



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

43^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Comité permanent de la sécurité publique et nationale

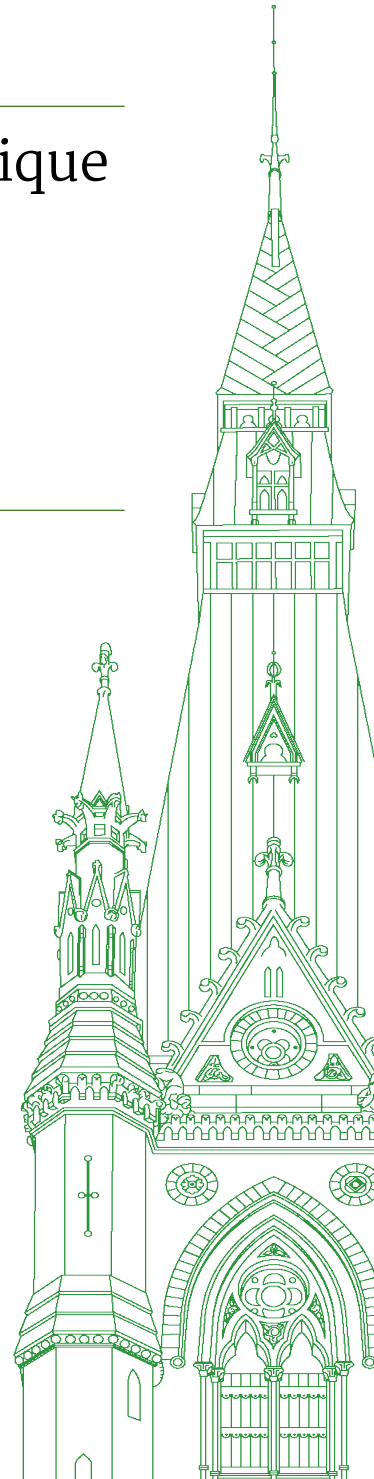
TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 012

PARTIE PUBLIQUE SEULEMENT - PUBLIC PART ONLY

Le vendredi 14 août 2020

Président : L'honorable John McKay



Comité permanent de la sécurité publique et nationale

Le vendredi 14 août 2020

• (1210)

[Traduction]

Le président (L'hon. John McKay (Scarborough—Guildwood, Lib.)): Bienvenue à cette séance qui porte sur l'étude du racisme systémique. Nous accueillons deux témoins: le chef Nishan Duraiappah et le chef Larkin de Waterloo. Messieurs, vous avez chacun sept minutes pour vos exposés.

Je vais inviter le chef Duraiappah à commencer et nous passons ensuite au chef Larkin.

Allez-y, s'il vous plaît, monsieur.

Chef Nishan Duraiappah (chef, Peel Regional Police): Merci, monsieur le président.

Je tiens d'abord à indiquer que je suis venu m'installer dans la région de Peel, qui fait partie du territoire visé par le traité des Mississaugas of the Credit.

Je remercie les membres et le président du Comité de m'avoir invité à participer à la discussion sur le racisme systémique dans les services de police.

Comme vous l'avez dit, je m'appelle Nishan Duraiappah. Je suis un Tamoul d'origine sri-lankaise qui a immigré au Canada. J'ai 25 ans d'expérience dans les services de police et je suis l'actuel chef du service de police régional de Peel, qui assure les services de police à une population de 1,4 million d'habitants. La région de Peel compte le plus fort taux de minorités visibles dans la région du Grand Toronto. Elle englobe les villes de Brampton et de Mississauga, et nous nous occupons du service d'ordre surveillance de l'aéroport international Pearson de Toronto.

Le racisme systémique existe et il est profondément enraciné dans toutes nos institutions publiques depuis 1867. Le racisme systémique nuit continuellement à la prestation des services dans les collectivités que nous servons, ainsi qu'à l'expérience quotidienne des policiers, assermentés et civils, dans leur travail et dans leur vie privée.

En tant que membre du conseil d'administration de l'Association des chefs de police de l'Ontario, l'ACPO, je suis honoré de faire partie d'un groupe de professionnels de la police qui mettent l'accent sur la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que sur l'application d'un cadre des droits de la personne à nos modèles de services policiers.

Partout dans le monde, les membres des corps policiers, civils ou en uniforme, sont équipés, appuyés, formés et gouvernés — ce qui s'entend d'une dimension surveillance — selon une norme qui fait d'eux les meilleurs modèles en matière de maintien de l'ordre et les meilleures personnes à ce titre. En tant que chefs de police, cependant, nous devons aller au-delà de simples affirmations verbales

comme celle-là. Avec un groupe de volontaires, j'apporte des changements audacieux et véritables. Nous comprenons qu'il nous faut faire preuve d'un véritable désir de mettre en œuvre des changements qui permettront d'éliminer le racisme systémique, sans crainte de l'échec. C'est pour cela qu'à la police régionale de Peel, je me suis engagé à passer d'un modèle traditionnel d'application de la loi à un modèle axé sur les droits de la personne qui tienne compte du bien-être public.

J'adopte et je mets en œuvre un ensemble de principes en vertu d'un cadre de changements systémiques. J'ai entrepris un examen des systèmes de toutes nos directives et politiques afin de favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion. Je suis en train de favoriser chez mes policiers un leadership, formel et informel, afin qu'ils soient prêts à lutter contre le racisme sous ses diverses formes, de façon critique et courageuse, peu importe les situations dans lesquelles ils se heurteront à ce problème.

La police régionale de Peel est en train de se doter des capacités techniques nécessaires et de préparer le terrain pour collecter des données fondées sur la race, dont je crois savoir que le chef Larkin vous touchera deux mots. Je vais mettre en place des systèmes destinés à nous permettre de cerner les pratiques discriminatoires, ainsi qu'une série de protocoles pour y mettre un terme. Je m'engage également à établir un cycle de reddition de comptes à l'intention de mon entité de tutelle, soit la Commission des services policiers régionaux de Peel, de sorte à assurer une transparence et une reddition de comptes complètes dans nos activités.

Je suis en train de lancer un plan pluriannuel en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, qui sera exécuté parallèlement au plan stratégique légiféré du service, qui s'étend de 2020 à 2023. De plus, la police régionale de Peel vient de lancer des réseaux de soutien interne pour tous ses membres, y compris pour les personnes racialisées, les membres assermentés et les membres civils.

Nous savons que la reddition de comptes et la surveillance sont essentiels, raison pour laquelle mes services de police examinent et mettent à jour nos systèmes actuels de consultation communautaire afin de les rendre plus inclusifs et davantage en prise avec les positions communautaires constatées sur le terrain, cela de concert avec les partenaires communautaires et les intervenants de la région.

Voilà donc les principales activités à caractère systémiques que mènent les services de police. En tant que chef de police, je suis conscient de pouvoir changer ces choses. Comme je vous l'ai dit, tous les services de police doivent mettre l'accent sur un modèle favorable au bien-être public. Dans ma propre région, j'ai constaté à quel point des lacunes systémiques peuvent se solder par les tragédies auxquelles mes policiers sont confrontés 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Le service de police régional de Peel et notre municipalité régionale, à l'instar de bien d'autres, se sont engagés à faire d'importants investissements dans la sécurité et le bien-être des collectivités. Ce cadre de planification permet de collaborer avec les intervenants communautaires pour créer un modèle de planification multisectorielle destiné à évaluer de façon proactive les besoins et les risques, et qui les aborde parallèlement à la question du soutien communautaire qui précède toute intervention policière ou d'urgence. Pour ce faire, le service de police doit se tourner vers d'autres institutions publiques, y compris dans les secteurs de la santé, de l'éducation, des services sociaux et dans le secteur sans but lucratif.

De plus, l'innovation et la technologie sont essentielles à la réalisation et à l'amélioration de la sécurité communautaire en amont, sans parler du soutien à la collecte et à l'analyse des données. Il faut absolument améliorer la reddition de comptes grâce à une meilleure compréhension de l'origine et des raisons des disparités raciales et autres, ainsi que de la forme qu'elles peuvent revêtir.

En fin de compte, il s'agit d'une solution provisoire, car il faut remanier l'ensemble des systèmes des services sociaux pour s'attaquer tout à la fois à la santé mentale, à la toxicomanie, au logement, à l'itinérance et à l'isolement des aînés, par exemple. Or, le racisme et l'inégalité systémiques sont présents dans tous ces domaines.

À l'instar d'autres chefs de police, je me suis engagé à balayer le racisme systémique qui est au pas de notre porte. Cependant, si toutes les institutions ne s'attaquent pas au racisme systémique, nos efforts pour le démanteler s'en trouveront considérablement entravés, d'autant que le racisme systémique est tout autant inter-système qu'il est propre à chaque système. La seule façon de vraiment le combattre consiste à adopter une approche nationale coordonnée s'appuyant sur une véritable communication et un leadership au niveau d'une multitude de systèmes pour orienter un travail se voulant efficace à terme.

À la Police régionale de Peel, nous appuyons l'Association des chefs de police de l'Ontario quand elle dit que les collectivités s'attendent à de véritables changements de la part des professionnels de la police que nous sommes, qu'elles s'attendent à ce que nous fassions ce qui est juste. Mais voilà, nous savons qu'il ne peut y avoir de justice quand les systèmes sont biaisés ou racistes. Nous devons nous parler honnêtement de toutes ces dures vérités.

Comme l'a dit Angela Davis : « Dans une société raciste, il ne suffit pas d'être non raciste, il faut être anti-raciste. »

Le président: Merci, chef Duraïappah.

Sur ce, nous allons passer au chef Larkin, pour sept minutes. Je vous en prie.

• (1215)

[Français]

Chef Bryan Larkin (chef de police, Waterloo Regional Police Service et membre du Drug Advisory Committee, Association canadienne des chefs de police): Bonjour, mesdames et messieurs.

[Traduction]

Monsieur le président, distingués membres du Comité. À titre de membre du conseil d'administration de l'Association canadienne des chefs de police, je me sens privilégié de me trouver ici, au nom de notre président, le chef Adam Palmer du Service de police de Vancouver.

Permettez-moi de commencer en disant que nous vivons dans un merveilleux pays. Toutefois, aussi magnifique qu'il puisse être, le racisme est une partie insidieuse de l'histoire du Canada qui demeure présente dans nos collectivités à ce jour. Les études qui s'enchaînent, y compris les projets de recherche demandés par le gouvernement, font ressortir que nous avons un problème de racisme systémique au sein de notre appareil de justice pénale qui comprend notre système législatif, les tribunaux et les services de police.

La voix des personnes noires, autochtones et de celles appartenant à d'autres communautés se sont fait entendre lors de rassemblements et de démonstrations pacifiques à travers le pays pour revendiquer des changements dans la façon dont la police offre ses services à la population. Nos collectivités ont exprimé leurs préoccupations quant aux pratiques policières, au racisme systémique et au profilage racial. Les personnes noires, autochtones ou appartenant à d'autres groupes ethnoculturels ont également condamné leur surreprésentation dans le système de justice pénale et la façon dont elles y sont traitées.

C'est un mouvement puissant. Et puis, nous vivons un moment fort, un moment qui arrive après plus d'un siècle de racisme systémique au Canada. Les chefs canadiens estiment que le temps est venu d'apporter des changements significatifs dans toutes les facettes de notre société. La lutte contre le racisme exige une réponse concertée de toute la société, y compris de vos services de police. Il est nécessaire d'adopter une vision et un leadership courageux et audacieux dans nos organisations et dans nos relations avec nos communautés respectives.

Au Canada, l'approche policière a évolué de façon significative au fil du temps. Les services de police ont tissé des relations fortes avec les communautés qu'ils servent depuis des années, passant ainsi d'une emphase sur l'application de la loi à une emphase sur l'engagement et le bien-être communautaires, ainsi que sur la prévention proactive de la criminalité qui reflète de véritables partenariats. Notre association mise sur le développement des cadres progressifs, orientés vers la communauté et ce, à tous les niveaux. Nous croyons que cette approche est l'un des facteurs clés du succès qui nous permettra de faire obstacle au racisme systémique qui a une incidence sur nos membres, nos collectivités, et la confiance du public à l'égard des services policiers.

On parle beaucoup d'améliorations à la santé mentale des policiers et à l'atteinte des objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans les services de police. L'Association canadienne des chefs de police cherche à soutenir un changement réel, de façon significative, au sein des organismes qu'elle représente.

C'est pourquoi, la diversité, l'équité et l'inclusion sont parmi les neuf priorités stratégiques policières nationales qui guident le travail de notre association. D'ailleurs, un comité de l'ACCP dévoué à l'équité, à la diversité et à l'inclusion a été établi en 2018; il se dévoue à soutenir les efforts de l'ACCP et de ses membres quant à la création et à l'amélioration des pratiques qui favorisent la justice, l'équité et l'inclusion par l'entremise de l'identification, de l'atténuation et de l'élimination de tout préjugé implicite et de toute discrimination dans les pratiques et les politiques, de l'élimination des obstacles systémiques, et de la promotion des progrès en matière de diversité inclusive et des droits de la personne au sein des institutions policières de partout au pays.

Pour parvenir aux changements culturels et opérationnels nécessaires, nous croyons qu'il est important d'établir un vocabulaire et d'acquiescer une compréhension commune des concepts clés permettant d'identifier, d'atténuer et de prévenir proactivement le racisme et la discrimination dans nos services de police et lors de nos interactions avec les membres de collectivités que nous desservons. À cette fin, nous avons défini, pour nos membres, le sens à donner aux mots équité, diversité et inclusion dans nos services.

S'agissant de recrutement, de formation et de surveillance, il faut dire que la formation et la surveillance civile policières au Canada sont parmi les meilleures au monde. Il y a lieu de s'enorgueillir des réalisations du Canada dans le domaine policier. Cela étant, il y a encore place à l'amélioration quant aux progrès à réaliser et à la modernisation des services. Reflétant les pouvoirs et l'autorité qui leurs sont accordés, les policiers sont soigneusement sélectionnés et ils sont soumis à une évaluation et à un examen de plus en plus rigoureux afin de s'assurer qu'ils répondent et adhèrent aux valeurs telles que celles adoptées par l'Association canadienne des chefs de police: le courage, l'intégrité, le respect, la transparence, l'inclusivité, l'excellence et la compassion.

