SENATE SÉNAT

CANADA

First Session
Forty-first Parliament, 2011-12-13

Proceedings of the Standing Senate Committee on

NATIONAL SECURITY AND DEFENCE

Chair:
The Honourable DANIEL LANG

Monday, May 6, 2013
Monday, May 27, 2013
Monday, June 3, 2013

Issue No. 15

Third (final) meeting on:

Bill C-42, An Act to amend the Royal Canadian Mounted Police Act and to make related and consequential amendments to other Acts

Fourth and fifth meetings on:

Study on harassment in the Royal Canadian Mounted Police

INCLUDING:
THE THIRTEENTH REPORT OF THE COMMITTEE
(Bill C-42)

WITNESSES:
(*See back cover*)

Première session de la
quarante et unième législature, 2011-2012-2013

Délibérations du Comité sénatorial permanent de la

SÉCURITÉ NATIONALE ET DE LA DÉFENSE

Président :
L'honorable DANIEL LANG

Le lundi 6 mai 2013
Le lundi 27 mai 2013
Le lundi 3 juin 2013

Fascicule n° 15

Troisième (dernière) réunion concernant :

Le projet de loi C-42, Loi modifiant la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et apportant des modifications connexes et corrélative à d'autres lois

Quatrième et cinquième réunions concernant :

L'étude sur le harcèlement au sein de la Gendarmerie royale du Canada

Y COMPRIS :
LE TREIZIÈME RAPPORT DU COMITÉ
(Projet de loi C-42)

TÉMOINS :
(*Voir à l'endos*)

50133-50173-50197

STANDING SENATE COMMITTEE ON NATIONAL SECURITY AND DEFENCE

The Honourable Daniel Lang, *Chair*

The Honourable Roméo Antonius Dallaire, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Campbell	Manning
* Cowan	Mitchell
(or Tardif)	Nolin
Day	Patterson
* LeBreton, P.C.	Plett
(or Carignan)	

* Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 12-5, membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Mitchell replaced the Honourable Senator Moore (*May 27, 2013*).

The Honourable Senator Moore replaced the Honourable Senator Mitchell (*May 27, 2013*).

The Honourable Senator Plett replaced the Honourable Senator White (*May 9, 2013*).

The Honourable Senator White replaced the Honourable Senator Plett (*May 6, 2013*).

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DE LA SÉCURITÉ NATIONALE ET DE LA DÉFENSE

Président : L'honorable Daniel Lang

Vice-président : L'honorable Roméo Antonius Dallaire

et

Les honorables sénateurs :

Campbell	Manning
* Cowan	Mitchell
(ou Tardif)	Nolin
Day	Patterson
* LeBreton, C.P.	Plett
(ou Carignan)	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 12-5 du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Mitchell a remplacé l'honorable sénateur Moore (*le 27 mai 2013*).

L'honorable sénateur Moore a remplacé l'honorable sénateur Mitchell (*le 27 mai 2013*).

L'honorable sénateur Plett a remplacé l'honorable sénateur White (*le 9 mai 2013*).

L'honorable sénateur White a remplacé l'honorable sénateur Plett (*le 6 mai 2013*).

Published by the Senate of Canada
Available on the Internet: http://www.parl.gc.ca

Publié par le Sénat du Canada
Disponible sur internet: http://www.parl.gc.ca

ORDER OF REFERENCE

Extract of the *Journals of the Senate,* Thursday, November 8, 2012:

Resuming debate on the motion of the Honourable Senator Mitchell, seconded by the Honourable Senator Day:

That the Standing Senate Committee on National Security and Defence be authorized to examine and report on harassment in the Royal Canadian Mounted Police; and

That the committee submit its final report no later than June 30, 2013.

After debate,

The question being put on the motion, it was adopted.

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat* du jeudi 8 novembre 2012 :

Reprise du débat sur la motion de l'honorable sénateur Mitchell, appuyée par l'honorable sénateur Day,

Que le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense soit autorisé à étudier, afin d'en faire rapport, le harcèlement au sein de la Gendarmerie royale du Canada;

Que le comité soumette son rapport final au Sénat au plus tard le 30 juin 2013.

Après débat,

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le greffier du Sénat,

Gary W. O'Brien

Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, May 6, 2013
(31)

[*English*]

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day, at 4:04 p.m., in room 2, Victoria Building, the chair, the Honourable Daniel Lang, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators: Campbell, Dallaire, Day, Lang, Manning, Mitchell, Nolin, Patterson, Plett and White (10).

In attendance: Holly Porteous and Dominique Valiquet, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, April 18, 2013, the committee continued its study on Bill C-42, An Act to amend the Royal Canadian Mounted Police Act and to make related and consequential amendments to other Acts. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 14.*)

WITNESSES:

Treasury Board of Canada Secretariat:

Dennis Duggan, Labour Relations Consultant, Strategic Non-CPA Compensation Management;

Kim Gowing, Director, Program Management and Regulatory Policy;

Deborah Weekes, Director, Pension Program Analysis & Reporting, Financial Analysis Group.

Public Safety Canada:

Mark Potter, Director General, Policing Policy Directorate.

Royal Canadian Mounted Police:

Superintendent Michael O'Rielly, Director, Legislative Reform Initiative.

Mounted Police Professional Association of Canada:

Rae Banwarie, President;

Lloyd Pinsent, B.C. Representative, National Executive.

Association des membres de la police montée du Québec Inc.:

Gaëtan Delisle, President;

As individuals:

Staff Sergeant Abe Townsend, National Executive of the RCMP Staff Relations Representative Program;

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le lundi 6 mai 2013
(31)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 16 h 4, dans la salle 2 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable Daniel Lang (*président*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Campbell, Dallaire, Day, Lang, Manning, Mitchell, Nolin, Patterson, Plett et White (10).

Également présents : Holly Porteous et Dominique Valiquet, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 18 avril 2013, le comité poursuit son étude du projet de loi C-42, Loi modifiant la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et apportant des modifications connexes et corrélatives à d'autres lois. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule nº 14 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :

Dennis Duggan, consultant en relations de travail, Gestion de la rémunération stratégique ailleurs que dans l'APC;

Kim Gowing, directrice, Gestion des régimes de pension et politiques de réglementation;

Deborah Weekes, directrice, Groupe de l'analyse financière.

Sécurité publique Canada :

Mark Potter, directeur général, Direction générale des politiques en matière de police.

Gendarmerie royale du Canada :

Surintendant Michael O'Rielly, directeur, Initiative de réforme législative.

Association canadienne de la police montée professionnelle :

Rae Banwarie, président;

Lloyd Pinsent, représentant pour la Colombie-Britannique, Exécutif national.

Association des membres de la police montée du Québec Inc. :

Gaëtan Delisle, président.

À titre personnel :

Sergent d'état-major Abe Townsend, Exécutif national du Programme des représentants des relations fonctionnelles de la GRC;

Staff Sergeant Mike Casault, National Executive of the RCMP Staff Relations Representative Program.

Department of Justice Canada:

Agnès Lévesque, Counsel.

The chair made a statement and Messrs. Duggan and Potter, Weekes, and Superintendent O'Rielly answered questions.

At 4:43 p.m., the committee suspended.

At 4:50 p.m., the committee resumed.

Messrs. Banwarie, Pinsent and Delisle each made a statement and, together, answered questions.

At 5:38 p.m., the committee suspended.

At 5:43 p.m., the committee resumed.

Staff Sergeant Townsend made a statement and, together with Staff Sergeant Casault, answered questions.

At 6:30 p.m., the Honourable Senator White replaced the Honourable Senator Plett as a member of the committee.

At 6:43 p.m., the committee suspended.

At 7:12 p.m., the committee resumed.

Mr. Potter, Superintendent O'Rielly, and Ms. Lévesque were called to the table and answered questions.

It was agreed that the committee proceed to clause-by-clause consideration of Bill C-42, An Act to amend Royal Canadian Mounted Police Act and to make related and consequential amendments to other Acts.

With leave, it was agreed to group certain clauses of the bill.

It was agreed that the title stand postponed.

It was agreed that the preamble stand postponed.

It was agreed that clause 1, which contains the short title, stand postponed.

Iit was agreed that clauses 2 to 21 carry.

The chair asked whether clause 22 shall carry.

The Honourable Senator Mitchell moved:

That Bill C-42 be amended in clause 22, on page 17,

(*a*) by replacing line 7 with the following:

"22. (1) Subsections 32(1) and (2) of the Act are"; and

(*b*) by adding the following after line 12:

"(2) If a grievance has been referred to the Committee under section 33, the Commissioner shall act in accordance with any findings or recommendations set out in the report of the Committee or the Committee Chairman in respect of the grievance, including any recommendation as to the disposition of the grievance.".

Sergent d'état-major Mike Casault, Exécutif national du Programme des représentants des relations fonctionnelles de la GRC.

Ministère de la Justice Canada :

Agnès Lévesque, avocate.

Le président prend la parole. MM. Duggan et Potter, Mme Weekes et M. O'Rielly répondent aux questions.

À 16 h 43, la séance est suspendue.

À 16 h 50, la séance reprend.

MM. Banwarie, Pinsent et Delisle font chacun une déclaration puis, ensemble, répondent aux questions.

À 17 h 38, la séance est suspendue.

À 17 h 43, la séance reprend.

M. Townsend fait une déclaration puis, avec M. Casault, répond aux questions.

À 18 h 30, l'honorable sénateur White remplace l'honorable sénateur Plett à titre de membre du comité.

À 18 h 43, la séance est suspendue.

À 19 h 12, la séance reprend.

MM. Potter et O'Rielly ainsi que Mme Lévesque sont invités à la table et répondent aux questions.

Il est convenu que le comité procède à l'étude article par article du projet de loi C-42, Loi modifiant la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et apportant des modifications connexes et corrélatives à d'autres lois.

Avec le consentement des membres du comité, il est convenu de regrouper certains articles du projet de loi.

Il est convenu de reporter l'étude du titre.

Il est convenu de reporter l'étude du préambule.

Il est convenu de reporter l'étude de l'article 1, le titre abrégé.

Il est convenu d'adopter les articles 2 à 21.

Le président demande s'il convient d'adopter l'article 22.

L'honorable sénateur Mitchell propose :

Que le projet de loi C-42 soit modifié, à l'article 22, à la page 17 :

a) par substitution, à la ligne 4, de ce qui suit :

« 22. (1) Les paragraphes 32(1) et (2) de la même »;

b) par adjonction, après la ligne 8, de ce qui suit :

« (2) Lorsque le grief fait l'objet d'un renvoi devant le Comité en application de l'article 33, le commissaire est lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans le rapport du Comité ou de son président, notamment toute recommandation quant à l'issue du grief. »

After debate, the question being put on the motion in amendment, it was negatived.

The chair asked whether clause 22 shall carry.

It was agreed that clause 22 carry, on division.

The chair asked whether clauses 23 to 28 shall carry.

It was agreed that clauses 23 to 28 carry.

The chair asked whether clause 29 shall carry.

The Honourable Senator Mitchell moved:

That Bill C-42 be amended in clause 29,

(*a*) on page 20, by replacing line 41 with the following:

"action or proceeding, provided that at all appropriate stages throughout the investigation the conduct authority shall give the member reasonable opportunity to be present and to make representations to the conduct authority in person, in writing or through legal counsel or any other representative.

(2.1) Subject to subsection (2.2), the member shall comply with any requirement to answer a question as provided in subsection (2) within one week after being asked to do so.

(2.2) If satisfied that special circumstances exist, the conduct authority may extend the period referred to in subsection (2.1).";

(*b*) on page 21, by deleting lines 37 to 40;

(*c*) on page 22, by deleting lines 1 to 3; and

(*d*) on pages 22 and 23, by renumbering subsections 40.2(5) to (10) as subsections 40.2(4) to (9) and any cross-references thereto accordingly.

After debate, the question being put on the motion in amendment, it was negatived on the following vote:

YEAS

The Honourable Senators:

Campbell, Dallaire, Day, Mitchell — 4

NAYS

The Honourable Senators:

Lang, Manning, Nolin, Patterson, White — 5

The chair asked whether clause 29 shall carry.

It was agreed that clause 29 carry, on division.

It was agreed that clause 30 carry.

The chair asked whether clause 31 shall carry.

The Honourable Senator Mitchell moved:

Après débat, la motion d'amendement, mise aux voix, est rejetée.

Le président demande s'il convient d'adopter l'article 22.

Il est convenu, avec dissidence, d'adopter l'article 22.

Le président demande s'il convient d'adopter les articles 23 à 28.

Il est convenu d'adopter les articles 23 à 28.

Le président demande s'il convient d'adopter l'article 29.

L'honorable sénateur Mitchell propose :

Que le projet de loi C-42 soit modifié, à l'article 29 :

a) à la page 20, par substitution, à la ligne 35, de ce qui suit :

« pénale, civile ou administrative dans la mesure où, à toutes les étapes appropriées de l'enquête, l'autorité disciplinaire donne au membre une chance raisonnable d'être présent et de formuler des observations en personne, par écrit ou par l'intermédiaire d'un avocat ou de tout autre représentant.

(2.1) Sous réserve du paragraphe (2.2), le membre est tenu de répondre aux questions visées au paragraphe (2) dans un délai d'une semaine après qu'on l'ait exigé.

(2.2) Si elle estime que des circonstances particulières le justifient, l'autorité disciplinaire peut prolonger le délai prévu au paragraphe (2.1). »;

b) à la page 21, par suppression des lignes 41 à 45;

c) à la page 22, par suppression des lignes 1 à 3;

d) aux pages 22 et 23, par le changement de la désignation numérique des paragraphes 40.2(5) à (10) à celle de paragraphes 40.2(4) à (9) et par le changement de tous les renvois qui en découlent.

Après débat, la motion d'amendement, mise aux voix, est rejetée par le vote suivant :

POUR

Les honorables sénateurs

Campbell, Dallaire, Day, Mitchell — 4

CONTRE

Les honorables sénateurs

Lang, Manning, Nolin, Patterson, White — 5

Le président demande s'il convient d'adopter l'article 29.

Il est convenu, avec dissidence, d'adopter l'article 29.

Il est convenu d'adopter l'article 30.

Le président demande s'il convient d'adopter l'article 31.

L'honorable sénateur Mitchell propose :

That Bill C-42 be amended in clause 31, on page 33,

(*a*) by replacing line 3 with the following:

"sioner shall act in accordance with the findings"; and

(*b*) by replacing lines 6 to 11 with the following:

"respect of the case, including any recommendation as to the disposition of the appeal.".

After debate, the question being put on the motion in amendment, it was negatived.

The chair asked whether clause 31 shall carry.

It was agreed that clause 31 carry, on division.

It was agreed that clauses 32 to 34 carry.

It was agreed that clause 35 carry.

It was agreed that clauses 36 to 41 carry.

It was agreed that clauses 42 to 66 carry.

It was agreed that clauses 67 to 76 carry.

It was agreed that clauses 77 to 85 carry.

The chair asked whether clause 86 shall carry.

After debate, the question being put on the motion, it was adopted on the following vote:

YEAS

The Honourable Senators:

Lang, Manning, Nolin, Patterson, White — 5

NAYS

The Honourable Senators:

Campbell, Dallaire, Day, Mitchell — 4

It was agreed that clause 87 carry.

It was agreed that clause 1, which contain the short title, carry.

It was agreed that the preamble carry.

It was agreed that the title carry.

It was agreed that the committee consider appending observations to the report.

At 8:38 p.m., pursuant to rule 12-16(1)(d), the committee met in camera to consider a draft report (observations).

It was agreed that senators' staff be permitted to remain in the room during the in camera portion of today's meeting.

It was agreed that the committee append observations to the report.

Que le projet de loi C-42 soit modifié, à l'article 31, à la page 33,

par substitution, aux lignes 3 à 7, de ce qui suit :

« 45.15, le commissaire est lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans le rapport du Comité ou de son président, notamment toute recommandation quant à l'issue du grief. ».

Après débat, la motion d'amendement, mise aux voix, est rejetée.

Le président demande s'il convient d'adopter l'article 31.

Il est convenu, avec dissidence, d'adopter l'article 31.

Il est convenu d'adopter les articles 32 à 34.

Il est convenu d'adopter l'article 35.

Il est convenu d'adopter les articles 36 à 41.

Il est convenu d'adopter les articles 42 à 66.

Il est convenu d'adopter les articles 67 à 76.

Il est convenu d'adopter les articles 77 à 85.

Le président demande s'il convient d'adopter l'article 86.

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée par le vote suivant :

POUR

Les honorables sénateurs

Lang, Manning, Nolin, Patterson, White — 5

CONTRE

Les honorables sénateurs

Campbell, Dallaire, Day, Mitchell — 4

Il est convenu d'adopter l'article 87.

Il est convenu d'adopter l'article 1, le titre abrégé.

Il est convenu d'adopter le préambule.

Il est convenu d'adopter le titre.

Il est convenu que le comité discute des observations à joindre au rapport.

À 20 h 38, conformément à l'article 12-16(1)d) du Règlement, la séance se poursuit à huis clos pour étudier un projet de rapport (observations).

Il est convenu d'autoriser le personnel des sénateurs à demeurer dans la pièce durant la partie de la réunion tenue à huis clos.

Il est convenu que le comité joigne des observations au rapport.

It was agreed that the steering committee approve the final revision of the observations.

At 8:49 p.m., the committee resumed in public.

It was agreed that the chair report this bill to the Senate, with observations.

At 8:50 p.m., pursuant to rule 12-16(1)(d), the committee continued in camera to discuss a draft agenda (future business).

At 8:54 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Monday, May 27, 2013
(32)

[*English*]

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day, at 4 p.m., in room 2, Victoria Building, the chair, the Honourable Daniel Lang, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators: Campbell, Dallaire, Day, Lang, Manning, Moore, Nolin, Patterson and Plett (9).

In attendance: Holly Porteous, Analyst, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, November 8, 2012, the committee continued its study on harassment in the Royal Canadian Mounted Police. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 12.*)

WITNESSES:

Calgary Police Service:

Richard Hanson, Chief.

Mounted Police Association of Ontario:

Peter Merrifield, President.

The chair made a statement.

Chief Hanson and Mr. Merrifield each made a statement, and together, answered questions.

At 5 p.m., the committee suspended.

At 5:06 p.m., pursuant to rule 12-16(1)(d), the committee met in camera to discuss future business.

It was agreed that senators' staff be permitted to remain in the room during the in camera portion of today's meeting.

Il est convenu que le comité de direction approuve la version finale des observations.

À 20 h 49, la séance publique reprend.

Il est convenu que le président fasse rapport au Sénat du projet de loi, auquel sont jointes des observations.

À 20 h 50, conformément à l'article 12-16(1)d) du Règlement, la séance se poursuit à huis clos pour discuter d'un projet d'ordre du jour (travaux futurs).

À 20 h 54, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le lundi 27 mai 2013
(32)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui à 16 heures, dans la salle 2 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable Daniel Lang (*président*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Campbell, Dallaire, Day, Lang, Manning, Moore, Nolin, Patterson et Plett (9).

Également présente : Holly Porteous, analyste, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 8 novembre 2012, le comité poursuit son étude sur le harcèlement au sein de la Gendarmerie royale du Canada. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 12 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Service de police de Calgary :

Richard Hanson, chef.

Association de la police montée de l'Ontario :

Peter Merrifield, président.

Le président ouvre la séance.

MM. Hanson et Merrifield font chacun une déclaration puis, ensemble, répondent aux questions.

À 17 heures, la séance est suspendue.

À 17 h 6, conformément à l'article 12-16(1)d) du Règlement, la séance se poursuit à huis clos pour discuter de travaux futurs.

Il est convenu d'autoriser le personnel des sénateurs à demeurer dans la pièce durant la partie de la réunion tenue à huis clos.

It was agreed that the in camera portion of the meeting be transcribed and that the transcripts be destroyed when the committee tables its report on its study of harassment in the RCMP.

At 6:06 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Monday, June 3, 2013
(33)

[*English*]

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day, at 3 p.m., in room 2, Victoria Building, the chair, the Honourable Daniel Lang, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators: Dallaire, Day, Lang, Manning, Mitchell, Nolin, Patterson and Plett (8).

In attendance: Holly Porteous, Analyst, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, November 8, 2012, the committee continued its study on harassment in the Royal Canadian Mounted Police. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 12.*)

WITNESSES:

As individuals:

Lieutenant-General (Ret'd) Andrew Leslie;

Lieutenant-General (Ret'd) Michael Jeffery.

Royal Canadian Mounted Police:

Bob Paulson, Commissioner.

The chair made a statement.

Lieutenant-General (Ret'd) Leslie and Lieutenant-General (Ret'd) Jeffery each made a statement and, together, answered questions.

At 4:00 p.m., the committee suspended.

At 4:03 p.m., the committee resumed.

Commissioner Paulson made a statement and answered questions.

Il est convenu que le comité autorise la transcription de la partie de la réunion qui se déroule à huis clos et que le document soit détruit lorsque le comité déposera son rapport sur le harcèlement au sein de la GRC.

À 18 h 6, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le lundi 3 juin 2013
(33)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 15 heures, dans la salle 2 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable Daniel Lang (*président*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Dallaire, Day, Lang, Manning, Mitchell, Nolin, Patterson et Plett (8).

Également présente : Holly Porteous, analyste, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 8 novembre 2012, le comité poursuit son étude sur le harcèlement au sein de la Gendarmerie royale du Canada. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n^o^ 12 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

À titre personnel :

Lieutenant-général à la retraite Andrew Leslie;

Lieutenant-général à la retraite Michael Jeffery.

Gendarmerie royale du Canada :

Bob Paulson, commissaire.

Le président ouvre la séance.

MM. Leslie et Jeffery font chacun une déclaration puis, ensemble, répondent aux questions.

À 16 heures, la séance est suspendue.

À 16 h 3, la séance reprend.

M. Paulson fait une déclaration, puis répond aux questions.

At 4:56 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

À 16 h 56, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTEST:

ATTESTÉ :

La greffière du comité,

Joseé Thérien

Clerk of the Committee

REPORT OF THE COMMITTEE

Tuesday, May 7, 2013

The Standing Senate Committee on National Security and Defence has the honour to present its

THIRTEENTH REPORT

Your committee, to which was referred Bill C-42, An Act to amend the Royal Canadian Mounted Police Act and to make related and consequential amendments to other Acts, in obedience to the order of reference of Thursday, April 18, 2013, examined the said bill and now reports the same without amendment.

Your committee has also made certain observations, which are appended to this report.

Respectfully submitted,

RAPPORT DU COMITÉ

Le mardi 7 mai 2013

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense a l'honneur de présenter son

TREIZIÈME RAPPORT

Votre comité, auquel a été renvoyé le projet de loi C-42, Loi modifiant la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et apportant des modifications connexes et corrélatives à d'autres lois, a, conformément à son ordre de renvoi du jeudi 18 avril 2013, examiné ledit projet de loi et en fait maintenant rapport sans amendement.

Votre comité a aussi fait certaines observations qui sont annexées au présent rapport.

Respectueusement soumis,

Le président,

DANIEL LANG

Chair

OBSERVATIONS
to the Thirteenth Report of the Standing Senate Committee on National Security and Defence

Your committee believes that C-42 will help transform the RCMP into a modern, accountable police force and as such, is supportive of the measures contained in Bill C-42. We do, however, wish to make a few observations.

Your committee feels that cultural transformation in the RCMP is necessary, which requires not only the legislative tools and authorities found in Bill C-42, but strong leadership, clear lines of accountability, guidance, ongoing education, and greater transparency.

To ensure that the policy intentions of Bill C-42 are achieved, your committee requests that a study and review of the implementation of Bill C-42, by the appropriate committees of the Senate and the House of Commons, take place three years after the Bill comes into effect.

Your committee would also urge Treasury Board to consider all aspects of conversion before any actions are taken to convert civilian RCMP members to public service employees, as set out in Section 86 of Bill C-42. The committee recommends that the principle of fairness and vesting of existing rights of current employees guide the Government's decisions in this matter.

OBSERVATIONS
annexées au treizième rapport du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense

Votre comité croit que le projet de loi C-42 contribuera à la transformation de la GRC en un service de police moderne et responsable. C'est pourquoi il appuie les mesures prévues dans le projet de loi C-42. Il tient cependant à formuler quelques observations.

Votre comité croit qu'un changement culturel au sein de la GRC est nécessaire et exige, non seulement les pouvoirs et les outils législatifs prévus dans le projet de loi C-42, mais également un solide leadership, une hiérarchie claire des responsabilités, une orientation, une formation continue et une plus grande transparence.

Pour garantir l'atteinte des objectifs stratégiques du projet de loi C-42, votre comité demande qu'une étude du projet de loi C-42 et un examen de sa mise en œuvre soient menés, par les comités appropriés du Sénat et de la Chambre des communes, trois ans après son entré en vigueur.

En outre, votre comité recommande vivement au Conseil du Trésor d'examiner tous les aspects de la transformation avant de prendre des mesures qui feraient des membres civils de la GRC des fonctionnaires, comme le prévoit l'article 86 du projet de loi. Il recommande que les décisions du Gouvernement à cet égard soient guidées par le principe d'équité et les droits acquis des employés en poste.

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, May 6, 2013

The Standing Senate Committee on National Security and Defence, to which was referred Bill C-42, An Act to amend the Royal Canadian Mounted Police Act and to make related and consequential amendments to other Acts, met this day, at 4:04 p.m., to give consideration to the bill.

Senator Daniel Lang (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Honourable senators, welcome to the Standing Senate Committee on National Security and Defence for Monday, May 6. Before we welcome our witnesses, I would like to begin by introducing the people around the table. My name is Dan Lang, senator for Yukon. On my left is the clerk of the committee, Josée Thérien. On my right are the Library of Parliament analysts assigned to the committee, Holly Porteous and Dominique Valiquette. I will now invite each senator to introduce themselves.

[*Translation*]

Senator Dallaire: Roméo Dallaire, Gulf and Îles-de-la-Madeleine.

[*English*]

Senator Mitchell: Grant Mitchell, Alberta.

Senator Day: Senator Joseph Day from New Brunswick.

Senator Plett: Good afternoon. My name is Don Plett and I am from Manitoba.

Senator Patterson: Good afternoon. Dennis Patterson, senator for Nunavut.

[*Translation*]

Senator Nolin: Good afternoon. My name is Pierre Claude Nolin, and I represent the province of Quebec, more specifically, the region of Salaberry.

[*English*]

The Chair: Today we will continue consideration of Bill C-42, An Act to amend the Royal Canadian Mounted Police Act and to make related and consequential amendments to other Acts. I would like to welcome Senator Manning from Newfoundland.

With us on our first panel are three officials from Treasury Board of Canada Secretariat, Dennis Duggan, Labour Relations Consultant, Strategic non-CPA Compensation Management; Kim Gowing, Director, Program Management and Regulatory Policy; and Deborah Weekes, Director, Pension Program Analysis & Reporting, Financial Analysis Group. Accompanying these officials are Mark Potter, Director

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 6 mai 2013

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 16 h 4, pour étudier le projet de loi C-42, Loi modifiant la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et apportant des modifications connexes et corrélatives à d'autres lois.

Le sénateur Daniel Lang (*président*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

Le président : Chers collègues, je vous souhaite la bienvenue à la séance du lundi 6 mai du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense. Avant d'accueillir nos témoins, je voudrais présenter les personnes qui sont à la table. Je suis le sénateur Dan Lang, du Yukon. À ma gauche se trouve la greffière du comité, Josée Thérien. À ma droite sont les analystes de la Bibliothèque du Parlement affectés au comité, Holly Porteous et Dominique Valiquet. J'inviterais maintenant les sénateurs à se présenter.

[*Français*]

Le sénateur Dallaire : Roméo Dallaire, Golfe et les Îles-de-la-Madeleine.

[*Traduction*]

Le sénateur Mitchell : Grant Mitchell, de l'Alberta.

Le sénateur Day : Sénateur Joseph Day, du Nouveau-Brunswick.

Le sénateur Plett : Bon après-midi. Mon nom est Don Plett, et je viens du Manitoba.

Le sénateur Patterson : Bon après-midi. Je suis le sénateur Dennis Patterson, du Nunavut.

[*Français*]

Le sénateur Nolin : Bon après-midi. Mon nom est Pierre Claude Nolin et je représente la province de Québec, plus spécifiquement la région de Salaberry.

[*Traduction*]

Le président : Nous poursuivrons aujourd'hui l'étude du projet de loi C-42, Loi modifiant la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et apportant des modifications connexes et corrélatives à d'autres lois. J'aimerais souhaiter la bienvenue au sénateur Manning, de Terre-Neuve.

Dans le cadre du premier panel, nous accueillons trois fonctionnaires du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à savoir Dennis Duggan, consultant en relations de travail, Gestion de la rémunération stratégique ailleurs que dans l'APC; Kim Gowing, directeur, Gestion des régimes de pension et politiques de réglementation et Deborah Weekes, directrice, Groupe de l'analyse financière. Ces fonctionnaires sont

General, Policing Policy Directorate, Public Safety Canada; and Superintendent Michael O'Rielly, Director, Legislative Reform Initiative, RCMP.

Welcome. Thank you for being here to clarify some concerns the committee has in relation to this bill. We have scheduled 30 minutes for this panel. Please proceed with your opening remarks.

