces ressources sont disponibles, mais quand on regarde Toronto, Ottawa ou le Lower Mainland, c'est une autre histoire que celle de la majorité des régions où nous faisons régner l'ordre.

Au Nunavut, nous avons sept ou huit détachements de deux personnes, et il n'y a pas de services sociaux. Chaque fois que des services sociaux sont nécessaires, les gens doivent généralement aller à Iqaluit parce que les autres collectivités n'en ont pas. Les policiers sont les premiers répondants pour tous ces services, et c'est la réalité. Ce n'est pas une réalité juste, mais c'est la réalité.

M. Greg Fergus: Puis-je donc supposer que vous conviendrez que nous devons repenser en profondeur la manière de renforcer la sécurité à plus long terme et la compréhension des Canadiens, en examinant qui devrait se spécialiser dans quoi et quelles ressources devraient être affectées en conséquence?

• (1905)

Comm. Brenda Lucki: Il y a beaucoup d'écoles de pensée. Les gens disent que peut-être, lorsque nous recrutons, nous devrions recruter des personnes qui œuvrent dans le secteur des services sociaux et les intégrer aux services de police. C'est une option, soit d'intégrer les services pour assurer une meilleure intervention.

En ce qui concerne notre école de formation, vous avez mentionné qu'elle se concentre sur le désamorçage, si, en fait... Comme je l'ai dit, 0,073 % de nos interventions se font avec une option de recours à la force. Nous devons rétablir l'équilibre au niveau des compétences en matière de désamorçage, de communication et d'établissement de liens avec les personnes en crise.

Le président: Merci, monsieur Fergus.

Madame Michaud, vous disposez de deux minutes et demie. Nous entendrons ensuite M. Angus pour deux minutes et demie.

[Français]

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

Madame la commissaire, avez-vous avec vous les chiffres ou les statistiques des dernières années sur le nombre d'interpellations par la GRC de personnes issues des minorités culturelles ou autochtones par rapport aux personnes allochtones?

[Traduction]

Comm. Brenda Lucki: Non. En fait — et je pense l'avoir mentionné plus tôt, quand le ministre Blair était ici —, on a toujours cru que pour être dépourvu de préjugés, il faut colliger des données sur les races. Nous sommes maintenant en train de repenser que, comme je l'ai dit, pour apporter des changements au sein des communautés marginalisées ou racialisées, nous devons avoir ces données.

Comme je l'ai dit à M. Angus, nous allons travailler avec le commissaire à la protection de la vie privée pour voir comment nous pouvons recueillir et utiliser ces statistiques pour modifier la prestation des services de police.

[Français]

Mme Kristina Michaud: Je vous remercie.

Je pense que cela peut nourrir certains stéréotypes, comme vous le dites, mais en même temps, cela peut documenter des phénomènes comme le profilage racial, par exemple. Qu'en dites-vous?

[Traduction]

Comm. Brenda Lucki: Oui, cela nous aiderait certainement à examiner les disparités raciales et, évidemment, les moyens de les réduire. Ces statistiques seraient cruciales en ce sens.

[Français]

Mme Kristina Michaud: Je vous remercie.

Selon les Comptes publics du Canada de 2019, la GRC a dépensé des sommes assez importantes, voire plus du double que l'année précédente, en règlement de recours collectifs.

Je sais que vous n'avez probablement pas les chiffres avec vous, mais pouvez-vous me parler davantage de l'attribution de ces sommes? Plus particulièrement, la GRC a-t-elle dû indemniser des victimes de violence policière, que ce soit à la suite d'un jugement ou d'une entente à l'amiable?

Que signifie la dépense de ces sommes pour les contribuables?

[Traduction]

Comm. Brenda Lucki: Je n'ai pas ces statistiques.

Une grande partie de nos litiges — pas beaucoup, mais... Par exemple, notre flotte n'est pas assurée. Parce que notre flotte est si grande, ce serait trop coûteux, donc chaque fois que nous traitons un type de collision de véhicule, c'est par l'entremise d'un litige, par l'entremise de cette entente, qui est en fait beaucoup moins cher que de souscrire une assurance. Parce que les policiers conduisent à haut risque, les taux sont élevés, évidemment, même si nous sommes formés pour cette conduite à haut risque. Ce n'est qu'un exemple.

Malheureusement, je n'ai pas les statistiques précises pour vous.

Le président: Merci, madame Michaud.

Monsieur Angus, vous avez deux minutes et demie.

M. Charlie Angus: Nous ne relevons pas de la GRC dans le cadre du Traité n° 9; c'est la PPO et les SNPA, mais nous avons de nombreux détachements de deux personnes avec des jeunes, très idéalistes. Ils vivent dans un grand isolement, assurent des services de police sans soutien pour la santé mentale, au milieu d'une crise des opioïdes, et puis une crise de suicide frappe. Nous voyons des enfants de 9 et 10 ans mourir. La police est toujours là pour s'occuper de ces cas. Nous avons vécu un certain nombre de traumatismes. Nous avons eu un certain nombre de suicides. Les gens n'aiment pas en parler, mais il y a un effet sur la ligne de front.