• (1220)

Nous misons sur l'amélioration de nos processus de recrutement, d'embauche et de promotion de façon à accroître la qualité de nos recrues et d'accélérer la diversification de nos organisations afin que nous puissions être plus représentatifs et plus sensibles au besoin des collectivités que nous desservons.

Nous avons beaucoup progressé quant à l'intégration de l'imputabilité au sein de nos équipes et nous nous attendons à ce que nos agents fassent preuve de comportements et d'un leadership qui sont professionnels, équitables et inclusifs. Cela dit, nous avons encore du travail à faire.

Nos policiers reçoivent également une formation approfondie qui va bien au-delà des compétences policières fondamentales. La formation englobe un large éventail de techniques sur la sensibilisation culturelle, la sensibilité, et la désescalade. Encore une fois, nous avons réalisé des progrès, mais nous sommes ouverts à de nouvelles approches et nous favorisons une amélioration continue. Ceci nécessite un investissement et l'implication des collectivités dans nos programmes de formation et nos processus afin de comprendre ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, et de savoir où nous pouvons nous améliorer.

Une fois embauchés et formés, nos policiers sont soumis à une surveillance civile indépendante et à une imputabilité qui sont plus élevés que pour quasiment n'importe quelle autre profession. Encore une fois, il y a place à l'amélioration.

Il est fondamental de collecter des données fondées sur la race. Nous devons cheminer sur la voie du changement et savoir comment accomplir des progrès. Le problème est que nous ne disposons actuellement pas des données nous permettant de définir avec exactitude la portée et l'ampleur de l'enjeu du racisme systémique au Canada. La collecte de données sur l'identité autochtone ou ethnoculturelle a fait l'objet de moult discussions. Le mois dernier, l'ACCP a émis une déclaration commune avec Statistique Canada qui annonçait notre engagement à travailler ensemble pour combler ce manque d'informations pour la communauté judiciaire et le public Canadien qui sont déterminés à faire avancer le dossier sur l'équité raciale.

Ensemble, nous travaillerons avec la communauté policière et des organismes clés afin de permettre à la police de recueillir des statistiques au sujet des victimes et des auteurs présumés mentionnés dans des dossiers policiers ou criminels, qui précisent le contexte et évitent la stigmatisation des communautés. Nous croyons que cette initiative nous aidera.

Que le racisme soit individuel ou systémique, il blesse, il est inexcusable, et il ne saurait être toléré par les responsables des services de police canadiens. Pour faire obstacle au racisme, nous devons adopter une approche qui englobe toute la société. Des améliorations sont nécessaires au sein de la police, mais vos chefs de police sont déterminés à apporter des changements positifs.

Le président: Merci.

Voilà qui met fin à nos deux exposés de sept minutes. Pour la série de questions de six minutes, nous commençons par M. Paul-Hus qui sera suivi de Mme Khera, de Mme Michaud et de M. Harris.

Vous avez six minutes, monsieur Paul-Hus.

[Français]

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

Je vous remercie, messieurs, d'être avec nous aujourd'hui.

Ma première question s'adresse à vous, chef Larkin. Vous avez parlé de formation. Actuellement, dans plusieurs pays du monde, les compétences préalables pour être policier incluent une formation de premier cycle universitaire. Au Québec, elle est de niveau collégial. J'imagine qu'au Canada, c'est un peu la même chose pour ce qui est de l'entrée directe à la GRC.

Recommandez-vous de modifier la formation pour que les policiers aient un niveau d'éducation supérieur?

[Traduction]

Chef Bryan Larkin: Merci beaucoup, monsieur Paul-Hus, et merci de vos commentaires.

L'Association canadienne des chefs de police appuie sans réserve l'enseignement supérieur. Bien que les services de police et la possibilité de devenir policier soient inscrits dans les lois provinciales, nous croyons qu'il est possible d'envisager un cadre national en ce qui concerne l'unification des normes de formation et des exigences du système pour intégrer les services de police.

En Ontario, il suffit d'avoir un diplôme d'études secondaires pour devenir policier. Bien sûr, de nombreux services de police de la province encouragent les études postsecondaires, et nous faisons un suivi auprès de nos membres qui vont au Collège de police de l'Ontario. Nous avons un système d'éducation provincial pour nos recrues. Plus de 90 % des jeunes qui entrent maintenant dans la police ont fait des études postsecondaires, mais nous croyons possible de mettre l'accent sur la formation des policiers. Chaque année, l'Association canadienne des chefs de police envoie des dirigeants partout dans le monde pour étudier d'autres systèmes de police.

Nous avons vu à quoi ressemblent certains systèmes ailleurs dans le monde, où un niveau d'étude supérieur et où une formation solide permettent d'améliorer le niveau des services de police dans les collectivités. Nous estimons que cette recommandation est valable. Nous serions prêts à travailler avec le gouvernement et Sécurité publique pour faire progresser les normes nationales de formation.

• (1225)

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Ma deuxième question et la suivante. Actuellement, selon Statistique Canada, il y a une diminution du nombre de policiers, au Canada, proportionnellement à la taille de la population. Ainsi, il y a un certain nombre de policiers pour mille habitants. Or, depuis 10 ans, on constate une diminution de ce nombre.

Pouvez-vous nous expliquer cela? Par ailleurs, cela préoccupe-t-il votre association?

[Traduction]

Chef Bryan Larkin: Au Canada, nous avons assisté à la modernisation des services de police municipaux. De nombreux services de police au pays ont fait l'objet d'une civilisation ou d'une professionnalisation de leurs effectifs civils. De nombreux services ont analysé les coûts et les répercussions financières des services de police.

Il faut souligner que le Canada a l'une des plus faibles proportions de policiers par habitant de tous les grands pays du monde. Nous en constatons régulièrement les effets négatifs sur le taux de criminalité, particulièrement dans les grandes villes du pays, comme dans l'Ouest et surtout en Ontario, où les crimes violents continuent d'augmenter et vont à l'inverse de la tendance nationale des dernières décennies. Ce phénomène tient notamment au fait que les différentes organisations concernées sont appelées à remplir des tâches très différentes. Traditionnellement, les policiers se limitaient à leur rôle au sein des services de police, mais d'autres organisations ont commencé à retenir les services des corps policiers, comme le centre des télécommunications, les médias et les services d'information publique, ou encore les services d'approche communautaire. En Ontario et en Colombie-Britannique, par exemple, de nombreux corps policiers comptent dans leurs rangs des infirmières en santé mentale qui émergent au budget de la police.

C'est l'un des problèmes. Nous constatons une diminution de notre capacité à déployer nos effectifs policiers. C'est toujours une source de préoccupation, mais cela montre bien que les dirigeants des corps policiers sont prêts à faire les choses différemment, qu'ils sont prêts à changer les organisations qu'ils dirigent. Nous ne devons pas perdre de vue que l'essentiel de notre travail consiste à préserver la paix publique et à veiller au respect de la primauté du droit au sein des collectivités auxquelles nous fournissons des services. Cependant, à l'analyse des données de Statistique Canada, vous constaterez une augmentation de la civilisation au sein de nombreux services de police différents.

Le président: Excusez-moi, monsieur Paul-Hus. Les techniciens nous disent que le chef a peut-être d'autres appareils électroniques trop près du micro. Cela nous cause des problèmes.

Je ne sais pas ce qui se passe au juste, mais la transmission est hachée. Peut-être pourriez-vous ajuster votre microphone.

Monsieur Paul-Hus, il vous reste un peu plus d'une minute.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Il n'y a aucun bruit autour de moi, monsieur le président. Je ne sais pas quel est le problème.

[Traduction]

Le président: Non, ce n'est pas vous, c'est le chef. Allez-y, monsieur Paul-Hus.

[Français]

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

Monsieur Duraïappah, la présence des Autochtones est très forte dans les centres urbains du Canada. La moitié de la population autochtone vit dans des milieux urbains.

Y a-t-il des mesures particulières qui s'adressent aux corps policiers quant aux relations avec les Autochtones? Certaines mesures sont-elles déjà établies quant à la façon dont on doit intervenir auprès d'eux?

[Traduction]

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

Chef Nishan Duraïappah: Comme vous l'avez dit, monsieur Paul-Hus, la démographie à laquelle nous avons affaire, en particulier en Ontario avec les communautés autochtones, présente un profil très particulier. Comme vous le savez, la région du Grand Toronto, qui est densément peuplée, compte plus de 12 millions d'habitants. Et puis, il y a les différentes communautés de Premières Nations, bien identifiées, dans le nord de l'Ontario.

À l'expérience, nous avons constaté que, dans les centres urbains, les communautés autochtones sont beaucoup moins différenciées, ce qui veut dire que les gens sont beaucoup moins en mesure, et de façon moins coordonnée, de maintenir le contact avec... Par exemple, dans la région de Peel, 1 % des 1,5 million de résidents s'identifient comme Autochtones. C'est quand même une proportion non négligeable par rapport aux nombreuses autres populations racialisées et immigrantes.

• (1230)

Le président: Malheureusement, je dois vous interrompre, car le temps de M. Paul-Hus est épuisé.

Sur ce, je vais donner la parole à Mme Khera, qui voudra peut-être laisser le chef terminer sa réponse.

Vous avez six minutes.

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

Je remercie les deux chefs de leur présence et de leur témoignage.

Chef Nish, les derniers mois ont été extrêmement difficiles dans la région de Peel, avec la mort tragique de D'Andre Campbell, ce jeune Noir de Brampton-Ouest, et d'Ejaz Choudry, un musulman de Mississauga, à cause de leur maladie mentale et d'une action policière. Bien que ces incidents malheureux soient actuellement sous enquête aux soins de l'unité des enquêtes spéciales, il est difficile de ne pas les lier au racisme systémique. L'effet négatif continu du racisme systémique mine la confiance du public dans les services de police, confiance qui, comme vous le savez, est pourtant essentielle pour assurer la sécurité de nos collectivités.

D'André Campbell résidait dans Brampton-Ouest. Comme je représente cette communauté diversifiée, je me suis souvent entretenue avec des représentants de la communauté noire de Brampton. Beaucoup sont inquiets. Ils sont inquiets et blessés, à juste titre, et ils n'ont plus confiance dans la police. Je sais que vous occupez votre poste à Peel depuis un peu plus d'un an. Vous aussi avez consulté la collectivité et vous vous êtes montré très ouvert à de nombreux changements, d'autant que vous en proposez vous-même. Mes électeurs veulent savoir à quoi vont ressembler les services de police de Brampton et de la région de Peel, et comment vous comptez vous attaquer précisément au racisme systémique au sein de la police régionale de Peel afin d'éviter d'autres morts comme celles de D'Andre et d'Ejaz chez nous?

Chef Nishan Duraiappah: Je veux d'abord souligner que, nous aussi, nous reconnaissons les circonstances tragiques de la mort de certaines personnes. Je pense que n'importe quel chef de police de l'Ontario et du Canada serait d'accord pour dire qu'aucun de nos membres ne souhaitaient cela. Même si je ne peux pas parler de la nature précise de ces deux décès, parce qu'ils font l'objet d'une enquête par l'unité des enquêtes spéciales, je peux parler de la convergence des facteurs qui nous conduisent à devoir traiter avec des gens comme M. Campbell.

Cela, je pense, nous ramène à la question plus vaste dont le chef Larkin et moi-même avons parlé plus tôt au sujet des défaillances en cascade de systèmes multiples. Il faut y voir un élément de discrimination systémique, mais aussi l'échec du système de soutien de personnes qui ont besoin d'autres services. Par exemple, dans la région de Peel, nous enregistrons une moyenne de 18 arrestations par jour dues à des troubles mentaux. Ce chiffre ne concerne que les appréhensions et pas les appels de service.

Ici, en Ontario, le cadre législatif impute aux services policiers la responsabilité de faire hospitaliser toute personne en situation de crise de santé mentale, même contre sa volonté. Nous sommes tous d'accord pour dire que, fondamentalement, ce n'est pas le cadre idéal pour permettre aux gens d'accéder aux services dont ils ont besoin. Ajoutez à cela le fait que le problème concerne une communauté racialisée. Au cours de la dernière année, nous avons eu à traiter à deux reprises d'un cas qui a exigé de multiples contacts. Dans ce genre de situations, les familles nous appellent parce qu'elles ne bénéficient d'aucun soutien pour les personnes concernées, qu'il s'agisse ou pas de situations de crise pour cause de troubles mentaux. On pourrait penser que ce genre d'individu aurait dû avoir de multiples contacts avec le système de santé, avec un médecin, mais voilà, nous travaillons tous en vase clos. Quand on voit que la seule solution pour une famille ayant un proche en crise consiste à appeler le 911 — afin que la police se présente à sa porte le même jour — et que l'intervention se termine par un drame, on ne peut que poser un constat d'échec, cela parce qu'aucun autre service ne sera intervenu en amont.

Pour moi, c'est tragique. J'ai parlé tout à l'heure de la nécessité de favoriser la collaboration multisectorielle et de transférer la responsabilité à d'autres services pour que la responsabilité de régler ce genre de situation ne retombe pas sur les épaules des policiers. Nous devons améliorer notre capacité d'intervention — ce que nous faisons d'ailleurs face à des crises de santé mentale en faisant intervenir des infirmières, des agents en civil, des travailleurs de l'ACSM et en recourant à de nombreuses autres initiatives —, mais, encore une fois, comme nous le voyons dans notre région, cela est dû au fait que les membres des communautés racialisées sont

déconnectés des services de santé ou n'y ont pas accès. En définitive, c'est malheureusement la police qui est en crise.

• (1235)

Mme Kamal Khera: Merci, chef.

Vous avez fait allusion au soutien en santé mentale. Il y a quelques années, j'ai passé toute une nuit au sein de la police régionale de Peel. Comme vous l'avez dit, neuf appels sur dix étaient liés à des cas de santé mentale, et pourtant, aucun expert en santé mentale n'était présent sur les lieux.

Tout récemment, en collaboration avec les gens de l'Association canadienne pour la santé mentale de Peel-Dufferin, la police régionale de Peel a mis sur pied une équipe mobile d'intervention rapide en cas de crise pour répondre à de tels appels.

Vous n'avez peut-être pas le temps de le faire maintenant, mais vous pourriez peut-être en parler dans vos autres interventions. Je sais que c'est assez récent. Comment cela fonctionne-t-il? Pourriez-vous nous expliquer tout le processus à partir de la réception d'un appel et nous parler du succès de cette unité de crise?

Merci.