Dennis Duggan, Labour Relations Consultant, Strategic Non-CPA Compensation Management, Treasury Board of Canada Secretariat: Good afternoon, senators. I do not have any opening remarks. We will just proceed to your questions if that is satisfactory.

The Chair: Thank you, Mr. Duggan. I was of the understanding there was an opening statement. I would like to start with our deputy chair to lead off the questions.

Senator Dallaire: May I defer for the moment?

[*Translation*]

Senator Nolin: Thank you for accepting our invitation. Let's get right to it. The fact that Bill C-45 was passed, assented to and enacted before Bill C-42 has been approved has raised concerns among civilian members of the RCMP, who are looking for answers to a number of questions. Which bargaining unit will I fall under? Who will represent me? How will the Treasury Board Secretariat take into account my interests as an employee? Some of these employees already have 30 years of seniority.

I do not think it was planned that Bill C-42 would be passed after Bill C-45. Therefore, what is the Treasury Board Secretariat doing to ensure a transition that honours the rights of the civilian employees currently employed by the RCMP?

[*English*]

Mr. Duggan: That is a question I think is best responded to by my colleagues from pensions.

Kim Gowing, Director, Program Management and Regulatory Policy, Treasury Board of Canada Secretariat: At this time we are currently looking at several options with respect to the civilian members transferring to the public service. With respect to their pension benefits, when options have been developed they will be forwarded to ministers to make a final decision on the pension entitlements for these individuals.

Senator Nolin: Is it an option to grandfather whatever rights they already have?

Ms. Gowing: It could be considered as an option to be considered by ministers.

accompagnés de Mark Potter, directeur général, Direction générale des politiques en matière de police, Sécurité publique Canada; et du surintendant Michael O'Rielly, directeur, Initiative de réforme législative, GRC.

Bienvenue. Je vous remercie d'être ici pour dissiper certaines des inquiétudes du comité à l'égard du projet de loi. Nous avons prévu 30 minutes pour ce premier groupe de témoins. J'invite ces derniers à faire leur déclaration d'ouverture.

Dennis Duggan, consultant en relations de travail, Gestion de la rémunération stratégique ailleurs que dans l'APC, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada : Bon après-midi, sénateurs. Je n'ai pas de déclaration à faire. Si cela vous convient, nous passerons immédiatement aux questions.

Le président : Merci, monsieur Duggan. J'avais cru comprendre que vous aviez une déclaration à faire. Je vais céder la parole au vice-président, qui commencera en posant ses questions.

Le sénateur Dallaire : Puis-je remettre ma question à plus tard?

[*Français*]

Le sénateur Nolin : Je vous remercie d'avoir accepté notre invitation. Allons directement au but : le fait que le projet de loi C-45 ait été adopté, sanctionné et promulgué avant que le projet de loi C-42 soit approuvé soulève, premièrement, des préoccupations auprès des membres civils de la GRC qui cherchent des réponses à une série de questions : de quelle unité de négociation vais-je faire partie? Qui va me représenter? Comment le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada prendra-t-il en compte mes intérêts comme employé? Notons que certains de ces employés ont jusqu'à 30 ans d'ancienneté.

Je crois qu'il n'était pas prévu que le projet de loi C-42 soit adopté après le projet de loi C-45. Donc, qu'est-ce que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada fait pour s'assurer de la transition la plus respectueuse des droits de ces employés civils qui sont présentement à l'emploi de la GRC?

[*Traduction*]

M. Duggan : Je crois que c'est une question qui devrait être posée à mes collègues qui s'occupent des pensions.

Kim Gowing, directrice, Gestion des régimes de pension et politiques de réglementation, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada : Nous examinons actuellement plusieurs options en ce qui concerne le transfert des membres civils à la fonction publique. Pour ce qui est des prestations de pension, quand des solutions auront été élaborées, elles seront soumises aux ministres afin qu'ils puissent prendre une décision finale sur le droit de ces personnes à une pension.

Le sénateur Nolin : Serait-il possible de maintenir les droits que ces membres possèdent déjà?

Mme Gowing : Cela pourrait être l'une des options envisagées par les ministres.

Senator Nolin: What about the fairness?

Ms. Gowing: We are looking at all aspects and taking into consideration the concerns of all members, as well the government.

Senator Nolin: When Mr. Toews appeared before the committee, he referred to concerns that were under review by the Treasury Board of Canada Secretariat. You had received, from one or many of those civilian employees of the RCMP, probably through writing, expression of these concerns. Can you share with the committee to what extent the actual civilian members of the RCMP shared those concerns?

Ms. Gowing: I cannot speak to the individual requests, but I can say we are aware of the concerns of members, and this has been brought to our attention through senior officials. We are working collaboratively with the RCMP to develop options that will be fair both to members and to the government, and they will be presented to ministers for a final decision.

Senator Nolin: Is one of those options to bring an amendment to the Public Service Superannuation Act?

Ms. Gowing: In all likelihood we will have to open the legislation for both the Public Service Superannuation Act and the Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act to effect changes.

Senator Nolin: Can you explain why?

Ms. Gowing: It will depend on the final options that are chosen as to what we do to the legislation, so I cannot speak to the changes.

Senator Mitchell: Could you give us some idea as to what the concern is of the people who will become public servants? What is the concern with the pension, and why is there a question about treating them differently than they had been or reducing their benefits? How would that not be fair to the government? You are saying there is a balance here, but how could that be?

Ms. Gowing: The way the legislation is written, right now under the Public Service Superannuation Act, if a civilian member decides to voluntarily leave the employment of the RCMP and go to the public service, they will be subject to the retirement age of 65. That is the way the legislation is currently written for Bill C-45 when it came into effect.

What we are trying to look at, at this point, is that you have a large group of employees who are coming over to possibly become public servants under the PSSA who are not doing so voluntarily. Therefore, the only appropriate thing would be to look at the benefits of these individuals.

Senator Mitchell: Now they can with retire at age 55 without penalty; is that right?

Le sénateur Nolin : Qu'en est-il de l'équité?

Mme Gowing : Nous examinons tous les aspects, et nous prenons en considération les préoccupations de tous les membres, ainsi que du gouvernement.

Le sénateur Nolin : Quand M. Toews a comparu devant le comité, il a dit que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada était en train d'examiner certaines des préoccupations soulevées. Vous avez reçu, de la part d'un ou de nombreux membres civils de la GRC, des messages, probablement écrits, où ils faisaient part de ces préoccupations. Pouvez-vous dire au comité dans quelle mesure les membres civils de la GRC ont exprimé leurs préoccupations?

Mme Gowing : Je ne peux pas parler de cas particuliers. Cependant, je peux dire que nous sommes conscients des préoccupations des membres et qu'elles ont été portées à notre attention par des hauts fonctionnaires. Nous collaborons avec la GRC afin de mettre au point des solutions qui seront justes pour les membres et le gouvernement et qui seront présentées aux ministres afin qu'ils puissent prendre une décision finale.

Le sénateur Nolin : Est-ce que l'une de ces solutions consisterait à modifier la Loi sur la pension de la fonction publique?

Mme Gowing : Nous aurons probablement à rouvrir la Loi sur la pension de la fonction publique et la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada pour pouvoir apporter des changements.

Le sénateur Nolin : Pouvez-vous expliquer pourquoi?

Mme Gowing : Cela dépendra de ce que nous décidons de faire avec la mesure législative. Je ne peux donc pas parler des changements.

Le sénateur Mitchell : Pouvez-vous nous donner une idée de la nature des préoccupations des personnes qui deviendront des fonctionnaires? Quel est le problème avec la pension? Pourquoi est-il question de ne plus traiter ces personnes comme elles l'étaient auparavant ou de réduire les prestations qui leur sont versées? Pourquoi est-ce que ce serait injuste envers le gouvernement? Vous affirmez qu'il existe un équilibre, mais comment est-ce que c'est possible?

Mme Gowing : Sous sa forme actuelle, la Loi sur la pension de la fonction publique prévoit que, si un membre civil décide de quitter volontairement la GRC et réclame un transfert à la fonction publique, il devra prendre sa retraite à 65 ans. C'est de cette façon que le projet de loi C-45 est rédigé actuellement.

Ce qui nous intéresse, à ce stade, c'est qu'il y a un nombre important d'employés qui pourraient devenir, sans le vouloir, des fonctionnaires assujettis à la Loi sur la pension de la fonction publique. La seule solution appropriée serait donc d'examiner les prestations versées à ces personnes.

Le sénateur Mitchell : Elles peuvent actuellement prendre leur retraite à l'âge de 55 ans sans être pénalisées, n'est-ce pas?

Ms. Gowing: I cannot speak to the exact provisions of the plan. The RCMP is responsible for the administration of the RCMP Superannuation Act.

Senator Mitchell: Perhaps Superintendent O'Rielly can clarify that. It seems to me the issue is that, now, if they are there, they can retire at age 55 without having their pension diminished at some penalty percentage per year —

The Chair: Order, please, senator. Superintendent O'Rielly will respond.

Superintendent Michael O'Rielly, Director, Legislative Reform Initiative, Royal Canadian Mounted Police: Thank you, senator. Thank you, Mr. Chair.

Yes, as Senator Patterson was indicating, there is a series of different ways to retire. You can leave at age 55 if you have 30 years of service, or you can retire at 60 years.

Senator Mitchell: If you left at age 55 now with 30 years of service, you would not be penalized; you would get the full pension for those 30 years. However, if you moved to the public service all of a sudden and you have 30 years at 55, if you retire at 55, you will be penalized a certain percentage per year before age 65; is that true?

Mr. O'Rielly: That is the way that Bill C-45 is written, as I understand it.

Senator Mitchell: It is quite an abrupt change for these people.

I have another question, if I may. I know that Treasury Board has quite serious and specific definitions of "sexual harassment." Is that something that falls within your purview? There was some issue in this debate about whether the RCMP's view of sexual harassment really conforms to the Treasury Board's view. Is there some configuration there?

Mr. Duggan: As far as I am aware there is no separation in terms of how one views what sexual harassment is. As to the process, that is the purview of the RCMP, or it will be under Bill C-42 once it is passed. If there are specific questions on the process and how that is being developed, Superintendent O'Rielly is well placed to provide those answers.

Mr. O'Rielly: Could you repeat the question, please?

Senator Mitchell: I am interested in whether there is a distinction between the way the Treasury Board guidelines define "sexual harassment" and the way the RCMP defines it, and whether there are specific differences in wording or intent and ultimately in consequence on how that infraction is viewed.

Mr. O'Rielly: In point of fact, the Treasury Board policy — neither the one previous to October 1, 2012, nor the current one — defines "sexual harassment;" it defines instead "harassment." Within the RCMP, in order to determine the different types of

Mme Gowing : Je ne peux pas parler des dispositions précises du régime. C'est la GRC qui est responsable de l'administration de la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada.

Le sénateur Mitchell : Le surintendant O'Rielly pourrait peut-être fournir des précisions à cet égard. La question qui semble se poser est que, si ces personnes sont là-bas, elles peuvent prendre leur retraite à l'âge de 55 ans sans que leurs pensions diminuent d'un certain pourcentage par année...

Le président : À l'ordre, s'il vous plaît, sénateur. Le surintendant O'Rielly répondra à la question.

Surintendant Michael O'Rielly, directeur, Initiative de réforme législative, Gendarmerie royale du Canada : Merci, sénateur. Merci, monsieur le président.

Oui, comme le sénateur Patterson l'a indiqué, il existe diverses façons de prendre sa retraite. Vous pouvez la prendre à 55 ans si vous avez 30 années de service, ou à 60 ans.

Le sénateur Mitchell : Si vous preniez votre retraite maintenant à l'âge de 55 ans avec 30 années de service, vous ne seriez pas pénalisé. Vous obtiendriez toute la pension pour ces 30 années. Toutefois, si vous étiez transféré à la fonction publique et que vous preniez votre retraite à 65 ans avec le même nombre d'années de service, votre pension diminuerait d'un certain pourcentage par année avant l'âge de 65 ans. N'est-ce pas vrai?

M. O'Rielly : Selon ce que j'ai cru comprendre, c'est la façon dont le projet de loi C-45 est rédigé.

Le sénateur Mitchell : C'est un changement assez abrupt pour ces personnes.

J'aimerais poser une autre question. Je sais que le Conseil du Trésor a des définitions très précises et sérieuses du harcèlement sexuel. Est-ce que c'est quelque chose qui relève de votre compétence? Dans le cadre de ce débat, on se demandait si la GRC et le Conseil du Trésor percevaient le harcèlement sexuel de la même manière. Y a-t-il une configuration?

M. Duggan : À ma connaissance, nous n'avons pas de divergences d'opinions sur le harcèlement sexuel. Quant au processus, il relève de la compétence de la GRC, ou il en relèvera quand le projet de loi C-42 sera adopté. S'il y a des questions à poser sur le processus et sur son élaboration, le surintendant O'Rielly est bien placé pour fournir des réponses.

M. O'Rielly : Pourriez-vous répéter la question, s'il vous plaît?

Le sénateur Mitchell : J'aimerais savoir si le Conseil du Trésor et la GRC définissent différemment le terme « harcèlement sexuel », s'il y a des différences précises dans le libellé ou l'intention et si, au bout du compte, cela a des conséquences sur la façon dont cette infraction est perçue.

M. O'Rielly : En fait, le harcèlement sexuel n'est pas défini dans la politique du Conseil du Trésor, que ce soit celle antérieure au 1er octobre 2012 ou la politique actuelle. On y définit plutôt le terme « harcèlement ». À la GRC, afin de déterminer les

harassment, we have we internally defined sexual harassment for the purpose of tracking how many of those types of complaints we get a year.

Senator Plett: Do all RCMP civilian member job categories currently have a direct counterpart in the public service?

Mr. Duggan: No, that is not the case. The majority of the occupational groups that are applicable to CMs currently in the RCMP have a benchmark match with groups that already exist under the Treasury Board system under the PSLRA. There are some that do not exist, and that is part of the ongoing process in looking at how we manage those groups for which there is not a direct match. That is an ongoing process now.

Senator Plett: How that will happen has not been entirely established yet, has it?

Mr. Duggan: Not as yet, but work is ongoing. Our classification experts are working with RCMP experts who are members of Superintendent O'Rielly's team to examine those and ensure that, when deeming does occur, we have a proper place for all the CMs who will be moving.

Senator Plett: Is there anyone representing the interests of the RCMP civilian members in this process?

Mr. Duggan: I know they have been in close contact with the RCMP themselves, as this goes on, in terms of how the process is going up to that point. They have certainly made their opinions known, as far as I am aware, as to how they see this.

Going forward, once deeming does happen — and that is not for a while, because that does not occur right away in any event and will not until we have determined where all these groups go — then you have bargaining agents who represent the different occupations.

Senator Plett: Once they are part of the public service.

Mr. Duggan: Yes.

The Chair: Colleagues, please keep your preambles to a minimum. Time is relatively short.

Senator Day: I would like to go back to Treasury Board. Clause 86 of the bill provides this provision about which we are receiving many letters. They are coming from those individuals who are working for the RCMP but who are not public servants at the present time, but who are not members. I am using the term "member" in the sense that I think someone in uniform as a member of the RCMP.

Do you also consider the civilian employees of the RCMP as members?

Mr. Duggan: They are, indeed.

différents types de harcèlement, nous avons défini à l'interne le harcèlement sexuel afin de voir combien de plaintes de cette nature nous recevons chaque année.

Le sénateur Plett : Est-ce que toutes les catégories d'emploi des membres civils de la GRC ont leur contrepartie dans la fonction publique?

M. Duggan : Non. La majorité des catégories d'emploi des membres civils de la GRC ont leur contrepartie au sein du Conseil du Trésor en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. En revanche, certaines n'en ont pas. Nous examinons comment nous gérerons ces dernières. C'est ce que nous sommes en train de faire.

Le sénateur Plett : Il n'a pas encore été pleinement établi comment cela se produira, n'est-ce pas?

M. Duggan : Pas encore, mais nous nous penchons sur la question. Nos spécialistes de la classification travaillent avec des experts de la GRC qui sont membres de l'équipe du surintendant O'Rielly pour examiner ces postes et s'assurer que, lorsqu'une décision sera prise, nous aurons une place appropriée pour tous les membres civils qui seront transférés.

Le sénateur Plett : Qui représente les intérêts des membres civils de la GRC dans ce processus?

M. Duggan : Je sais que les membres civils ont été en contact étroit avec la GRC tout au long du processus pour déterminer comment les choses se déroulaient. Ils ont certainement fait connaître leurs opinions sur ce processus.

Les dispositions déterminatives ne seront pas prises avant un certain temps parce que cela ne se fait jamais tout de suite, et qu'il faut attendre la classification de tous les groupes. Quand cela se produira, il y aura des agents négociateurs qui représenteront les différentes professions.

Le sénateur Plett : Une fois qu'elles feront partie de la fonction publique.

M. Duggan : Oui.

Le président : J'aimerais demander à mes collègues de se restreindre au minimum dans leurs préambules parce que nous disposons de relativement peu de temps.

Le sénateur Day : J'aimerais revenir sur le Conseil du Trésor. L'article 86 du projet de loi contient une disposition sur laquelle nous recevons beaucoup de lettres. Ces lettres viennent de personnes travaillant pour la GRC qui ne sont pas des fonctionnaires pour l'instant, mais qui ne sont pas non plus des membres de la GRC. J'utilise le terme « membres » pour désigner les employés de la GRC qui portent un uniforme.

Est-ce que vous considérez les employés civils de la GRC comme des membres de cette organisation?

M. Duggan : Bien sûr.

Senator Day: They are. That, then, is how that brings them under the deeming provisions for clause 86.

Mr. Duggan: Correct.

Senator Day: So they are members and they have certain rights and responsibilities as members that public servants do not have.

Mr. Duggan: They are in a different occupational group and appointed pursuant to the RCMP Act, so in that sense, yes. That particular provision applies only to civilian members, not regular members.

Senator Day: It says "as defined in subsection 2(1)" of the act as it will then be.

Mr. Duggan: Right. In the act itself, the reference is only to members. The differentiation between regular members and civilian members is actually in the regulations. The 4,000 or so civilian members who would be subject of that particular provision are the ones who are covered. That is who we are talking about.

Senator Day: I am trying to clarify this so I can understand how to vote on this bill if and when it comes before us on clause by clause. I think it is important to understand what is here. Now I find there are regulations that would have helped me that I did not have a chance to review.

Clause 86 provides that the "Treasury Board may publish." Is that all the authority? If this is passed, would Parliament speak and says, "We want you to do this," and then Treasury Board goes ahead and acts on this, or will this take a decision of the President of the Treasury Board and the other ministers before Treasury Board will act on this with respect to those civilian members of the RCMP?

Mr. Duggan: The entire exercise we are engaged in now in terms of looking at the appropriate classification into which we will include civilian members — all the work that is being done — will lead to a submission to the Treasury Board. Treasury Board will make the decision as to when the deeming provision —

In effect, we will deem these individuals to be appointed pursuant to the Public Service Employment Act, in other words making them public servants in that sense and not members under the RCMP Act. That is a Treasury Board decision.

Senator Day: Treasury Board is made up of a number of ministers of the Crown.

Mr. Duggan: Correct.

Senator Day: Is the Treasury Board of Canada Secretariat the group that does this deeming, or is it broader than the secretariat?

Le sénateur Day : Ils sont membres de la GRC. Alors, c'est de cette façon qu'ils sont assujettis aux dispositions déterminatives pour l'article 86.

M. Duggan : C'est exact.

Le sénateur Day : Alors, ces personnes sont membres et ont certains droits et responsabilités que les fonctionnaires n'ont pas.

M. Duggan : Elles sont dans un groupe professionnel différent, et elles ont été nommées conformément à la Loi sur la GRC. Alors, en ce sens, vous avez raison. Cette disposition s'applique seulement aux membres civils, et non aux membres réguliers.

Le sénateur Day : On précise « au sens du paragraphe 2(1) » de la loi, sous sa forme proposée.

M. Duggan : C'est vrai. Sous sa forme actuelle, la loi fait seulement référence à des membres. La distinction entre les membres réguliers et civils se trouve en fait dans le Règlement. Les quelque 4 000 membres civils qui seraient assujettis à cette disposition sont ceux qui sont couverts. C'est d'eux que nous parlons.

Le sénateur Day : Je tente d'obtenir des éclaircissements sur ce projet de loi afin que je puisse savoir comment voter si jamais nous devons l'étudier article par article. Je crois qu'il est important de comprendre ce qui est en jeu. Maintenant, je découvre qu'il existe un Règlement qui aurait pu m'aider si j'avais eu l'occasion de l'examiner.

Dans l'article 86, il est indiqué que le « Conseil du Trésor peut publier ». Est-ce toute l'autorité qu'il possède? Si cette mesure législative est adoptée, est-ce que le Parlement dira au Conseil du Trésor quoi faire et est-ce que le Conseil du Trésor obéira à ses demandes ou est-ce que le Conseil du Trésor attendra la décision du président du Conseil du Trésor et des autres ministres avant de prendre des mesures concernant les membres civils de la GRC?

M. Duggan : Tout le travail que nous faisons actuellement pour déterminer le groupe professionnel dans lequel nous classerons les membres civils donnera lieu à une présentation au Conseil du Trésor. Le Conseil du Trésor décidera quand la disposition déterminative...

Dans les faits, nous considérerons que ces personnes pourront être nommées en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, c'est-à-dire qu'elles deviendront des fonctionnaires et non des membres aux termes de la Loi sur la GRC. Ceci est une décision du Conseil du Trésor.

Le sénateur Day : Le Conseil du Trésor est constitué d'un certain nombre de ministres d'État.

M. Duggan : C'est exact.

Le sénateur Day : Le Secrétariat du Conseil du Trésor est-il celui qui fait ces évaluations ou si c'est une instance plus vaste qui s'en occupe?

Mr. Duggan: The secretariat has no authority in this regard; this is entirely a ministerial decision. We support the Treasury Board president and Treasury Board ministers in doing the work to permit them to make the appropriate decision.

Senator Manning: To follow up on Senator Nolin's questions earlier in relation to the transfer of pensions, Ms. Gowing touched on the fact that options were being prepared for ministers. Senator Mitchell touched on a situation of the 55-year-old with 30 years' service. Will there be options for the members themselves? Will they be told what will happen now for a 30-year person necessarily at age 55 or will there be options where they can move here or there or wherever the case will be?

Ms. Gowing: That will be a decision for ministers. I cannot speak to that.

Senator Manning: Do you anticipate a situation where an RCMP regular member and a former civilian member may end up performing the same job but at different pay scales?

Mr. Duggan: I am not aware of that. Perhaps Superintendent O'Rielly can tell us.

Mr. O'Rielly: Thank you, senator, and Mr. Chair. In terms of a regular member being focused on policing duties, no, that is not anticipated. The challenge we have now is as we stand up all these different structures that would be provided for under Bill C-42, to a certain extent we will have to figure out the most suitable category of employee for some of these positions. In some cases it may be a regular member or police officer. In some cases it may be a civilian employee.

As a result, for a short time we will be going through these growing pains, but to say that I could see a future where we would have a regular member performing a civilian employee's position or role, no, I cannot say that we are forecasting that into the long term. However, as I said, in the short term, as we stand up these processes, there may be some situations where we move from one category of employee to another as we determine the best fit and the actual requirements of the various positions and the rules and responsibilities that need to be fulfilled.

Senator Manning: Thank you.

Senator Campbell: I apologize for being late. If this has already been covered, please tell me. My biggest concern in this bill is the 4,000 civilian members. I have issues with other parts of the bill, but the one that seems the most unfair to me is that we will tell 4,000 employees that tomorrow all of the plans they have made while being a civilian member will go out the window and there is no option, no choice, no way of changing that.

M. Duggan : Le Secrétariat n'a pas d'autorité à cet égard; la décision relève entièrement du ministère. Nous secondons le président et les ministres du Conseil du Trésor afin qu'ils prennent les bonnes décisions.

Le sénateur Manning : Pour en revenir à la question posée par le sénateur Nolin sur le transfert des pensions, Mme Gowing a mentionné qu'on préparait des options à l'intention des ministres. Le sénateur Mitchell a évoqué la situation des employés de 55 ans qui ont 30 ans de service. Y aura-t-il des options pour les membres eux-mêmes? Leur dira-t-on ce qui se passera désormais pour quelqu'un de 30 ans lorsqu'il atteindra 55 ans; aura-t-il le choix de déménager ici ou là ou n'importe où, selon les possibilités?

Mme Gowing : Ce sera aux ministres de décider. Je ne peux pas me prononcer là-dessus.

Le sénateur Manning : Vous attendez-vous à voir une situation où un membre régulier de la GRC et un ancien membre civil pourraient se retrouver à faire le même travail, mais en étant payés selon différentes échelles salariales?

M. Duggan : Je ne sais pas. Le surintendant O'Rielly peut sans doute répondre à cela.

M. O'Rielly : Merci, sénateur, et monsieur le président. Pour ce qui est d'un membre dont les fonctions porteraient surtout sur le maintien de l'ordre, non, on ne s'attend pas à ce que cela se produise. Le défi que nous avons maintenant est le suivant : à mesure que nous érigerons toutes ces différentes structures prévues aux termes du projet de loi C-42, nous devrons, dans une certaine mesure, trouver les catégories d'employés les mieux appropriées pour certains de ces postes. Dans certains cas, il pourrait s'agir de membres réguliers et dans d'autres, d'employés civils.

Nous devrons donc endurer ces crises de croissance durant un certain temps, mais je n'irais pas jusqu'à dire qu'on verra un jour un membre régulier occuper le même poste ou exercer la même fonction qu'un employé civil. Je ne peux pas affirmer que c'est quelque chose que nous envisageons, même à long terme. Toutefois, comme je l'ai dit, à court terme, au fur et à mesure que nous érigerons ces processus, il pourrait y avoir des situations où nous passerons d'une catégorie d'employé à l'autre afin de trouver l'appariement qui conviendra le mieux aux différents postes ainsi qu'aux exigences, responsabilités et règlements qui leurs sont associés.

Le sénateur Manning : Merci.

Le sénateur Campbell : Excusez-moi du retard. Si cette question a déjà été soulevée, n'hésitez pas à me le dire. Ma plus grosse préoccupation au sujet de ce projet de loi concerne les 4 000 membres civils. D'autres parties du projet de loi me turlupinent aussi, mais la disposition qui me semble la plus injuste nous mettra dans la situation où nous devrons dire à 4 000 employés que, dès demain, tous les plans qu'ils ont faits alors qu'ils étaient membres civils seront jetés à la poubelle et qu'il n'y a aucune solution de rechange, aucun autre choix, aucune façon d'altérer le cours de choses.

What would happen if either we put in a grandfather clause that said it starts on whatever date the bill takes place, and then the positions, as they become redundant, are filled by public servants? What is the thought on that? We are turning 4,000 lives upside down for I do not really know what. I think at the end of day it will be cheaper.

However, as someone who has depended on civilian members for my safety in all aspects — not just as my radio operator but also supplying me with intelligence on my projects — they are the lifeline for the regular member. I would like to know what we will do for them, the ones who are still here.

Mr. Duggan: In point of fact, the day after they are deemed to be appointed under the Public Service Employment Act, the jobs are not changing; they are still doing what they did the day before.

Senator Campbell: Let us just stop right there, if I may. They lose their benefits for pension; their pension changes from 55 years of age with 35 years' service to whatever it is. Their health benefits change; their compensation package changes; their annual leave changes. Their life changes that day.

Mr. Duggan: I cannot speak to the pension. I will allow my colleagues to refer to the pension.

However, on all the other aspects, quite a number of the individuals included in that group are pay matched to groups that already exist in the public service. As a consequence, in terms of pay, it is not likely to change. There are some differences, and we are well aware of all those issues and are looking at it in terms of how we go about managing the transition. The difficulty at this point, of course, is that we do not know exactly where everybody is going, and you have to keep in mind of course that we have a myriad of collective agreements with differing terms and conditions of employment. Until we know exactly where individuals are slotted, we do not know what real differences exist.

Those are some of the issues that we are in the process of looking at, and at this point, of course, it would be just speculation on our part to say what we could or would do.

Senator Campbell: Really we are saying "just trust us." You do not know where they are going, you do know the numbers, we are not sure if the job classifications match up and "I am from government and just trust me." Does this give you any level of comfort?

Qu'arriverait-il si l'on ajoutait une clause de droits acquis disant que la disposition ne s'applique qu'au moment où la loi entre en vigueur, et que les postes seront par la suite pourvus par des fonctionnaires au fur et à mesure qu'ils deviendront redondants? Qu'en pensez-vous? Nous allons bouleverser la vie de 4 000 personnes pour une raison que je ne saisis pas vraiment. Je crois qu'au final, ce sera plus économique.

Cela dit, ayant moi-même dû compter sur des membres civils pour veiller à tous les aspects de ma sécurité — et pas seulement comme opérateur radio, mais aussi comme fournisseur de renseignements pour mes projets —, je sais qu'ils sont la bouée de sauvetage des membres réguliers. J'aimerais savoir ce qu'on leur réserve, du moins, à ceux qui sont encore ici.

M. Duggan : En fait, le jour où ils sont considérés comme nommés aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, les emplois ne changent pas; ils continueront de faire ce qu'ils faisaient le jour d'avant.