Qu'avez-vous en place pour assurer la santé mentale des travailleurs qui sont aux premières lignes? Certains des taux de suicide les plus élevés sont dans les collectivités que vous représentez.

Comm. Brenda Lucki: Lorsque nous parlons de la santé mentale et du bien-être de nos membres, nous ne pouvons pas faire assez, absolument.

En fait, nous sommes en train de réaliser une étude longitudinale sur le trouble de stress post-traumatique qui est la première du genre dans le monde. Nous suivons les cadets pendant cinq ans après l'école de formation pour voir ce qui déclenche le trouble de stress post-traumatique afin de mieux prévenir. Nous avons également des cliniciens spécialisés dans les traumatismes liés au stress opérationnel dans chaque province.

Je pourrais peut-être demander à Mme Johnson de poursuivre. Je sais...

• (1910)

M. Charlie Angus: Non, désolé, nous n'avons pas assez de temps.

Comm. Brenda Lucki: Il n'y a plus de temps pour Mme Johnson.

M. Charlie Angus: Je suis désolé.

Les rangers juniors dans notre région sont certainement une bouée de sauvetage, mais je voudrais conclure en abordant les effets de la COVID. Bon nombre de nos collectivités ont dû fermer complètement. Elles ont déployé d'immenses efforts pour prévenir l'entrée de la COVID, mais elles subissaient des pressions énormes. Cela n'a fait qu'intensifier les pressions.

Quelles sont les conditions auxquelles sont confrontés les policiers dans les collectivités qui ferment leurs portes et qui insistent pour instaurer un isolement très strict?

Comm. Brenda Lucki: Lorsque la pandémie de la COVID a commencé, chaque policier qui se rendait dans les territoires devait s'isoler en dehors des collectivités, à Winnipeg ou à Ottawa. Nous ne voulions pas introduire la COVID dans les collectivités du Nord. Cette condition est toujours en place. Tous nos travailleurs humanitaires se sont auto-isolés avant de se rendre dans ces collectivités; absolument.

En ce qui concerne la santé mentale, c'est intéressant; le nombre d'incidents associés à la santé mentale a monté en flèche depuis le

début de la pandémie de COVID. Nous sommes des êtres humains sociaux. Nous avons besoin de socialiser. Quand on nous enlève cette socialisation... Les peuples autochtones ont tenu des cérémonies de distanciation sociale. Personne n'est habitué à cela. Je viens de regarder le mariage de ma soeur sur Zoom samedi. J'ai eu une malheureuse... Mon neveu s'est suicidé durant la pandémie de COVID, et je ne suis pas encore retourné chez moi pour être avec ma famille. Nous n'avons eu aucune célébration, si bien que les effets sont dévastateurs. C'est une situation que nous ne comprendrons jamais complètement, et je suis certaine que ce sera à long terme.

Le président: Merci, monsieur Angus.

J'ai la prérogative de poser une question en tant que président.

La GRC est sur le point de nouer une relation avec le syndicat, ce qui était attendu depuis longtemps. Aux États-Unis, et peut-être même dans d'autres corps policiers au Canada, les syndicats ont souvent été un énorme problème, en particulier pour protéger les agents qui, dans n'importe quelle autre circonstance, auraient dû être mis à pied.

Quelles garanties pouvez-vous donner, en tant que commissaire — voire même en tant que dirigeante des ressources humaines —, que cela ne deviendra pas un problème et que le syndicat est sur la même longueur d'onde, pour ainsi dire, lorsque la GRC a affaire à des agents qui constituent vraiment un problème?

Comm. Brenda Lucki: Monsieur le président, j'aimerais dire que je peux vous fournir quelques garanties. De toute évidence, je ne peux pas, mais notre syndicat met l'accent sur l'établissement de relations. J'ai eu des conversations avec le président de notre syndicat. Malheureusement, le syndicat n'a pas entamé des négociations en raison de la COVID, mais j'ai souligné à maintes reprises que nous avons une occasion sans précédent de faire l'envie de tous les syndicats de policiers du monde, pas juste en Amérique du Nord et au Canada. Nous miserons sur le respect mutuel et nous veillerons à exiger des comptes de nos membres qui doivent rendre des comptes.

Dans le cadre de ces discussions, j'ai dit que nous ne voulons pas être en conflit. J'accepterai des critiques n'importe quand, mais je n'aimerais pas servir de bouc émissaire. Notre relation était fondée sur le respect mutuel, et nous voulons conserver cela. Notre relation avec nos représentants divisionnaires était fondée sur le respect mutuel. Nous avons décidé de collaborer en ce sens pour pouvoir avoir l'un des syndicats de policiers les plus solides et équitables possible.

Le président: Merci, madame la commissaire, et merci à vos collègues.

Voilà qui met fin à notre première réunion sur ce sujet. Je rappelle à tous les partis que les listes de témoins doivent être soumises avant la fin de la journée de jeudi.

Cela vous convient-il? Bien.

Sur ce, 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>