Le président: C'est une question très importante. Malheureusement, il ne vous reste que 10 secondes pour y répondre.

Pouvez-vous y répondre en cinq secondes?

Chef Nishan Duraiappah: Je ne pense pas pouvoir le faire. C'est une question très complexe, mais je serai heureux d'en parler si la question est de nouveau soulevée.

Le président: Espérons que ce sera le cas.

Merci.

[Français]

Madame Michaud, vous disposez de six minutes.

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

Je remercie les témoins de leurs témoignages.

Je vais commencer par m'adresser à vous, monsieur Larkin. Vous parlez de la façon de plus en plus soignée avec laquelle les policiers sont sélectionnés afin qu'ils répondent et adhèrent aux valeurs de votre organisation. Comment cela se passe-t-il? Respectez-vous une liste de critères? Comment sélectionnez-vous vos policiers?

[Traduction]

Chef Bryan Larkin: Cela varie d'une province à l'autre. Comme nos membres le savent, les services de police et les lois provinciales relèvent des gouvernements provinciaux, alors cela varie, mais nous avons des normes nationales. Il existe un cadre national de recours à la force auquel adhèrent tous les services de police, y compris la GRC, mais je vais vous présenter le point de vue de l'Ontario.

Le processus d'embauche est régi par le ministère du Solliciteur général. Il est administré par les services de police. À l'instar du Québec, nous avons un collège provincial, le Collège de police de l'Ontario, qui ressemble beaucoup à l'École Nicolet.

Cependant, c'est nous qui choisissons les candidats. Tous nos services de police ont leur département de ressources humaines. En Ontario, le système de sélection des policiers est provincial. Nous nous sommes donc dotés d'une norme que tous les chefs de police et tous les services de police ont acceptée, et que le gouvernement a appuyée. Celle-ci régit le programme de formation de base des recrues du Collège de police de l'Ontario, qui, lui aussi, a été parrainé et approuvé par le gouvernement, bien que la sélection des candidats relève des services de police.

Ces candidats participent à un système provincial. Cette année, les chefs de l'Ontario ont mis en place un nouveau système qui tient compte des valeurs des candidats, de leur niveau d'instruction et de leur condition physique, mais nous appliquons aussi un indice prédictif de leur réussite dans la carrière de policier. Nous évaluons par ailleurs les préjugés implicites des candidats, ce qui permet à nos divisions ou directions du recrutement d'évaluer les candidats plus à fond. Vient ensuite une série d'entrevues menées localement. Il s'agit d'évaluer les compétences essentielles et d'administrer des tests psychologiques obligatoires sous l'égide de psychologues agréés de partout au Canada. Nous effectuons aussi des vérifications financières et des évaluations psychologiques suivies d'une visite à domicile par des policiers pour s'assurer que chaque candidat répond aux normes.

Cette formation est suivie d'une formation homologuée de 13 semaines au Collège de police de l'Ontario qui comporte une série de séances de sensibilisation aux différences culturelles, etc.

Les chefs de police au Canada envisagent d'adopter un cadre de recrutement, de formation et d'embauche qui serait national. Si nous pouvions établir des normes nationales, nous embaucherions des policiers qui possèdent des compétences précises. Nous sommes bien sûr conscients que les diverses régions du pays ont besoin de gens aux compétences et aux qualités différentes, mais le travail de base que nous faisons est fondamental.

Voilà donc le processus en vigueur en Ontario, mais notre association recommande le passage à un cadre national. Avant, nous faisons beaucoup de travail avec le Conseil sectoriel de la police, mais celui-ci n'existe plus.

Nous recommandons d'envisager un cadre national plus vaste qui nous permettrait de choisir les meilleurs candidats pour jouer un rôle très complexe dans une société très complexe.

• (1240)

[Français]

Mme Kristina Michaud: Je vous remercie. Je pense aussi que ce cadre national de travail pourrait être une bonne recommandation, en effet.

Pour ce qui est de la formation, vous dites que vous allez au-delà des compétences policières fondamentales. C'est une recommandation qui revient souvent de la part des différents témoins qui ont comparu, lesquels nous disent qu'il faudrait plus de sensibilisation culturelle.

Vous avez soulevé cela dans votre témoignage et vous dites qu'il s'en fait déjà. Cependant, si l'on veut offrir plus de formation et plus de sensibilisation, cela prend plus de moyens. J'aimerais savoir de quelle façon vous voyez l'implication du gouvernement fédéral à ce sujet. A-t-on besoin de réduire le financement ou, au contraire, de l'augmenter pour s'assurer que les aspirants policiers reçoivent une formation mieux ciblée sur les différentes communautés?

[Traduction]

Chef Bryan Larkin: Merci, monsieur Michaud. Vous posez une excellente question.

De toute évidence, même la sensibilisation culturelle, la formation sur l'équité et l'inclusion au niveau des divers services de police au Canada ne suffisent pas, et je pense que nous sommes tous d'accord pour le reconnaître. Même si la formation des policiers a évolué en 30 ans, depuis que Nishan et moi sommes dans la police, force est de reconnaître que la société a beaucoup évolué. Et puis, quand on pense à la formation, nous essayons d'en limiter les coûts pour les contribuables. Au Canada, la plupart des services de police sont financés par les contribuables municipaux, en particulier les services de police municipaux. Les responsabilités provinciales et nationales sont financées séparément, ce qui relève d'un débat beaucoup plus vaste.

L'ACCP recommande notamment de créer une trousse d'outils nationale sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour tous les services de police, pour tous les collèges de police, trousse que nous pourrions déployer à l'échelle nationale. Côté financement, nous pourrions collaborer avec Sécurité publique Canada, avec le service de police national, ainsi qu'avec divers organismes provinciaux qui surveillent les services de police, qu'il s'agisse du solliciteur général ou de la sécurité publique. Ce sont là des possibilités fantastiques.

De plus, comme mon collègue l'a mentionné, je crois, nous devons examiner nos services sous l'angle de l'équité. Nous encourageons et recommandons que la formation ou le travail que nous faisons au sein des services de police soit soumis à un examen, et que des experts communautaires, ceux qui ont une expérience pratique, participent à cet examen qui devrait déboucher sur l'adoption d'une trousse d'outils pour une formation nationale. Il y aurait des variantes d'un secteur à l'autre pour permettre à nos recrues d'acquérir des compétences beaucoup plus poussées.

J'ai d'ailleurs l'impression que...

Le président: Malheureusement, nous allons devoir nous arrêter ici, car le temps de parole de Mme Michaud est écoulé. Là encore, vous devrez y revenir dans une autre réponse.

Monsieur Harris, vous avez six minutes.

M. Jack Harris (St. John's-Est, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci à nos témoins d'aujourd'hui.

Tout d'abord, je tiens à souligner, chef Duraiappah et chef Larkin, que nous vous avons déjà accueillis à ce comité en compagnie de deux autres excellents témoins, très progressistes, les chefs Peter Sloly d'Ottawa et Dale McFee d'Edmonton. Après avoir entendu quatre chefs de police et des policiers d'expérience, il me semble que la problématique du racisme systémique est parfaitement reconnue. Comme cela a été dit ici aujourd'hui, nous avons le meilleur système de formation au monde. Nous avons le meilleur système de recrutement. Nous avons des idées sur la façon de régler le problème du racisme.

Je me demande simplement...

Le président: Excusez-moi, monsieur Harris, mais nous avons perdu votre image. Comme vous êtes beau garçon, je suis sûr que tout le monde s'en sent privé...

M. Jack Harris: Oh, je suis désolé de vous priver du plaisir de voir mon visage.

L'idée, ce que j'essaie de dire, c'est que tout cela était vrai il y a six mois. Ce leadership était en place, tous ces programmes de formation, etc. Cependant, au cours des six derniers mois, nous avons été témoins des effets visibles du racisme systémique dans les services de police au Canada.

Y a-t-il quelque chose qui manque dans ce tableau? Je sais qu'il y a certaines nuances dans vos réponses aujourd'hui, mais si l'on prend tout cela au pied de la lettre, y a-t-il un problème ou non? Je pense qu'il est assez clair qu'il y en a un. Ce que j'aimerais que vous nous disiez, pour nous aider, c'est s'il y a des choses que nous devrions recommander en tant que comité et qui auraient une incidence importante sur cette question. Le public reconnaît qu'il s'agit d'une crise, et je pense que nous devons trouver des solutions.

Permettez-moi de vous interroger, par exemple, sur l'aspect formation. Nous sommes au courant, et vous en avez parlé ici, de la sensibilisation culturelle, de la désescalade, de la formation contre les préjugés. Si tout cela avait été bien exécuté, on aurait pu éviter bon nombre des décès dont nous avons été témoins au cours des derniers mois. Il manque quelque chose à ce tableau.

Nous avons entendu dire, et il faut le répéter, qu'il ne s'agit pas d'une situation ponctuelle. Y a-t-il des normes nationales, et non pas seulement des boîtes à outils, qui devraient être mises en place pour veiller à ce que le recours à la force se fasse correctement et de façon appropriée dans l'ensemble du pays, ou devons-nous compter sur 200 services de police individuels pour que les choses se fassent de la bonne façon?

● (1245)

Chef Nishan Duraiappah: Monsieur Larkin, lequel de nous deux répondra à cette question? Je parie que nous aimerions tous les deux le faire.

Je pourrais peut-être y aller de ma réponse et laisser un peu de temps au chef Larkin également.

Comme je l'ai toujours expliqué, oui, nous disons généralement que notre modèle de maintien de l'ordre est meilleur que n'importe où ailleurs. Cependant, les points de discussion en question ne concernent pas seulement les services de police; ils recourent d'autres secteurs également, comme la santé mentale ou les situations de crise, le logement, l'itinérance et la toxicomanie, sur lesquels nous n'avons aucun contrôle. Le scénario est le même dans le cas du racisme systémique. Lorsqu'il y a du racisme systémique dans les services de police, nous avons la responsabilité, comme nous l'avons tous les deux démontré, de l'éliminer. Nous sommes sur la bonne voie pour le faire. Cependant, je pense que nous sommes tous d'accord pour dire que, malgré tous nos efforts, nous ressentons encore les effets accumulés des autres systèmes.

Cela dit, je ne crois pas que nous soyons tous au même point à l'échelle nationale. Nous avons une base solide, mais il reste du chemin à parcourir. Je pense que les milieux policiers ne sont pas tous prêts à passer d'un modèle traditionnel d'application de la loi à un modèle favorisant la santé publique. Cela n'a pas grand-chose à voir avec notre formation de base; c'est le leadership et la philosophie en place qui font que nous mettons moins l'accent sur les interventions policières traditionnelles et que nous comptons davantage sur d'autres systèmes.

En ce qui concerne les décès aux mains d'un agent ou par suite d'interactions avec un agent, sans préjuger que les agissements de l'agent étaient justifiés ou non, je pense que notre problème est que nous ne pouvons plus assumer la responsabilité à ce point de convergence des défaillances d'un système de santé mentale au niveau du...

M. Jack Harris: Non, mais si vous me permettez de vous interrompre, vous devez assumer la responsabilité là où se produisent les interactions. Le principe dont nous avons parlé — la nécessité de lutter contre les préjugés, le besoin de désescalade, la reconnaissance de ce besoin de sensibilisation culturelle — doit être présent. Il semble que ce ne soit pas le cas, et c'est pourquoi ce genre d'incidents se produisent. Oui, il faudrait peut-être d'autres systèmes, mais nous avons quand même besoin de normes qui soient applicables et acceptables partout au pays.

Chef Nishan Duraiappah: Absolument, monsieur Harris. Je pense que dans mon exposé, j'ai illustré sept principes axés sur les droits de la personne qui font partie d'une politique publiée en 2019 par la Commission ontarienne des droits de la personne. Je pense que tous les chefs diront qu'ils sont d'accord avec les sept principes, mais jusqu'à maintenant, aucun chef n'a réussi à mettre en œuvre toutes les recommandations. Il y a du travail à faire. Je pense qu'il serait inexact de dire que nous sommes en bonne position. Je crois que Peter Sloly, le chef McFee, le chef Larkin et moi-même vous dirons que nous faisons partie du consortium des volontaires et que nous pouvons en faire plus. Je pense que nous pouvons y arriver, mais je crois qu'à ce stade-ci, nous ne le faisons pas en tant qu'entité globale regroupant tous les services de police.

Je pense qu'il y a de la place, au niveau provincial et au niveau fédéral, pour que certaines de ces pratiques soient mises en commun. Le chef Larkin en a parlé comme d'une boîte à outils. Je pense qu'au niveau municipal, il est possible d'encadrer cela et d'assurer la transmission aux différents chefs. Nous disposons de l'espace nécessaire pour le faire, et je suis tout à fait d'accord pour dire que nous...

● (1250)

Le président: Malheureusement, nous allons devoir nous arrêter là. M. Harris a épuisé son temps de parole.

Nous passons maintenant à un tour de quatre minutes. La parole va d'abord à M. Morrison. Nous entendrons ensuite M. Sikand, M. Shipley et Mme Damoff.

Monsieur Morrison, vous avez quatre minutes.

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

Ma première question s'adresse au chef Larkin, qui représente l'Association canadienne des chefs de police. Plusieurs témoins nous ont parlé du manque de données et d'échange de renseignements entre les services de police, surtout en ce qui concerne le racisme systémique. Je sais que l'ACCP a un sous-comité des normes de données sur l'application de la loi, qui est conçu pour aider les services de police du Canada à échanger de l'information, mais cela ne semble pas se produire.

Je me demande si vous avez une recommandation à faire ou si vous pouvez aider le Comité en ce qui concerne la façon dont les services de police du Canada échangent de l'information, afin que nous puissions analyser ce qui se passe et peut-être trouver des solutions. Par exemple, pensez-vous que le gouvernement fédéral doit intervenir et dire que tous les services de police feront partie de votre sous-comité des normes de données, afin de permettre le partage de l'information?

Chef Bryan Larkin: En un mot, oui. L'une de nos principales recommandations consiste à créer un système centralisé de collecte de données fondées sur la race, qui serait géré à l'échelle nationale et qui permettrait de consigner et d'analyser ce genre de données au sein des services de police. Le mois dernier, en partenariat avec Statistique Canada, nous avons mis sur pied un groupe de travail national à cette fin. Il faudra du soutien et des investissements, mais absolument, monsieur Morrison, c'est la voie de l'avenir.