Le sénateur Campbell : J'aimerais qu'on s'arrête là-dessus pour un moment. Ils perdent leurs prestations de retraite; leur régime passe de 55 ans d'âge avec 35 ans de service à Dieu sait quoi. Leurs prestations de soins de santé changent, leur régime de rémunération change, leurs vacances annuelles changent. Leur vie est transformée ce jour-là.

M. Duggan : Je ne peux pas me prononcer sur la pension. Je vais laisser mes collègues le faire à ma place.

Cependant, pour tous les autres aspects, il faut souligner que la rémunération d'une grande partie des personnes comprises dans ce groupe est appareillée à celle de groupes qui existent déjà dans la fonction publique. Il n'y a donc vraisemblablement aucun risque que cela change, du moins, en ce qui concerne la rémunération. Il y a des différences, et nous sommes bien conscients de tous ces enjeux. Nous examinons la situation en essayant de trouver comment nous allons gérer la transition. Bien sûr, la difficulté pour l'instant est que nous ne savons pas exactement où tout le monde ira, et vous ne devez pas perdre de vue qu'il nous faut traiter avec une myriade de conventions collectives, chacune avec ses propres conditions en matière d'emploi. Jusqu'à ce que nous sachions exactement où chacun se retrouvera, nous ne pouvons dire quelles sont les vraies différences.

Voilà les problèmes que nous sommes en train d'examiner. Il serait donc purement spéculatif de dire aujourd'hui ce qui pourrait être fait ou ce que nous ferons.

Le sénateur Campbell : Ce que vous nous dites vraiment, c'est « faites-nous confiance ». Vous savez effectivement où ils vont, vous connaissez les chiffres. Vous nous dites que vous ne savez pas si les classifications de postes peuvent être appareillées et « je représente le gouvernement, vous n'avez qu'à me faire confiance ». Est-ce que c'est rassurant?

Mr. Duggan: We are working with the RCMP on this. They know their people very well, and I do not think there is any question about the value of the work they do, and I do not think anyone has suggested that the situation in that regard changes.

The issue will be, as my colleague referred earlier, looking at what is an equitable solution in terms of moving people. A huge number of things are the same. To the extent that we do not have groups that match up, those are obviously things we will have to take into account in terms of going forward, and that is an issue decided by the Treasury Board.

Senator Campbell: Would it not just be much simpler to grandfather this, and then as the positions open up you would have time to take a look at it and figure what it will be and where it will go? It would give the RCMP a chance to decide if that CM should be a regular member. It seems like we have this rush to judgment going here, and at the end of day, we have no idea what will happen.

Mr. Duggan: Of course, this has been going on for some time in terms of the whole issue around categories of employment at the RCMP. The issue also has to take into account the fact that we have, I believe, 16 bargaining agents involved who represent a myriad of collective agreements.

Senator Campbell: Is that within the RCMP?

Mr. Duggan: No, in the public service.

Senator Campbell: I do not care about the public service. I am talking about within the RCMP.

Mr. Duggan: We have to look at it broadly speaking in terms of how we make this work in the end, and we are working with the RCMP on this to ensure we do the right thing by both the members and our employees and the government.

Senator Patterson: I just want to ensure I understand the fairness matter as far as pensions are concerned. Do I understand that a civilian who joined the RCMP as a civilian member on the expectation that he or she would be able to retire at 55 after 30 years, or at 60 after some number of years, which I think is the present rule, with Bill C-42 now will possibly become a public servant with a new retirement age of 65 and that those people are saying, "This is not fair because I joined on certain expectations"? Do I describe the fairness issue vis-à-vis pensions correctly?

Ms. Gowing: That is the current issue, yes.

Senator Patterson: I was pleased to hear that options are being considered to deal with that issue and that grandfathering is one of the options.

M. Duggan : Nous travaillons avec la GRC à ce sujet. Elle connaît très bien ses effectifs, et je ne crois pas que la valeur du travail soit remise en cause, et je ne pense pas que qui que ce soit ait suggéré que la dynamique à cet égard soit en train de changer.

Comme l'a suggéré mon collègue, l'enjeu sera de trouver une solution équitable pour le transfert de ces personnes. Une quantité énorme d'aspects restent les mêmes. Le fait que nous n'ayons pas de groupes dûment appareillés figure évidemment au nombre des aspects dont il faudra tenir compte pour la suite des choses. Et c'est une décision qui relève du Conseil du Trésor.

Le sénateur Campbell : Ne serait-il pas plus simple d'ajouter une clause de droits acquis? Ensuite, au fur et à mesure que des postes se libéreront, vous aurez le temps de les examiner et de décider ce que vous en ferez. Cela permettrait à la GRC de décider si ce CM devrait être un membre régulier. On dirait qu'il y a urgence de trancher. Mais en fin de compte, nous ne serons pas plus avancés.

M. Duggan : Bien sûr, toute la question des catégories d'emplois à la GRC ne date pas d'hier. Dans tout cela, il faut aussi tenir compte du fait que nous devons traiter avec, je crois, 16 agents négociateurs représentant une myriade de conventions collectives.

Le sénateur Campbell : Est-ce que ces chiffres sont pour la GRC seulement?

M. Duggan : Non. Ils sont pour l'ensemble de la fonction publique.

Le sénateur Campbell : Je me moque du reste de la fonction publique. Nous parlons de la situation à la GRC.

M. Duggan : Nous devons examiner la question en termes généraux pour savoir comment nous allons faire fonctionner tout ça, au final. Nous travaillons là-dessus avec la GRC pour nous assurer que nous faisons ce qu'il faut tant pour nos membres et nos employés que pour l'État.

Le sénateur Patterson : Je veux seulement m'assurer de bien comprendre la question de l'équité en ce qui concerne les pensions. Ai-je bien compris que quelqu'un qui aurait joint les rangs de la GRC comme membre civil avec l'espoir de prendre sa retraite à 55 ans après 30 de service ou à 60 ans après un certain nombre d'années — ce qui, je crois, est la règle actuelle — deviendra fonctionnaire avec un nouvel âge de retraite fixé à 65 ans, si le projet de loi C-42 est adopté? Et que ces personnes affirment que cela est injuste du fait qu'elles avaient d'autres attentes au moment de s'enrôler? Ai-je bien décrit le problème d'équité relatif aux pensions?

Mme Gowing : Oui, c'est bien de cela qu'il est question.

Le sénateur Patterson : J'ai été heureux d'apprendre que des options étaient envisagées pour remédier à ce problème et que l'inclusion d'une clause de droits acquis est l'une d'elles.

I note under clause 86(1) about the deemed appointments that Treasury Board may publish a date on which certain members become civilians. Does one of the options relate to that discretion, that the date might be changed or modified until the grandfathering options are put in place?

Mr. Duggan: It is perfectly characterized as a permissive provision. While section 86 is in effect as of Royal Assent, the decision on which to deem members to be appointed will obviously be some time after that.

I believe Minister Toews referred to this in his testimony, that a lot of work has yet to be done to make this happen. None of it will happen until we have all the work done, including some decisions around how pensions are to be treated, and that will be down the road.

The Chair: Ms. Gowing, you mentioned further legislative requirements as we move in the process. Can you clarify for the record, in respect to the transfer that is taking place, and because of the classification of these civilian workers going to Treasury Board, am I to understand that further legislation will be presented through the public service superannuation in order to bring this into effect? Is that when the decision will be taken?

Ms. Gowing: Depending on the decision of ministers on the pension options there may be a requirement to change the Public Service Superannuation Act to bring these individuals into the plan.

The Chair: In order to grandfather these employees, does that require another piece of legislation, or can Treasury Board just arbitrarily do it?

Ms. Gowing: It would have to be the opening of the legislation to do that. Treasury Board could not make it a unilateral decision; they would have to open the Public Service Superannuation Act.

Senator Nolin: Mr. O'Rielly, who represents those civilian members now?

Mr. O'Rielly: All members are represented by the Staff Relations Representative Program.

Senator Nolin: You heard Mr. Duggan explain that in a situation where a member of the groups represented by unions that are dealing with Treasury Board, if a similar process were to take place, those negotiators representing employees would already be working with the Treasury Board. What is happening with those civilian members now? Who is representing them before the Treasury Board?

Mr. O'Rielly: I am not sure that I am the right person to respond to that because, as I understand, negotiations would fall strictly within the parameters of the Treasury Board of Canada Secretariat.

Au sujet des nominations aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, je remarque au paragraphe 86(1) que le Conseil du Trésor peut publier une date à laquelle certains membres deviendront des civils. Parmi les options envisagées, y en a-t-il une qui concerne ce pouvoir discrétionnaire, c'est-à-dire que la date pourrait être changée jusqu'à ce que les options pour droits acquis soient mises en place?

M. Duggan : Cette disposition est à juste titre qualifiée de facultative. En effet, l'article 86 entrera en vigueur lorsque la Sanction royale sera accordée, mais la décision concernant la date à partir de laquelle les membres seront réputés nommés viendra de toute évidence un peu après.

Je crois que le ministre Toews a parlé de cela dans son témoignage, à savoir qu'il y a encore beaucoup à faire pour que cela se produise. Rien n'ira de l'avant avant que tout le travail soit terminé, dont certaines décisions sur ce qu'il advient de faire avec les pensions, et cela n'arrivera que plus tard.

Le président : Madame Gowing, vous avez fait état de certaines exigences législatives qu'il faudra respecter tout au long du processus. Pour mémoire, en ce qui concerne le transfert qui se joue et compte tenu de la classification de ces travailleurs civils qui partent pour le Conseil du Trésor, dois-je comprendre qu'un projet de loi sera présenté ultérieurement par le biais de la Loi sur la pension de la fonction publique pour que ces dispositions aient force de loi? Est-ce à ce moment-là que la décision sera prise?

Mme Gowing : Selon la décision que prendront les ministres sur les options relatives aux pensions, il se pourrait qu'on ait à modifier la Loi sur la pension de la fonction publique pour que ces personnes soient couvertes par le régime.

Le président : Et pour préserver leurs droits acquis, faudra-t-il un autre projet de loi? Ou le Conseil du Trésor a-t-il le pouvoir de le faire de son propre chef?

Mme Gowing : Il faudra que cela soit signifié dans le préambule de la loi. Le Conseil du Trésor ne pourrait pas en faire une décision unilatérale. Il faudra modifier la Loi sur la pension de la fonction publique.

Le sénateur Nolin : Monsieur O'Rielly, qui représente ces membres civils à l'heure actuelle?

M. O'Rielly : Tous les membres sont représentés par le Programme des représentants des relations fonctionnelles.

Le sénateur Nolin : Vous avez entendu M. Duggan expliquer que si un processus similaire se produisait dans le cas d'un membre des groupes représentés par des syndicats qui ont affaire au Conseil du Trésor, les négociateurs représentant l'employé travailleraient déjà avec le Conseil du Trésor. Or, qu'arrive-t-il avec ces membres civils à l'heure actuelle? Qui les représente auprès du Conseil du Trésor?

M. O'Rielly : Je ne sais pas si je suis bien placé pour répondre à cela, car, de ce que je comprends, les négociations seraient strictement confinées aux paramètres du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Senator Nolin: You understand — my word is probably not right — how unfair that could be. Normally a member of the civil service would be represented by a union representative before the Treasury Board all along the way to ensure his or her rights are protected. Who will be looking after those people? Do you understand the concern we have on both sides?

Mr. O'Rielly: Yes, I do understand your question a bit more now, thank you. The challenge we have right now is that until we know where civilian members impacted by the deeming clause could end up, in terms of occupational groups definitively, no one is in any position to represent or negotiate on their behalf for the final terms and conditions. Right now their interests are being brought forward and are represented and assisted by the Staff Relations Representative Program.

There is no right to negotiation at this point in time because there are no terms and conditions actually on the table for negotiation. Until we know the occupational groups, until we know who would hold the certificate, for example, the right to representation under the PSLRA, the Public Service Labour Relations Act, to represent or negotiate on behalf of that specific bargaining unit, there is no negotiation ongoing.

Instead we are engaged in a process of exploration to determine the very many concerns that have been brought forward, the very many emails I have received, the very many contacts I have had from civilian members across Canada asking, "Are you aware of this"? Are you aware of the potential impact here or there?" Those are also being brought forward by the Staff Relations Representative Program, but they are not negotiations.

Right now we are engaged in identifying the issues and being in a position to move this forward, wherever it may end up.

Senator Nolin: Later on this afternoon we will hear from the Staff Relations Representative Program. Do they have a role to play?

Mr. O'Rielly: Yes, absolutely. At this point in time they represent the interests of all members.

Senator Dallaire: Ladies and gentlemen, I am going down the row. You have done your homework, and they have been identified with the different employment groups there. All public servants below EX are represented by a union; am I correct? Do all employees below EX have a union representative in the public service?

Mr. Duggan: No, there are groups that are unrepresented, but it is their choice.

Le sénateur Nolin : Vous comprenez à quel point cela pourrait s'avérer — ce n'est peut-être pas le terme approprié — injuste. Normalement, tout au long du processus, un membre de la fonction publique serait représenté auprès du Conseil du Trésor par un représentant syndical qui veillerait à protéger ses droits. Qui protègera les droits de ces personnes? Comprenez-vous les préoccupations que nous avons, d'un côté comme de l'autre?

M. O'Rielly : Oui, je comprends un peu mieux votre question à présent, merci. Le problème qui se pose pour l'instant est que tant qu'on ne saura pas où se retrouveront les membres civils visés par cette clause — c'est-à-dire, dans quels groupes professionnels, de façon définitive —, personne, à quelque poste que ce soit, ne sera en mesure de les représenter ou de négocier en leur nom les conditions définitives du transfert. Pour l'instant, leurs intérêts sont signifiés, représentés et soutenus par le Programme des représentants des relations fonctionnelles.

La négociation est juridiquement impossible à l'heure actuelle, car il n'y a aucune condition à négocier. Tant que nous ne saurons pas quels sont les groupes professionnels et qui aura le droit de les représenter aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, et de représenter et de négocier au nom de telle ou telle unité de négociation, il ne pourra y avoir aucune négociation.

Au lieu de cela, nous devons nous astreindre à un processus exploratoire consistant à examiner les très nombreuses préoccupations qui ont été émises, les très nombreux courriels que j'ai reçus et les très nombreux commentaires que j'ai entendus de membres civils de tout le Canada, qui me demandaient si j'étais au courant de cela, si j'avais une idée des répercussions que ces dispositions pourraient avoir à tel ou tel endroit. Ces questionnements sont aussi relayés par le Programme des représentants des relations fonctionnelles, mais ce ne sont pas des négociations.

Pour l'instant, nous tentons de cerner les problèmes et de nous positionner pour faire avancer les choses jusqu'où elles voudront bien aller.

Le sénateur Nolin : Plus tard dans l'après-midi, nous aurons le point de vue du Programme des représentants des relations fonctionnelles. A-t-il un rôle à jouer?

M. O'Rielly : Oui, tout à fait. Ils représentent les intérêts de tous les membres.

Le sénateur Dallaire : Je vérifie; je vois que vous avez fait vos devoirs, et que les fonctionnaires ont été jumelés aux divers groupes d'emploi. Tous les fonctionnaires dont l'échelon est inférieur à EX sont représentés par un syndicat; c'est bien cela? Est-ce qu'ils ont tous un représentant syndical dans la fonction publique?

M. Duggan : Non; certains groupes ne sont pas représentés, mais c'est leur choix.

Senator Dallaire: That means that once they have been identified to a group, it does not necessarily mean there is a union there that will accept them and will fight for their cause; is that correct?

Mr. Duggan: That is correct. Most are or would be, given the fact that their pay matches against a lot of our groups already. There are a few that are not, and they would be unrepresented. However, they also have the choice to seek representation if they so choose.

Senator Dallaire: There will be a bargaining process once they have been identified by Treasury Board with representation at that time?

Mr. Duggan: At that point, yes. For those who are not, and the possibility exists, should they seek to be represented certainly there is a process under the Public Service Labour Relations Act to do that, so it takes its natural course.

Senator Mitchell: The government certainly is not doing this for no reason. They are not doing it for nothing. Even though we are being told all of this is up in the air, we do not know what the result is, surely the government is doing this because they think they will save money. Correct me if I am wrong, but if they are saving money it will not be fair to the employees; is that right?

Mr. Duggan: I think the rationale was explained well in Minister Toews' opening remarks in terms of why the government was proceeding. It is about enhancing accountability of the RCMP, but also to move forward and for a more effective and efficient force. That includes employees who are in the public service part of that environment.

Senator Mitchell: How does reducing someone's pension benefits enhance the RCMP's accountability?

Mr. Duggan: I am not suggesting that is the case. I am saying why we have legislation, and there are other issues that come up. As we have indicated, we are in the process of —

Senator Mitchell: It is a zero-sum game, and in a zero-sum game fairness does not go both ways. I cannot imagine the government is doing this for no reason.

Senator Day: Clause 86 has been the section we have been talking about throughout this session today. Clause 86(1) says the Treasury Board may publish in the *Canada Gazette* and the deeming provision shall take place, but it says subject to section 20.1. I am trying to point out how convoluted this is and how difficult it must be for someone who is a civilian member to try to figure out what the impact of all of this is.

If I go back to section 20.1 it says, in addition to the powers under section 1 of the Financial Administration Act, then Treasury Board may determine categories of members in the exercise of its rights, so under section 7(1)(*e*) of that act. Now I have to go to the Financial Administration Act, and have you

Le sénateur Dallaire : Donc, lorsqu'ils sont associés à un groupe, ils ne font pas automatiquement partie d'un syndicat qui les défendra; est-ce exact?

M. Duggan : C'est exact. Dans la plupart des cas, oui, étant donné que leur paie correspond déjà à celle de bon nombre de nos groupes. Certains ne font pas partie d'un syndicat, et ne sont donc pas représentés. Ils peuvent toutefois demander de l'être.

Le sénateur Dallaire : Le processus de négociation sera déclenché lorsque le Conseil du Trésor aura déterminé qu'ils sont représentés?

M. Duggan : À ce moment-là, oui. Ceux qui ne sont pas représentés peuvent, conformément au processus habituel, demander de l'être en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Le sénateur Mitchell : Le gouvernement doit faire cela pour une raison. Ce n'est pas pour rien. Même s'il nous dit qu'il ne connaît pas le résultat, il doit penser pouvoir économiser de l'argent. Corrigez-moi si je me trompe, mais si c'est le cas, ce n'est pas juste pour les employés.

M. Duggan : Je crois que le ministre Toews a bien expliqué les motifs du gouvernement dans sa déclaration. Il veut accroître la responsabilité de la GRC, mais également la rendre plus efficace. Les fonctionnaires font partie de cet environnement.

Le sénateur Mitchell : Comment est-ce que la réduction des prestations de retraite accroît la responsabilité de la GRC?

M. Duggan : Je ne dis pas que c'est le cas. J'explique la raison d'être de la loi; d'autres questions sont ensuite soulevées. Comme nous l'avons dit, nous sommes en train de...

Le sénateur Mitchell : C'est un jeu à somme nulle, où l'équité est à sens unique. Je ne peux pas croire que le gouvernement fait cela sans raison.

Le sénateur Day : Nous parlons aujourd'hui de l'article 86. Le paragraphe 86(1) stipule que le Conseil du Trésor peut publier dans la *Gazette du Canada* et que la disposition déterminative s'applique, mais sous réserve de l'article 20.1. Je tente de montrer que ce passage est alambiqué, et qu'il doit être très difficile pour un membre civil d'en comprendre l'incidence.

L'article 20.1 prévoit qu'en plus des pouvoirs conférés par l'article 1 de la Loi sur la gestion des finances publiques, le Conseil du Trésor peut désigner des catégories de membres dans l'exercice de ses droits, donc en vertu de l'alinéa 7(1)*e*) de la loi. Je dois maintenant me reporter à la Loi sur la gestion des finances

ever exercised, up until now, powers under section 20.1 that would make it unnecessary for clause 86 to raise the concerns of civilian members of the RCMP?

Mr. Duggan: That is a new provision in the RCMP Act, but broadly speaking the authority of the Treasury Board exists under sections 7 and 11 because we have not gone through this process previously. However, the Treasury Board has certain authorities under the current RCMP Act in terms of numbers and categories.

Senator Day: Clause 86 is the one causing us concern, and it says subject to 20.1, so you have power under section 20.1 as well.

Mr. Duggan: Yes, section 20.1 determines categories of members, so you have to decide what a member is, in the sense that members would be police officers. Everyone who is not a police officer would then be in that group — civilian members — who would be deemed to be appointed under the Public Service Employment Act.

Senator Day: You told me the term "member" under regulations includes civilian members and uniformed members.

Mr. Duggan: That is currently. Obviously those kinds of regulations would change in the future.

Senator Day: I am not sure if this has made it any clearer for me.

The Chair: Senator, I am trying to keep us in part on schedule if I can, recognizing the questions. In fairness, I think Senator Plett had a question as well. You are okay? One more question.

Senator Day: It is difficult to follow the different procedures under section 20.1, which is that clause 86 is subject to 20.1. I have to know what might happen under section 20.1 to understand the potential impact on the civilian members of the RCMP.

Mr. Duggan: The process starts with the Treasury Board deciding what the category of member is, and that is member under the definition, the RCMP Act. Once you have decided that, those who do not meet that definition would then be in the category deemed to be appointed pursuant to clause 86.

The first step is to make a decision on what a member is, and those who do not meet that definition would be captured by clause 86 and deemed to be appointed under the PSEA.

Senator Day: The civilian members are members, as you pointed out.

Mr. Duggan: Currently, yes.

Senator Day: They would not come under clause 86 then?

Mr. Duggan: Precisely. They come under clause 86, but they would not be considered to be members anymore.

publiques. Avez-vous jusqu'à présent exercé les pouvoirs conférés par l'article 20.1, qui feraient en sorte qu'il ne soit pas nécessaire de soulever la question des membres civils de la GRC à l'article 86?

M. Duggan : C'est une nouvelle disposition de la Loi sur la GRC, mais de façon générale, les pouvoirs sont conférés au Conseil du Trésor en vertu des articles 7 et 11, étant donné que nous n'avons jamais procédé ainsi. Il a toutefois certains pouvoirs en vertu de l'actuelle Loi sur la GRC, en ce qui concerne le nombre et les catégories.

Le sénateur Day : L'article 86 est celui qui pose problème, en ce sens qu'il stipule : « sous réserve de l'article 20.1 »; vous êtes donc aussi habilités en vertu de ce dernier article.

M. Duggan : Oui, l'article 20.1 permet de désigner les catégories de membres; il faut donc déterminer ce qu'est un membre, en l'occurrence les policiers. Tous les autres employés seraient des membres civils, qui sont réputés être nommés en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Le sénateur Day : Vous m'avez dit qu'en vertu de la réglementation, le terme « membre » visait les membres civils et les membres en uniforme.

M. Duggan : À l'heure actuelle, oui. Cette réglementation serait évidemment modifiée.

Le sénateur Day : Je ne suis pas certain de mieux comprendre.

Le président : Monsieur Day, j'aimerais que nous respections l'horaire. Je crois que M. Plett avait également une question. Est-ce que cela vous va? Une dernière question.

Le sénateur Day : Il est difficile de suivre les diverses procédures en vertu de l'article 20.1. Comme l'article 86 y est assujetti, il faut en connaître l'incidence pour comprendre les conséquences possibles pour les membres civils de la GRC.

M. Duggan : C'est d'abord le Conseil du Trésor qui détermine la catégorie du membre, c'est-à-dire un membre selon la définition de la Loi sur la GRC. Une fois la catégorie déterminée, les personnes qui ne sont pas visées par la définition feront partie de la catégorie désignée à l'article 86.

La première étape consiste à définir un membre. Les personnes qui ne correspondent pas à cette définition sont visées par l'article 86, et sont réputées être nommées en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Le sénateur Day : Les membres civils sont des membres, vous l'avez dit.

M. Duggan : À l'heure actuelle, oui.

Le sénateur Day : Ils ne sont donc pas visés par l'article 86?

M. Duggan : C'est précisément cela. Ils seraient visés par l'article 86, et ne seraient plus considérés à titre de membres.

The Chair: Time is marching on here. I would like to thank our witnesses again for their presentations.

As we continue to study Bill C-42, we have two representatives from the Mounted Police Professional Association of Canada: Mr. Rae Banwarie, President; and Mr. Lloyd Pinsent, B.C. Representative on the National Executive. Also joining this panel is a representative from the Association des membres de la police montée du Québec Inc., Mr. Gaëtan Delisle, President.

Welcome, gentlemen. I understand that both associations have opening statements. I would like to begin with Mr. Banwarie.

Rae Banwarie, President, Mounted Police Professional Association of Canada: I would like to thank the committee for the privilege of speaking today in regards to Bill C-42.

I am the national president of the Mounted Police Professional Association of Canada, and present with me is Mr. Lloyd Pinsent, one of my directors from British Columbia. We are currently serving members of the RCMP. MPPAC is the umbrella association for hundreds of RCMP members across Canada, in every province. Mr. Pinsent and I are placing our careers in peril by appearing here, because we will be providing the committee with a frank, honest view from the front lines as to the membership concerns that are specific to Bill C-42.

We currently have a court challenge before the Supreme Court, seeking the right to associate this November, with a decision next year. We are concerned that if Bill C-42 is passed, there is no ability or provisions to deal with a collective agreement in this bill. This will cause a detrimental impact on the members of the force and on the Canadian taxpayer, who will have to pay to have this bill sent back to Parliament to be revamped.

Mr. Pinsent will speak now on specific issues, after which I will close with my own statements.

Lloyd Pinsent, B.C. Representative, National Executive, Mounted Police Professional Association of Canada: Thank you, chair and members of the committee. I will focus on three main areas. They will suffice to prove my ultimate point, which is that by solidifying the power imbalance in the RCMP and by not having independent oversight, a collective bargaining process or an independent arbitration process to resolve deadlocks, Bill C-42 will ultimately lead to the destruction of the force.

Area 1 covers individual freedoms. Compelling a subject member to provide a statement or documents that can be self-incriminating, or getting *ex parte* search warrants on personal residences for an administrative process, where guilty is decided on the balance of probabilities, is simply not Charter-compliant.

Le président : Le temps file. Je remercie les témoins de leur exposé.

Nous poursuivons l'étude du projet de loi C-42; nous accueillons deux représentants de l'Association canadienne de la police montée professionnelle : M. Rae Banwarie, président, et M. Lloyd Pinsent, représentant pour la Colombie-Britannique, Exécutif national. Nous recevons également M. Gaëtan Delisle, président de l'Association des membres de la police montée du Québec inc.

Messieurs, nous vous souhaitons la bienvenue. Je crois que les représentants des deux associations aimeraient faire une déclaration préliminaire. Nous commencerons par M. Banwarie.

Rae Banwarie, président, Association canadienne de la police montée professionnelle : Je remercie le comité de nous entendre aujourd'hui sur le projet de loi C-42.

Je suis le président national de l'Association canadienne de la police montée professionnelle; M. Lloyd Pinsent, un des directeurs de la Colombie-Britannique, se joint à moi. Nous desservons actuellement les membres de la GRC. Nous sommes l'association-cadre de centaines de membres répartis dans toutes les provinces. M. Pinsent et moi mettons notre carrière en jeu en témoignant devant vous, puisque nous vous donnerons une opinion de première ligne franche et honnête quant aux préoccupations des membres relatives au projet de loi C-42.

En novembre dernier, nous avons saisi la Cour suprême pour obtenir le droit d'association. Elle rendra sa décision l'an prochain. Nous craignons que le projet de loi C-42 ne nous permette pas de traiter des conventions collectives, ce qui entraînera des conséquences négatives pour les membres de la GRC et les contribuables, qui devront payer pour que le projet de loi soit renvoyé devant le Parlement afin d'être modifié.

Je cède la parole à M. Pinsent, qui vous parlera de certains enjeux, puis je terminerai.

Lloyd Pinsent, représentant pour la Colombie-Britannique, Exécutif national, Association canadienne de la police montée professionnelle : Merci, monsieur le président; mesdames et messieurs. Je vais aborder trois questions, qui me permettront de prouver mon point de vue, à savoir qu'en accentuant le déséquilibre du pouvoir à la GRC et en ne prévoyant ni organisme de surveillance indépendant, ni processus de négociation collective ou d'arbitrage indépendant pour régler les différends, le projet de loi C-42 mènera à la destruction de l'organisme.

J'aborderai d'abord les libertés individuelles. Le fait d'obliger un membre à faire une déclaration ou à fournir des documents qui l'incriminent, ou d'obtenir un mandat de perquisition ex parte d'une résidence personnelle dans le cadre d'un processus administratif — où la culpabilité est déterminée selon la

It is irrelevant whether these provisions exist in other police acts. They have tried to put stipulations around the use of this clause, but the fact is one can put lipstick on a pig but it is still a pig.

If the senators think that these provisions are Charter-compliant, would they be willing to have the same kinds of provisions on themselves?

The second area is mismanagement and corruption. The commissioner will be empowered to discharge or demote a member for any cause he sees fit. If this clause were to pass, what little protections that did exist for the members will be gone; they could be demoted or discharged if the commissioner or his delegates determine that their speaking out is causing too many problems for management and is thereby interfering with their bonus structure.