L'un des défis auxquels nous sommes confrontés, même en ce qui concerne le point soulevé par M. Harris, c'est que nous ne saisissons pas pleinement l'ampleur réelle des défis et que nous ne pouvons pas vraiment analyser toutes les données. L'une des recommandations clés de l'ACCP au Comité est la constitution et la mise en œuvre au Canada d'une banque de données nationale centralisée, fondée sur des données sur la race recueillies au sein des services de police.

M. Rob Morrison: Parfait. Merci.

J'ai une dernière petite question.

Les témoins nous ont beaucoup parlé de l'embauche de policiers dans les collectivités éloignées. En tant que représentant de l'ACCP, qui regroupe certains agents chargés de l'application de la loi dans des collectivités éloignées, pourriez-vous nous expliquer un peu les avantages — ou peut-être les inconvénients — de l'embauche de policiers locaux dans les collectivités éloignées?

Chef Bryan Larkin: Je peux certainement parler au nom de l'ACCP et pour l'Ontario, où se retrouve une grande partie des collectivités du Nord. Je tiens à défendre l'investissement dans les services de police autochtones. Depuis beaucoup trop longtemps dans notre pays, ces services sont sous-financés et ne font pas l'objet d'investissements suffisants.

La réalité, c'est que le fait que les policiers sont des citoyens de la collectivité qu'ils servent est au centre de la fonction de maintien de la paix. Ce que nous constatons dans de nombreux mécanismes de recrutement différents, c'est que les policiers ne vivent plus dans la collectivité qu'ils servent. Cet attachement, cet engagement à l'égard des quartiers dans lesquels ils vivent, qu'ils servent, où leurs enfants grandissent, d'où ils viennent, représente un élément important.

Dans les collectivités éloignées, nous devrions travailler activement à promouvoir les services de police en tant que profession, ainsi qu'à fournir les ensembles de compétences, la formation et l'enseignement nécessaires pour soutenir les personnes dans ces collectivités qui n'ont peut-être pas accès à de la formation postsecondaire sans quitter leur collectivité. Nous devrions faire tout ce que nous pouvons et investir pour veiller à ce que ceux qui vivent dans des collectivités éloignées puissent faire partie des services de police.

Il y a des défis à relever, particulièrement en ce qui concerne le rôle que nous jouons dans une société complexe, mais nous croyons que le Comité devrait examiner la capacité d'aider les collectivités

éloignées à embaucher des gens qui connaissent la collectivité, qui comprennent les enjeux et qui peuvent apporter une valeur ajoutée. Il est très difficile de bien comprendre ce qui se passe dans une collectivité lorsqu'on s'y trouve uniquement de façon éphémère.

Le président: Nous allons devoir nous arrêter ici, monsieur Morrison. Nous sommes déjà en retard, même si nous surveillons l'heure de très près.

Sur ce, la parole va à M. Sikand pour quatre minutes.

M. Gagan Sikand (Mississauga—Streetsville, Lib.): Merci, monsieur le président.

Ma question s'adresse au chef Duraïappah.

Nous sommes tous très heureux de vous voir occuper ce rôle. Je sais que Mme Damoff a des affinités avec vous parce que vous venez de Halton; pour ce qui est de M. Anadasangaree, vous avez évidemment des racines semblables, étant tous les deux d'origine tamoule, et naturellement, comme nous sommes voisins, je suis heureux de vous voir occuper ce rôle.

Compte tenu de certains des thèmes qui ont été abordés, ce qui me préoccupe, c'est la présence possible d'un ou deux mauvais agents dans vos rangs, qui minimisent peut-être ou ne reconnaissent pas nécessairement votre autorité en raison de votre race ou d'autre chose, ou peut-être aussi parce que vous êtes du voisinage et que cela nuit vraiment à ce que vous tentez de faire, c'est-à-dire beaucoup de bonnes choses, d'après ce que j'entends. De même, lorsque des agents s'en tirent par suite d'un geste considéré comme criminel à cause de l'uniforme qu'ils portent, ce n'est pas bon pour la société. Comme je dois toujours le mentionner, dans l'ensemble, nos policiers sont excellents. Les actes de négligence sont toujours le fait d'un petit pourcentage. Le problème, c'est que ce petit pourcentage coûte parfois la vie à une personne.

J'aimerais savoir ce que vous pensez de certains des thèmes dont nous avons parlé.

• (1255)

Chef Nishan Duraïappah: Merci, monsieur Sikand. Je vous suis reconnaissant pour vos observations et tout ce que vous avez dit.

Je dirai d'abord que ce qui empêche tous les chefs de police de dormir, ce sont les gestes individuels de leurs agents. L'investissement initial pour nous assurer d'embaucher les meilleurs pour faire ce qu'il y a de mieux et pour bâtir un environnement et une culture dans lesquels ils peuvent agir de façon appropriée est ce que nous pouvons contrôler.

Nous sommes tous d'accord pour dire que nous appuyons entièrement... Lorsqu'un agent à une mauvaise conduite ou commet un acte criminel, c'est aussi troublant pour moi que pour le grand public. Nous avons vraiment confiance, et il y a eu plusieurs rapports sur la surveillance indépendante qui est assurée concernant les agissements des agents. L'un des problèmes auxquels nous sommes confrontés ici, en Ontario, c'est la rapidité et la transparence de ces deux processus. Dans certains cas, nous pouvons imposer des mesures disciplinaires, mais dans d'autres, nous dépendons d'organismes indépendants de la province.

Entre-temps, je pense que la tâche de chaque chef est d'aller au-delà du modèle traditionnel, c'est-à-dire embaucher une personne que l'avis de recrutement avait intéressée, puis qui a commencé sa carrière et a été laissée à elle-même pendant 25 ou 30 ans. Par « laissée à elle-même », j'entends du point de vue de l'investissement, du point de vue de la sensibilisation culturelle, du leadership et de l'importance accordée aux paradigmes systémiques en place, qui font en sorte que l'équité, la diversité et l'inclusion sont prises en compte.

En tant qu'immigrant entré dans la police il y a 25 ans, je peux vous dire que les choses ont changé. Je l'ai vu de mes propres yeux. En tant qu'agent racialisé portant l'uniforme et appartenant à la grande communauté tamoule, j'ai vu l'impact de l'institution policière. Elle a évolué, et je pense que notre tâche est d'adopter une démarche, une feuille de route du changement systémique, qui comprend non seulement l'équité, la diversité et l'inclusion, mais aussi le changement de culture, l'engagement, la technologie pour l'appuyer, la modernisation des techniques policières et — je vais continuer à le dire — l'accent mis sur les droits de la personne, ce qui n'était pas une valeur intrinsèque jusqu'à maintenant.

Ces choses doivent être communiquées, et avec le temps, nous verrons l'aiguille bouger. C'est mon engagement envers ma collectivité, comme celui de tous les chefs, je dirais, de notre province et de notre pays.

Le président: Merci, monsieur Sikand.

Chers collègues, nous avons presque atteint la limite de 13 heures. Je propose que nous donnions la parole à M. Shipley et Mme Damoff, puis que nous terminions avec ce groupe de témoins.

Sur ce, monsieur Shipley, vous avez quatre minutes.

M. Doug Shipley (Barrie—Springwater—Oro-Medonte, PCC): Merci, monsieur le président.

Ma question s'adresse à l'un ou l'autre des chefs, ou peut-être que les deux aimeraient intervenir à ce sujet. Certains services de police ont déterminé que de 20 à 30 % des appels de service sont des appels liés à la santé mentale, qui ne sont souvent pas de nature criminelle. J'aimerais savoir ce que vous en pensez. Comment cela affecte-t-il vos services sur le plan des ressources, et quelles solutions avez-vous pour éviter qu'un grand nombre de ces appels se terminent dans la violence?

Le président: La question s'adresse-t-elle à un chef en particulier?

M. Doug Shipley: J'ai dit l'un ou l'autre ou les deux, s'ils le veulent, monsieur le président.

Chef Nishan Duraiappah: Chef Larkin, je vais essayer de répondre rapidement à cette question et vous laisser la parole.

Vous avez tout à fait raison. Je dois préciser que, très souvent, nous constatons que les appels de service en matière de santé mentale sont interreliés avec d'autres troubles sociaux ou des activités criminelles, de sorte qu'ils comportent dans une certaine mesure une relation inhérente avec les appels de service principaux. Pour moi, ils ont connu une hausse de 30 % sur une période de quatre ans. Comme je vous l'ai dit, nous avons en moyenne 18 arrestations liées à des problèmes de santé mentale par jour dans la région de Peel.

Nous avons constaté une augmentation, et il a été question des changements de politique des années 1990, qui ont entraîné la fer-

meture de beaucoup d'établissements psychiatriques. Nous avons vu une saturation au chapitre des crises en santé mentale dans la collectivité.

Les institutions chargées du maintien de l'ordre cherchent depuis un certain temps des occasions de progresser. Nous avons des agents d'intervention en situation de crise, des agents en civil avec des professionnels de la santé mentale et des agents en uniforme avec des experts des interventions en situation de crise. Ce genre de services se retrouvent à peu près partout dans la région du Grand Toronto, sinon dans la province, avec même des programmes de santé mentale avant la mise en accusation et de la formation avec des négociateurs en situation de crise. Il y a diverses initiatives, mais ce que vous pouvez voir dans tout ce scénario, monsieur Shipley, c'est que la police essaie toujours de trouver une façon d'intégrer les interventions en situation de crise en santé mentale dans son paradigme.

Au lieu de dépêcher un agent par suite d'un appel en situation de crise, l'idée — et je sais que cela fait l'objet d'un projet pilote au moyen d'autres mécanismes — est d'examiner comment, à un point de triage précoce, avant même d'intervenir, nous pouvons acheminer l'appel au service approprié, par exemple, un agent de crise dans un centre de communications 911, et le rediriger vers un autre mode de service. Comme vous le savez tous les deux, des organismes comme l'Association canadienne pour la santé mentale et nos organismes sans but lucratif demandent également plus de ressources, puisqu'ils en manquent.

Chef Larkin, vous avez peut-être quelque chose à ajouter.

• (1300)

Le président: Il vous reste un peu plus d'une minute.

Chef Bryan Larkin: Parfait. Merci, monsieur Shipley.

Nous sommes d'accord sur le fait que le Comité a l'occasion de recommander un dialogue et une discussion élargis avec l'ACSM et nos partenaires en santé mentale. L'Association canadienne des chefs de police a un partenariat de longue date avec l'Association canadienne pour la santé mentale, mais nous pouvons envisager de nouvelles possibilités et un nouveau cadre de triage des problèmes de santé mentale dans nos collectivités. Comment intégrer cela dans notre service 911? Quel rôle jouent les ambulanciers paramédicaux ou les organismes de santé mentale?

C'est toute une occasion pour nous, et cela va dans le sens de la politique que nous, les chefs canadiens, avons publiée le mois dernier au sujet de la décriminalisation de la simple possession de drogue. Nous criminalisons la toxicomanie. Nous criminalisons l'itinérance. Nous criminalisons de nombreux problèmes qui devraient être orientés vers un modèle axé sur la santé publique.

Le président: Merci, monsieur Shipley. J'apprécie le don de 30 secondes.

Sur ce, je vais demander à Mme Damoff de prendre les quatre dernières minutes.

Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.): Merci, monsieur le président. Je vais partager mon temps de parole avec mon collègue de Scarborough—Rouge Park.

Le titre « chef Nish » sonne bien. Je n'ai pas eu l'occasion de vous féliciter personnellement, alors je vous félicite pour votre démenagement à Peel.

Pourriez-vous nous parler un peu de l'équipe d'intervention en cas de crise? Vous en avez fait l'expérience pendant un certain nombre d'années à Halton. Je sais que vous avez implanté le modèle à Peel. Pouvez-vous nous l'expliquer? Je crois savoir qu'il est financé par la police et par le ministère provincial de la santé et qu'il consiste à envoyer un policier accompagné d'une infirmière ou d'un professionnel de la santé mentale pour répondre aux appels. Est-ce une réussite? Pourrait-il être étendu à la GRC, par exemple, et à d'autres services de police?

Chef Nishan Duraiappah: Le modèle consistant à associer un policier en uniforme et un professionnel de l'intervention en cas de crise est une réussite indéniable. Il a permis à toutes les municipalités qui l'ont appliqué de réduire la majorité de leurs appréhensions liées aux problèmes de santé mentale. La raison est simple: si vous envoyez deux policiers, tout ce qu'ils peuvent faire est de transporter la personne à l'hôpital, alors que le professionnel de l'intervention en cas de crise ou le professionnel de la santé mentale a la capacité non seulement de poser un diagnostic, mais aussi de parler la langue de la personne, de déterminer si elle doit aller à l'urgence et même d'établir un lien direct entre celle qui est en crise et les services. Au bout du compte, les bonnes personnes se trouvent à l'urgence au bon moment et il y a plus de liens directs avec les services. En fait, ces professionnels sont les mieux placés pour décodifier les subtilités du comportement des gens et désamorcer la crise.

Le modèle lui-même est remarquable. Cependant, je dirais que tous les services de police de l'Ontario financent quasiment eux-mêmes leurs efforts. Ils sont heureux de voir que des organismes comme l'ACSM reçoivent un financement ponctuel ou durable, mais c'est certainement un modèle qui devrait être accessible à tout le monde. Cependant, nous reconnaissons que le financement offert pour appuyer les organismes sans but lucratif ou les organismes de santé mentale est très limité dans toutes les régions.

• (1305)

Mme Pam Damoff: Malheureusement, je ne peux pas partager mon temps de parole avec mon collègue.

Je vais donner le temps qui reste à M. Anandasangaree maintenant.

M. Gary Anandasangaree (Scarborough—Rouge Park, Lib.): Merci, madame Damoff.

Chef Nish, merci beaucoup. Je sais qu'il y avait beaucoup d'attentes lorsque vous êtes entré en fonction en octobre dernier. Vous êtes devenu le premier chef d'origine sud-asiatique en Ontario. C'est une énorme responsabilité.

Vous avez mentionné sept principes que vous essayez de mettre en œuvre conformément aux travaux de la Commission ontarienne des droits de la personne. Quel a été votre plus grand défi à cet égard?

Chef Nishan Duraiappah: Merci, monsieur Anandasangaree.

Oui, les sept principes sont la reconnaissance, l'engagement communautaire, l'orientation stratégique, la collaboration en matière de données, la surveillance, la reddition de comptes et la durabilité.

Je dirais qu'on s'attendait à ce qu'on aille plus loin que la reconnaissance du racisme systémique. Ce n'est pas vraiment ce qui se produit. En fait, la reddition de comptes repose sur la souplesse de la mise en œuvre de certains mécanismes. Ce que nous voulons, c'est que les corps policiers soient plus conscients de leurs activi-

tés. Par exemple, le chef Larkin a parlé de la collaboration en matière de données. Il faut un financement important pour bâtir l'infrastructure nécessaire, et il y a un élément de durabilité.

L'autre élément important, c'est que souvent, le public qui nous voit faire notre propre reddition de comptes n'a pas pleinement confiance. Le nouveau commissaire de la Commission des droits de la personne de l'Ontario auquel j'ai parlé a quasiment exprimé le souhait d'avoir un ombudsman indépendant qui veillerait au respect des droits de la personne. L'autosurveillance soulève souvent les plus grandes questions sur l'authenticité de l'approche des droits de la personne pour un chef. Je dirais que ce serait l'une des principales pierres d'achoppement.

Le président: Nous allons devoir nous arrêter là.

Chef Nish, vous êtes probablement la seule personne à la Chambre des communes à avoir prononcé correctement le nom de M. Anandasangaree.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Au nom du Comité, je tiens à vous remercier tous les deux de votre fructueux dialogue avec ses membres. Cela éclairera nos délibérations. De temps à autre, nous pourrions vous inviter à nous faire part de vos réflexions.

Sur ce, la séance est suspendue.

• (1305)

(Pause)

• (1310)

Le président: Bienvenue aux témoins. Malheureusement, le temps joue contre nous. Je comprends qu'il est difficile pour les avocats de respecter un temps de parole de sept minutes, alors pour monsieur Falconer en particulier, faites comme si vous étiez devant la Cour suprême et comme si vous deviez aller droit au but.

Sans plus tarder, je vais demander au témoin, soit M. Falconer de parler pendant sept minutes. En général, au bout de cinq minutes, je lève deux doigts, et au bout de six minutes, un doigt, alors je vous demanderais de me regarder pendant que vous faites votre exposé. Ensuite, nous passerons aux séries de questions.

Monsieur Falconer, nous avons hâte d'entendre ce que vous avez à dire au cours des sept prochaines minutes.

Me Julian Falconer (à titre personnel): Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Julian Falconer. Je suis avocat spécialisé en droits de la personne. J'ai consacré les 30 années de ma carrière à la défense des droits et à la rédaction d'articles sur le racisme dans les services de police. Je suis l'associé fondateur de Falconers LLP, un cabinet d'avocats ayant des bureaux à Toronto, Thunder Bay et Manitoulin. Nous représentons depuis longtemps les victimes du racisme et de la violence de la part de policiers en Ontario. C'est un honneur pour moi de témoigner devant le Comité permanent de la sécurité publique et nationale dans le cadre de vos séances sur le racisme systémique au sein des services de police au Canada.

Bien entendu, reconnaître l'existence du racisme systémique dans les services de police ne revient pas à conclure que ces mêmes services n'ont pas à faire exception à ce phénomène au motif qu'il prévaut dans tous les secteurs de la société canadienne. En tant que conseiller du Barreau de l'Ontario, je suis gêné d'admettre qu'il y a encore de nombreux chefs de file dans notre profession — un nombre important de mes collègues conseillers, pour être honnête — qui continuent de nier l'existence du racisme systémique dans la profession juridique. De toute évidence, aucun changement n'est possible si ceux qui sont en position de pouvoir et dans une situation privilégiée nient l'existence du problème. Le titre même de ces séances du Comité témoigne du chemin parcouru sur le plan du dialogue.

Comme le temps file, je commencerais par une mise en garde rapide à l'intention de ceux qui travaillent dans mon domaine.

J'ai la chance de faire le travail que je fais. Non seulement suis-je exposé à de mauvaises pratiques policières, j'ai aussi l'honneur de représenter un certain nombre de services de police autochtones en Ontario. Je crois fondamentalement que la police a un rôle essentiel à jouer dans notre société dans le cadre du contrat social visant à assurer notre sécurité à tous. Nos policiers représentent simplement un microcosme de l'ensemble de la société. Ce sont nos frères, nos sœurs, nos cousins. Comme nous, ils ont le droit d'être en sécurité et d'aller rejoindre leur famille après le travail.

Ce mémoire met l'accent sur le racisme systémique, et par le fait même, sur les mauvaises pratiques policières. Ne vous y trompez pas, il y a de bons services de police, mais notre incapacité à lutter efficacement contre les mauvaises pratiques éclipsent les bonnes pratiques et risquent de continuer à les éclipser. La tragédie de George Floyd aux États-Unis a suscité un éveil au Canada. Le fait que ces séances du Comité soient consacrées au racisme systémique dans les services de police représente une percée dans le dialogue. Il m'incombe de le reconnaître et je tiens à affirmer d'emblée que le dialogue ne suffit pas. Ce qui nous ronge, c'est l'absence de changement, l'absence de progrès et l'incapacité, en tant qu'agents de changement, d'obtenir de véritables résultats. Nous sommes incapables d'avoir des agents de changement qui influencent les résultats.

Toute ma vie, j'ai défendu des causes dans le domaine de la lutte contre le racisme et de l'injustice sociale sous toutes ses formes. Le travail de Falconers LLP s'étend sur trois décennies. Nous avons servi une clientèle diversifiée dont les différences avaient trait à la race, l'appartenance ethnique, la santé mentale et la culture. Je considère que mon équipe et moi sommes des agents de changement. J'ai eu l'honneur de travailler sur des cas comme les décès par balle de Lester Donaldson, Wayne Williams, Edmond Yu et Sammy Yatim. J'ai représenté la famille d'Ashley Smith. J'ai représenté Maher Arar. Depuis 2008, j'ai l'honneur de représenter divers ordres de gouvernement autochtones, des membres de collectivités autochtones et des services de police autochtones.

Tout au long de ces batailles, j'ai constaté qu'une expression française célèbre et indéniable s'appliquait parfaitement.

[Français]

En effet, je suis un petit gars de Mont-Saint-Hilaire. Selon cette expression, « plus ça change, plus c'est pareil ».

• (1315)

[Traduction]

Je voyage dans les provinces de l'Ontario, du Québec et du Manitoba à bord d'un petit avion à quatre places que nous surnomons Falconair. En tant qu'avocat et pilote de brousse, je passe la majeure partie de mon temps à voler dans le Nord. J'ai vu de mes propres yeux les vicissitudes des batailles contre le racisme systémique. Les manifestations de ce type de racisme dans l'ensemble du système de justice, qu'il s'agisse d'éducation, de santé, de protection de l'enfance ou de notre système de justice, sont évidentes et demeurent inchangées. Même si nous sommes capables de parler — les discussions ont commencé —, nous sommes loin d'être capables de passer de la parole aux actes. Même si nous constatons la triste réalité du racisme systémique et que les agents de l'oppression sont tenus responsables, il n'y a pas de mécanisme pour imposer le changement. C'est ce que j'ai observé.

Je l'ai vu à Thunder Bay, lorsque, en 2018, le Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police a fait une constatation historique dans un rapport intitulé « Une confiance trahie », que je vous recommande de lire à titre de membres du Comité. Le rapport a conclu qu'un service de police au complet souffrait de racisme systémique et que l'incompétence de ses enquêteurs en ce qui a trait aux décès d'Autochtones était attribuable non seulement au manque de ressources et d'aptitudes, mais aussi au racisme qui touchait tous les niveaux du service. C'est la constatation la plus accablante que j'ai vue au cours de ma carrière concernant un service de police.

Pourtant, nous voici en 2020, et je vous le dis: rien n'a changé. Pourquoi? Comment se fait-il que nous semblions incapables de suivre une autre voie? Selon moi, c'est parce que nous sommes incapables d'apporter de véritables changements.

À la page 3 de mon mémoire — je sais très bien que le temps file —, je précise qu'il y a moyen de commencer à poser des gestes concrets pour passer du discours aux actes et amorcer un changement. La première chose que je veux souligner, c'est le concept des équipes d'intervention mobiles, et aussi le fait que le modèle selon lequel les simples policiers sont laissés à eux-mêmes pour désamorcer une situation ne fonctionne pas. Il y a des morts inutiles.

Quand on est un peu vieux comme moi, on est là depuis un certain temps. Il y a 30 ans, 28 ans, lors de l'enquête sur le décès de Lester Donaldson, en 1992, nous nous sommes penchés sur l'importance des équipes de crise mobiles. En 1994... J'ai joint ces recommandations dans les notes de bas de page. La recommandation était de créer une équipe d'intervention en cas de crise qui entrerait en jeu dans un délai de 24 heures. Cela n'est toujours pas le cas en ce qui a trait au délai d'intervention de 24 heures à Toronto.

Je l'ai vu à plusieurs reprises, par exemple avec Edmond Yu et Sammy Yatim. Je l'ai vu à maintes reprises. Nous le constatons actuellement à Toronto, à Mississauga, avec les décès. Nous ne sommes pas en mesure de mettre en œuvre et de réaffecter nos ressources de manière à ce que la désescalade, les vérifications de l'état de santé et toutes les mesures permettant de maintenir les gens en vie produisent des résultats. Je dirais que c'est parce que nous consacrons tellement de ressources au concept militariste du maintien de l'ordre, à la création d'une force d'occupation dans les collectivités, que nous sommes incapables de réfléchir à la création de services de police bienveillants.

Qu'est-ce que cela signifie? Ce ne sont pas des lieux communs. Cela signifie que vous prenez des professionnels de la santé mentale et que vous les associez à des agents de police intéressés par la désescalade. Vous créez des équipes de crise mobiles. Ces équipes interviennent non seulement lorsque la police « maîtrise la situation », elles sont là pour désamorcer la crise.

À l'heure actuelle, la culture policière est incapable de comprendre cela. La police croit que ces équipes ne devraient être utilisées qu'après que les policiers, soit les experts, aient maîtrisé la situation. C'est une erreur.

• (1320)

Le président: Monsieur Falconer, nous allons devoir conclure. Je suis désolé.

Me Julian Falconer: Certainement.

C'est un exemple du genre de mesures concrètes dont je parle.

Deuxièmement, et je tiens à le souligner également...

Le président: Malheureusement, il n'y n'aura pas de « deuxièmement ». Je m'excuse, mais l'horloge ne le permet pas.

Me Julian Falconer: Il n'y a pas de problème, mais puis-je terminer là-dessus?

Le président: D'accord.

Me Julian Falconer: Il faut bien comprendre que, sans les vérificateurs généraux pour faire appliquer le contenu de ces rapports et ces recommandations, tout cela ne sera que du vent et des excuses vides de sens. Si vous souhaitez agir, lisez notre mémoire et commencez à prendre des mesures concrètes. Agissons.

Merci de votre temps.

Le président: Merci.

Madame Whitman, vous et M. Pink avez sept minutes. Allez-y, je vous prie.

Mme Lorraine Whitman (présidente, Association des femmes autochtones du Canada): Merci, monsieur le président. Merci de vos propos, monsieur Falconer.

Bonjour. Je m'appelle Lorraine Whitman Grandmother White Sea Turtle. J'aimerais mentionner le territoire des Mi'kma'ki, d'où je viens, du peuple L'nu. Je suis également présidente de l'Association des femmes autochtones du Canada. Je représente les femmes des Premières Nations, métisses et inuites partout au Canada et je défends leurs droits.

Vous m'avez demandé aujourd'hui de vous parler du racisme systémique au sein des forces policières du Canada. Il s'agit d'une question prioritaire pour les femmes autochtones, qui craignent que leurs filles ou leurs fils soient blessés ou tués par les policiers qui ont juré de les protéger. C'est ce qui s'est produit plus tôt cette année lorsqu'un jeune homme a communiqué avec la police d'Edmundston, au Nouveau-Brunswick, parce qu'il s'inquiétait au sujet de Chantel Moore.

Je dirais que nous savons tous ce qui s'est passé ensuite, mais en fait, ce n'est pas le cas. Deux mois plus tard, l'enquête sur le décès de Chantel Moore n'est pas encore terminée, et sa mère n'a pas reçu le rapport d'autopsie. Tout ce que nous savons grâce aux médias, c'est que Chantel, qui n'était pas armée, a reçu cinq balles tirées par la police qui s'est rendue à son appartement pour vérifier son état de santé. Comment est-il possible qu'une telle vérification aboutisse à un meurtre?

Ce sont des questions délicates, et je ne voudrais pas compromettre l'enquête en sautant aux conclusions, mais je peux vous dire que l'AFAC est sérieusement préoccupée par ce qui s'est passé la nuit où Chantel a été abattue. De façon générale, nous sommes très préoccupées par le racisme systémique dans les services de police partout au Canada et par l'indifférence apparente des gouvernements à l'égard de la violence faite aux femmes autochtones.

J'ai rencontré la mère de Chantel, Martha Martin, à deux reprises. Je peux vous dire qu'elle est bouleversée et qu'elle se demande pourquoi l'agent en cause n'a pas été suspendu, alors que d'autres suspensions ont eu lieu dans le cas des fusillades policières à Edmundston. Était-ce parce qu'elle était autochtone? Je joins ma voix à celle de la mère de Chantel pour réclamer une enquête publique sur cette affaire. Une simple enquête du coroner ne suffit pas.

J'ai aussi rencontré des femmes autochtones qui ont appuyé Martha depuis le décès de Chantel le 4 juin. Elles sont horrifiées; elles sont en colère et traumatisées par ce décès.

Il y a eu beaucoup de Chantel. Il y a eu de nombreux cas où notre besoin de protection a été accueilli avec indifférence ou, pire encore, avec brutalité. Je n'irais pas jusqu'à dire que tous les policiers sont racistes, parce que ce n'est certainement pas le cas. En tant que femmes autochtones, nous avons l'habitude d'être mises dans le même sac, mais la brutalité doit cesser. Nos membres sont toujours confrontés au racisme systémique dans leurs interactions avec la police. Ces actes de violence et de torture doivent être dénoncés et doivent cesser, et ceux qui les commettent doivent être traduits en justice.

La primauté du droit signifie que personne n'est au-dessus de la loi et que nous sommes tous égaux devant elle. Il est clair que la primauté du droit ne s'applique pas aux peuples autochtones du Canada.