Bill C-42 solidifies the imbalance of power. I say "imbalance" because, unlike every other police force in Canada, we do not have a union to represent the members. The DSSR system touts the idea of meaningful consultation as though it were some way to protect the members from abuse. It is not. The SRRs were extensively consulted on Bill C-38, from which the majority of Bill C-42 is derived. The DSSRs are management-controlled and powerless to negotiate anything in the force. These member representatives have admitted that they agreed to provisions that will end up costing the members and Canadian taxpayers.

It took decades for the issues of sexual harassment in the RCMP to come to public light. It was not because these members did not go to their managers or to the SRRs. Some did. Their concerns got swept under the carpet or, worse, they were vilified for trying to shed light on the problem. Was this because rocking the boat would impact the SRRs' and managers' ability to get their next promotion or commission? All one has to do is read the recent directive from Commissioner Paulson that has muzzled those above the superintendent rank from speaking directly to their elected representatives without further getting clearance.

The final area is on national security and Canadian ethics. The Minister of Public Safety can direct the RCMP to conduct an investigation based on a threat to national security or that of an ally while not providing any proof of such evidence existing. This politicizes the national police force.

Minister Toews has directed the RCMP, among others, that we must use information, even if it is generated from a torture victim. This contravenes the Criminal Code and the Geneva Convention. General Dallaire has seen the effects of torture. As police, we rely on human-source information, especially for threats to our national security. What parent, relative or friend will provide information to us if they know that person could be the subject of torture? If we have changed our operating process to now view torture as useful, then why are we not doing the torturing

prépondérance des probabilités — n'est tout simplement pas conforme à la Charte. Le fait que ces dispositions existent dans d'autres lois sur les services policiers n'a pas d'importance. On tente de justifier le recours à cet article, mais nous ne sommes pas dupes.

Si vous croyez que les dispositions respectent la Charte, accepteriez-vous qu'elles s'appliquent à vous?

J'aimerais aussi parler de mauvaise gestion et de corruption. Le commissaire pourra, à sa discrétion, licencier ou rétrograder un membre. Si le projet de loi est adopté, le peu de protection qui existe pour les membres sera éliminé; ils pourront être rétrogradés ou licenciés si le commissaire ou ses délégués jugent qu'ils parlent trop ou qu'ils entraînent trop de problèmes de gestion et nuisent à leur système de primes.

Le projet de loi C-42 accentue le déséquilibre du pouvoir. Je parle d'un déséquilibre puisque contrairement à tous les autres corps policiers au Canada, nous n'avons pas de syndicat qui représente nos membres. Les représentants des relations fonctionnelles vantent les mérites de la consultation comme si elle permettait de protéger les membres contre l'abus. Ce n'est pas le cas. Ces représentants ont été largement consultés au sujet du projet de loi C-38, qui a inspiré une grande partie du projet de loi C-42. Ils sont régis par la direction et ne peuvent négocier au nom des membres. Ils ont admis avoir approuvé des dispositions qui entraîneront des coûts pour les membres et les contribuables canadiens.

Il aura fallu des dizaines d'années pour que la question du harcèlement sexuel dans la GRC soit rendue publique, et ce n'est pas en raison du mutisme des membres. Certains d'entre eux en ont parlé, mais leurs inquiétudes ont été balayées du revers de la main ou pire encore, on les a critiqués pour avoir tenté de faire la lumière sur le problème. Était-ce parce que les représentants ou les gestionnaires ne voulaient pas nuire à leurs chances de promotion ou de commission? Pour s'en convaincre, il suffit de lire la récente directive du commissaire Paulson, qui interdit aux membres de rang supérieur à surintendant de parler directement à leurs représentants élus sans avoir obtenu une approbation préalable.

J'aborderai enfin la question de la sécurité nationale et de l'éthique. Le ministre de la Sécurité publique peut ordonner la tenue d'une enquête à la GRC en fonction d'une menace à la sécurité nationale ou à celle d'un allié sans avoir à fournir de preuves, ce qui politise la police nationale.

Le ministre Toews a demandé à la GRC, et à d'autres, d'utiliser tous les renseignements, même s'ils ont été obtenus par la torture. Cette demande contrevient au Code criminel et à la Convention de Genève. Le général Dallaire a vu les effets de la torture. Nous nous fions à des sources humaines pour obtenir des renseignements, particulièrement dans le cas de menaces à la sécurité nationale. Quel parent ou ami voudra nous transmettre des renseignements sur une personne si elle risque d'être torturée? Si notre processus opérationnel accepte maintenant la torture

ourselves, and if we do, why stop at the alleged terrorist; why not torture a kidnapper or a serial killer in order to stop the person from terrorizing the communities? We do not because it is wrong, unethical and illegal.

If the threats to our security are greater than what existed during the 1940s, then the issue must be debated in Parliament so that Canadians can voice their opinions. The fact is that the use of torture will only make us less safe, not safer — a point highlighted by the former head of MI5, Elizabeth Manningham-Buller.

While we all want and recognize that the RCMP needs to be modernized, Bill C-42 will move labour relations in the RCMP to the time of the march west.

Power corrupts, and absolute power corrupts absolutely. In speaking with some of the senior manager, I have been informed that I understand the ramifications of the bill better than they do, yet they will have all the power in its implementation.

Thank you for the time for us to present our members' concerns.

Mr. Banwarie: I will conclude with a few key remaining points from our draft. Under proposed subsection 20.2 of the bill, members will be forced to undergo medical exams specified by the commissioner. Members will have no choice, and every doctor will be placed in a position of conflict. Under Bill C-42, the opinion of the force's doctor is final and there is no redress.

Currently, the RCMP has no policy to deal with violence in the workplace, specifically psychological violence. This is a requirement under Part II of the Canada Labour Code, which applies to the RCMP. The lack of this policy may be a contributing factor to sexual harassment, bullying and the victimization of members currently diagnosed with PTSD. Bill C-42 has no such provisions as required by law. This must be changed; it cannot remain this way.

In closing, I will state that we all have an obligation to ensure we implement processes that will make the RCMP more transparent, accountable and impartial to all of our employees and, ultimately, every Canadian. Bill C-42 does not provide these, as every component of this bill is compromised, orchestrated and controlled by the commissioner or his delegates, with no independent oversight.

Bill C-42 goes against the very essence of our democracy: our Canadian Charter of Rights and Freedoms. This bill cannot pass; it must be modified and must include independent oversight. If left in its current state, it will result in irreparable harm to every member of the RCMP, every Canadian and our country on a global scale.

Thank you.

The Chair: Thank you. I will invite Mr. Delisle to begin.

comme outil efficace, alors pourquoi ne pas nous en charger? Et, ce faisant, pourquoi nous restreindre aux présumés terroristes? Pourquoi ne pas torturer les ravisseurs ou les tueurs en série pour qu'ils cessent de terroriser nos collectivités? Parce que c'est immoral, contraire à l'éthique et illégal.

Si les menaces à la sécurité sont plus importantes que celles des années 1940, alors il faut en débattre au Parlement, pour que les Canadiens puissent exprimer leur opinion. En fait, selon l'ancienne chef du MI5 Elizabeth Manningham-Buller, le recours à la torture nuit à notre sécurité.

Bien que nous reconnaissions tous le besoin de moderniser la GRC, le projet de loi C-42 fera reculer les relations de travail au temps de la Marche vers l'Ouest.

Le pouvoir tend à corrompre et le pouvoir absolu corrompt absolument. Après avoir parlé à certains gestionnaires supérieurs, je me suis rendu compte que je comprenais le projet de loi mieux qu'eux; or ils auront tout le pouvoir de sa mise en œuvre.

Je vous remercie de nous permettre de vous faire part des inquiétudes de nos membres.

M. Banwarie : J'aimerais pour terminer présenter quelques points importants. En vertu de l'article 20.2 du projet de loi, les membres seront tenus de subir un examen médical commandé par le commissaire. Ils n'auront pas le choix, et les médecins seront placés en situation de conflit. En vertu du projet de loi C-42, l'opinion du médecin de la GRC est finale, il n'y a aucun recours possible.

À l'heure actuelle, la GRC n'a aucune politique sur la violence au travail, en particulier la violence psychologique. Ces politiques sont obligatoires en vertu de la partie II du Code canadien du travail, qui s'applique à la GRC. L'absence d'une telle politique peut favoriser le harcèlement sexuel, l'intimidation et la victimisation des membres qui souffrent du trouble de stress post-traumatique. Le projet de loi C-42 ne contient aucune disposition à cet égard; pourtant la loi l'exige. Il faut que cela change.

Pour conclure, je dirais que nous sommes tenus de mettre en œuvre des processus qui accroîtront la transparence, la responsabilité et l'impartialité de la GRC pour le bien de tous ses employés et, finalement, de tous les Canadiens. Le projet de loi ne nous le permet pas, puisqu'il est compromis, orchestré et contrôlé par le commissaire et ses délégués, sans surveillance indépendante.

Le projet de loi C-42 va à l'encontre de l'essence même de notre démocratie : la Charte canadienne des droits et libertés. Il ne peut être adopté; il doit être modifié et prévoir une surveillance indépendante, sans quoi il entraînera des dommages irréparables pour tous les membres de la GRC, tous les Canadiens et notre pays à l'échelle mondiale.

Merci.

Le président : Merci. J'invite M. Delisle à prendre la parole.

[*Translation*]

Gaëtan Delisle, President, Association des membres de la police montée du Québec Inc.: I thank the honourable senators for inviting us. I will not waste my time explaining the letter we sent to you regarding Bill C-42. Instead, I will get straight the point by giving a little bit of background.

I heard the comments made by Treasury Board representatives.

[*English*]

They were saying there should be negotiation with the D reps or the other people involved if there are changes relative to the civilian members.

I will direct your attention to a judgment that was rendered very recently on Robert Meredith and Brian Roach and the Attorney General of Canada. In this case, simply put, we had a rollback situation regarding our pay because the law that was passed was retroactive to our pay. I am glad that our divisional staff relation representative will speak after us so you can ask questions about their involvement in that situation.

However, when you look at the decision that was rendered, it says Treasury Board, the ultimate decision maker, was not obliged to consult with either the RCMP Pay Council or the staff relations representative. I heard, because we represent some of those civilian members, that they are not even obliged to listen to people. Therefore, I urge you to at least put something in this bill so that they will be grandfathered.

The present RCMP Act, which will be replaced by Bill C-42, was enacted in 1986. Regulations were set in 1988 — that is after Senator Campbell left the force, but at the same time, I believe Senator Campbell will remember the Marin commission and the McDonald commission. All the aspects discussed at the time were that there should be a system representative of the members and there should be an independent body that would look at all issues concerning health and welfare of the members. That was not put in.

However, at the same time, in 1986 CSIS was formed. It used to be part of the RCMP, and at the time it was formed, there was a grandfather clause in the act that said all those members will continue to get the same benefits as if they were regular members, and at the same time — you will have to check it out to see if I am lying — some civilian members were adhered to by CSIS because they had no choice. They had to go to CSIS. It is the same as at present, that our civilian members will have no choice.

When someone makes the decision of saying "you go," you go. However, I do believe it is parliamentarians' responsibility to at least recommend that there be a grandfather clause in Bill C-42 for at least those 4,000 people that we rely on day in and day out.

[*Français*]

Gaëtan Delisle, président, Association des membres de la police montée du Québec Inc. : Je remercie les honorables sénateurs de nous avoir invités. Je pourrais prendre du temps pour expliquer davantage la lettre que nous vous avions fait parvenir concernant le projet de loi C-42. Toutefois, je vais aller droit au but en commençant avec un peu d'histoire récente.

J'ai entendu les propos des représentants du Conseil du Trésor.

[*Traduction*]

Ils disaient qu'il faudrait mener des négociations auprès des représentants de division ou des autres personnes concernées si des modifications visent les membres civils.

J'aimerais porter à votre attention le jugement rendu tout récemment dans l'affaire qui a opposé Robert Meredith et Brian Roach au procureur général du Canada. En gros, nous avons connu une baisse de salaire parce que la loi adoptée était rétroactive. Je me réjouis de savoir que nos représentants des relations fonctionnelles prendront la parole après nous et que vous pourrez leur poser des questions sur le rôle qu'ils ont joué dans ce dossier.

Cela dit, selon l'arrêt de la Cour d'appel, le Conseil du Trésor, à qui il revenait de prendre la décision, n'était pas obligé de consulter le Conseil de la solde de la GRC ni le représentant des relations fonctionnelles concerné. Étant donné que je représente certains membres civils, j'ai entendu dire que le Conseil n'est même pas tenu d'écouter ce que les gens ont à dire. J'insiste donc pour que le projet de loi prévoie au moins des droits acquis.

La Loi sur la GCR, qui sera remplacée par le projet de loi C-42, a été promulguée en 1986, tandis que le Règlement a été adopté en 1988 — donc après le départ de la GRC du sénateur Campbell, mais je pense qu'il se souvient quand même de la Commission Marin et de la Commission McDonald. Toutes les discussions menées à l'époque portaient sur le fait que les membres devraient être convenablement représentés et qu'un organisme indépendant devrait être responsable de toutes les questions liées à leur santé et à leur bien-être. Aucune disposition n'a été adoptée à cette fin.

À la même époque, en1986, le SCRS a été créé. Il s'agissait auparavant d'un service de la GRC. Lorsqu'il a été mis sur pied, une clause de droits acquis dans la loi stipulait que les membres concernés continueraient de bénéficier des mêmes avantages que les membres réguliers. Certains membres civils se sont également retrouvés dans le nouveau service — vous constaterez que je n'invente rien. Ils n'avaient pas le choix, comme c'est le cas aujourd'hui.

Une fois qu'il est décidé qu'une personne doit partir, elle ne peut pas faire autrement qu'accepter. Cela dit, je crois que les parlementaires ont au moins la responsabilité de recommander l'ajout dans le projet de loi C-42 d'une clause de droits acquis à

These people are professionals. These people do not know where they are going, and that should not be, not for an organization that shows respect, as the RCMP does.

I will further bring you to other decisions. Since 1986, the RCMP Act has not been changed at all; some of the regulations were changed. I believe Senator Nolin remembers Regulation 57 in which the Senate helped to put it in line with the constitutionality of the law at the time.

Since 1986, this is an annotated version of the RCMP Act, which contains all the changes that were done by tribunals, Federal Court, provincial courts, Federal Court of Appeal, all the way to the Supreme Court.

Now you have all those annotated decisions that were rendered just to bring you up to date with Bill C-42, and I will only give you two decisions. There are many more, and I left some copies with the clerk and you have it there.

One of them is the *Thériault* case. Senators will notice that at the end of the decision the judge that rendered the decision is at the Federal Court of Appeal. He made sure that he said a travesty of justice happened because managers in that case — I do not know the better word to say about the case — really messed up the case because they did not adhere to the law.

The law right now says you have a limitation period of 12 months prior to the time of the decision that goes before a tribunal. Under a major service offence, you need to know the name of the member and also the charges against him; but if you take action after 12 months, that is it. It is done because of the limitation period.

If you look at the new Bill C-42, you will see there is no more limitation period. It says only when it comes to the knowledge of the person who makes the decision. That could be in five years because he or she has deaf ears. Then you have to prove they knew about it because someone told them, but that is okay. It could take up to four or five years, and I refer you to the decision that was rendered because there was a travesty done by the senior officer. The reason I bring up this example is, unfortunately, even in Bill C-42 senior officers are not accountable. Unfortunately they are not. Show me a place in Bill C-42 where there is an oversight that says senior officers can be accountable. I am sorry. Even the commissioner is not accountable in it.

The second place I want to bring you, a very important place because another decision was rendered by the Federal Court of Appeal, is at clause 31. It is the *Shephard* case. You also have a copy in both official languages. It says those members have to go to Federal Court and to the Federal Court of Appeal in order to get the results of the exam to get promoted so that they could at least see if there was an error in the judgment to file up the numbers; not only that, but they want to see it so they can get a better judgment, and that judgment was unanimous. It gave them that authority. The new Bill C-42 specifically denies them that.

l'intention des 4 000 employés visés sur qui nous comptons jour après jour. Ce sont des professionnels qui ne savent pas ce que l'avenir leur réserve, et il ne devrait pas en être ainsi au sein d'une organisation respectueuse comme la GRC.

Je vais également attirer votre attention sur d'autres décisions. Depuis 1986, la Loi sur la GRC n'a pas changé du tout; certains articles ont été modifiés. Je suppose que le sénateur Nolin se rappelle de l'article 57 que le Sénat à aider à aligner sur la constitutionnalité de la loi à l'époque.

Depuis 1986, on a annoté la Loi sur la GRC de manière à ce qu'elle contienne toutes les modifications apportées par les tribunaux, y compris la Cour fédérale, les cours provinciales, la Cour d'appel fédérale et la Cour suprême, le tribunal de dernier ressort.

Pour que vous puissiez faire le point sur le projet de loi C-42, j'ai remis au greffier quelques copies de toutes les décisions qui ont servi à annoter la loi. Je vais seulement en citer deux, même s'il y en a bien davantage.

Il y a d'abord l'affaire *Thériault*. Vous remarquerez à la fin du document qu'il s'agit d'une décision d'un juge de la Cour d'appel fédérale. Il a pris soin de mentionner que l'on avait affaire à une parodie de justice parce que les gestionnaires dans cette affaire — à défaut de termes plus justes — ne se sont pas conformés à la loi.

À l'heure actuelle, la loi prévoit un délai de prescription de 12 mois. Dans le cas d'une infraction grave ressortissant au service, il faut connaître le nom du membre impliqué et les accusations portées contre lui, et l'action doit être intentée avant 12 mois, car elle sera autrement rejetée.

Vous constaterez que le délai de prescription n'existe plus dans le projet de loi C-42. Il est seulement question d'informer la personne concernée par la décision, ce qui peut prendre cinq ans si elle est sourde, et il faut ensuite prouver qu'elle a effectivement été mise au courant. Cette façon de procéder est tout de même convenable, car si un agent supérieur a mal fait son travail, quatre ou cinq ans pourraient être nécessaires avant qu'un tribunal ne soit saisi de l'affaire. Je vous donne cet exemple parce que, malheureusement, selon le projet de loi C-42, les agents supérieurs ne peuvent pas être tenus responsables de leurs erreurs. Je vous défie de trouver une seule disposition en ce sens. En fait, même le commissaire n'a pas de comptes à rendre.

La deuxième décision dont je veux vous parler est très importante. Elle a été rendue par la Cour d'appel fédérale dans le cadre de l'affaire *Shephard*, et il en est question à l'article 31. Je vous ai encore une fois remis une copie dans les deux langues officielles. Des membres se sont adressés à la Cour fédérale et à la Cour d'appel fédérale pour avoir accès aux résultats d'examens qu'ils ont faits en vue d'obtenir une promotion. Ils voulaient ainsi vérifier si l'arbitre avait eu raison de ne pas communiquer les chiffres demandés. La Cour d'appel a tranché en faveur des membres, mais le projet de loi C-42 va à l'encontre de la décision qu'elle a prise.

For my five minutes, I come to the conclusion that Bill C-42 was put in place only to remove all the rights that were gained — I can go through all the rights in there — by members going to court. It costs an awful lot of money to go to court in order to get a decision. Not only does it cost money, but I will refer senators also to clause 31. Some of you asked questions about harassment.

The Chair: Mr. Delisle, can you wrap up and come to a conclusion?

Mr. Delisle: I was about to make some suggestions about clause 31, but I am sure questions will flow.

The Chair: Before I go to the deputy chair for the first question, I would like to hear from the witnesses about the suggestion of the review of this bill. When the Minister of Public Safety was before the committee, he was asked whether he would support Parliament, and specifically this committee, reviewing the implementation of the bill after three years.

I would like to hear your views about a proposed review of this bill to measure the success of its implementation and whether your association would support such a view.

Mr. Banwarie, please?

Mr. Banwarie: I would not be supportive of a review in three years. There are fundamental flaws in the bill as it stands right now. Things are missing that are required, as I have stated, under Part II of the Canada Labour Code.

It will not address the issues that, sadly, the public has become aware of in terms of harassment, sexual harassment, all of these issues. It will not address many of these things but will give the commissioner more power to be able to fire, dismiss and get rid of people. There is no oversight in any part of this bill.

Mr. Delisle: If you were around when the CSIS law was passed, there was a review. Have you checked the report? No one does.

I am sorry to say that it will be futile, because now is the time to fix this. In three years' time you will not know what it is.

CSIS's recommendation was that there be a review every five years. I beg you to check this, because we have seen them. Technically, to me, it is futile.

The Chair: Thank you.

[*Translation*]

Senator Dallaire: Mr. Delisle, I will ask you to talk about section 31 in a few moments. However, first, I have a question for Mr. Banwarie.

J'aimerais profiter des cinq minutes dont je dispose pour dire que j'en suis venu à la conclusion que le projet de loi C-42 vise seulement à éliminer tous les droits — je peux tous vous les énumérer — obtenus par les membres en ayant recours à la justice. Comme vous le savez, obtenir une décision des tribunaux coûte très cher. J'aimerais également me reporter à l'article 31. Certains d'entre vous ont posé des questions sur le harcèlement.

Le président : Monsieur Delisle, pourriez-vous conclure?

M. Delisle : Je m'apprêtais à faire quelques suggestions sur l'article 31, mais vous avez sans aucun doute beaucoup de questions.

Le président : Avant de donner la parole au vice-président, j'aimerais savoir ce que les témoins pensent de l'idée de procéder à l'examen du projet de loi. Quand le ministre de la Sécurité publique a comparu devant le comité, nous lui avons demandé s'il accepterait que le Parlement, plus particulièrement notre comité, examine le projet de loi trois ans après sa mise en œuvre.

J'aimerais savoir ce que vous pensez de l'idée d'examiner le projet de loi afin d'en déterminer l'efficacité et que vous nous disiez si votre association serait d'accord.

Monsieur Banwarie, voulez-vous commencer?

M. Banwarie : Je n'appuierais pas un examen effectué dans trois ans. Le projet de loi dans sa forme actuelle a des lacunes fondamentales. Comme je l'ai dit, il y manque certains éléments pour qu'il soit conforme à la partie II du Code canadien du travail.

Il ne s'attaquera pas au harcèlement sexuel ni aux autres problèmes qui sont maintenant connus du public, mais il accordera davantage de pouvoir au commissaire pour mettre des gens à la porte. De plus, il n'aborde pas du tout la question de la surveillance.

M. Delisle : Si vous avez suivi le dossier, vous savez que la loi concernant le SCRS a fait l'objet d'un examen après son adoption. Avez-vous lu les rapports? Personne ne le fait.

Je suis navré de dire que ce sera inutile. Il faut régler les problèmes maintenant, car vous ne saurez pas à quoi vous en tenir dans trois ans.

Le SCRS a recommandé qu'un examen soit effectué tous les cinq ans. Je vous encourage fortement à consulter les rapports, car, selon moi, c'est un exercice inutile sur le plan technique.

Le président : Merci.

[*Français*]

Le sénateur Dallaire : Monsieur Delisle, je vais vous demander de nous parler de l'article 31 dans quelques instants. Toutefois, je vais d'abord poser une question à M. Banwarie.

[*English*]

The commissioner stated, when he came before us, that RCMP personnel are not permitted to speak negatively of the force. You indicated to us that you were in a bit of a tenuous scenario in speaking negatively about the force.

I come from an organization that had a policy, and still does, that you can criticize the force — you do not like the food, you do not like the size of boots or the colour of the uniforms — but you are not allowed to criticize policy. This means you cannot criticize why we are in Afghanistan instead of the Congo, but you can criticize the fact that the boots do not suit.

Is there a new policy? This brings me to the question of Mr. Roland Beaulieu, who should have been here and whom we were expecting, but we were told that because he is on sick leave he cannot attend. Is there a new policy that overrides this concept of public non-criticism by force members of the force in any way, shape or form?

Mr. Banwarie: No, we are still down by section 41 of the regulations, as it stands right now. As I said in my opening statement, we put ourselves in peril by coming here to talk. The reason we do it is because we see the fundamental flaws and issues that need to be addressed. We are not here to say negative things about the force but to bring forward issues or suggestions or points that can improve and change it. That is why the association exists, that is why we have come to the Senate today to speak to you. That is the fundamental reason we are here.

In regard to Mr. Beaulieu's situation, I am aware of what is happening with him. He is a victim of intimidation and harassment, and that scenario has not been addressed. He has been off on medical leave. He has become part of the association and in the process, just like we all are, I, too, have been a victim of intimidation and harassment in the workplace. I stood up to it, and it took over five years, and the people responsible still have not been held accountable.

In his scenario, the process of reaching out and advocating for members is a healing process in itself. It gives you the ability to see things, assist members and help yourself in that capacity. He was told that he could not come to the Senate to give testimony.

Senator Dallaire: I had a psychological injury. Had I been told I was not allowed to testify in front of the International Criminal Court, there would be a bunch of people not in jail right now, so I have a problem with that philosophy.

[*Translation*]

Mr. Delisle, tell us about section 31.

Mr. Delisle: With respect to section 41, I could read it out as it was drafted.

Senator Dallaire: Are we talking about section 31 or section 41?

[*Traduction*]

Quand il a témoigné, le commissaire a mentionné que le personnel de la GRC n'est pas autorisé à en dire du mal. Vous avez dit que vous vous retrouvez donc un peu dans une situation délicate.

Je viens d'un milieu où l'on peut tout critiquer — la nourriture, la pointure des bottes ou la couleur des uniformes — à l'exception de la politique de l'organisation. Autrement dit, on ne peut pas critiquer notre présence en Afghanistan plutôt qu'au Congo, mais on peut se plaindre de ses bottes inconfortables.

Cela m'amène à la question de M. Roland Beaulieu, qui était censé se joindre à nous, mais qui n'a pas pu pour des raisons de santé. Y a-t-il une nouvelle politique qui l'emporte sur le concept selon lequel les agents ne peuvent pas publiquement critiquer la Gendarmerie de quelque façon que ce soit?

M. Banwarie : Non, nous respectons encore dans sa forme actuelle l'article 41 du Règlement. Comme je l'ai dit dans ma déclaration liminaire, nous prenons des risques en venant témoigner, mais nous le faisons parce que nous constatons dans le projet de loi des lacunes et des problèmes fondamentaux auxquels il faut remédier. Nous ne sommes pas ici pour dire du mal de la Gendarmerie, mais plutôt pour présenter des suggestions susceptibles d'améliorer le projet de loi. C'est la raison pour laquelle l'Association existe, et la principale raison pour laquelle nous sommes venus discuter avec vous au Sénat.

En ce qui concerne M. Beaulieu, je suis au courant de ce qui lui arrive. Il est victime d'intimidation et de harcèlement, et on n'a pas remédié à la situation. Il a pris un congé de maladie. Il s'est joint à l'association, et j'ai été, comme nous tous, victime d'intimidation et de harcèlement au travail. Je me suis battu contre cela pendant plus de cinq ans, et les personnes concernées n'ont toujours pas été tenues responsables.

Dans le cas de M. Beaulieu, le processus d'intervention et de défense des intérêts des membres est un processus de guérison en soi. Cela permet de voir des choses, d'aider les membres et de s'aider soi-même par la même occasion. On a dit à M. Beaulieu qu'il ne pouvait pas venir témoigner devant le Sénat.

Le sénateur Dallaire : J'ai subi des dommages psychologiques. Si on m'avait dit que je ne pouvais pas témoigner devant la Cour pénale internationale, bien des gens ne seraient pas en prison en ce moment, alors je ne suis pas favorable à cette philosophie.

[*Français*]

Monsieur Delisle, parlez-moi de la section 31.

M. Delisle : Pour renchérir sur l'article 41, je peux vous lire la façon dont il est rédigé.

Le sénateur Dallaire : Parle-t-on de l'article 31 ou de l'article 41?

Mr. Delisle: We are talking about section 41. Would you like me to talk about section 31?

Senator Dallaire: We will leave that up to the others.

Mr. Delisle: Section 31 of the act provides authorization for filing grievances on all kinds of situations that could happen in which a member feels aggrieved by a decision. Section 31 tells members that they have the right to file a grievance. The member has 30 days to do so.

In the RCMP's administrative laws, nothing says that the RCMP must respond within 90, 100, 200 or 300 days. Some grievances take five, ten, twelve years to be resolved, depending on the nature of the grievance.

Section 31 states that it is the member who must file a grievance. With Bill C-42, the commissioner will have the authority to do so. Imagine if he has the right to fire people as he sees fit. He will tell them they are fired, since he feels that they violated the code of conduct. However, that individual will no longer be a member. Once they are fired from the RCMP, this person will no longer be a member. They will no longer have the right to this option. Only members of the RCMP have the right to file grievances. Others do not have that right.

Imagine that the commissioner has free rein, since that is what he is asking for. Our position is that the commissioner already has the authority to fire people under the existing RCMP act. He does not need more authority. There are already existing rules, from jurisprudence, in which the court has dictated what he must do. I gave two examples, and I could give many others. If Bill C-42 passes, it means that everything is forgotten, we start from scratch and the onus falls on the member. The member must file a grievance. Most of the time, the grievance is filed against a superior at any level regarding a decision that was made. Who deals with the situation? Who evaluates the member?

[*English*]

The Chair: Mr. Delisle, can you come to a conclusion?