En juillet, j'ai parlé avec la commissaire de la GRC, Brenda Lucki. Depuis, nous lui avons envoyé une liste de recommandations qui, nous l'espérons, éclairera son examen du racisme systémique au sein de son service.

Je vais vous résumer les recommandations. Nous lui avons demandé que tous les agents portent une caméra corporelle. Nous avons demandé une surveillance et des enquêtes plus transparentes sur les incidents graves impliquant la police et les Autochtones. Nous avons demandé que les protocoles et les procédures d'enquête de la GRC tiennent compte non seulement de la culture des Autochtones, mais aussi des différences entre les sexes. Nous lui avons demandé de nommer une femme autochtone au poste d'ombudsman. Nous lui avons demandé de nous consulter sur les stratégies de réconciliation et de collaborer avec les groupes de femmes autochtones.

• (1325)

Nous avons demandé une augmentation des programmes de justice réparatrice afin d'éviter, dans la mesure du possible, que les Autochtones ne soient poursuivis au pénal. Nous lui avons demandé de travailler avec les Autochtones lors de l'élaboration et de la mise en place de la formation des agents de la GRC. Nous avons demandé de nouveaux protocoles de désescalade élaborés avec les peuples autochtones pour les peuples autochtones. Nous avons demandé que l'on améliore la collecte de données fondées sur la race afin de révéler l'ampleur des violations et de la violence à l'encontre des femmes, des filles et des personnes de diverses identités de genre autochtones.

Mais où est l'indignation suscitée par les meurtres d'Autochtones perpétrés par la police au Canada? Où sont les manifestations concernant la fusillade mortelle d'une belle jeune femme des Premières Nations à Edmundston, au Nouveau-Brunswick? Pourquoi les peuples autochtones du Canada doivent-ils se battre seuls?

Les preuves de la violence exercée par la police à l'encontre des femmes autochtones sont claires et accablantes. Le gouvernement et les services de police du pays vont-ils enfin nous entendre? Allez-vous enfin nous voir? Ou allez-vous continuer d'ignorer la violence et la laisser perdurer? J'exhorte le Comité à dire tout cela clairement au gouvernement et à recommander l'élimination du racisme systémique des forces policières du Canada. Nous ne pouvons pas attendre que d'autres décès surviennent et que d'autres mères, comme Martha Martin, se retrouvent seules avec leur chagrin et leurs souvenirs.

Wela'lin. Merci beaucoup. *Thank you.*

Le président: Merci, madame Whitman.

Chers collègues, nous avons pris beaucoup de retard. Malheureusement, je vais devoir proposer de réduire le temps de parole de six à cinq minutes au premier tour.

Sur ce, madame Dancho, je vous souhaite la bienvenue au Comité. Vous avez cinq minutes, allez-y.

• (1330)

Mme Raquel Dancho (Kildonan—St. Paul, PCC): Merci, monsieur le président.

Je tiens tout d'abord à remercier sincèrement les témoins, M. Falconer et Mme Whitman, pour leurs remarques liminaires, qui étaient très puissantes et très émouvantes. Je suis certaine que tous les membres du Comité les ont beaucoup appréciées.

J'ai plusieurs questions, madame Whitman. J'espère avoir le temps de toutes les poser.

Je suis ministre du cabinet fantôme pour la diversité, l'inclusion et la jeunesse. Mon homologue est la ministre Chagger. Il y a plus d'un an, le gouvernement libéral a annoncé la création du Secrétariat de lutte contre le racisme, qui a pour mandat d'aider à mettre fin au racisme systémique dans nos institutions et d'informer tous les ministères sur la façon de lutter contre ce phénomène. C'était il y a bien plus d'un an. Nous savons qu'il est opérationnel depuis au moins le mois de juin, si l'on se fie aux remarques de la ministre.

Madame Whitman, vous présidez l'Association des femmes autochtones du Canada. C'est le plus important groupe de défense des droits des femmes autochtones au Canada. Le Secrétariat de lutte

contre le racisme ou le bureau de la ministre Chagger ont-ils communiqué avec vous au cours de la dernière année?

Mme Lorraine Whitman: Pas à ma connaissance, mais nous continuons de lutter contre le racisme systémique. Nous essayons de faire de notre mieux pour lutter contre la violence qui sévit dans nos collectivités. Nous savons qu'il y a du racisme systémique, c'est pourquoi nous appuyons la mère de Chantel Moore et utilisons son décès pour... C'est très malheureux. Ce n'était qu'une vérification de l'état de santé. Comment cela a-t-il pu dégénérer et finir par cinq balles alors qu'il s'agissait d'une vérification de l'état de santé d'une jeune femme autochtone?

Il faut apporter des changements. Maintenant. C'est pourquoi l'enquête nationale devait... le jour où les ministres étaient censés s'en occuper, et son décès est survenu le lendemain de cet anniversaire.

Mme Raquel Dancho: En fait, cela m'amène à ma prochaine question. Le 3 juin, vous avez publié une fiche de rendement plutôt accablante concernant la réponse du gouvernement Trudeau à l'Enquête nationale sur les femmes autochtones disparues et assassinées, qui a été rendue publique il y a plus de 14 mois. Je pense que le gouvernement libéral était censé publier le plan de mise en œuvre de la stratégie, mais il ne l'a pas fait.

J'ai vu vos propos dans les nouvelles: « assez de consultations, il est temps d'agir ». Pourriez-vous dire aux membres libéraux du Comité et à tous les membres ce que vous aimeriez voir dans ce plan stratégique, s'il devient public un jour?

Mme Lorraine Whitman: Tout d'abord, je veux que le gouvernement établisse des liens avec nous et nous inclue à la table, quelles que soient les démarches entreprises. On nous a toujours accusés d'être la source du problème. Or nous savons que cela n'a jamais été le cas. Mais vous savez, nous pouvons faire partie de la solution. Si nous ne sommes pas à la table, si nous ne sommes pas là pour appuyer les femmes, les filles, les femmes de diverses identités de genre et les communautés, rien ne changera. Cela ne changera pas tant que nous ne serons pas là.

Nous avons besoin d'argent pour offrir du soutien. Nous avons du personnel, mais nous en manquons dans ces régions. Il est important que nous ayons de l'argent ici aussi pour pouvoir faire un travail efficace et efficient pour nos femmes, nos filles et nos femmes de diverses identités de genre, et pour le Canada dans son ensemble, car, après tout, nous sommes tous visés par les traités.

Mme Raquel Dancho: C'était très bien dit, madame Whitman. Merci de vos remarques. Je les apprécie. Je suis sûre que tous les membres du Comité les ont entendues et j'espère qu'elles seront transmises aux ministres responsables de la publication de la stratégie du gouvernement libéral.

Ma dernière question porte sur la traite des personnes. Nous savons que le gouvernement a réduit les ressources de plusieurs établissements qui luttent contre ce phénomène au Canada. Nous avons des indications selon lesquelles les femmes et les filles autochtones sont plus susceptibles d'être victimes de cette traite.

Comment améliorer les ressources offertes aux communautés autochtones pour empêcher les femmes et les filles d'être victimes de cela? Comment mieux outiller notre police pour soustraire les femmes à cette horrible industrie?

Mme Lorraine Whitman: Je ne suis pas certaine. Il faut regarder l'origine de la traite des personnes. Nous considérons que nos femmes sont très vulnérables, mais nous en occupons-nous en priorité? Non. Nous devons être en mesure de les aider.

Nous avons ces camps, où nos femmes sont victimes de traite. Nous devons offrir des ressources à nos femmes, mais nous devons éduquer tous ces conglomérats, les exploitations minières et tous ces autres secteurs, afin qu'ils puissent aussi participer, parce que sinon, cela va continuer. J'estime que nous ne devons pas imposer ce fardeau à nos femmes, car ce sont elles qui sont vulnérables. C'est à nous de résoudre ce problème pour nos femmes, nos filles et nos personnes de diverses identités de genre.

• (1335)

Mme Raquel Dancho: C'est très bien dit. Je suis d'accord, et je crois que tous les membres du Comité pensent aussi que nous avons besoin de plus de ressources pour ces organismes afin de mieux soutenir les femmes et les filles autochtones.

Merci, madame Whitman, de votre franchise. Nous vous en sommes reconnaissants.

Le président: Merci, madame Dancho.

Madame Damoff, vous avez cinq minutes.

Mme Pam Damoff: Merci, monsieur le président.

Merci aux deux témoins. Vous avez bien exprimé la frustration que vous ressentez quant à la manière dont le problème a été étudié, je l'entends bien dans vos propos. Des recommandations ont été formulées, et pourtant, nous sommes ici en 2020 pour examiner de nouveau cette question. Je suis optimiste.

J'ai une question à poser, justement parce que nous examinons les recommandations à transmettre au gouvernement concernant les services de police autochtones. Comme vous le savez, il est indiqué dans la lettre de mandat du ministre que les services de police des Premières Nations doivent devenir un service essentiel.

Toutefois, j'estime qu'il ne s'agit pas seulement de financer ces services. Que pouvons-nous faire d'autre pour les aider à être efficaces dans leur communauté?

Mon souci, c'est la capacité d'offrir des services qui tiennent compte des traumatismes des femmes autochtones dans les communautés. C'est aussi de veiller à ne pas reproduire les erreurs d'autres services de police alors que nous renforçons l'autonomie de ceux des Premières Nations. Comment attirer plus de femmes dans la police? Que faire pour les femmes vivant dans une petite communauté, dont le beau-frère est chef de police, et qui renâclent à s'adresser à lui pour dénoncer la violence familiale? Comment faire ce que nous faisons dans d'autres systèmes?

J'aimerais vous poser la question à vous deux alors que nous cherchons à faire des services de police des Premières Nations un service essentiel. Comment nous assurer de ne pas répéter les erreurs du passé et de fournir des services essentiels à ces femmes dans les communautés?

Madame Whitman, nous pourrions commencer par vous. Ensuite, monsieur Falconer, si vous voulez ajouter quelque chose, ce serait formidable.

Mme Lorraine Whitman: Tout d'abord, je pense que lorsqu'on se rend dans les communautés, il faut tenir compte des organisations de femmes. Je sais qu'à l'AFAC, nous avons 13 profession-

nelles de la santé. Ce sont les présidentes et les membres des territoires qui sont élues par les femmes de ces provinces. À l'échelle nationale, je considère que nous sommes au sommet de la pyramide, et que nos filles sont à la base.

Si nous participons à la discussion, nous pouvons mobiliser nos femmes. Nous devons y participer. Nous devons connaître les femmes et savoir comment elles peuvent se mobiliser pour répondre aux besoins de leurs femmes. Nous savons qu'il y a de la violence, mais il peut y avoir des variations, alors nous ne pouvons pas généraliser.

Encore une fois, nous devons éduquer. Nous devons respecter notre culture et nos cérémonies, car c'est ce qui nous définit. C'est ce qui coule dans nos veines. C'est ce que nous sommes.

Nous avons besoin de cette correspondance; nous avons besoin de cette communication, mais tout d'abord, nous avons besoin de respect. Je n'en vois pas. Le respect compte beaucoup. Nous devons être capables de dire la vérité et savoir que, oui, nous avons fait des erreurs, mais nous devons les corriger. Si nous ne les reconnaissons pas, nous ne pouvons pas progresser. Nous devons les reconnaître et veiller à ce que tout le monde soit au même niveau.

Mme Pam Damoff: Monsieur Falconer, voulez-vous ajouter quelque chose?

Me Julian Falconer: Oui. Je suis tout à fait d'accord avec Mme Whitman et je la félicite pour son bon travail. C'est une observation vraiment saisissante.

En tant que représentant de plusieurs services de police autochtones, dont le plus important au Canada — le service de police de Nishnawbe Aski — et des Chefs de police de l'Ontario, j'ai eu l'occasion de me pencher sur ces questions et d'y réfléchir.

Je ne suis pas autochtone et je ne prétends pas parler au nom des Autochtones. Je dois faire preuve d'une grande réserve et de respect à cet égard, mais je crois que l'absence de normes législatives régissant les services de police autochtones est au cœur de la question, comme c'est le cas dans les domaines de la santé et de l'éducation.

Vous parlez d'en faire un service essentiel. C'est vraiment simple. Comment se fait-il que les non-Autochtones — en majorité de race blanche — obtiennent leurs services de police par le biais d'une loi et que les Autochtones obtiennent les leurs par le biais de programmes? La réponse est simple: chaque fois que vous vous engagez dans cette voie, ce sont les bureaucrates qui déterminent le financement et non pas la règle de droit. Les Autochtones ont droit à l'équité et ils ont droit à la sécurité garantie par la règle de droit.

Je vais conclure par cette observation. Malgré leurs limites, les services de police autochtones auraient beaucoup à enseigner aux services de police conventionnels. Le service de police de Nishnawbe Aski est un très bon exemple et je sais que vous en avez déjà entendu parler. Depuis la création de ce service il y a 25 ans, aucun policier n'a jamais enlevé la vie d'autrui avec son arme. Pourquoi? À cause de la relation que les services de police autochtones entretiennent avec les communautés.

Malgré leur manque de ressources, ils ont réussi à maintenir cette relation avec la communauté. En fait, c'est bien de parler de « service essentiel », mais la véritable réponse, c'est le respect. C'est ce que font les services de protection de l'enfance; c'est ce que le gouvernement fédéral vient de faire. Les provinces jouissent d'une autonomie législative, mais le gouvernement fédéral a l'obligation d'intervenir et de combler le vide en adoptant des normes législatives lorsqu'elles font défaut dans les provinces.

• (1340)

Mme Pam Damoff: Avez-vous...

Le président: Malheureusement, il ne vous reste que trois secondes. Je suis désolé, madame Damoff.

[Français]

Madame Michaud, vous avez la parole pour cinq minutes.

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

Monsieur Falconer, vous aviez tout juste commencé à nous faire part de vos recommandations. Vous avez parlé de changer le concept des équipes d'intervention sur le terrain pour le genre de situations que vous avez décrites et d'inclure des intervenants en santé mentale dans ces équipes.

Comment voyez-vous cela? S'agirait-il d'un genre de tandem entre les policiers et les intervenants en santé mentale? Que proposez-vous, monsieur Falconer?

Me Julian Falconer: Je dois dire que je ne savais pas comment changer le canal de la langue. J'espère que ma compréhension du français est assez bonne pour que je puisse vous répondre correctement.

[Traduction]

Veuillez m'excuser si j'ai mal compris.

Je tiens à souligner qu'il existe diverses formes d'équipes mobiles d'intervention d'urgence. Certaines se composent exclusivement de professionnels de la santé mentale, mais d'autres — notamment le programme COAST, à Hamilton — comptent une combinaison d'intervenants. Pour revenir à la réduction du financement des services de police, ce qui est important au sujet de ces équipes mobiles, c'est la manière dont les ressources sont affectées.

J'essaie de vous dire que si vous investissez dans des agents de police qui veulent désamorcer des crises et qui choisissent ce métier pour gagner leur vie et non pour utiliser leur arme à feu ou leur pistolet Taser — et il n'y a rien de mal à ce que des agents joignent les rangs pour utiliser leurs jouets, ce n'est pas inhabituel — et si vous les jumelez à des professionnels de la santé, vous obtiendrez des résultats différents.

Une enquête est en cours sur la mort de Beau Baker, un homme de race blanche atteint de graves troubles mentaux de la région de Waterloo. Nous sommes sur le point de lancer cette enquête.

Je vous demande seulement de faire attention, parce que le problème, c'est que les services policiers disent qu'ils ne feront pas appel à cette équipe mobile d'intervention d'urgence avant d'avoir désamorcé la situation et sécurisé les lieux. Cela n'a aucun bon sens. Des gens meurent justement parce que les policiers sont incapables de désamorcer la situation. Cela fait partie du problème.

Pour répondre à votre question, madame Michaud, je pense que ces équipes peuvent prendre diverses formes, mais elles doivent compter des gens compétents en désescalade.

[Français]

Mme Kristina Michaud: Je vous remercie beaucoup.

Vous n'avez pas eu le temps de nous en parler beaucoup, mais vous avez mentionné l'idée de revoir tout le processus de responsabilisation des policiers. Quand il y a de l'abus, ce n'est pas normal qu'il n'y ait pas de sanction ou de pénalité. Il n'en va pas de même quand le public en général ne respecte pas la loi.

Comment voyez-vous ce fameux processus? Que proposez-vous dans cette deuxième recommandation dont vous n'avez pas vraiment eu le temps de nous parler, monsieur Falconer?

Me Julian Falconer: Je vous remercie de me poser cette question.

[Traduction]

Voici ce que j'en pense. J'étais à Thunder Bay au parc où se sont déroulées les manifestations pour Floyd et j'ai été frappé par le nombre de manifestants. Je ne veux pas dire que c'est la solution, mais ce que les gens ont de la difficulté à accepter, et cela devient de plus en plus évident, c'est la règle des deux poids, deux mesures appliquée par des services de police incompétents. Ce que je vois, que ce soit dans l'enquête de la police de Thunder Bay ou dans l'affaire Dafonte Miller..

J'ai l'honneur de représenter Dafonte et sa famille. Il s'agit du jeune homme noir qui a été battu par un agent de police en civil et son frère, les frères Thériault. Le mois dernier, en juin, 19 000 personnes se sont inscrites pour entendre le juge rendre sa décision, 19 000 personnes. Pourquoi une foule aussi nombreuse? Je pense que ces gens se sont mobilisés parce qu'ils sont préoccupés par notre utilisation de la règle des deux poids, deux mesures. L'exemple le plus frappant, c'est quand des policiers disent des faussetés au sujet d'un événement — encore une fois, je parle des mauvais policiers et non des bons; en général, ils ne sont pas poursuivis en justice. Ils ne sont pas accusés de parjure. Lorsqu'ils embellissent les faits, lorsqu'ils mentent pour qu'on ne sache pas comment ils ont traité quelqu'un, ils ne subissent pas de conséquences graves. Nous devons changer cela. Si je mens sous serment, je suis accusé de parjure. Si vous mentez sous serment, vous êtes accusés de parjure. Mais pas les agents de police. Nous devons changer cela.

Enfin, au sujet du vérificateur général, je vous remercie, madame Michaud, de me donner l'occasion d'en parler. Nous pourrions demander au vérificateur général de se pencher sur les enquêtes et les rapports. La Nation Nishnawbe Aski a demandé par écrit au vérificateur général de superviser la mise en œuvre des recommandations du rapport d'enquête sur sept jeunes à Thunder Bay. Le vérificateur général a refusé.

C'est important pour les gens. Mme Whitman a tout à fait raison. C'est comme si la vie des Autochtones valait moins que rien. C'est ce qui ressort — je le constate tous les jours dans mon travail — et c'est révoltant. Je trouve cela troublant. Si les vérificateurs généraux de ce pays, tant au provincial qu'au fédéral, se souciaient de la vie des Autochtones autant que des chiffres, les choses changeraient. Vous pourriez demander aux vérificateurs généraux de superviser la mise en œuvre du rapport et des recommandations de l'enquête.

• (1345)

Le président: Merci beaucoup, madame Michaud.

Monsieur Harris, vous avez cinq minutes. Je vous en prie.

M. Jack Harris: Merci, monsieur le président.

Je remercie nos deux témoins pour leurs présentations. Je voudrais bien disposer de plus de cinq minutes.

Tout d'abord, madame Whitman, je vous remercie pour votre exposé et votre profonde inquiétude à la suite du déplorable décès de Chantal Moore — un parmi de nombreux autres, malheureusement. Comme beaucoup, j'ai lu le bulletin établi par votre association sur la mise en œuvre, ou l'absence de mise en œuvre, des recommandations du rapport sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Sous le titre « Le droit à la justice », vous rappelez que les femmes et les filles autochtones sont ciblées de manière excessive par les services de police et incarcérées en trop grand nombre, tout en étant sous-protégées en tant que victimes d'actes criminels. Vous donnez au gouvernement une mauvaise note pour la mise en œuvre des recommandations. De toute évidence, c'est une honte et je suis certain que vous êtes de mon avis.

Selon vous, quelle devrait être la première recommandation que le Comité devrait faire? De toute évidence, une transformation doit avoir lieu, mais par quoi commencer? Quelle devrait être notre première recommandation pour favoriser ce changement? Vous avez parlé de vérité et de respect. Il existe du racisme systémique au Canada et au sein des services de police, cela a été reconnu, mais quelle doit être la première mesure à prendre?

Mme Lorraine Whitman: Premièrement, vous devez rencontrer des femmes à notre organisation nationale. Nous devons être présentes à la table de discussion afin que nous puissions nous rencontrer. Nous connaissons les cas. Nous connaissons l'histoire. C'est notre nourriture quotidienne. La vérité, c'est que nous avons des caractéristiques culturelles inhérentes qui sont différentes de celles des non-Autochtones, et nous devons respecter toutes ces caractéristiques.

Nous avons été tellement traumatisés durant la période coloniale. Nous devons examiner les racines de ce colonialisme. Selon moi, le gouvernement pratique une forme de discrimination et de racisme systémique parce que nous n'y sommes pas tous inclus. Ils disent que nous sommes inclus, ce ne sont que des paroles. Nous sommes les personnes les plus consultées. J'ai rencontré M. Ivan Zinger dans les établissements carcéraux et nous avons parlé de toutes les femmes qui y sont incarcérées et du traitement... Il y a même des détenues non autochtones qui ont été libérées durant la pandémie de COVID, tandis que les détenues autochtones sont toujours là. Contrairement aux femmes non autochtones, elles n'ont pas été libérées. Je me demande ce qui se passe ici. Pourquoi n'avons-nous pas la même importance? Nous continuons de souffrir, comme n'importe quelle femme incarcérée.

Nous devons avoir une place aux tables de discussion. Nous devons être respectées. Et, oui, je parle de vérité parce que tous les Canadiens doivent connaître la vérité. C'est pour cette raison que cette enquête nationale a eu lieu: 92 millions de dollars, 1 575 témoignages, 231 recommandations, des appels à la justice. La population canadienne a besoin de savoir. C'est notre histoire. Et c'est un livre d'histoire. Nous devons être là et poursuivre notre travail de sensibilisation. Nous avons peut-être l'impression que les gens sont sensibilisés, mais nous devons poursuivre notre travail et mettre en évidence de graves problèmes, dont le racisme.

M. Jack Harris: Merci beaucoup. J'espère que nous serons à la hauteur de notre mandat.

Monsieur Fantino, je n'ai pas beaucoup de temps, mais je veux...

Le président: Je doute que ce soit M. Fantino.

M. Jack Harris: Monsieur Falconer. Je m'excuse sincèrement.

Me Julian Falconer: Le ministre Blair vous dirait que Julian Fantino serait très mal à l'aise de cette méprise.

Le président: Je pense que le malaise est mutuel ici.

• (1350)

M. Jack Harris: C'est un lapsus évidemment. J'ai vu son nom quand je faisais une recherche sur vous. Ce doit être dans une affaire où vous l'aviez mentionné.

La faculté de criminologie de l'Université Carleton rompt ses liens avec les programmes de placement d'étudiants au sein d'organismes d'application de la loi à cause du racisme systémique qui y règne. L'institut de criminologie et de justice pénale a affirmé que les services de police et les établissements carcéraux étaient hostiles aux critiques extérieures, imperméables à la réforme et n'avaient pas le leadership requis pour s'engager dans une profonde transformation.

Êtes-vous d'accord avec ce point de vue? La situation est-elle mauvaise au point qu'il n'y a pas d'espoir de surveillance civile des forces policières au Canada? Nous en avons plus de 200, sans compter la GRC. La surveillance civile est-elle un modèle de travail dans notre système aujourd'hui?

Le président: M. Harris a le talent de poser des questions à la toute fin de sa période de cinq minutes, ce qui, malheureusement, laisse peu ou pas de temps pour y répondre. M. Falconer trouvera peut-être le moyen de revenir sur ce point.

Je vais maintenant donner la parole à M. Shipley. Chers collègues, je vais devoir réduire le temps de parole à trois minutes.

Monsieur Shipley, vous avez trois minutes.

M. Doug Shipley: Merci.

Je remercie également tous les témoins d'être là aujourd'hui.

Madame Whitman, ma première question est pour vous. Êtes-vous satisfaite du pourcentage actuel de policières employées dans les services des Premières Nations du pays et dans l'ensemble de la GRC?

Mme Lorraine Whitman: Je préfère parler des personnes elles-mêmes. C'est la carrière qu'elles ont choisie. En même temps, nous ne pouvons pas oublier que ce sont des policiers qui sont venus nous enlever nos enfants. À l'époque des pensionnats, de la rafle des années 60, ce sont des policiers en uniforme qui ont enlevé nos enfants. La crainte de la police s'est installée. Moi-même, ayant vu mes quatre frères et sœurs aînés être enlevés de la maison durant la rafle des années 60, je ressens de la peur. Quand les gens voient cela, ils ne veulent pas s'enrôler dans quelque chose qui a été si négatif et si douloureux, parce qu'ils gardent ça à l'esprit... Ces expériences sont ancrées dans notre mémoire et c'est difficile pour nous d'oublier.

J'espère que la jeune génération trouvera des moyens de faire avancer le droit et la criminologie, que ce soit au sein de la force policière ou autrement.

M. Doug Shipley: Merci.

Cela m'amène à ma deuxième question. Quelles stratégies la GRC pourrait-elle mettre en place facilement et rapidement pour recruter dans ses rangs davantage de membres, surtout des femmes, issus des communautés autochtones?

Mme Lorraine Whitman: Premièrement, il faut établir une communication. La GRC doit être perçue comme une alliée dans les communautés des Premières Nations. Les agents ne doivent pas venir seulement quand il y a une bagarre ou de la violence familiale. Ils doivent venir faire du vélo avec nos enfants. Dans nos communautés micmaques, par exemple, je sais que des agents de la GRC participent à nos journées familiales et aux rodéos à vélo pour les enfants. Il leur suffit d'être là, d'être vus et de se faire connaître, et pas seulement de passer nous saluer. S'ils sont plus présents, ils seront alors appréciés et respectés davantage. S'ils ne viennent dans la communauté que de temps à autre, nous savons alors que c'est parce qu'il y a un problème. Nous n'avons pas toujours des problèmes. Il se passe de belles choses dans nos communautés autochtones. Nous devons voir les policiers sous un jour favorable. Il y a de très bons agents de la GRC. Nous avons collaboré avec bon nombre d'entre eux. Malheureusement, il y en a aussi de mauvais, comme je l'ai déjà dit.

S'ils étaient plus visibles dans nos communautés et s'ils communiquaient et conversaient avec nous, les agents de la GRC seraient mieux accueillis et cela pourrait nous inciter à faire carrière dans ce domaine, surtout les jeunes.

Le président: Merci, monsieur Shipley.

Monsieur Anadasangaree, vous avez trois minutes.

M. Gary Anadasangaree: Merci, monsieur le président.

Je remercie également les témoins.

Monsieur Falconer, je tiens à vous exprimer officiellement mon admiration pour le travail que vous avez accompli au fil des années. Il y a une quinzaine d'années, j'ai eu le plaisir de travailler avec vous sur divers enjeux liés à la sécurité dans les écoles.

Ma question s'adresse à vous deux. Au cours des trois dernières décennies, plusieurs commissions d'enquête ont été instituées et diverses interventions d'urgence ont été menées. Avez-vous des recommandations particulières à faire en matière de reddition de comptes que nous pourrions mettre en place au sein des services de police? Je parle d'un organisme de surveillance civile et du mandat que cet organisme devrait avoir.

• (1355)

Me Julian Falconer: Avec la permission de Mme Whitman, je répondrai en premier.

Mme Lorraine Whitman: Je vous en prie.

Me Julian Falconer: Merci.

J'ai suivi les travaux du comité, notamment en ce qui concerne les recommandations qui ont été intégrées au projet de loi C-3 portant sur la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes. Après avoir travaillé 30 ans dans le domaine du maintien de l'ordre, je me demande toujours d'où vient cette crainte de créer un organisme civil indépendant de surveillance de la GRC. Bon sang, avec tout le respect que je vous dois, pourquoi est-ce que tout le monde tourne autour du pot dans ce dossier?