[*Translation*]

Mr. Delisle: In conclusion, we cannot support the changes proposed in Bill C-42. They are unbelievable. The government said that it would be fair and just, but these changes contradict this statement of goodwill.

[*English*]

Senator Plett: Thank you, gentlemen, for being here. I have a number of questions.

You spent a fair bit of time talking about torture, which is the first time I have heard that at this committee meeting. I am not sure if that is relevant, so I will not talk any more about that, other than that I have raised it.

M. Delisle : On parle de 41. Vous aimeriez qu'on parle de l'article 31?

Le sénateur Dallaire : Nous laisserons le soin à d'autres personnes de nous parler de celui-là.

M. Delisle : L'article 31 de la loi est celui qui donne l'autorisation de déposer un grief sur toutes sortes d'activités qui peuvent se produire où un membre se sent lésé par une décision. L'article 31 dit au membre qu'il a le droit de déposer un grief. Le membre dispose de 30 jours pour le déposer.

Dans la loi administrative de la GRC, rien ne dit que la GRC doit répondre à l'intérieur de 90, 100, 200 ou 300 jours. Certains griefs prennent cinq ans, 10 ans, 12 ans à se résoudre, selon la nature du grief.

Dans l'article 31, on stipule que c'est le membre qui doit déposer un grief. Le commissaire aura l'autorité en la matière sous le projet de loi C-42. Imaginons qu'il ait le droit de licencier des gens comme bon lui semble. Il leur dira qu'ils sont licenciés car, selon lui, ils ont enfreint au code de déontologie. Toutefois, la personne, après coup, ne sera plus membre. Une fois licenciée de la GRC, cette personne ne sera plus membre. Elle n'aura plus le droit à cette option. Seuls les membres de la GRC ont le droit de déposer des griefs. Les autres n'ont pas ce droit.

Imaginons par la suite que le commissaire ait carte blanche, car c'est ce qu'il vous demande. Pour notre part, nous vous soumettons humblement que le commissaire, sous la présente loi de la GRC, a déjà cette autorité de licencier des gens. Il n'a pas besoin de plus. D'autre part, il existe des règles maintenant, à cause de la jurisprudence, qui lui dictent ce qu'il doit faire, car c'est la cour qui l'a ordonné. Je vous ai cité deux exemples, et je pourrais en citer bien d'autres. Le projet de loi C-42 fait en sorte qu'on oublie tout, on repart à zéro, et il revient au membre de s'assumer. Le membre doit déposer un grief. La plupart du temps, le grief est déposé contre un supérieur de n'importe quel niveau suite à une décision qui a été rendue. Après quoi, le ménage se fait avec qui? Qui fait l'évaluation du membre?

[*Traduction*]

Le président : Monsieur Delisle, pouvez-vous conclure?

[*Français*]

M. Delisle : Pour conclure, on ne peut pas accepter les changements demandés dans le projet de loi C-42. C'est incroyable! Ils enlèvent toute la bonne volonté de la part du gouvernement de dire qu'on est juste et équitable.

[*Traduction*]

Le sénateur Plett : Merci, messieurs, de votre présence. J'ai un certain nombre de questions à poser.

Vous avez passé assez de temps à parler de torture, et c'est la première fois que j'en entends parler dans cette réunion du comité. Je ne suis pas certain que ce soit pertinent, alors à part pour dire que j'ai souligné la question, je n'en parlerai pas davantage.

However, harassment has been talked about a number of times. We heard last week of 117 cases of harassment in the last 25 years, or something along those lines. We have read the report on harassment, where the RCMP are certainly in line, and let me be perfectly clear, I think we want to have a zero-tolerance policy; I support that, but you will not have that in any organization. We have heard about other organizations. The RCMP has 30,000 people. They are right in line with other associations.

I will come to my question in just a second, chair.

You seem to feel that if we had an association that somehow we would get rid of harassment. We might get rid of something, but it would not be harassment.

What is the number of cases that the Canadian Police Association has, which is an association? How do the rest of the police in the country compare with the RCMP, and where do you feel the association would improve that in any manner?

Mr. Banwarie: Thank you, senator. The CPA represents over 52,000 police officers across the country. The biggest component would be, if I may, the Vancouver PD, which is in our backyard in B.C. They have a collective agreement that specifies the processes for management, the rules that are set out for conduct and the ramifications of breaching the conduct, as well as the membership. It is a two-part situation. It is not just for managers; it is also the expectation for the members. In their processes, whenever there is an issue, for example a grievance or complaint, it is usually dealt with within 30 days from inception to a finding. If there is still no resolution at the 30-day mark, it goes outside to a binding independent arbitration.

The binding independent arbitration is a key component in any collective agreement because if both sides — the complainant and the manager — cannot come to resolution it goes outside to an independent body that has a final say, and the decisions are binding. In the majority of cases it is in both parties' interests to work collaboratively and quickly toward resolving the situations. That is the fundamental difference in every police agency across the country versus our organization.

Senator Plett: How many cases of harassment are there in the 58,000 versus the 30,000 that the RCMP has?

Mr. Banwarie: I do not know that number, but I can find out for you and bring that back to the Senate.

Mr. Delisle: I can tell you it is almost non-existent because the onus is on the association or the union to make sure it does not happen.

Cependant, on a parlé de harcèlement à plusieurs reprises. La semaine dernière, nous avons entendu parler de 117 cas de harcèlement rapportés au cours des 25 dernières années, ou quelque chose du genre. Nous avons lu le rapport sur le harcèlement, qui concerne certainement la GRC. Soyons parfaitement clairs, je suis d'accord pour dire qu'il faut adopter une politique de tolérance zéro, mais ce n'est pas ce qu'on voit dans quelque organisation que ce soit. Nous avons entendu parler d'autres organisations. La GRC emploie 30 000 personnes. Sa situation est semblable à celle d'autres associations.

Je poserai ma question dans un instant, monsieur le président.

Vous semblez croire que, si nous avions une association, cela permettrait en quelque sorte de se débarrasser du harcèlement. On se débarrasserait peut-être de quelque chose, mais pas du harcèlement.

Combien de cas ont été traités par l'Association canadienne des policiers, qui fait partie de ces associations? Comment les autres forces policières au pays se comparent-elles à la GRC, et dans quelle mesure croyez-vous que l'association améliorerait la situation?

M. Banwarie : Merci, sénateur. L'ACP représente plus de 52 000 policiers partout au pays. J'ajouterais, si vous le permettez, que la plus grande section se trouve chez nous, au service de police de Vancouver, en Colombie-Britannique, où la convention collective établit les processus que la direction doit suivre, les règles de conduite et les conséquences associées à une infraction à ces règles, ainsi que les conditions que les membres doivent respecter. Deux parties sont concernées. Il y a des attentes non seulement à l'égard de la direction, mais également à l'égard des membres. Selon les processus adoptés, les dossiers, qu'il s'agisse d'un grief ou d'une plainte, par exemple, sont habituellement traités dans un délai de 30 jours, à partir du lancement du processus jusqu'à sa conclusion. Passé ce délai, s'il n'y a pas de résolution, le dossier est soumis à un processus d'arbitrage indépendant sans appel.

Le processus d'arbitration indépendant sans appel est une composante essentielle de toute convention collective, car si les deux parties — le plaignant et la direction — ne peuvent résoudre le conflit, le dossier est confié à un organisme indépendant qui a le dernier mot, et la décision est sans appel. Dans la majorité des cas, il est dans l'intérêt des deux parties de collaborer en vue de remédier rapidement à la situation. C'est la différence fondamentale entre notre organisation et tous les autres services de police au pays.

Le sénateur Plett : Combien y a-t-il de cas de harcèlement parmi ces 58 000 personnes, comparativement à la GRC, qui emploie 30 000 personnes?

M. Banwarie : Je ne connais pas ce nombre, mais je peux trouver cette information pour vous et la communiquer au Sénat.

M. Delisle : Je peux vous dire qu'ils sont presque inexistants, puisque l'association ou le syndicat doit veiller à ce que cela ne se produise pas.

Senator Plett: The cases of harassment are almost non-existent?

Mr. Delisle: What I said is there is onus on the association or the union to represent. In the RCMP there is no onus. I have here a famous case of those ladies up in Calgary. If you want to read it, we can. However, the key point on the issue with the RCMP is as follows: A member has the obligation to represent him or herself in doing the grievance. In an environment where you have a collective agreement, the onus is on the representative. The third party has the grievance and deals with it. It is not the same person who comes to work every morning, has the same boss every day. The act obliges the RCMP to do that, which is unspeakable. You cannot have that happening because the onus is on the member to defend and the defence is against the person that is harassing. You cannot have it that way.

Senator Plett: You talked about accountability and the commissioner having all these powers all by himself. Yet we were told again last week that if you have a complaint of harassment, you go to your superior and report the case of harassment. He or she makes a decision about investigation, and it goes to a committee or a commission. That commission does an investigation and makes a recommendation to the commissioner. The commissioner decides whether he will go through with the recommendation or not. Yet, you seem to imply that the commissioner has the responsibility all on his own. On accountability, if the commissioner makes enough bad decisions I would think he would be accountable for them. He has a boss, like we all do —

The Chair: Can you get to your question?

Senator Plett: Yes, I am getting to it, sir. If the commissioner makes a decision that you do not agree with, you have the right to take it to court, and so is that not oversight?

The Chair: Can I interject if I could as the chair? It is 5:25 p.m. and we started late. I would like the witnesses to be concise with the answers and the senators with future questions to be short on their preamble and get to their question.

Mr. Banwarie: To be succinct here, the new bill will provide mechanisms and checks. However, if the member is not in a position financially to take the case to Federal Court, it ends right there. It is a huge cost, $10,000 to $15,000 to take your case to court. That would be the impediment.

Senator Plett: The association then would be a good thing.

Senator Mitchell: Thanks for the great presentation. It is interesting that you would say you would be risking your career. Can you confirm for me that if there was a formal union, you would have a formal status and you would not be risking your career by being here would you?

Mr. Banwarie: No, I would not.

Le sénateur Plett : Les cas de harcèlement sont presque inexistants?

M. Delisle : J'ai dit que l'association ou le syndicat a la responsabilité de défendre ses membres. À la GRC, il n'y a aucune responsabilité. J'ai ici des renseignements sur le cas célèbre de ces femmes de Calgary. Si vous voulez, je peux vous en faire la lecture. Cependant, dans le cas de la GRC, ce qu'il faut surtout savoir, c'est qu'un membre est obligé de se défendre lui-même lorsqu'il présente un grief. Dans le cadre d'une convention collective, cette responsabilité est assumée par le représentant. La tierce partie s'occupe de traiter le grief. Ce n'est pas la personne qui se rend au travail tous les matins et qui a le même patron tous les jours. La loi oblige la GRC à procéder de cette façon, ce qui est inacceptable. Il est inadmissible que le membre doive se défendre lui-même contre la personne qui le harcèle. On ne peut pas procéder ainsi.

Le sénateur Plett : Vous avez parlé de responsabilité et de tous ces pouvoirs qui sont entre les mains du commissaire. Cependant, on nous a encore dit la semaine dernière que, si on veut porter plainte pour harcèlement, on rapporte le cas de harcèlement à son supérieur, qui détermine s'il y a matière à enquête, et on soumet le cas à un comité ou à une commission. Cette commission fait enquête et présente des recommandations au commissaire. Le commissaire décide s'il adoptera les recommandations ou non. Cependant, vous semblez soutenir que le commissaire a toutes les responsabilités. Pour ce qui est de la responsabilité, si le commissaire prenait assez de mauvaises décisions, je m'attendrais à ce qu'il en soit tenu responsable. Il a un patron comme nous tous...

Le président : Pouvez-vous poser votre question?

Le sénateur Plett : Oui, monsieur, j'y arrive. Si une personne n'approuve pas la décision du commissaire, elle peut faire appel aux tribunaux, alors n'est-ce pas là un mécanisme de surveillance?

Le président : Pourrais-je intervenir en tant que président? Il est 17 h 25, et nous avons commencé tard. J'aimerais que les témoins donnent des réponses concises, et que les sénateurs qui ont d'autres questions à poser présentent un bref préambule et posent leur question.

M. Banwarie : Brièvement, le nouveau projet de loi prévoira des mécanismes et des mesures de surveillance. Cependant, si le membre n'a pas les moyens financiers nécessaires pour porter sa cause à la Cour fédérale, l'affaire s'arrête là. Porter une cause à la cour coûte extrêmement cher : entre 10 000 $ et 15 000 $. Voilà ce qui ferait obstacle.

Le sénateur Plett : L'association serait donc une bonne chose.

Le sénateur Mitchell : Je vous remercie de l'excellent exposé. Il est intéressant que vous disiez que vous risqueriez votre carrière. Pouvez-vous me confirmer que, s'il y avait un syndicat officiel, vous bénéficieriez d'une reconnaissance officielle, et vous ne risqueriez pas votre carrière en comparaissant ici? Est-ce exact?

M. Banwarie : Non, je ne risquerais pas ma carrière.

Senator Mitchell: I feel there is a lack of fairness here to RCMP members. Why would it be that the RCMP could get a warrant over the telephone to investigate an RCMP member's alleged infraction when that would never happen to an ordinary Canadian citizen? Why would it be that the RCMP member could possibly be forced to incriminate himself without having access to counsel — or a period of five days as in the B.C. legislation — to get help, prepare answers and not just be brought into an office, sat down and forced to incriminate herself? How could that be in Canada today?

Mr. Banwarie: That is a very good question. The way I look at these things, I am a Canadian citizen first, RCMP officer second. All the rights afforded to every Canadian are afforded to me first. The RCMP Act is secondary; it does not supersede the Charter. If we create a mechanism or process through collective agreements that recognizes that, a lot of the issues the public are seeing would be mitigated, dealt with and would not see the light of day in the press.

Senator Mitchell: One of the issues facing the RCMP is harassment of women, and yet in this bill, if I am not mistaken, they actually exclude, inhibit the possibility. Can you confirm? They say a member is not entitled to present a grievance in respect to right of equal pay for work of equal value. Does that not seem to be the ultimate contradiction?

Mr. Pinsent: You hit it right on the head, senator. Going back to your previous point about the compelled statements, I have been trying to find out. I am a police officer and we investigate these crimes. It blew me away when I read this provision. I was told it is in the 1985 act and the 1988 regulations. I started digging into it and I have been told by people who do the investigations that the use of it is very limited. There has only been one case in the last decade where it was used on a national security file.

Are you telling me there was a code of conduct on the national security file where you used this provision — which says you cannot use it for any criminal or civil process — so the person who committed this grievous code of conduct issue will not be going to jail or have any real consequences? If you are going to use such a grievous violation of a Charter right, there should be grievous consequences and your conviction should be based on reasonable and probable grounds, not a balance of probabilities. They say why would you not give a statement, your conviction based on reasonable probabilities? You are lowering the bar but creating a bigger problem. That does not make sense.

Le sénateur Mitchell : Il me semble qu'il y a un manque d'équité envers les membres de la GRC. Comment la GRC pourrait-elle obtenir un mandat par téléphone pour faire enquête sur l'infraction supposément commise par un membre de la GRC, alors que cela n'arriverait jamais à un citoyen canadien ordinaire? Comment le membre de la GRC pourrait-il être forcé à s'incriminer lui-même sans pouvoir faire appel à un avocat, ni disposer d'une période de cinq jours — comme la loi le prévoit en Colombie-Britannique — pour obtenir de l'aide et préparer ses réponses, au lieu d'être simplement convoqué dans un bureau où on l'oblige à s'incriminer lui-même? Comment cela peut-il se produire au Canada de nos jours?

M. Banwarie : C'est une très bonne question. Je considère que je suis un citoyen canadien d'abord, et un agent de la GRC ensuite. Je dois d'abord bénéficier des mêmes droits que ceux accordés à tous les Canadiens. La Loi sur la Gendarmerie royale du Canada est secondaire; elle ne l'emporte pas sur la Charte. Si nous intégrons aux conventions collectives un mécanisme ou un processus qui tient compte de cela, bon nombre des problèmes observés par la population seraient atténués et résolus, et ils ne seraient jamais rapportés dans la presse.

Le sénateur Mitchell : Le harcèlement envers les femmes fait partie des problèmes auxquels la GRC doit faire face, et pourtant, si je ne m'abuse, ce projet de loi l'en empêche. Pouvez-vous le confirmer? On y dit que les membres ne peuvent pas présenter de grief relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes. Cela ne semble-t-il pas on ne peut plus contradictoire?

M. Pinsent : Vous avez frappé en plein dans le mille, sénateur. Pour revenir à votre question précédente sur les déclarations obligatoires, j'ai essayé d'en savoir davantage. Je suis un policier qui mène des enquêtes sur ce genre de crimes. J'ai été stupéfait en lisant cette mesure. On m'a dit qu'elle se trouvait dans la loi de 1985 et le règlement de 1988. J'ai commencé à fouiller la question, et les enquêteurs m'ont dit que l'application de cette mesure est très limitée. Au cours de la dernière décennie, cette mesure n'a été appliquée qu'une seule fois dans une affaire liée à la sécurité nationale.

Est-on en train de me dire qu'il y a eu une infraction au code déontologique liée à la sécurité nationale pour laquelle on a appliqué cette mesure — dont on dit qu'elle ne peut pas s'appliquer dans le cadre d'un processus pénal ou civil — afin que la personne qui a commis cette grave infraction n'aille pas en prison ou n'ait pas à subir de véritables conséquences? Si on invoque une infraction à la Charte aussi grave, il devrait y avoir de graves conséquences, et la condamnation devrait s'appuyer sur des motifs raisonnables et probables, plutôt que sur un ensemble de probabilités. On demande pourquoi on ne ferait pas de déclaration, et pourquoi la condamnation ne serait pas fondée sur des probabilités raisonnables. On diminue les attentes, mais on crée un problème plus important. C'est insensé.

[*Translation*]

Senator Nolin: I have a short preamble. Mr. Delisle, if there is anyone at the table who truly cares about what you have been defending for years, it is yours truly. I think it is important for you to know that I agreed not to raise the issue of labour relations since the two groups have gone before the Supreme Court of Canada, which will rule —hopefully in your favour — on the issue of labour relations. That is why my questions will have nothing to do with this topic, although I have been fighting to have your rights recognized for over 10 years.

In response to the chair's question, you said that a review after three years would be futile. I would like to talk more about that.

I must say that this is the option that most of my colleagues support. This option may not offer an insurance policy, but at least it is something. We may be making some mistakes by agreeing to this bill, with all of the problems raised by your colleagues in the association. Nevertheless, in three years we will review it all, in light of the Supreme Court's ruling.

Even if we wanted to, we could not amend the bill to reflect most of the recommendations, since we are limited by the bill summary.

[*English*]

The Chair: Senator, would you please get to the question?

[*Translation*]

Senator Nolin: I said that I had a short preamble. I thank you for allowing me to share it.

I would like to get back to the comment that our three-year review is futile. We will try this out for three years, and you can come tell us that we made a mistake in one area, or that you made a mistake in another area, and we can improve the bill.

Mr. Delisle: I think that is a valid point, in theory. In reality, I shared the example of CSIS. Go see the recommendations there and tell me if anything was changed. They had no effect at all.

I understand that about 200 to 250 reports are tabled every year in Parliament. I just mentioned the CSIS example and you had never heard about it, yet a commission examined this report. That is why I disagree with such a measure. Everything looks good on paper. However, it does not amount to anything. It is up to you to decide.

[*Français*]

Le sénateur Nolin : Vous me permettrez un court préambule. Monsieur Delisle, s'il y a quelqu'un autour de la table qui a à cœur les intérêts que vous défendez depuis des années, c'est bien votre humble serviteur. Je crois important que vous sachiez que j'ai accepté de ne pas soulever la question des relations de travail puisque vous avez, les deux groupes, une cause devant la Cour suprême du Canada qui verra à trancher, on l'espère, en votre faveur toute la question des relations de travail. C'est pour cette raison que mes questions ne touchent pas du tout ce pour quoi, depuis plus de 10 ans, je tente aussi de faire reconnaître vos droits.

À la question du président, vous avez qualifié de futile un examen triennal après trois ans. J'aimerais explorer cette option avec vous.

Je dois vous dire que c'est l'option qui rallie la plupart de mes collègues. C'est l'option qui nous donne, peut-être pas une police d'assurance, mais au moins une sorte de conviction. On commet peut-être des erreurs en acceptant ce projet de loi, avec tous les problèmes soulevés pour vos collègues de l'association. Il n'en reste pas moins que, d'ici trois ans, on réexaminera le tout, à la lumière de ce que la Cour suprême aura décidé.

Deuxièmement, même si on le désirait, on ne pourrait pas amender le projet de loi et satisfaire la plupart des recommandations, car on est limités par le sommaire du projet de loi.

[*Traduction*]

Le président : Sénateur, veuillez poser votre question.

[*Français*]

Le sénateur Nolin : Je vous avais signalé que j'aurais un court préambule. Merci de me l'avoir autorisé.

J'aimerais revenir à la question de la futilité de notre examen après trois ans. Rassurez-nous qu'on tentera tout de même l'expérience dans trois ans, et que vous reviendrez nous voir pour nous dire qu'on a fait erreur à tel endroit, mais à tel endroit c'est vous qui avez fait erreur et peut-on améliorer la loi.

M. Delisle : Je crois qu'en théorie c'est très valable. En réalité, je vous ai cité l'exemple du SCRS. Allez voir les recommandations qui y sont contenues et venez me dire si certaines ont été changées. Cela n'a eu strictement aucun effet.

Je crois comprendre qu'environ 200 à 250 rapports sont déposés chaque année au Parlement. Je viens de vous citer celui du SCRS et vous n'en avez jamais entendu parler, or une commission s'est penchée sur ce rapport. C'est la raison pour laquelle je m'inscris en faux contre une telle mesure. Le tout paraît bien sur papier. Toutefois cela ne donne absolument rien. C'est à vous ici de décider.

I know that you are bound by time. However, in our minds, and what always motivates us to appear before you, honourable senators, is that this is the upper chamber. You are independent. That is why you are here. That is why we are here and why we believe in you. It is up to you to decide whether you will do this.

If you want examples — and Senator Plett alluded to this — I will leave them with Ms. Thérien. Bill C-42 did not come out of nowhere. It is the result of a number of inquiries. There is the Brown report, which we have here, and the Daoust report. Do you want them? They are long and show everything.

[*English*]

The Chair: Mr. Delisle, please finalize your answer.

[*Translation*]

Mr. Delisle: Yes, I will sit down, like Senator Nolin. Listen. I learn quickly; that is too bad. Is it because the translation is slow?

We obviously think that this bill should not be passed.

[*English*]

Senator Nolin: I have a second question. It is a very short one.

The Chair: It will be on the second round.

Senator Campbell: I just have a correction to make. Senator Plett said 718 reports between 2005 and 2011, so it is actually over six years. It was 718 harassment complaints filed.

Senator Mitchell: Point of order. The 117 are what got to the ERC, and that is very different.

Senator Campbell: I am just correcting.

My preamble is this: In the mid-1970s I was involved in forming a union in the RCMP. While we were doing that, we were conducting counter-surveillance to ensure we were not being followed by our fellow officers, so you know where I stand on that. I will not get into it, either.

How many times will we have to go before the Supreme Court on this because of the way this bill is written? Will there be an end to it? Mr. Banwarie, please respond.

Mr. Banwarie: This November, the Supreme Court is scheduled to hear our case. Two constitutional issues have been posed. One is in regard to section 96 of the regulations and whether it is constitutionally sound and, if it is allowed to stand, how much of it the court would allow in that capacity.

The other part is in regard to the definition of "member" and whether we fall under the Public Service Labour Relations Act.

Je sais que vous êtes pris par le temps. Par contre, dans notre esprit, et c'est ce qui nous porte toujours à comparaître devant vous, honorables sénateurs, vous êtes la Chambre haute. Vous êtes les personnes indépendantes d'une participation quelle qu'elle soit. C'est la raison de votre existence. C'est la raison pour laquelle nous sommes ici et nous croyons en vous. Il retombe en quelque sorte sur vos épaules de décider si, oui ou non, vous allez le faire.

Si vous voulez des exemples — et le sénateur Plett y faisait allusion — j'en laisserai avec Mme Thérien. Le projet de loi C-42 n'est pas né d'hier. Il fait suite à une multitude d'enquêtes. Il y a le rapport Brown qu'on a ici, le rapport Daoust. Les voulez-vous? Ils sont volumineux et racontent tout.

[*Traduction*]

Le président : Monsieur Delisle, veuillez conclure votre réponse.

[*Français*]

M. Delisle : Oui. Je vais faire comme le sénateur Nolin et prendre ma place. Écoutez. J'apprends vite, c'est dommage. Est-ce parce que la traduction se fait lentement?

Il est évident que, à notre avis, il ne faut pas qu'il soit adopté.

[*Traduction*]

Le sénateur Nolin : J'ai une deuxième question, très brève.

Le président : Vous la poserez lors de la deuxième séance.

Le sénateur Campbell : J'ai seulement une correction à faire. Le sénateur Plett a parlé de 718 cas rapportés entre 2005 et 2011, donc ils s'étendent en fait sur six ans. Il y a eu 718 plaintes pour harcèlement.

Le sénateur Mitchell : J'invoque le Règlement. Les 117 cas sont ceux soumis au Comité externe d'examen; c'est très différent.

Le sénateur Campbell : Je ne fais qu'apporter une correction.

Voici mon préambule. Au milieu des années 1970, j'ai participé à la création d'un syndicat à la GRC. Pendant ce temps, nous prenions des mesures de contre-surveillance pour nous assurer que nous n'étions pas suivis par nos collègues policiers; vous savez donc ce que j'en pense. Je ne n'en dirai pas davantage à ce sujet non plus.

Combien de fois devrons-nous porter cette cause à la Cour suprême à cause de la façon dont ce projet de loi est rédigé? Cela aura-t-il une fin? Veuillez répondre, monsieur Banwarie.

M. Banwarie : En novembre, la Cour suprême prévoit entendre notre cause. Deux questions constitutionnelles ont été soumises. L'une concerne l'article 96 du règlement. Nous voulons savoir s'il est valable sur le plan constitutionnel, s'il est recevable, et dans quelle mesure la cour permettrait son application.

L'autre question concerne la définition de « membre ». Nous voulons savoir si la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique s'applique à nous.

Senator Manning: I do not have the experience of Senator Campbell and others here in relation to how some of these things are dealt with. Could you explain, in layperson terms if possible, why you believe that the Staff Relations Representative Program does not effectively represent the RCMP members on employment issues or any other issues that come before you?

I will have a quick follow up.

Mr. Pinsent: Here is the thing: You can try to represent, but you have no ability to negotiate. Therefore, you have this concept of meaningful consultation. First and foremost, what does that mean? You can make your recommendations, but even if they are very good recommendations, if they affect the bonus structures of the upper management — for lack of a better term — those recommendations will not go forward. We saw that with the wage bill.

As with any other issue, when you do not have the ability to negotiate, you are talking to a person who does not even have to come to the room to listen to you. They might have to give you a reason why they did not come to the room, which could be "We were busy that day" or "We do not see this as being beneficial to the force." What does that mean?

As an employee who has a labour relations issue, some of the SRRs bless their hearts do try, but they hit the same brick wall. That is why we keep saying, "You need collective bargaining and you need an independent arbitration process," because then both sides are sitting at the table at an equal setting. If you do not come to an agreement, the arbiter gets to decide. If you follow any of the recent rulings, the arbiters will normally come down on the side of the person being reasonable and not the person being unreasonable. It equalizes the process.

Mr. Delisle: I was a D rep for 33 years, the longest serving D rep in the system.

I was even chastised by my fellow D reps — the two of them that are behind us who will come to testify here. I was even suspended from caucus from them because we dared to speak directly to the Minister of Public Safety.

All I am asking is whether that is fair. Is that the way we do business? It is not.

The Chair: There will be one correction made, and then I will suspend for our next panel. I have learned a good lesson here: Always stay on time.

Senator Campbell: I would like to apologize to Senator Plett. He was talking about 117 cases appealed to the external review, and I was speaking about reports to the Commission for Public Complaints Against the RCMP, so we were talking apples and oranges there.

Le sénateur Manning : Je n'ai pas l'expérience du sénateur Campbell et d'autres présents ici lorsqu'il s'agit de savoir comment certaines de ces questions sont traitées. Pourriez-vous, si possible, expliquer en termes simples pourquoi vous croyez que le Programme des représentants des relations fonctionnelles ne permet pas de défendre efficacement les membres de la GRC lorsqu'ils rapportent un problème lié à l'emploi ou tout autre problème?

Je ferai un bref suivi.

M. Pinsent : Le problème, c'est qu'on peut essayer de défendre le membre, mais on n'a aucun pouvoir de négociation. Il y a donc ce qu'on appelle une consultation valable. Essentiellement, cela veut dire qu'on peut faire des recommandations, mais même si elles sont très bonnes, elles ne seront pas adoptées si elles touchent la formule d'attribution des primes à la haute direction, à défaut d'un meilleur terme. C'est ce que nous avons vu avec le projet de loi sur le salaire.