Vous voudriez donner plus de mordant au travail de la CCETP. C'est très bien. De toute évidence, Mme Lahaie joue un rôle important en essayant de dénoncer la situation — son seul outil, c'est une

recommandation —, mais n'est-ce pas justement ce qui se passe ici? Vous devez créer un organisme indépendant de surveillance, une commission, qui dirige la GRC. Il faudrait faire la même chose avec la Police provinciale de l'Ontario. C'est mon premier point. Ensuite, vous devez vous assurer que cet organisme de surveillance soit efficace. Il n'en existe pas. Honnêtement, la GRC est toujours aussi incontrôlée et elle se régleme elle-même. C'est ce qu'a récemment affirmé la présidente, Mme Lahaie. Elle ne peut pas obliger la GRC à donner suite à ses recommandations pour la simple raison que ce n'est pas elle qui dirige l'organisation. Elle ne fait que formuler des recommandations.

Le deuxième point sur lequel je veux insister, c'est que le rôle des services policiers autochtones dans ce pays doit être renforcé et défini par la loi. Sauf votre respect, Mme Whitman ne devrait pas avoir à expliquer pourquoi et comment la GRC peut s'adapter et se transformer. Pourquoi les communautés des Premières Nations n'ont-elles pas toutes l'option d'avoir un service de police autochtone? Prenez l'exemple du service de police tribal de Wikwenikong, ou du service de police du Traité n° 3, ou d'autres services de police autochtones de l'Ontario. Ils font d'énormes progrès. Je pense que c'est un grand pas dans la bonne direction.

Le président: Je vous remercie.

Monsieur Morrison, vous avez trois minutes. Allez-y.

M. Rob Morrison: Merci, monsieur le président.

Madame Whitman, dans le cadre de notre examen des pratiques exemplaires, nous examinons différents modèles pour voir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Connaissez-vous des pratiques exemplaires que nous devrions mettre en place à la grandeur du pays? De plus, est-ce que les communautés devraient s'investir davantage dans le recrutement de jeunes policiers?

Mme Lorraine Whitman: Premièrement, l'une des meilleures pratiques est l'inclusion des communautés, des groupes qui sont déjà sur le terrain. Je pense notamment à la tragédie de Mme Chantel Moore, à ce qui s'est passé au moment de la vérification de son état de santé. Quand nous avons affaire à certains Autochtones, nous connaissons leurs antécédents. Les communautés devraient avoir une base de données et nous devrions consulter les aînés, les gardiens du savoir, qui connaissent ces gens. Nous sommes tous interreliés, peu importe la province, le territoire ou la communauté d'où nous venons. Nous avons le même cœur et nous savons qu'ils auraient pu appeler quelqu'un pour les aider à désamorcer la situation qui a dégénéré avec Chantel Moore. Je pense qu'une base de données serait utile et que les aînés et les gardiens du savoir de la région pourraient jouer un rôle; les policiers doivent avoir un moyen de demander l'aide de quelqu'un.

Quand vous traversez une situation difficile, que ce soit à cause d'une maladie mentale ou de vos antécédents terribles, si un policier en uniforme vient frapper à votre porte, il est évident qu'il y aura une escalade de violence. Comment pourrait-il en être autrement? Pourquoi une personne saine d'esprit se rendrait-elle volontairement, sans qu'il y ait quelqu'un sur place pour désamorcer la situation?

Je comprends qu'il peut y avoir d'autres domaines et sujets de préoccupation, mais il faut regarder du côté de l'aide dont pourraient bénéficier les personnes en difficulté et les policiers. C'est un miroir à deux faces. Nous devons travailler ensemble et réfléchir ensemble. Je crois sincèrement que si nous faisons cela, nous pourrions avoir une société meilleure autant pour les Autochtones que pour les non-Autochtones.

M. Rob Morrison: Vous posez d'excellentes questions. Vous en avez parlé brièvement tout à l'heure en réponse à la question sur la participation des policiers à des activités communautaires. Malheureusement, ce n'est pas le cas partout au Canada. Il est essentiel que les policiers fassent partie d'une communauté, au lieu de simplement intervenir dans les cas de violence, par exemple. Ils doivent aussi être là en tant qu'amis et non seulement pour arrêter des gens. C'est très important.

Il ne me reste qu'une minute. Monsieur Falconer, pourriez-vous ajouter...

• (1400)

Le président: Non, il n'a pas le temps. Il vous reste une quinzaine de secondes.

M. Rob Morrison: D'accord, indiquez-nous seulement une pratique exemplaire qui pourrait être mise en place à la grandeur du Canada.

Me Julian Falconer: La meilleure pratique que je recommande, c'est de cesser d'agir comme une force d'occupation et de renforcer le lien avec la communauté. Ce sont les services de police qui doivent aligner leurs valeurs sur celles de la communauté et non l'inverse. C'est ce que font les services de police autochtones. Il faut outiller les services de police pour qu'ils réussissent. Le reste viendra tout seul.

Le président: Merci.

Nous arrivons maintenant à notre dernier tour de table, avec Mme Khera et M. Sikand. J'aimerais aussi accorder une minute à Mme Michaud et à M. Harris, qui posera la dernière question puisque j'ai malheureusement interrompu M. Falconer.

Ce sont vos trois dernières minutes. Ensuite Mme Michaud aura une minute et M. Harris également.

Mme Kamal Khera: Merci, monsieur le président.

Je vais commencer par M. Falconer. Je vous remercie d'être venu témoigner.

Nous avons récemment entendu des appels à la réduction du financement des services de police. Vous en avez fait allusion dans votre allocution et en réponse à une question. Bien entendu, cela ne signifie pas qu'il faille supprimer les services de police, mais plutôt revoir leur financement et chercher à savoir comment sont utilisés les fonds et s'assurer qu'ils soient investis dans les services de santé mentale, les services sociaux au sein des communautés. Que recommandez-vous à cet égard?

Me Julian Falconer: C'est précisément pour cette raison que vous pourriez créer un organisme civil de surveillance afin que ce ne soient pas les services de police qui décident où va l'argent. Ce sont des organisations paramilitaires qui ont une orientation paramilitaire. Au sujet du décès de Mme Paquet à Toronto, le chef Saunders a clairement dit qu'il n'allait pas dépêcher l'équipe mobile d'intervention d'urgence dans une situation délicate. En fait, c'est l'inverse qu'il faut faire. Il faut absolument que les services policiers le fassent. Nous avons besoin d'une surveillance civile pour régler

ces problèmes. Il ne faut pas laisser les policiers s'en occuper. Ils ne changeront pas d'eux-mêmes.

Mme Kamal Khera: Monsieur Falconer, nous parlons de racisme au sein des forces policières. Je constate également qu'au cours de votre carrière, vous avez abordé la question du racisme systémique dans un autre contexte, plus précisément dans un rapport sur les répercussions du racisme sur le système juridique que vous avez cosigné. Vous avez formulé 13 recommandations. Pouvez-vous nous en exposer quelques-unes? Le Comité vous en serait très reconnaissant. Merci.

Me Julian Falconer: Je suis honoré, madame Khera, que vous abordiez ce sujet.

Vous avez sans doute remarqué que j'ai mentionné, dans mon allocution, que nous avons encore des défis à relever à cet égard au Barreau de l'Ontario. Certains conseillers nient carrément l'existence du racisme systémique au sein de la profession.

Je pense que ceux qui nient la réalité finiront par être laissés pour compte. La réaction au décès de Floyd a démontré de manière positive que la majorité des collectivités souhaitent un réel changement.

Je vous suggère d'utiliser le pouvoir et le privilège que vous détenez, en tant que comité, pour obliger les vérificateurs généraux, tant au gouvernement fédéral que dans les provinces, à réclamer la mise en œuvre de ces rapports. Tout est là. Je ne veux pas dire, madame Khera, que vous devez vous écarter du sujet, mais vous pourriez être les artisans de ce changement. Vous pourriez amorcer ce changement en exigeant que les équipes mobiles d'intervention d'urgence de la GRC soient réelles et efficaces. Vous pouvez apporter ces changements. Ce sont là des exemples de mesures concrètes que vous pourriez prendre.

Enfin, j'aimerais revenir à la question de M. Harris sur la raison pour laquelle une université ou une école n'investit pas dans des services de police conventionnels. Ces établissements devraient peut-être se tourner vers les services de police autochtones. S'ils ne trouvent pas ce qu'ils souhaitent pour leurs étudiants chez les uns, ils le trouveront chez les autres.

Mme Kamal Khera: Merci.

Le président: Il vous reste environ une minute.

Mme Kamal Khera: Est-ce qu'un collègue souhaite poser une question à l'un ou l'autre des témoins?

M. Gagan Sikand: Je vais sauter sur l'occasion.

Monsieur Falconer, vous expliquiez comment, selon vous, les communautés autochtones pourraient assurer elles-mêmes le maintien de l'ordre. Elles jouissent déjà d'une autonomie gouvernementale. Pourriez-vous reprendre ce que vous aviez commencé à nous expliquer?

• (1405)

Me Julian Falconer: En Ontario, en particulier... J'ai eu l'honneur de faire partie d'une équipe qui a négocié, au nom de la Nation Nishnawbe Aski, une centaine de modifications à la Loi sur les services de police avec le gouvernement de l'Ontario — elles ne sont pas encore exécutoires, mais elles ont été adoptées par le gouvernement Ford — pour établir des normes policières légiférées pour les services de police autochtones, ce qui leur permettrait d'adhérer à la loi.

J'aborde cette question parce que ces normes touchent une vaste gamme de sujets, de la création d'unités de lutte contre la criminalité à la mise en place de ressources de nature inclusive. La communauté valorise le mandat...

M. Gagan Sikand: Comme nous sommes à court de temps, je veux insister sur... Vous avez parlé d'un mécanisme d'adhésion.

Me Julian Falconer: Oui, c'est exact.

Le président: Veuillez répondre très brièvement.

Vous n'êtes pas à court de temps, vous avez dépassé votre temps de parole.

Me Julian Falconer: Il est important que les communautés autochtones choisissent elles-mêmes. Ce n'est pas tout le monde qui souhaite être régi par la loi de Sa Majesté, et c'est très bien. La loi prévoit peut-être des mesures de protection de l'identité culturelle — je peux vous garantir qu'il y en a —, mais les communautés doivent pouvoir y adhérer.

Je vous suggère de créer cette option à la grandeur du pays, comme c'est le cas dans le domaine de la protection de l'enfance. Le gouvernement fédéral a adopté le projet de loi C-92, bien que ce soit une loi provinciale. J'essaie seulement de dire que c'est là un domaine dans lequel le gouvernement fédéral pourrait intervenir et légiférer des normes fédérales.

Le président: Merci, monsieur Sikand.

Il reste une minute pour Mme Michaud et une autre pour M. Harris.

[Français]

Mme Kristina Michaud: Je vous remercie de cette minute supplémentaire, monsieur le président.

Je vais adresser ma question à Mme Whitman.

Lors des dernières rencontres, on a beaucoup parlé d'un genre de cadre structurel national pour la formation des policiers. En outre, il a beaucoup été question de l'engagement de la communauté dans le cadre de ces formations.

De quelle façon doit-on changer ces formations pour qu'elles incluent notamment les réalités culturelles, les diverses communautés racisées et la prévention de la violence envers les femmes?

[Traduction]

Le président: Veuillez répondre très brièvement.

Mme Lorraine Whitman: Au bureau national de l'Association des femmes autochtones du Canada, nous avons le moyen d'aider les agents de police et ceux qui sont en formation, et nous avons également une équipe culturelle, qui joue un rôle très important. Nous représentons les Métis, les Premières Nations et les Inuits. Nous pouvons faire appel aux aînés. Les aînés sont tellement... ils jouent un rôle important dans cet élan de changement, parce qu'ils connaissent l'histoire. Nous avons les jeunes. Les policiers doivent créer des liens avec ces deux groupes.

Si vous arrivez à promouvoir un changement, ce doit être un changement pour le mieux. Vous devez vous assurer que les personnes compétentes aient une place à la table de discussion et faire appel aux femmes et aux aînés, afin que le processus soit inclusif et que personne ne soit oublié.

[Français]

Le président: Merci, madame Michaud.

[Traduction]

Monsieur Harris, vous avez une minute.

M. Jack Harris: Merci, monsieur Falconer, d'avoir répondu à mes questions dans vos réponses à d'autres questions.

J'en ai une autre. Pensez-vous qu'il soit possible... comment pouvons-nous établir des normes exécutoires sur le recours à la force — sur la désescalade, l'interdiction du profilage racial et des choses du genre —, tout en nous assurant que ces normes soient appliquées à la grandeur du pays et qu'elles seront respectées par toutes les forces policières afin de prévenir le genre de situation que nous voyons actuellement?

Me Julian Falconer: Avant tout, monsieur Harris, vous avez le pouvoir de légiférer la GRC au niveau fédéral. Je commencerais donc par la GRC. Actuellement, il existe des exigences de formation obligatoire concernant le recours à la force et l'utilisation d'armes à feu, de pistolets Taser et ainsi de suite. Vous pourriez établir des exigences tout aussi rigoureuses sur la désescalade et mettre de l'avant et en valeur les policiers qui possèdent ces compétences. Il est tout à fait irréaliste de penser que tous les agents subalternes seront compétents en désescalade. Vous pouvez cependant démontrer aux policiers pourquoi le fait de devenir un expert en désescalade peut faire avancer leur carrière au sein de la profession et, éventuellement, de travailler avec des professionnels de la santé mentale et de sauver des vies.

Ce que je veux dire, c'est que vous pouvez établir des normes de formation pour la GRC qui serviront de modèles pour les autres services de police. C'est par là qu'il faut commencer. Je crois, et j'insiste sur ce point, que votre commissaire aux plaintes n'a pas suffisamment de pouvoir. Elle a un rôle de chien de garde. Vous avez besoin de quelqu'un qui dirige le service, et ce ne doit pas être le gouvernement.

• (1410)

Le président: Je m'excuse, monsieur Harris, mais nous allons devoir nous arrêter là.

Je suis désolé de cette contrainte de temps. C'est comme ça et nous devons nous y faire.

[Difficultés techniques] pour vos commentaires et votre sincérité. Nous allons sûrement intégrer une bonne partie de vos observations dans notre rapport.

Chers collègues, je lève la séance et j'espère pouvoir prononcer les mêmes mots la semaine prochaine, à la même heure.

M. Julian Falconer: Monsieur le président, puis-je vous demander que les deux documents que nous avons déposés soient intégrés au compte rendu?

Le président: Bien sûr.

M. Julian Falconer: Je remercie les membres du Comité.

Mme Lorraine Whitman: Merci.

Le président: Merci encore.

Au revoir.

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>