Comme c'est le cas dans n'importe quelle situation, lorsqu'une personne ne peut pas négocier, elle s'adresse à quelqu'un qui n'est même pas obligé de venir l'écouter. Pour justifier son absence, cette personne pourrait dire qu'elle était occupée ce jour-là, ou qu'elle ne voit pas en quoi la proposition est avantageuse pour la GRC. Qu'est-ce que cela veut dire?

Lorsqu'un employé éprouve un problème sur le plan des relations de travail, certains représentants du Programme des représentants des relations fonctionnelles, font de leur mieux, mais ils se heurtent au même obstacle. C'est pourquoi nous disons toujours qu'il faut un processus de négociation collective et un processus d'arbitrage indépendant, car cela met les deux parties sur un pied d'égalité. Si on n'arrive pas à conclure une entente, c'est l'arbitre qui prend la décision. S'il suit les décisions récentes, l'arbitre tranchera habituellement en faveur de la personne qui est raisonnable plutôt que celle qui est déraisonnable. Cela rend le processus équitable.

M. Delisle : J'ai été représentant divisionnaire pendant 33 ans. Je suis celui qui a assumé ces fonctions le plus longtemps.

J'ai même été critiqué par mes collègues, les deux, derrière nous, qui viendront témoigner ici. Ils sont allés jusqu'à suspendre mes fonctions au sein du caucus pour avoir osé parler directement au ministre de la Sécurité publique.

Je me demande seulement si c'est juste. Est-ce la façon de procéder? La réponse est non.

Le président : Une correction sera apportée, puis nous suspendrons la séance pour entendre notre prochain panel. J'ai appris une bonne leçon : toujours respecter l'horaire.

Le sénateur Campbell : J'aimerais présenter mes excuses au sénateur Plett. Il a parlé de 117 cas ayant fait l'objet d'un appel auprès du Comité externe d'examen, et je parlais de cas rapportés à la Commission des plaintes du public contre la GRC. Nous étions donc en train de comparer deux choses bien différentes.

The Chair: I would like to thank our witnesses for appearing before us.

Honourable senators, we continue our study of Bill C-42. With us are two representatives from the National Executive of the RCMP Staff Relations Representative Program, Staff Sergeant Abe Townsend and Staff Sergeant Mike Casault. Gentlemen, welcome. I understand you have an opening statement to make. Please proceed.

Staff Sergeant Abe Townsend, National Executive of the RCMP Staff Relations Representative Program, as an individual: Good afternoon, Mr. Chair and honourable senators.

We are pleased to be here to assist in your study of Bill C-42. We appear on behalf of the membership of the RCMP comprised of approximately 19,000 regular members and 3,800 civilian members, both categories hired and accountable under the RCMP Act. Regular members are easily recognized. Civilian members include, yet are not limited to, telecom operators, intercept monitors, forensic laboratory analysts, criminal analysts, computer technicians and pilots. All are RCMP members who serve across Canada and internationally.

During my service I have lived in four different provinces and two territories. My last uniformed posting was as the detachment commander in Yarmouth, Nova Scotia, at the rank of staff sergeant. I have been elected to represent since 2004. Mr. Casault served in the province of British Columbia and was elected to represent our members in 2008.

The Staff Relations Representative Program is a non-union labour relations program for all members of the RCMP. The program is authorized by law and is the officially recognized program of representation on all issues that affect the welfare or dignity of RCMP members. Our program is comprised of 42 representatives, democratically elected from and by the membership in all territories and provinces.

While we appreciate some aspects of Bill C-42, we have some areas of concern that we wish to express on behalf of our membership.

We have heard much criticism directed towards the present RCMP Act and the need to change. Unfortunately, there has been minimal reference to the report of Justice René Marin. His report was the framework for the RCMP's current disciplinary and grievance system. In 1988 the emphasis was to have discipline administered and dispensed at the lowest possible level. The 1988 act brought into play procedural fairness and natural justice. Emphasis was on identifying weaknesses and unacceptable behaviours and taking appropriate remedial action. Grievance rights and processes were introduced, as was the external review

Le président : J'aimerais remercier nos témoins d'avoir comparu devant nous.

Honorables sénateurs, nous continuons notre étude du projet de loi C-42. Nous avons, devant nous, deux représentants de l'exécutif national du Programme des représentants des relations fonctionnelles de la GRC : le sergent d'état-major Abe Townsend et le sergent d'état-major Mike Casault. Messieurs, bienvenue. Je crois que vous avez une déclaration préliminaire à faire. Veuillez commencer.

Sergent d'état-major Abe Townsend, Exécutif national du Programme des représentants des relations fonctionnelles de la GRC, à titre personnel : Bonjour, monsieur le président et honorables sénateurs.

Nous sommes heureux d'être ici pour vous aider dans votre étude du projet de loi C-42. Nous représentons les membres de la GRC, qui emploie environ 19 000 membres des forces régulières et 3 800 civils qui, en ce qui a trait à l'embauche et à la responsabilité, sont assujettis aux dispositions de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada. Les membres des forces régulières sont facilement reconnaissables. Les civils comprennent notamment des agents de télécommunication, des agents de contrôle, des analystes de laboratoire judiciaire, des analystes en criminalité, des techniciens en informatique et des pilotes. Tous sont au service de la GRC partout au Canada et à l'étranger.

Au cours de ma carrière, j'ai vécu dans quatre provinces différentes et deux territoires. Lors de ma dernière affectation policière, j'étais commandant de détachement à Yarmouth, en Nouvelle-Écosse, à titre de sergent d'état-major. J'ai été élu représentant en 2004. M. Casault a fait sa carrière dans la province de la Colombie-Britannique et a été élu représentant des membres en 2008.

Le Programme des représentants des relations fonctionnelles est un programme de relations de travail non syndical destiné à tous les membres de la GRC. Autorisé par la loi, il s'agit du programme officiel visant à défendre les membres de la GRC pour toute question touchant leur bien-être et leur dignité. Le programme est mis en œuvre par 42 représentants, élus démocratiquement parmi et par les membres, dans l'ensemble des territoires et des provinces.

Bien que nous approuvions certains aspects du projet de loi C-42, nous avons certaines réserves dont nous souhaitons vous faire part au nom de nos membres.

Nous avons entendu bien des critiques au sujet de l'actuelle Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et des changements nécessaires. Malheureusement, on a peu parlé du rapport du juge René Marin. Son rapport a servi de référence pour élaborer l'actuel système de mesures disciplinaires et de traitement des griefs de la GRC. En 1988, on cherchait à administrer et à mettre en œuvre des mesures disciplinaires au plus bas échelon possible. La loi de 1988 a mis en place les principes d'équité procédurale et de justice naturelle. On voulait déterminer les lacunes et les comportements inacceptables, et prendre les mesures appropriées

committee. We believe some managers at all levels of the organization did not do what the 1988 act encouraged and empowered them to do, and we find ourselves here today.

Accountability is no stranger to our members. As peace and public officers, they are accountable to the rule of law. Accountability touches every aspect of their job. The vast majority of our members meet and exceed those expectations.

Our members execute their duties realizing the dangerous and conflict-ridden environments in which they work. We realize internal and external review may be the by-product of honourable service. While the need exists for resolution to be timely, it must not be at the expense of natural justice and procedural fairness.

The 1988 RCMP Act contains the necessary authorities, but they have not been utilized properly. Managers at all levels have not been held accountable for their behaviours, actions and inactions. What will change with this new legislation?

I was encouraged when reading your hearing transcript from April 22 when your chair introduced the potential of a review provision. This was absent in the 1988 act and may support us in living the intent of Bill C-42.

The majority of our members will serve with distinction without internal conflict; but for the few who do, we must have legislation that will serve in a fair and constructive manner. Our managers must be trained to properly utilize the authority available.

There has been much debate in relation to the RCMP culture. Millions of taxpayers' dollars have been spent to examine the RCMP on many important issues. This is an investment in our national police force. My concern is not with the investment but with our ability and desire to pay real attention to the recommendations of these various reports, be it the Task Force on Governance and Cultural Change in the RCMP, the Reform Implementation Council, reports of Dr. Linda Duxbury or the Pay Council Review of RCMP Internal Discipline System. All reports have been made with the goal of advancing our organization.

If the recommendations of the Pay Council Review of RCMP Internal Discipline System were implemented when written in 2005, would the criticism and frustration we now realize in relation to discipline have been avoided? Yes, we welcome the addition of a review provision to Bill C-42.

pour y remédier. On a mis en place des droits et des procédures concernant les griefs, ainsi que le Comité externe d'examen. Nous croyons que certains gestionnaires à tous les niveaux de l'organisation n'ont pas pris les mesures encouragées et permises par la loi de 1988, ce qui explique notre présence ici.

Nos membres savent ce qu'est la responsabilité. En tant qu'agent de la paix et de l'ordre public, ils doivent respecter la primauté du droit. La responsabilité touche tous les aspects de leur travail. La grande majorité de nos membres répondent à ces attentes et les dépassent.

Nos membres exécutent leurs tâches en étant conscient des circonstances dangereuses et conflictuelles dans lesquelles ils travaillent. Nous comprenons que les examens internes et externes soient le corollaire d'un service honorable. Bien que les problèmes doivent être résolus dans les meilleurs délais, cela ne doit pas se faire aux dépens de la justice naturelle et de l'équité procédurale.

La Loi sur la Gendarmerie royale du Canada de 1988 prévoit tous les pouvoirs nécessaires, mais ceux-ci n'ont pas été employés correctement. Des gestionnaires de tous les niveaux n'ont pas été tenus responsables de leurs comportements, de leurs actions et de leur inaction. Quel changement cette nouvelle loi apportera-t-elle?

La lecture du compte rendu de votre réunion du 22 avril m'a encouragé, puisque votre président a parlé de la possibilité de mettre en place des mesures d'examen. De telles mesures, qui n'apparaissaient pas dans la loi de 1988, pourraient nous aider à atteindre l'objectif du projet de loi C-42.

La majorité de nos membres servent l'organisation avec distinction et sans faire l'objet d'un conflit interne, mais pour les rares exceptions, il faut mettre en place une loi qui sera appliquée de manière juste et constructive. Les gestionnaires doivent être formés afin d'employer correctement les pouvoirs mis à leur disposition.

On a abondamment discuté de la culture de la GRC. Des millions de dollars en fonds publics ont été dépensés pour se pencher sur de nombreuses questions importantes concernant la GRC. Il s'agit d'un investissement dans notre service de police national. Mes réserves ne concernent pas l'investissement, mais notre capacité et notre volonté de réellement tenir compte des recommandations de divers rapports, notamment ceux du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC, du Conseil de mise en œuvre de la réforme, et de Linda Duxbury, ainsi que la Revue du Conseil de la solde du système interne de discipline de la GRC. Tous les rapports ont été publiés afin de faire avancer notre organisation.

Si les recommandations de la Revue du Conseil de la solde du système interne de discipline de la GRC avaient été mises en œuvre à l'époque où elles ont été rédigées, en 2005, aurait-on évité les critiques et la frustration à l'égard des mesures disciplinaires auxquelles nous devons maintenant faire face? Nous sommes effectivement favorables à l'ajout de mesures d'examen au projet de loi C-42.

Bill C-42 will see the commissioner given broad authority to make rules. These rules must have accountability on outcome. We look forward to working constructively in building the rules. Principles of procedural fairness and natural justice must remain. The legislation and the rules that follow cannot simply be about dealing with a few bad apples but must nourish the entire orchard. We must invest through learning and development.

With regard to conduct, Part IV, we commend the authors for proposed section 36.2. As a member, as a former detachment commander and as a representative, I believe that if we adhere to these principles we will find success.

Prior to concluding, I want to return to our civilian members and the notion that they do not exist within the RCMP Act. They have been subject to the terms and conditions of that very legislation. These are 3,800 Canadians who take pride in and are committed to being members of our national police force.

This means that 3,800 people will potentially be forced outside of police accountability legislation. The rationale for this is the need to increase human resource efficiencies. I have seen nothing substantive in support of this rational, nor a risk assessment regarding the public safety needs of Canadians.

Thank you, and we welcome any questions the committee may have.

The Chair: Thank you, Mr. Townsend.

If senators will note the clock, we will go until twenty to seven. I ask all of my colleagues to try to keep their preambles to a reasonable length and get to their questions. I will point that out during the last panel a number of senators did not get to ask a single question. That is not fair, so please govern yourselves accordingly.

Senator Dallaire: I will ask you gentlemen in the most direct way possible. You have been in staff relations for a while now. Do you have a career in the RCMP?

Mr. Townsend: Absolutely, I had a career in the RCMP before I became a staff relations representative. If I choose to leave this form of employment within the RCMP, I still have a career in the RCMP.

Senator Dallaire: Does your colleague agree?

Staff Sergeant Mike Casault, National Executive of the RCMP Staff Relations Representative Program, as an individual: We currently have about 210 sub-reps who do what we do off the side of their desks, and they are able to take matters forward as well.

Le projet de loi C-42 donnera au commissaire de vastes pouvoirs de réglementation. Ces règles doivent permettre de rendre des comptes sur les résultats. Nous avons hâte de travailler de façon constructive à l'élaboration de ces règles. Les principes d'équité procédurale et de justice naturelle doivent demeurer. La loi et les règles qui suivront ne peuvent s'appliquer simplement à quelques mauvaises graines; elles doivent faire croître toute l'organisation. Nous devons investir dans l'apprentissage et le développement.

En ce qui concerne les mesures de la partie IV concernant la déontologie, nous saluons les auteurs de l'article 36.2 proposé dans le projet de loi. En tant que membre, ancien commandant de détachement et représentant, je crois que l'application de ces principes portera fruit.

Avant de conclure, je tiens à parler de nouveau des civils qui font partie de notre organisation, et de l'idée voulant que la Loi sur la Gendarmerie royale canadienne ne s'applique pas à eux. Ils sont assujettis à cette même loi. Ces 3 800 Canadiens sont de fiers et dévoués membres de notre service de police national.

Cela signifie qu'on pourrait soustraire 3 800 personnes à la loi en matière de responsabilité policière sous prétexte d'utiliser les ressources humaines de manière plus efficiente. Je n'ai vu ni appui substantiel à l'égard de cette approche, ni évaluation des risques pour la sécurité des Canadiens.

Nous vous remercions, et nous sommes prêts à répondre à toute question du comité.

Le président : Merci, monsieur Townsend.

Je prie les sénateurs de regarder l'heure; nous continuerons jusqu'à 18 h 40. Je prie tous mes collègues d'essayer de maintenir leur préambule à une longueur raisonnable, puis de poser leurs questions. Je vous signale que, avec le dernier panel, certains sénateurs n'ont pas pu poser une seule question. C'est injuste, alors veuillez agir en conséquence.

Le sénateur Dallaire : Messieurs, je vais poser ma question le plus directement possible. Vous êtes représentant des relations fonctionnelles depuis quelque temps. Avez-vous une carrière à la GRC?

M. Townsend : Absolument, j'ai fait carrière à la GRC avant d'être représentant des relations fonctionnelles. Bien que j'aie choisi de quitter ce genre d'emploi au sein de la GRC, je fais encore carrière dans cette organisation.

Le sénateur Dallaire : Votre collègue est-il d'accord?

Sergent d'état-major Mike Casault, exécutif national du Programme des représentants des relations fonctionnelles de la GRC, à titre personnel : Il y a actuellement environ 210 sous-représentants qui font le même travail que nous comme emploi secondaire, et ils peuvent aussi piloter des dossiers.

This could be a patrol supervisor or a constable on the road, and they deal with issues, much like Mr. Townsend and I do as divisional reps, without fear of the organization going after them. There is no fear there.

Senator Dallaire: Gentlemen, have there been any cases of staff relations members, who have been elected by their colleagues, in which these gentlemen or ladies have ever been in any way held back or held up, or maybe even put behind, "back-squadded" from others, because they have been engaged in staff relations in their career? Is this a good career path?

Mr. Townsend: To the best of my knowledge, we represent as aggressively as the circumstance and situation warrants.

I cannot think of any SRR who has been held back. I know of SRRs who have represented aggressively and then chose to leave the representative program to explore other avenues of endeavour within the RCMP and were quite successful. I know of representatives who stayed in the SRR program and represented aggressively.

The myth there that we will hold back on representation because we are worried about reprisal, I can speak for myself personally. I came into this program as a staff sergeant and I will leave as a staff sergeant. My career path was set many years ago.

Senator Plett: Chair, I was guilty of the long preamble so I will endeavour to change that.

Last week we had the head of the Canadian Police Association, Tom Stamatakis, along with witnesses. They seemed to think that if we had a union it would solve many of the problems, if not all of them.

I would like you to tell me what your feeling is on that and whether we do not, in fact, have a little bit of a union with SRRP. That is certainly an association of some form. Tell me what your feeling is about the union and your organization.

Mr. Townsend: Thank you for the question, senator. I did not come here to speak to that, but I am more than happy to.

Our program has been in existence for many years. It is supported by the RCMP financially. We have strived, over time, to become very independent, to the point where we are not told, in any miniscule way, whom we can represent, nor are we told where that representation must go. We follow the laws of Canada. We stay within those boundaries that everyone has to stay within. There are rules and regulations around most things in life.

Il peut s'agir d'un superviseur de patrouille ou d'un policier patrouilleur de route. Ils s'occupent des mêmes dossiers que les représentants divisionnaires comme M. Townsend et moi, sans crainte de représailles de la part de l'organisation. Il n'y a aucune crainte.

Le sénateur Dallaire : Messieurs, y a-t-il eu des occasions où des représentants des relations fonctionnelles, qui ont été élus par leur collègues, ont été, d'une certaine façon, retenus ou retardés, voire confinés à un rôle de second plan par d'autres personnes, pour avoir travaillé dans le domaine des relations fonctionnelles au cours de leur carrière? Est-ce un bon cheminement de carrière?

M. Townsend : À ce que je sache, nous représentons nos membres avec toute la combativité dictée par les circonstances et la situation.

Je ne connais aucun représentant des relations fonctionnelles qui ait été retenu. Je connais des représentants des relations fonctionnelles qui ont assumé leurs fonctions de façon combative, et qui ont ensuite décidé de quitter le programme pour explorer d'autres domaines de travail au sein de la GRC, avec beaucoup de succès. Je connais des représentants qui sont demeurés au sein du Programme des représentants des relations fonctionnelles et qui se sont acquittés de leurs fonctions de façon combattive.

Pour ce qui est du mythe voulant que nous limitions nos efforts de représentation par crainte de représailles, je peux parler de mon expérience personnelle. Je suis entré dans ce programme comme sergent d'état-major, et je le quitterai comme sergent d'état-major. Mon cheminement de carrière est établi depuis de nombreuses années.

Le sénateur Plett : Monsieur le président, je suis coupable du long préambule, alors je tenterai de m'amender.

La semaine dernière, nous avons entendu le chef de l'Association canadienne des policiers, Tom Stamatakis et d'autres témoins. Ils semblaient croire qu'un syndicat règlerait une grande partie des problèmes, voire la totalité.

J'aimerais que vous me disiez ce que vous en pensez, et si vous croyez que le PRRF assume en quelque sorte le rôle d'un syndicat. C'est certainement une forme d'association. Dites-moi ce que vous pensez à propos du syndicat et de votre organisation.

M. Townsend : Merci de la question, sénateur. Je ne suis pas venu ici pour parler de cela, mais je suis ravi de le faire.

Le programme existe depuis bien des années. Il est financé par la GRC. Au fil du temps, nous avons essayé d'acquérir une forte indépendance, au point où on ne nous dit d'aucune façon qui sont ceux que nous devons représenter, ni comment nous devons les représenter. Nous suivons les lois canadiennes. Nous respectons les limites imposées à tous. La plupart des situations sont encadrées par ces règles et cette réglementation.

That being said, we can and do represent aggressively, and we strive for independence. While the RCMP does support us financially, they do not control us. They do not control our representational model.

Mr. Casault: I echo what Mr. Townsend says. We have the ability to take stuff outside the organization as well if we are not satisfied with the direction that it is going.

We have been in court on several occasions with regard to a whole array of different scenarios our members have faced. To say we are ineffective or if we are associated, we do everything they do, we are just called something else; we are staff relations representatives.

Senator Plett: We were told by previous witnesses that if I am unhappy with the rule that the commissioner sets down, I ask whether I can take it to court. They said, yes, you can, but it will cost $15,000 or $20,000 to do that.

Would you go to bat for me as a member of the RCMP if I chose to take that route?

Mr. Townsend: Approximately 17,000 of our members voluntarily joined what is referred to as the Mounted Police Members Legal Fund.

They voluntarily joined that fund several years ago. Some, I believe, wise people decided that the means were necessary to get decisions outside the corporation of the RCMP, and that does take money. The Mounted Police Members Legal Fund was established, and we have 17,000 voluntary members. There is a war chest we can use, as members, to advance the interests of other members, whether collectively or individually.

Senator Mitchell: I am interested in a couple of things. If your process is so effective, why have I, and many of us, heard over and over again that there are so many members who have problems and are terrified to bring them forward to that process because they do not feel there is independence and they fear reprisals, even if you do not?

Mr. Townsend: Without being argumentative, we have approximately 24,000 members. There will be instances of workplace issues.

I can speak for myself, and I was a division representative for several years, that the notion of not coming forward to the division rep was not an issue in the province in which I served. I believe that continues to be the case.

Cela dit, nous savons représenter les membres de façon combative, et nous cherchons à le faire de manière indépendante. Bien que la GRC nous finance, elle ne nous contrôle pas. Ce n'est pas elle qui nous impose notre modèle de représentation.

M. Casault : Je suis d'accord avec M. Townsend. Nous pouvons aussi renvoyer certaines questions à l'externe si nous ne sommes pas satisfaits du déroulement des procédures.

Nous avons fait appel aux tribunaux à plusieurs reprises pour bon nombre de situations différentes auxquelles nos membres ont dû faire face. Pour ce qui est de dire si nous sommes inefficaces ou si nous devrions créer une association, nous faisons tout ce que font les représentants syndicaux, mais simplement sous un autre nom; nous sommes des représentants des relations fonctionnelles.

Le sénateur Plett : D'autres témoins nous ont dit que, si une personne n'est pas satisfaite des règles établies par le commissaire, elle peut porter sa cause aux tribunaux, mais cela lui coûtera 15 000 $ ou 20 000 $.

Si j'étais membre de la GRC, m'aideriez-vous si je choisissais cette option?

M. Townsend : Environ 17 000 de nos membres contribuent de façon volontaire à ce qu'on appelle le Fonds de recours juridique des membres de la GRC.

Ces membres ont souscrit à ce fonds de façon volontaire il y a plusieurs années. Je crois que cette mesure a été proposée par des gens éclairés qui voyaient cela comme un moyen nécessaire pour que des décisions soient prises à l'extérieur de l'organisation de la GRC, ce qui nécessite de l'argent. On a créé le Fonds de recours juridique des membres de la GRC, qui compte 17 000 membres volontaires. Les membres peuvent compter sur un fonds de contestation pour défendre les intérêts d'autres membres, à titre collectif ou individuel.

Le sénateur Mitchell : Il y a certaines choses que j'aimerais savoir. Si votre processus est si efficace, comment se fait-il que beaucoup d'entre nous, moi y compris, aient entendu dire à plusieurs reprises que bien des membres qui éprouvent des problèmes sont terrifiés à l'idée de faire appel à ce processus parce qu'ils ne croient pas à son indépendance, et parce qu'ils craignent des représailles, même si ce n'est pas votre cas?

M. Townsend : Loin de moi l'idée de vous contredire, sauf que nous avons environ 24 000 membres, alors il est normal que certains d'entre eux aient des problèmes au travail.

Selon ma propre expérience — et j'ai été représentant divisionnaire pendant plusieurs années —, dans la province où je servais, les membres ne craignaient pas de s'adresser à leur représentant divisionnaire, et je crois que les choses n'ont pas changé.

How satisfied a client may be with the result is completely different from the ability to carry forward the issue and advance it on behalf of the client. It becomes an issue of did you work hard enough for me? Did you achieve what I wanted? If you did not achieve what I wanted, why did you not?

Senator Mitchell: You make the point that you get aggressive sometimes. What doe aggressive look like? What hammer have you got? If you do not have an independent arbitration process or a collective bargaining hammer, what hammer have you got?

Mr. Townsend: We have the internal grievance process, which could take another afternoon to speak about. I think the hammer that we have is probably the most successful hammer that any labour representative would have. It is the ability to advance the interests of the entire corporation through the individual. No manager who wants to sustain an operation can do so with a warehouse full of disgruntled employees.

Senator Nolin: I do not know if you were here this afternoon when Mr. O'Rielly talked about your role vis-à-vis the civilian members. Are you familiar with the problem between Bill C-45 and Bill C-42?

Mr. Townsend: Absolutely.

Senator Nolin: Good. Talking about being aggressive, what are you doing to protect those almost 4,000 people? Treasury Board has their future in their hands now. We have heard that normally when there is a union, someone represents those members with the Treasury Board, negotiating with them and ensuring the privileges and rights of those people are protected. Are you doing the same thing for the 4,000 civilian members of the RCMP?

Mr. Townsend: Absolutely, and we have carried this as a major item of caucus for the past 20 years. It has had its peaks and its valleys to the point where at one moment in time they were going to convert all civilian members to public servants. At another point, they rightsized the civilian member category so that all but 202 would have been saved in that category. We take the representation of civilian members seriously for many reasons.

First, these are people who came into the RCMP well trained. They are specialists in their field and they dedicate themselves to the RCMP and the national security public safety interests of Canadians. As their representatives and as fellow members of the RCMP, we recognize that we do not see the attrition rates in the civilian member population that we see in the public service category population. These are people who invest in the RCMP. In a lot of ways, it is no different from our regular members that invest in a career in the RCMP. We take the representation very seriously and we will represent them in every venue that is available internally and externally.

Le degré de satisfaction d'un client par rapport au résultat obtenu, ce n'est pas du tout la même chose que la capacité de défendre un dossier au nom du client. La question devient alors : Avez-vous fait tout ce qui était en votre pouvoir pour défendre mes intérêts? Avez-vous obtenu le résultat que j'attendais? Si ce n'est pas le cas, pourquoi pas?

Le sénateur Mitchell : Vous dites que vous vous montrez parfois combatif. Qu'entendez-vous par combatif? Quels sont vos moyens d'action? Sans processus d'arbitrage indépendant ni négociation collective, avez-vous tout de même un atout dans votre jeu?

M. Townsend : Nous avons la procédure interne de règlement des griefs, un sujet qui pourrait remplir un autre après-midi. Je crois que le moyen d'action dont nous disposons, c'est probablement l'atout maître de tout représentant syndical, c'est-à-dire la capacité de défendre les intérêts de toute l'organisation en prenant la défense d'un de ses membres. Aucun gestionnaire ne peut espérer assurer le bon roulement d'un lieu de travail lorsque la grogne gagne tous les employés.

Le sénateur Nolin : J'ignore si vous étiez présent cet après-midi, lorsque M. O'Rielly a parlé de votre rôle vis-à-vis des membres civils, mais connaissez-vous le problème qui existe par rapport aux projets de loi C-45 et C-42?

M. Townsend : Tout à fait.

Le sénateur Nolin : Parfait. Alors, puisqu'il est question de combativité, comment défendez-vous ces quelque 4 000 personnes? Leur avenir est maintenant entre les mains du Conseil du Trésor. Normalement, selon ce qu'on nous a dit, lorsqu'il y a un syndicat, quelqu'un se charge de représenter les syndiqués auprès du Conseil du Trésor, de négocier leurs conditions de travail et de veiller à ce que leurs droits et privilèges soient protégés. Faites-vous la même chose pour les quelque 4 000 membres civils de la GRC?

M. Townsend : Tout à fait. Notre caucus s'y attache d'ailleurs depuis 20 ans. Il y a eu des hauts et des bas. À un certain moment, on a même envisagé de faire de tous les membres civils, des fonctionnaires. À un autre moment, on a voulu rajuster la catégorie des membres civils, qui aurait englobé tous les membres actuels, sauf 202. Nous avons beaucoup de raisons de prendre la représentation des membres civils au sérieux.

Tout d'abord, ces gens sont déjà bien formés à leur arrivée à la GRC. Ce sont des spécialistes de leur domaine qui se consacrent à la GRC et à la défense de la sécurité nationale des Canadiens. En tant que représentants et que collègues à la GRC, nous savons que les taux d'attrition dans la catégorie des membres civils n'ont rien à voir avec ceux de la catégorie des fonctionnaires. Ce sont des gens qui investissent dans leur carrière à la GRC. À bien des égards, cet investissement n'est pas différent de celui de nos membres réguliers. Nous prenons notre travail de représentation très au sérieux. Nous les représentons partout où c'est possible, aussi bien à l'interne qu'à l'externe.

Senator Nolin: We have heard the Treasury Board mention that they are already —

You want to add something?

Mr. Casault: If I can.

I said this to the Brown task force. The quick answer is — for the ones Mr. Townsend mentioned — you take the 202 aside, and the rest of the employees identified in the COE category employee studies, and move them to the special constables' category within the RCMP. A special constable category exists and they have all the rules and regulations that a regular member has and the benefits that go along with it. They are looked after under the act. I do not know where that is with Treasury Board, but that is an option.

Senator Nolin: That is exactly my question to you because you are representing them aggressively. Talk to us about the status of that negotiation.

Mr. Townsend: In fact, we are representing them aggressively and without prejudice; we have engaged our SRs in relation to the examination of any conversion if in fact that is the decision of government. We do that without prejudice for a reason. At the end of day, this may be a decision that is decided in a court of law. That is how far we will carry forward our representation of these members. The deeming clause only supplies an authority; it does not demand action. We hope that at some point good sense will enter the picture in relation to the value-added these members offer to the public safety of Canadians. My fear does not stop with civilian members because that deeming authority does not stop with them.

If Treasury Board uses that authority once, what makes me think they will not use it a second time deeming that a certain job function within the regular member community is something that can or may be done by a public service employee?

Senator Nolin: That is exactly why you need a report of the force.

Mr. Townsend: We take it very seriously, Mr. Chair.

Senator Day: Mr. Townsend, I would like to explore the independence because I think for you to do the job that is expected of you, it is critically important. Are your offices separate from the RCMP offices? Do you have a budget to keep your own offices?

Mr. Townsend: Yes, we have a budget to maintain function. We have some SRRs who are co-located within large detachments and headquarters environments or have stand-alone offices. On the independence piece, from a representational perspective do we have the ability to communicate with our members? I can say that as a division rep and now as a national executive that I have not once had management try to control the message I wanted to send out to the membership. I control the message I send to the membership. When I travel to represent, there are confidentiality aspects within the current RCMP Act that protect the

Le sénateur Nolin : Selon le Conseil du Trésor, ils seraient déjà...

Vous vouliez ajouter quelque chose?

M. Casault : Oui, s'il vous plaît.

Voici ce que j'ai dit au groupe de travail Brown : la réponse simple, c'est de prendre les 202 personnes qu'a mentionnées M. Townsend et toutes celles qui ont été cernées dans les études des catégories des employés afin de les intégrer dans la catégorie des gendarmes spéciaux de la GRC. Cette catégorie existe déjà. Elle est assortie des mêmes règles et des mêmes avantages que ceux qui s'appliquent aux membres réguliers. La loi l'encadre déjà. J'ignore où les choses en sont avec le Conseil du Trésor, mais c'est une possibilité.

Le sénateur Nolin : C'était précisément le but de ma question puisque vous représentez ces membres de façon combative. Parlez-nous de l'état de ces négociations.

M. Townsend : Nous les représentons, en effet, de façon combative et sans préjudice. Nos représentants participeraient à l'examen de toute conversion de poste si le gouvernement devait prendre une décision en ce sens. Il y a une raison pour laquelle nous le faisons sous toute réserve : au bout du compte, il pourrait revenir aux tribunaux de trancher la question. Nous irions jusque-là pour représenter ces membres. La disposition déterminative ne fait que conférer un pouvoir sans imposer le moindre passage à l'action. Nous espérons que le bon sens finira par prévaloir et qu'on reconnaîtra enfin la valeur ajoutée de ces membres pour la sécurité des Canadiens. Cela dit, ma crainte ne se limite pas aux membres civils, car le pouvoir déterminatif ne se limite pas à eux.

Imaginons que le Conseil du Trésor fait un jour valoir ce pouvoir. Qu'est-ce qui laisserait croire qu'il ne le ferait pas de nouveau s'il devait déterminer qu'un poste actuellement réservé aux membres réguliers pourrait être occupé par un membre civil?

Le sénateur Nolin : C'est précisément pourquoi il faut établir un rapport de force.

M. Townsend : Nous prenons les choses très au sérieux, monsieur le président.

Le sénateur Day : Monsieur Townsend, j'aimerais approfondir la question de l'indépendance, car je crois que c'est une notion cruciale pour l'accomplissement de la tâche qui vous est confiée. Vos bureaux sont-ils distincts de ceux de la GRC? Une partie de votre budget est-elle réservée à vos propres bureaux?

M. Townsend : Oui, c'est prévu dans notre budget. Certains de nos représentants des relations fonctionnelles sont installés auprès de vastes détachements ou dans les quartiers généraux, alors que d'autres ont un bureau individuel. Pour ce qui est de l'indépendance, du point de vue de la représentation, sommes-nous en mesure de communiquer avec nos membres? Je peux affirmer, en tant que représentant divisionnaire et, maintenant, que membre de l'Exécutif national, qu'à aucun moment la direction n'a cherché à contrôler ce que je disais aux membres. C'est moi qui contrôle ce message. Lorsque je me déplace dans le

confidentiality between the member and the representative. Having been an SRR with three different commanding officers and now at the national level, when I travel to this meeting my expense claim is travel, SRR-related function, internal and external meeting. There is no control beyond what is mandated in the Financial Administration Act.

There is functional and optical independence if I can deliver my message as a representative, and can represent from the client base without management saying you cannot go here or there.

The other thing that is within the agreement we have with the commissioner that augments our own constitution — we have our own constitution as a program and it is available for every member to see as well as our agreement with the commissioner — is that managers are mandated by their chain of authority to deal with SRRs, to engage SRRs in relation to policy changes or new policies that may affect the welfare and dignity of the membership.

There was a flurry of activity last week in relation to the RCMP controlling its senior executive and the dealings with parliamentarians. I can tell you with the utmost assurance that does not reach down into the SR program.

Senator Day: My question is going to independence, and nothing gives you more independence than financial independence. You indicate your expenses. Who signs off on those? Do all the SRs have a budget they operate each year, separate from the commissioner?

Mr. Townsend: Yes, we do. It is separate from the commissioner. There are established budgets for the program nationally and for each division representative in the divisions.

Senator Day: Who establishes the budget?

Mr. Townsend: The budget for the program has been established jointly over the years between us and the commissioner, and it meets the needs of the program. The budgets in the divisions are established over time between the commanding officers and the representatives in the division to meet the needs of the program in the division.

Senator Day: This court case you talked about is out of the ordinary. How do you get money for out-of-the-ordinary expenses like that?

Mr. Townsend: We can apply for legal fees at public expense through the Treasury Board directive on that, or we have the support of the Mounted Police Members Legal Fund, which is a separate corporation that we belong to, along with 17,000 other members.

cadre de mes fonctions de représentant, les dispositions de la Loi sur la GRC actuelle qui portent sur la protection des renseignements confidentiels s'appliquent à mes communications avec le membre. J'ai été représentant des relations fonctionnelles auprès de trois commandants divisionnaires et j'agis maintenant à l'échelle nationale, mais, depuis toujours, lorsque je me déplace pour assister à une réunion, mon formulaire de remboursement des dépenses indique simplement que je me suis déplacé dans le cadre de mes fonctions de représentant des relations fonctionnelles pour une réunion interne ou externe. Aucun contrôle n'est exercé au-delà de ce qu'exige la Loi sur la gestion des finances publiques.

Il y a indépendance et apparence d'indépendance lorsque, en tant que représentant, je suis à même de transmettre mon message et de représenter ma clientèle sans interférence de la direction.

Il ne faut pas non plus oublier que, conformément à l'entente conclue avec le commissaire, qui s'ajoute à nos propres statuts — parce que notre programme est doté de ses propres statuts, que tous les membres peuvent consulter, tout comme notre entente avec le commissaire —, les gestionnaires sont tenus, de par la chaîne de commandement, de collaborer avec les représentants des relations fonctionnelles, notamment lorsque la modification ou la création d'une politique pourrait avoir une incidence sur le bien-être et la dignité des membres.

Il y a eu tout un brouhaha la semaine dernière relativement au contrôle qu'exerce la GRC sur ses hauts dirigeants et aux relations de la GRC avec les parlementaires. Cependant, je peux vous garantir que ces problèmes ne touchent pas le programme des représentants.

Le sénateur Day : Ma question concerne l'indépendance, et rien ne procure autant d'indépendance que l'indépendance financière. Vous avez parlé de vos formulaires de dépenses. Qui les approuve? Est-ce que tous les représentants ont un budget annuel de fonctionnement distinct de celui du commissaire?

M. Townsend : Oui. Notre budget est distinct de celui du commissaire. Il y a des budgets pour le programme à l'échelle nationale et pour chaque représentant divisionnaire.

Le sénateur Day : Qui dresse le budget?

M. Townsend : Depuis des années, nous dressons notre budget en collaboration avec le commissaire. Il répond aux besoins du programme. Pour ce qui est des budgets des divisions, les commandants et les représentants divisionnaires les dressent conjointement de manière à répondre aux besoins du programme au sein de la division.

Le sénateur Day : L'affaire judiciaire que vous avez évoquée n'a rien d'ordinaire. Comment obtenez-vous les fonds nécessaires pour payer les dépenses exceptionnelles de ce genre?

M. Townsend : Nous pouvons demander que nos frais juridiques soient payés par l'État en vertu d'une directive du Conseil du Trésor à cet effet. Nous pouvons aussi faire appel au Fonds de recours juridique des membres de la Gendarmerie, une entité distincte dont nous comptons parmi les 17 000 membres.

Senator Patterson: I would like to take a little different tack and ask you about relations with the RCMP commissioner. How often do you meet to discuss membership issues?

Mr. Casault: We meet as often as needed. We can contact him by phone or in person, and we meet with him if he is on the road. Whenever we have an opportunity to meet with him, we meet with him. He makes himself available, or makes available his delegates if he is absent.

Senator Patterson: Thank you. I would like to ask you if the Staff Relations Representative Program was consulted during the drafting of Bill C-42. If so, did you raise concerns about any elements of Bill C-42, and is your membership satisfied with the response?

Mr. Townsend: In relation to the actual drafting of Bill C-42, no, we were not consulted on that piece. However, prior to that, we were consulted in relation to Bill C-38, which was the predecessor bill to this, and we had eyes on Bill C-43. Much of those two pieces of legislation were adopted into this. The actual drafting of the document Bill C-42 was done in cabinet confidence, and we were not inside that cabinet.

Immediately following the tabling of Bill C-42, the labour relations initiative team met with our internal affairs committee, because the regulations and the rules that will flow from this are where the rubber will meet the road and where the work will get done. That will be the operationalizing of this legislation for the most part.

Our SRRs are engaged in the building of the regulations, rules and the process. Additionally, in relation to the predecessor legislation, we were consulted.

There are areas where we have concern. We have concern in relation to the warranted search of an RCMP member's residence under an administrative piece of legislation. We realize that similar authority exists in some other police legislation within Canada. We are hoping to build regulations that will put very strict parameters on that process to obtain beyond the judicial process, so that it will not be used recklessly.

Similarly, we have concerns in relation to the authority of the CRCC to order a member to provide a statement during a CRCC investigation. That will be somewhat different than the current situation where authorities order members to give statements under the code of conduct.

That being said, we have already tasked our internal affairs committee to look at the ways and means to seek legal advice at public expense, because it will be a new area. Not that it will necessarily be needed every time, but we want to ensure that we

Le sénateur Patterson : J'aimerais aborder les choses sous un autre angle, celui de vos relations avec le commissaire de la GRC. À quelle fréquence le rencontrez-vous afin de discuter des questions qui concernent les membres?

M. Casault : Aussi souvent que nécessaire. Nous pouvons le contacter par téléphone ou en personne et nous le rencontrons lorsqu'il est en déplacement. Nous saisissons toutes les occasions de le rencontrer. Il se met à notre disposition ou, en son absence, il délègue quelqu'un pour le remplacer.

Le sénateur Patterson : Merci. Les responsables du Programme des représentants des relations fonctionnelles ont-ils été consultés pendant l'élaboration du projet de loi C-42? Dans l'affirmative, avez-vous émis des réserves par rapport à l'une ou l'autre des dispositions proposées? Vos membres sont-ils satisfaits des résultats obtenus?

M. Townsend : Nous n'avons pas été consultés en vue de la rédaction du projet de loi C-42 en tant que telle. Cependant, on nous avait déjà consultés par rapport à son prédécesseur, le projet de loi C-38, et nous avons suivi l'évolution du projet de loi C-43, deux mesures législatives dont celle-ci reprend l'essentiel. Pendant sa rédaction, le projet de loi C-42 était un document confidentiel du Cabinet, et nous n'appartenons pas au Cabinet.

Dès le dépôt du projet de loi C-42, les membres de notre équipe chargée des initiatives en matière de relations de travail se sont réunis avec ceux de notre Comité des affaires internes, car ce seront les règles découlant de cette mesure législative qui poseront problème. C'est essentiellement au moment de la mise en oeuvre du projet de loi que nous serons appelés à intervenir.

Nos représentants des relations fonctionnelles participent à l'élaboration des règles et des processus, sans oublier que nous avons été consultés relativement à la mesure législative précédente.

Certains éléments nous préoccupent, notamment le fait qu'une mesure législative de nature administrative ouvrirait la porte à ce qu'on puisse, avec un mandat, perquisitionner dans la résidence d'un membre de la GRC. Nous savons que d'autres mesures législatives canadiennes régissant les policiers confèrent un pouvoir semblable, mais nous espérons que les règles qui seront définies par rapport à ce processus seront très strictes et iront au-delà de ce que prévoit la procédure judiciaire, de manière à éviter qu'on y recoure à la légère.

Nous avons aussi des réserves relativement au pouvoir conféré à la CCETP, qui, aux fins d'une enquête, pourrait contraindre un membre à faire une déclaration. Ce ne serait plus tout à fait la même chose qu'en ce moment, où les autorités peuvent contraindre les membres à faire des déclarations aux termes du code de conduite.

Cela dit, nous avons déjà confié à notre Comité des affaires internes la tâche de voir s'il est possible d'obtenir des conseils juridiques aux frais de l'État étant donné qu'il s'agit d'un nouveau domaine. Ce ne sera pas nécessairement toujours requis, mais

have some background done, so that we are not caught short when this is exercised in the first instance. We do not believe it will be exercised recklessly — at least we hope not.

There has been consultation; it is ongoing, and it is a work in progress on the regulations and rules to come.

Senator Campbell: Do you have any concerns regarding the inability of someone to refuse to answer a question that may tend to incriminate them, either criminally or civilly?

Mr. Townsend: Absolutely, and that is why we want to have our powder dry in relation to legal fees at public expense, because to refuse to answer may, in itself, be an offence that would be punishable similar to a summary conviction offence. To answer and then find yourself down the road as a result of derivative evidence from the answer involved in a separate process that is not civil, criminal or administrative — we have huge concerns around that, absolutely.

Senator Campbell: One of the things that concern me is that this bill actually takes away the freedoms that normal Canadians have. In some cases, it takes away the normal freedoms that Canadians cherish and have fought for.

Are you concerned that the members of the RCMP are being treated differently from Canadians when it comes to answering statements and someone coming into your house with a warrant? Is that a concern, and how will you deal with that?

Mr. Townsend: That is a concern, Senator Campbell. I do not think any time in my past 32 years of service I have seen such a high level of accountability and the expectation that the Canadian public have regarding accountability for police officers. That being said, I think that may be part of what is driving us to where we appear to be heading with this legislation.

In dealing with it, we will ensure we have our powder dry in relation to legal representation for these members who encounter these new authorities that may come as a result of this legislation. My advice and yours may not be as good as the advice they would get from legal counsel who would have solicitor-client privilege.

Senator Campbell: One thing that concerns me is that if I say, "I am not talking to you," I have just committed another offence under this bill. If you come in, question me and say, "We want to talk to you about the issue" and I say, "I will not talk to you. I have rights, and I will speak to you when I have my lawyer present," I have just committed an offence in trying to protect my rights.

That is what bothers me. I do not have any difficulty with someone being investigated and they have a lawyer sitting there and the investigators come in and conduct their investigations.

nous tenons à effectuer certaines démarches à l'avance afin de ne pas être pris au dépourvu la première fois qu'on recourra à cette disposition. Nous ne nous attendons pas à ce qu'on recoure à la mesure à la légère — ou, du moins, nous espérons que ce ne sera pas le cas.

Il y a eu des consultations. Elles se poursuivent. C'est un travail de longue haleine qui concerne les règles à venir.

Le sénateur Campbell : Avez-vous des réserves par rapport au fait qu'il sera impossible à un membre de refuser de fournir une réponse qui tendrait à l'incriminer, que ce soit au pénal ou au civil?

M. Townsend : Bien sûr. C'est d'ailleurs pourquoi nous fourbissons nos armes en cherchant à faire payer nos frais juridiques par l'État : refuser de répondre pourrait, en soi, constituer une infraction passible de sanction au même titre qu'une infraction punissable par procédure sommaire. Le fait de répondre pour ensuite se trouver, sur la foi de preuves dérivées de cette réponse, impliqué dans une procédure distincte qui ne soit ni civile, ni pénale ni administrative... Oui, nous sommes extrêmement réticents. Tout à fait.

Le sénateur Campbell : L'un des points qui me préoccupent, c'est que le projet de loi porte atteinte à des libertés dont jouissent les Canadiens ordinaires. Elle ôte certaines des libertés qui vont de soi, que les Canadiens ont à coeur et pour lesquelles ils ont lutté.

Avez-vous l'impression qu'il y a deux poids, deux mesures pour les membres de la GRC lorsqu'il s'agit de faire des déclarations ou d'être l'objet d'une perquisition sur mandat? Avez-vous des inquiétudes à ce sujet? Comment entendez-vous gérer cette situation?

M. Townsend : Ça nous inquiète, en effet, monsieur Campbell. Je crois qu'au cours de mes 32 années de service, il n'y a jamais eu autant de reddition de comptes et que les Canadiens n'ont jamais eu d'attentes plus élevées envers les policiers à ce chapitre. Cela dit, c'est peut-être ce qui explique ce qui semble se dessiner avec ce projet de loi.

Dans ce dossier, nous veillerons à fourbir nos armes afin que les membres lésés par les pouvoirs que pourrait créer le projet de loi puissent bénéficier de la représentation d'un avocat, car, selon toute vraisemblance, ni mes conseils ni les vôtres ne seraient aussi utiles que ceux d'un avocat, qui, lui, est soumis au secret professionnel.

Le sénateur Campbell : L'une des choses qui me préoccupent, c'est que si je dis : « Je refuse de vous parler. », je viens de commettre une autre infraction aux termes de ce projet de loi. Vous venez me voir pour m'interroger et que vous me dites : « Nous voulons vous parler du problème. » Si je réponds : « Je refuse de vous parler. J'ai des droits et je vous parlerai lorsque mon avocat sera présent », je viens de commettre une infraction en tentant de protéger mes droits.

C'est ce qui me dérange. Je n'ai rien contre le fait qu'une personne fasse l'objet d'une enquête et que les enquêteurs posent leurs questions, si cette personne est accompagnée d'un avocat.

We understand how to do investigations with a lawyer present. When I say, "No, I want to use my rights as a Canadian," I have broken a section here. I would be guilty.

The Chair: Senator, can you get to your question?

Senator Campbell: What is the answer to that? We will be doing clause by clause on this, and I do not want you guys to be dipping into your legal fund for things that we could have changed here so you would not have to go to the Supreme Court.

Mr. Townsend: The easiest answer to that would be to build into the regulations or into the act itself that a member would be afforded, prior to the execution of the order, the opportunity to seek legal advice at public expense. That would be such an extraordinary step for an investigator to actually cross that threshold. That would be a bare minimum that, prior to crossing that threshold, the member does get legal advice at public expense.

Senator Campbell: Thank you, sir.

Senator Dallaire: The requirement for the commissioner to be able to delegate down a series of power and responsibility to lower ranks makes a lot of sense to me. I lived under this and I think that is appropriate. However, for people to be given that there must be a whole raft of education, training, experience and development — very structured and established — before we give them that rank, level or responsibility with that authority.

Nowhere in this thing does it talk about how you will realign the leadership structure to meet this.

Did anyone bring to your attention their concerns that this may exacerbate the situation because those in authority do not have the skills, knowledge or experience to handle this much authority?

Mr. Townsend: We spoke to what you are asking about in our opening remarks and at the parliamentary hearings as well. We heard in the earlier testimony here about driving discipline and accountability down to lowest possible level so that the corporal or sergeant running a detachment would have the authority, the knowledge and the skills to execute on conduct infringements so that they do not become a boondoggle of legality among lawyers. We have seen, through parliamentary hearings, the commitment of the commissioner to ensure that there is training so that we do not have the situation we had in 1988 where people were given authority they did not know what to do with and it went by the wayside. We have seen that commitment, and it is built within the labour relations initiative working group. The chair of our training committee is tasked with ensuring that happens.

Nous savons comment mener une enquête en présence d'un avocat. En disant : « Non, je veux me prévaloir de mes droits en tant que Canadien », j'enfreins un article de la loi. Je serais coupable.

Le président : Sénateur, pouvez-vous en venir à votre question?

Le sénateur Campbell : Quelle est la solution à ce problème? Nous allons procéder à l'étude article par article de ce projet de loi, et je ne veux pas que vous alliez piger dans votre fonds pour les frais juridiques pour des choses que nous aurions pu changer ici afin de vous éviter de vous rendre jusqu'à la Cour suprême.

M. Townsend : La solution le plus facile serait de prévoir dans le règlement, ou dans la loi elle-même, que l'on donnerait à un membre, avant l'exécution de l'ordonnance, la possibilité de consulter un avocat aux frais de l'État. Il serait tout à fait exceptionnel qu'un enquêteur franchisse ce seuil. Avant de franchir ce seuil, le strict minimum serait de permettre au membre de consulter un avocat aux frais de l'État.

Le sénateur Campbell : Merci, monsieur.

Le sénateur Dallaire : À mon avis, exiger que le commissaire puisse déléguer un ensemble de pouvoirs et de responsabilités à des subalternes est plein de bon sens. J'ai vécu sous un tel régime et je pense qu'il est approprié. Cependant, pour ce faire, les gens à qui sera accordé le rang, le niveau ou la responsabilité qui correspond à ce pouvoir devront avoir tout un lot de formation, d'expérience et de développement, très structurés et réguliers.

Il n'est indiqué nulle part dans ce document de quelle façon vous allez réaligner la structure de leadership pour répondre à cette exigence.

Est-ce que quelqu'un vous a signalé que cela pourrait aggraver la situation parce que les dirigeants n'ont pas les compétences, les connaissances ou l'expérience requises pour assumer un tel pouvoir?

M. Townsend : Nous avons abordé cette question également dans nos observations préliminaires lors des audiences parlementaires. Au début de mon témoignage, j'ai parlé de l'application de la discipline et de la responsabilité au niveau le plus bas possible pour qu'un caporal ou un sergent dirigeant un détachement ait le pouvoir, les connaissances et les compétences nécessaires pour réagir aux violations du code de conduite et, ainsi, éviter qu'elles ne deviennent un cafouillage juridique entre avocats. Lors des audiences parlementaires, nous avons pu constater la volonté du commissaire à veiller à offrir de la formation pour que la situation qui prévalait en 1988 ne se reproduise pas. À cette époque, on a accordé à des gens des pouvoirs dont ils ne savaient pas quoi faire et ils y ont renoncé. Nous avons constaté cette volonté, qui fait partie intégrante du groupe de travail sur l'initiative des relations de travail. Le président de notre comité de la formation s'est vu confier la tâche de veiller à atteindre cet objectif.

If this legislation is not dealt with properly, if there is no accompanying training so that those in power can use it for the betterment of the organization, it will not take 30 years for us to realize our mistakes. It took from 1988 to the present to realize our mistakes with the 1988 act. If we do not deal with this one appropriately, it will not take us 30 years to find that out. We will see that within the next three to five years. If a three-year review is ordered, and if I am still around, I would like to come back and give you the report card on the training and the commitment to build the leadership within the organization down to the lowest possible level so that things do not get carried away, it does not become a boondoggle, and there is real leadership at the front lines of our organization.

Senator Dallaire: I was asking whether they are able to handle that now, and you essentially told me that they are not and they will need a set of skills to be able to do it. I was leading to how long you think they need to do this.

Mr. Casault: I will ask Mr. Townsend to speak to that. However, training has to start as soon as you get into the organization, because the most junior member may be the leader of the organization in 25 or 30 years. The training must be ongoing and it must start at the lowest level, so that members know the RCMP Act as a whole from the time they begin until the time they retire. That is potentially not there now, and that is a key element.

Senator Plett: I do not want to flog a dead horse, but I want to continue along the line of Senator Campbell's question. You gave a good response, and I am not saying that I disagree with it. However, where a member is compelled to provide a response to a question, any response given cannot be used against the member in any civil administration or criminal proceeding except a conduct proceeding where it involves an allegation that the member gave a statement knowing it to be false, which is consistent with the requirements of the Charter.

That has not changed in Bill C-42. Yet, we are hearing that that is not a good thing, that members can incriminate themselves because they do not have proper legal representation. From what I understand, that has not changed since 1988.

Mr. Townsend: In fact, in the 1988 act it was in relation to code of conduct investigations. This new authority extends into the Commission for Public Complaints Against the RCMP, by today's title, or the CRCC by tomorrow's title. It extends that power beyond what existed in 1988. For all practical purposes it is not an authority that was used in any great way from 1988 onward. Investigators rarely, if ever, use it.

This is a new act; this will be a new authority to some, and our concern is that it may be used recklessly. Our members extend themselves into dangerous and hostile environments in service to

Si cette mesure législative n'est pas examinée adéquatement, si elle n'est accompagnée d'aucune formation pour que ceux qui détiennent le pouvoir l'utilisent dans l'intérêt de l'organisation, il ne nous faudra pas 30 ans pour comprendre nos erreurs. Il a fallu jusqu'à aujourd'hui pour comprendre les erreurs que nous avons commises dans la loi de 1988. Si nous ne prenons pas les mesures appropriées dans la présente mesure législative, cela ne nous prendra pas 30 ans pour nous en rendre compte. Nous nous en apercevrons au cours des trois à cinq prochaines années. Si on exige qu'un examen ait lieu au bout de trois ans, et que je suis encore là, j'aimerais revenir pour faire un bilan de la formation et de l'engagement à renforcer le leadership au sein de l'organisation jusqu'au niveau le plus bas possible afin que les choses n'aillent pas trop loin, qu'il n'y ait pas de cafouillage et qu'il y ait un véritable leadership dans la première ligne de notre organisation.

Le sénateur Dallaire : Je demandais si les dirigeants étaient en mesure de gérer ces situations à l'heure actuelle, et vous m'avez essentiellement répondu qu'ils ne le sont pas et qu'ils auront besoin d'un ensemble de compétences pour y arriver.

M. Casault : Je vais demander à M. Townsend de répondre à cela. Toutefois, la formation doit commencer dès l'embauche dans l'organisation, parce que le membre le plus jeune peut être le dirigeant de l'organisation dans 25 ou 30 ans. La formation doit être continue et elle doit débuter au niveau le plus pas, de façon à ce que les membres de la GRC apprennent à connaître la Loi sur la GRC dans son ensemble entre le moment de leur entrée en service et le moment de leur départ à la retraite. Cela n'est pas le cas actuellement et il s'agit d'un élément essentiel.

Le sénateur Plett : Je ne veux pas m'acharner inutilement, mais j'aimerais poursuivre dans la foulée de la question du sénateur Campbell. Vous avez donné une bonne réponse et je ne dis pas que je ne suis pas d'accord. Cependant, lorsqu'un membre est obligé de répondre à une question, la réponse ne peut pas être utilisée contre le membre dans le cadre d'une poursuite civile ou criminelle, sauf dans le cas d'une affaire relative à la conduite si des allégations portent à croire que le membre a sciemment fait une fausse déclaration, ce qui est conforme aux exigences de la Charte.

Cela ne change pas dans le projet de loi C-42. Malgré cela, on nous dit que cela n'est pas une bonne chose et que les membres peuvent s'incriminer s'ils ne sont pas représentés par un avocat. Si j'ai bien compris, cela n'a pas changé depuis 1988.

M. Townsend : En fait, dans la loi de 1988, ce pouvoir s'appliquait aux enquêtes relatives au code de conduite. Ce nouveau pouvoir s'étend à la Commission des plaintes du public contre la GRC, comme on l'appelle aujourd'hui, ou la CCETP, qui sera son appellation après l'adoption du projet de loi. Ce pouvoir s'étend au-delà des limites prévues en 1988. À toutes fins pratiques, ce pouvoir n'a pas été utilisé considérablement à partir de 1988. Les enquêteurs s'en sont rarement, voire jamais, servis.

Il s'agit d'une nouvelle loi. Pour certains, il s'agira d'un nouveau pouvoir et nous craignons qu'il soit utilisé imprudemment. Nos membres sont déployés dans des

Canadians. Although there is heightened accountability because of heightened responsibility, we have to extend to our members the bare minimum of access to legal counsel at public expense before the state takes the extraordinary act of ordering them to give a statement.

Senator Plett: Do not get me wrong; I am not disagreeing with that. I agree that our members need the utmost protection. You have my support in that. You said it was rarely used, and there is no indication in Bill C-42 that it will be used any more often now than it has been since 1988.

Mr. Townsend: To clarify, the distinction in the bill is that it will be there for the public complaints commission to do investigations. Under the bill it is called the CRCC. That authority did not exist in the old act for public complaint investigations. It will in the new act. It existed in relation to conduct investigations in the old act, as it will in the new act.

It is an extraordinary step. It is not a stretch to envision a member who is involved in a highly stressful and tragic situation suddenly being banged by an investigator indicating their authority and demanding a statement. This stuff happens in the middle of the night. It is a dangerous road to go down without counsel. If I were such a member's representative, I would tell him or her not to say a word other than that they will talk to a lawyer and get back to you.

Senator Campbell: I understand that you are asked to make a statement and that it will never be used against you save perjury. I have operated under that as coroner. The difference is that when you show up and I ask you questions, there is a lawyer sitting beside you. Every time I ask a question, there would be a question from the lawyer saying, "We have the protection of you." That is the difference. It is exactly as the staff sergeant said; it is two in the morning, you have been involved in a shooting, and the next thing you know you are in the back seat of a car being taken to the detachment for questions. It is neither the time to be answering nor the time to be asked the question. I understand the perjury concept of that. The fact is that they should have some legal counsel there to advise them. The counsel given may be that we will talk to you tomorrow morning but we are not talking right now.

The Chair: To clarify the record, there is a section that states:

> The Commission shall permit any person who gives evidence at a hearing to be represented by legal counsel.

Senator Campbell: By then you are already in trouble.

environnements dangereux et hostiles au service des Canadiens. Même si la reddition de comptes est renforcée en raison des responsabilités accrues, nous devons offrir à nos membres le strict minimum en leur donnant accès à un avocat aux frais de l'État avant que l'État ne prenne la mesure exceptionnelle de les obliger à faire une déclaration.

Le sénateur Plett : Comprenez-moi bien; je ne suis pas en désaccord avec cela. Je conviens que les membres ont besoin de la meilleure protection possible. Je vous appuie à cet égard. Vous avez dit que ce pouvoir est rarement utilisé, et rien n'indique dans le projet de loi C-42 qu'il sera maintenant utilisé davantage qu'il ne l'a été depuis 1988.

M. Townsend : Précisons les choses. La distinction, dans ce projet de loi, c'est que ce pouvoir sera accordé à la Commission des plaintes du public pour mener des enquêtes. Dans le projet de loi, elle porte le nom de CCETP. Dans l'ancienne loi, ce pouvoir n'existait pas pour les enquêtes concernant les plaintes du public. Dans la nouvelle loi, il existera. Dans l'ancienne loi comme dans la nouvelle, ce pouvoir était lié aux enquêtes relatives à la conduite.

Il s'agit d'une mesure exceptionnelle. Il n'est pas exagéré d'envisager qu'un membre qui se trouve dans une situation extrêmement stressante et tragique soit soudainement confronté à un enquêteur qui affirme avoir le pouvoir d'exiger une déclaration. Ces choses se produisent au beau milieu de la nuit. C'est une pente dangereuse sans les services d'un avocat. Si je représentais ce membre, je lui dirais ne rien dire jusqu'à ce qu'il ou elle ait parlé à un avocat.

Le sénateur Campbell : Je comprends qu'on vous demande de faire une déclaration et qu'elle ne sera jamais utilisée contre vous, sauf en cas de parjure. J'ai travaillé comme coroner dans un système semblable. La différence, c'est que lorsque vous vous présentez et que je vous pose des questions, vous êtes accompagné d'un avocat. Chaque fois que je poserais une question, l'avocat en poserait une qui sous-entend qu'il vous protège. Voilà la différence. C'est exactement comme ce qu'a dit le sergent d'état-major. Il est deux heures du matin, vous êtes intervenu dans une fusillade et, tout à coup, vous vous retrouvez sur le siège arrière d'une voiture qui vous emmène au poste pour être interrogé. Ce n'est ni le temps de répondre à des questions, ni le temps d'en poser. Je comprends la notion de parjure dans ce contexte. En fait, dans une telle situation, le membre devrait avoir un avocat à sa disposition pour le conseiller. Selon les conseils de son avocat, le membre pourrait dire qu'il acceptera de parler le lendemain matin, mais pas au moment même.

Le président : Pour mettre les choses au clair, il y a un article du projet de loi qui dit ceci :

> La Commission permet aux témoins de se faire représenter à l'audience par un conseiller juridique.

Le sénateur Campbell : À ce point-là, vous êtes déjà dans le pétrin.

Senator Mitchell: You said that if this system were not working you would have a warehouse full of disgruntled employees. My rhetorical question is this: How do you know that you do not?

The Simmie Smith study was done in B.C. with 462 people who came forward voluntarily in privacy. That included only five men. Men were cut off after five because women felt inhibited to speak. There are 300 people in a class action. The RCMP has not done an assessment across the country like the one done with Simmie Smith.

Why has your association not gone across the country and done what Simmie Smith has done with the membership to find out how many disgruntled employees there are in the warehouse?

Mr. Townsend: First, we do not have an association.

Senator Mitchell: That begs the question.

Senator Dallaire: There are staff relations.

Senator Mitchell: It is the same thing. Could you take the initiative to do that, and why would not you if you are representing these people and they have these problems? If there is smoke there has to be fire. Why would you not insist that Simmie Smith go across the country and do it everywhere? You do not know how broadly based the problem is. A union would.

The Chair: Do you want to reply, Mr. Townsend?

Mr. Townsend: In fact, in unionized and associated work environments, there are issues of harassment and issues of sexual harassment. In fact, the Commissioner for Public Complaints Against the RCMP did a statistical review for those organizations that would provide information. Statistically, their findings were no different.

Senator Mitchell: They do not add up to 462 even.

Senator Nolin: You will think I am stubborn, but I have another kick at the can.

I want to know about the status of the negotiation with Treasury Board. That is your responsibility. Tell us where it is at. What is your toughest point of discussion with them? Where can we help?

Mr. Townsend: I take it you are going back to the civilian member issue?

Senator Nolin: Yes, of course.

Mr. Townsend: We have a number of discussions ongoing with Treasury Board that we could use your help with.

Le sénateur Mitchell : Vous avez dit que si ce système ne fonctionnait pas, il y aurait une foule d'employés mécontents. La question que je veux poser pour la forme est la suivante : comment êtes-vous certain que ce n'est pas déjà le cas?

L'étude de Simmie Smith, qui a été effectuée en Colombie-Britannique, a porté sur 462 personnes qui y ont participé volontairement de façon confidentielle. De ce nombre, seulement cinq personnes étaient des hommes. On n'en a pas accepté davantage parce que les femmes se sentaient gênées de parler. Il y a 300 personnes qui font partie d'un recours collectif. La GRC n'a effectué aucune évaluation semblable à celle de Simmie Smith à l'échelle du pays.

Pourquoi votre association n'a-t-elle pas parcouru le pays pour faire la même chose que Simmie Smith afin de découvrir combien il y a d'employés mécontents parmi le personnel?

M. Townsend : Pour commencer, nous n'avons pas d'association.

Le sénateur Mitchell : Cela soulève la question.

Le sénateur Dallaire : Il y a les relations de travail.

Le sénateur Mitchell : C'est la même chose. Pourriez-vous prendre l'initiative de mener une telle étude? Pourquoi ne le feriez-vous pas puisque vous représentez ces gens et qu'ils ont ces problèmes? Il n'y a pas de fumée sans feu. Pourquoi ne pas exiger que Simmie Smith parcoure le pays et mène la même étude partout? Vous ignorez l'ampleur du problème. Un syndicat procèderait de la sorte.

Le président : Voulez-vous répondre, monsieur Townsend?

M. Townsend : En fait dans les milieux de travail syndiqués et ceux gérés par des associations, il existe des problèmes de harcèlement et de harcèlement sexuel. Le commissaire des plaintes du public contre la GRC a effectué un examen statistique de ces organismes qui pourrait fournir des renseignements à ce sujet. Statistiquement, les résultats ne sont pas différents.

Le sénateur Mitchell : Leur nombre ne s'élève pas à 462.

Le sénateur Nolin : Vous allez penser que je suis têtu, mais je fais une autre tentative.

Je veux savoir où en sont les négociations avec le Conseil du Trésor. Cela relève de votre responsabilité. Dites-nous où vous en êtes. Quel est le point de discussion le plus difficile? De quelle façon pouvons-nous être utiles?

M. Townsend : Je suppose que vous revenez à la question des membres civils?

Le sénateur Nolin : Oui, bien entendu.

M. Townsend : Votre aide pourrait nous être utile pour un certain nombre de discussions qui sont actuellement en cours avec le Conseil du Trésor.

In relation to the civilian member issue, without prejudice, we have engaged in relation to the job classification review; in relation to identifying components of challenge, including the Bill C-45 challenge where members converting will be disadvantaged; in relation to components of representation, where in fact as a result of an RCMP Pay Council review and a self-survey by the civilian members they wanted to remain represented by the SRR program and remain civilian members.

Those are points of discussion with RCMP management and/or representatives of Treasury Board, but that is only part of the picture. The other part of the picture is external to the force that we are preparing to challenge the decision of government or the decision of Treasury Board because the decision of government may, in fact, be to pass Bill C-42 as written, which gives authority to Treasury Board at some future date. In fact, the challenge, the external challenge and internal challenges, may not come to fruition until some further date when they choose to exercise this newly granted authority, if in fact it is Parliament's will to grant that authority.

Senator Nolin: I do not know if you read the transcript of Minister Toews' testimony, but he was quite forceful stating that the government wants, of course, not to act unfairly for those employees.

Mr. Townsend: Absolutely, make no mistake. That has been highlighted and documented and archived in the appropriate places.

Senator Nolin: Thank you.

Senator White: Thank you very much. Good to see both of you here today.

If the category of employees, which was a project back in 2003 that would have looked at the grandfathering of civilian members and was refused by Treasury Board at that time, had been accepted in 2003, would this still be an issue for you?

Mr. Townsend: I think that, in fact, there was an independent external study done in 2003 that came up with three recommendations.

One of the recommendations would be the preferred recommendation, to convert all civilian staff to the civilian member category and not the public service category. That was the number one recommendation, but that was not one that was suggested. What was suggested was their second recommendation, to turn all civilian members into public servants, and there were grandfathering discussions at the time.

However, subsequent to the first utterance of that senior executive committee decision, there was some sober second thought and some reflection. Under Commissioner Zaccardelli the direction was not just to slash and burn but to do a comprehensive examination to look to rightsize the civilian member category and retain those that did provide direct

Nous avons entrepris des discussions sur la question des membres civils, sous toutes réserves, au sujet l'examen de la classification des postes; sur l'identification des éléments d'une contestation, y compris la contestation du projet de loi C-45 en vertu duquel les membres qui font la conversion seront désavantagés; sur les éléments de la représentation, car un examen du Conseil de la solde de la GRC et un autosondage des membres civils ont révélé que ces derniers veulent continuer d'être représentés par le Programme des représentants des relations fonctionnelles et demeurer des membres civils.

Ce sont là des sujets de discussion entre la direction de la GRC et les représentants du Conseil du Trésor, mais cela ne constitue qu'une partie du tableau. L'autre partie du tableau est externe à la GRC, car nous nous préparons à contester la décision du gouvernement ou la décision du Conseil du Trésor. En fait, le gouvernement peut décider d'adopter le projet de loi C-42 dans sa forme actuelle, ce qui accordera plus tard des pouvoirs au Conseil du Trésor. Les contestations, qu'elles soient externes ou internes, pourraient ne pas se concrétiser avant un certain temps, lorsque le gouvernement choisira d'exercer ce pouvoir qui lui aura été nouvellement accordé, si telle est la volonté du Parlement.

Le sénateur Nolin : Je ne sais pas si vous avez lu la transcription du témoignage du ministre Toews, mais il a déclaré de façon assez énergique que le gouvernement ne veut pas être injuste envers ces employés.

M. Townsend : Absolument, ne vous méprenez pas. Cela a été souligné, consigné et archivé aux endroits appropriés.

Le sénateur Nolin : Merci.

Le sénateur White : Merci beaucoup. Je suis heureux de vous voir tous les deux aujourd'hui.

Si cette catégorie d'employés, visée en 2003 par un projet qui aurait donné des droits acquis aux membres civils et qui a été rejeté par le Conseil du Trésor de l'époque, avait été acceptée en 2003, est-ce que cela représenterait toujours un problème pour vous?

M. Townsend : Je pense qu'en fait, une étude externe indépendante réalisée en 2003 a donné lieu à trois recommandations.

La recommandation privilégiée était la suivante : convertir tous les postes des membres du personnel civil dans la catégorie des membres civils, et non dans celle des fonctionnaires. C'était la principale recommandation, mais ce n'est pas celle-ci qui a été suggérée. C'est la deuxième recommandation qui a été suggérée, à savoir la conversion de tous les membres civils en fonctionnaires. À cette époque, on a aussi discuté des droits acquis.

Toutefois, à la suite de cette décision prise par l'État-major supérieur, la question a fait l'objet d'un second examen objectif et d'une certaine réflexion. Sous la direction du commissaire Zaccardelli, on n'a pas simplement demandé de procéder à des coupes aveugles, mais plutôt de réaliser un examen exhaustif en vue de porter les effectifs dans la catégorie des membres civils à la

support to law enforcement; and the others that did not fit within the defined category for civilian member, have those folks grandfathered and subsequently the positions converted to public servant. They would be grandfathered for the life of their career in the RCMP, and when they leave, the next person to occupy that seat would be a public servant. If that was followed through, this likely would not be a matter for discussion right now.

On the rightsizing review, that was done at the time by Adrienne Moncrief — I believe she was an inspector at the time — and Barb George, Deputy Commissioner HR; and Commissioner Zaccardelli. When the number crunch came down, of the 3,800, 202 positions were put for a third round of review because the remainder were deemed appropriately categorized within the definitions of civilian member to support law enforcement public safety interests of Canadians, and now we have turned the apple cart completely around. This is the third time around for us.

Senator White: Are there any other police services in Canada that would see themselves with three categories of employee: a public servant, a civilian member mix and a regular member?

Mr. Townsend: Yes, there are, but we have four categories of employees.

Senator White: Do you include special constables?

Mr. Townsend: We have municipal employees as well in some detachments, but they have sworn peace officers and unsworn peace officers and clerical help. It is not unique to the RCMP to have three or four categories within an operation as big as ours. You can almost expect it.

Senator Dallaire: We went through an extensive military-civilian integration in the early 1970s, and in so doing assessed all military positions as to whether they could be done by civilians. You have gone through this exercise now of assessment on the civilian side.

Do you not see the possibility of an extensive review of all uniformed positions within the RCMP and moving some of those into the public service?

Mr. Townsend: In fact, we have just gone through a year-long HR reorganization or civilianization exercise, and some RM functions, administrative for the most part, have been deemed to be functions of a civilian, whether it is a civilian member or public servant.

We had concerns about that because one thing that we do have to focus on, and we do focus on in representing all the members, is their ability to deploy in policing functions. We are a big organization but relatively small when looking at the breadth and

taille idéale et de conserver les titulaires qui fournissent un appui direct aux fonctions d'exécution de la loi. Dans le cas de ceux qui n'appartiennent pas à la catégorie définie des membres civils, on recommandait de faire en sorte qu'ils bénéficient des droits acquis, puis que leurs postes soient convertis dans la catégorie des fonctionnaires. Ainsi, ils bénéficieraient des droits acquis pendant toute leur carrière à la GRC, puis, à leur départ, ils seraient remplacés par des fonctionnaires. Si l'on avait donné suite à cette recommandation, il n'y aurait probablement pas lieu de discuter de cette question à l'heure actuelle.

À cette époque, l'exercice de rajustement de l'effectif a été réalisé par Adrienne Moncrief — je crois qu'elle était alors inspectrice —, Barb George, sous-commissaire des ressources humaines, et le commissaire Zaccardelli. Lorsque les chiffres ont été connus, 202 des 3 800 postes ont fait l'objet d'un troisième examen, car on jugeait que les autres étaient conformes à la définition donnée à la catégorie des membres civils, à savoir appuyer les fonctions d'exécution de la loi dans le but de protéger la sécurité de la population canadienne. Et maintenant, pour la troisième fois, on a décidé de tout recommencer à zéro.

Le sénateur White : Au Canada, existe-t-il d'autres services de police qui comptent trois catégories d'employés, soit des fonctionnaires, des membres civils et des membres réguliers?

M. Townsend : Oui, il y en a, mais la GRC compte en fait quatre catégories d'employés.

Le sénateur White : Incluez-vous la catégorie des gendarmes spéciaux?

M. Townsend : Certains détachements comptent également des employés municipaux. Il s'y trouve toutefois des agents de la paix assermentés, des agents de la paix non assermentés et des employés de bureau. Au sein d'entités de grande taille comme la GRC, il n'est pas rare de dénombrer trois ou quatre catégories d'employés. On peut presque s'y attendre.

Le sénateur Dallaire : Dans le cadre du vaste exercice d'intégration militaires-civils réalisé au début des années 1970, nous avons évalué tous les postes militaires afin de déterminer s'ils pourraient être occupés par des civils. Vous avez maintenant procédé à un exercice semblable en évaluant la catégorie des membres civils.

Pensez-vous qu'il est possible de réaliser un examen exhaustif de tous les postes d'agents en uniforme au sein de la GRC et d'en intégrer un certain nombre au sein de la fonction publique?

M. Townsend : En fait, nous venons tout juste de réaliser un exercice de réorganisation des RH, ou de fonctionnarisation, d'une durée d'un an. On a jugé que certaines fonctions liées à la gestion des documents, qui, pour la plupart, sont de nature administrative, peuvent être exercées par des membres civils ou des fonctionnaires.

Nous avions des préoccupations à cet égard, car, dans le cadre de nos responsabilités visant à représenter tous les membres, nous devons mettre l'accent sur leur capacité d'être déployés dans des fonctions policières. Nous formons une grande organisation,

depth of our responsibilities. We need a critical mass of policing resources that we can deploy to things like the Olympics or the G8/G20, and we realize it is the responsibility of the commissioner, but it is our members being deployed to these things. We have concerns around over-civilianizing a regular member function. You end up with the same people over and over going to these same major events, and what gas is left in the tank? Like I say, we are a big organization, but given our responsibilities, we are not that big.

The Chair: Gentlemen, thank you for being here and for sharing your comments with us. We very much appreciate the work you are doing on behalf of the regular and civilian members of the RCMP. Thank you.

Honourable senators, we have heard from many witnesses and are now at the stage where we will begin going through the bill clause by clause. Before we do this, I would like to remind senators of a number of points as far as procedure is concerned. If at any point a senator is not clear where we are in the process, please ask for clarification.

In terms of the mechanics of the process, I wish to remind senators that when more than one amendment will be moved in a clause, "Amendments should be proposed in the order of the lines of a clause." This is noted in Beauchesne at citation 697(2). Similarly, Marleau-Monpetit at page 653 notes that amendments should be proposed following the order of the text to be amended.

Therefore, before we take up an amendment in a clause, I will be verifying whether any senators had intended to move an amendment earlier in that clause. If senators do intend to move an earlier amendment, they will be given the chance to do so.

If a senator is opposed to an entire clause, I would remind senators that the proper process in committee is not to move a motion to delete the entire clause but rather to vote against the clause standing as part of the bill. On this matter, I refer you to Beauchesne, citation 698(6), which notes: "An amendment to delete a clause is not in order, as the proper course is to vote against the clause standing part of the bill."

Similarly, Marleau-Monpetit at page 656 states: "An amendment is out of order if it simply attempts to delete a clause, since in that case all that needs to be done is to vote against the adoption of the clause in question."

I will remind senators that some amendments moved may have consequential effects on other parts of the bill. It is important that the committee remain consistent in its decisions, and that they be

mais, compte tenu de la portée de ses responsabilités, sa taille est relativement petite. Nous avons besoin d'une masse critique de ressources policières, qui peuvent être déployées à l'occasion d'événements comme les Jeux olympiques ou les sommets du G8 et du G20. Nous sommes conscients que cette responsabilité incombe au commissaire, mais ce sont nos membres qui sont déployés lors de ces événements. Nous craignons qu'un nombre trop élevé de membres appartenant à la catégorie des membres réguliers passe à la catégorie des membres civils. En fin de compte, ce sont toujours les mêmes membres qui sont affectés à ces grands événements, ce qui a pour effet de les épuiser. Comme je l'ai dit, nous formons une grande organisation, mais, compte tenu de ses responsabilités, elle n'est pas si grande que cela après tout.

Le président : Messieurs, nous vous remercions de nous avoir fait part de vos observations aujourd'hui. Nous vous sommes très reconnaissants du travail que vous réalisez au nom des membres réguliers et civils de la GRC. Merci.

Honorables sénateurs, nous avons entendu de nombreux témoins et sommes maintenant prêts à passer à l'étude article par article du projet de loi. Auparavant, j'aimerais rappeler aux sénateurs un certain nombre de points quant à la marche à suivre. À tout moment, si un sénateur a besoin d'éclaircissements au sujet de la procédure, qu'il n'hésite pas à les demander.

En ce qui a trait au processus, je tiens à rappeler aux sénateurs que lorsque plus d'un amendement est proposé dans un article, « les amendements doivent être proposés suivant l'ordre des lignes du texte à modifier ». Cette procédure est expliquée au commentaire 697(2) du Beauchesne. De même, on indique à la page 653 du Marleau-Montpetit que les amendements doivent être proposés dans un ordre qui suit le texte à modifier.

Par conséquent, avant d'accepter un amendement, je vérifierai si des sénateurs avaient l'intention de proposer un amendement plus tôt dans l'article en question. Si des sénateurs ont l'intention de proposer un amendement qui précède le vôtre, ils auront l'occasion de le faire en premier.

Si un sénateur s'oppose à un article entier, je rappelle aux sénateurs qu'en comité, le processus approprié ne consiste pas à proposer une motion visant à supprimer tout l'article, mais plutôt à voter contre celui-ci. À ce sujet, je renvoie les sénateurs au commentaire 698(6) de Beauchesne, qui énonce ce qui suit : « Il est interdit au président du comité de recevoir un amendement s'il ne vise qu'à supprimer un article, puisqu'il suffit dans ce cas de voter contre l'article en question. »

De même, à la page 656 du Marleau-Montpetit, on peut lire : « Un amendement est irrecevable s'il ne vise qu'à supprimer un article, puisqu'il suffit dans ce cas de voter contre l'adoption de l'article en question. »

J'aimerais rappeler aux sénateurs que certains amendements qui sont proposés peuvent avoir des répercussions considérables sur d'autres parties du projet de loi. Il est important que le comité

consistently applied throughout the bill. I again refer senators to Beauchesne, citation 698(2), which notes:

> An amendment must not be inconsistent with, or contradictory to, the bill as so far agreed to by the committee, nor must it be inconsistent with a decision which the committee has given upon a former amendment.

In the spirit of this statement, it would be very useful to this process if a senator moving an amendment identified to the committee other clauses in the bill where this amendment could have an effect; otherwise, it could be very difficult for members of the committee to remain consistent in their decision making. Staff will endeavour to keep track of these places where subsequent amendments need to be moved and will draw our attention to them. Since no notice is required to move amendments, there could, of course, have been no preliminary analysis of amendments to establish which ones may be consequent to the others and which may be contradictory.

If members have a question about process or the propriety about anything going on, they can raise a point of order. The chair will listen to arguments, decide when there has been sufficient discussion of the matter of order, and make a ruling.

The committee is the ultimate master of its business within the bounds that are set upon it by the Senate, and a ruling can be appealed to the full committee by asking whether the ruling shall be sustained.

As chair, I will do my utmost to ensure that all senators wishing to speak have the opportunity to do so. For this, however, I will depend on your cooperation. I will ask all of you to think of other senators and to keep remarks to the point and as brief as possible.

Finally, I wish to remind honourable senators that if there is ever any uncertainty as to the result of a voice vote or a show of hands, the cleanest route is to request a roll call vote, which provides clear results. Senators are aware that any tied votes negative the motion in question.

I would ask if there any questions on what I have just stated. If not, I believe we can proceed.

Senator Day: I have a couple of preliminary points: I am assuming everyone at the table is a voting member, in the event that a roll call vote is called?

The Chair: Yes, that has been confirmed.

Senator Day: Second, approximately a week ago when we had hearings, I asked a question of Mr. McPhail with respect to proposed section 45.16(10). It is about the wording: "Despite subsection (9), the Commissioner may rescind or amend the

demeure conséquent dans ses décisions et que ces dernières soient appliquées de façon cohérente dans tout le projet de loi. De nouveau, je renvoie les sénateurs à un extrait du Beauchesne, soit le commentaire 698(2), qui se lit comme suit :

> Il est interdit au président du comité de recevoir un amendement s'il va à l'encontre ou s'écarte des dispositions du projet de loi adoptées jusque-là par le comité, ou s'il contredit une décision que le comité a rendue au sujet d'un amendement antérieur.

Dans l'esprit de cet énoncé, il serait très utile si un sénateur qui propose un amendement désigne au comité d'autres articles du projet de loi sur lesquels cet amendement pourrait avoir une incidence. Autrement, il pourrait être très difficile pour notre comité de prendre des décisions cohérentes. Notre personnel s'efforcera de consigner les endroits où des amendements subséquents doivent être proposés et attirera notre attention sur ceux-ci. Puisqu'il n'est pas nécessaire de donner un préavis pour proposer des amendements, il peut évidemment ne pas y avoir eu d'analyse préliminaire des amendements pour déterminer ceux qui vont peut-être à l'encontre ou qui s'écartent des dispositions.

Si des membres ont une question concernant le processus ou le bien-fondé de quoi que ce soit, ils peuvent invoquer le Règlement. La présidence écoutera les arguments, décidera quand nous aurons assez discuté de la question de procédure et rendra une décision.

Le comité est maître de ses travaux dans les limites établies par le Sénat, et il est possible d'interjeter appel d'une décision devant le comité principal en demandant si la décision doit être maintenue.

À titre de président, je ferai de mon mieux pour m'assurer que tous les sénateurs qui souhaitent prendre la parole puissent le faire. Cependant, je vais devoir compter sur votre coopération et je vous demande à tous de penser aux autres sénateurs et de faire des interventions brèves et concises.

Enfin, je tiens à rappeler aux sénateurs que s'ils ont le moindre doute concernant les résultats d'un vote par oui ou non ou d'un vote à mains levées, la façon la plus harmonieuse d'intervenir, c'est de demander un vote par appel nominal, qui aboutira à des résultats clairs. Les sénateurs savent que, en cas d'égalité des voix, la motion sera rejetée.

Si vous avez des questions sur la marche à suivre que je viens de décrire, je vous prierais de les poser maintenant. Si vous n'en avez pas, nous pourrons entreprendre l'étude article par article.

Le sénateur Day : J'aimerais d'abord soulever deux questions. Premièrement, je présume que toutes les personnes présentes ont le droit de voter, en cas de vote par appel nominal?

Le président : Oui, cela a été confirmé.

Le sénateur Day : Deuxièmement, lors des audiences de notre comité tenues il y a environ une semaine, j'ai posé une question à M. McPhail au sujet du paragraphe 45.16(10) du projet de loi. Il s'agit du libellé suivant, dans la version anglaise : « Despite

Commissioner's decision. . . ." Mr. McPhail said: "It is an interesting point, because why would it not say, 'the Commissioner may rescind or amend his or her decision'?"

Have we heard anything back from Mr. McPhail or the government with respect to that point that was raised?

The Chair: To my knowledge, we have not received anything in writing. For your information, we do have representatives with us who are not at the table at the present time. They are Mark Potter, Director General, Policing Policy Directorate, Public Safety Canada; and Superintendent Michael O'Rielly, Director, Legislative Reform Initiative, Royal Canadian Mounted Police. We also have Agnès Lévesque, Counsel, Justice Canada.

I could call them forward if you wish to have a further interpretation.

Senator Day: It is good that you have them here for clarification. We did receive something else in writing from the government that clarified the point, so I did not have to pursue it. If they are instructed as to how to explain this situation, that would be helpful. If they are not, then we will have to go ahead without it.

Senator Manning: Thank you, Mr. Chair. I am not sure, but are you planning to ask these people to come to the table when we need them, back and forth, or will they come and stay?

The Chair: I am at the pleasure of the committee.

Senator Manning: I have something that was raised here today that I am a little concerned about, and I would like to ask somebody a question.

The Chair: I will put it to the committee: Could we have the witnesses come up to be asked your general questions, and then we will ask them to remove themselves when we begin clause by clause? Is that agreed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Mr. Potter, Superintendent O'Rielly and Ms. Lévesque, please come to the table.

Before we start clause by clause, I would ask that if you have questions of the witnesses, take the time now to ask them.

Senator Day: My question is in relation to a question I put to Mr. McPhail when he was in attendance relating to section 45.16(10). In the English, it says the commissioner may rescind or amend the commissioner's decision, and in French it says the commissioner may amend his decision.

I wonder if the English should be the same as the French or if the French should be as the English, and who is the other commissioner?

The Chair: Who would like to respond to the senator?

subsection (9), the Commissioner may rescind or amend the Commissioner's decision [...] » M. McPhail avait répondu ce qui suit : « C'est un point intéressant; pourquoi ne dit-on pas 'the Commissioner may rescind or amend his or her decision'? »

A-t-on obtenu une réponse de M. McPhail ou du gouvernement à cette question?

Le président : À ma connaissance, nous n'avons rien reçu par écrit. À titre d'information, nous pouvons compter aujourd'hui sur la présence de certains représentants. Il s'agit de Mark Potter, directeur général, Politiques en matière de police, Sécurité publique Canada, du surintendant Michael O'Rielly, directeur, Initiative de réforme législative, Gendarmerie royale du Canada, et d'Agnès Lévesque, avocate, Justice Canada.

Je pourrais leur demander de s'avancer si vous souhaitez obtenir de plus amples explications.

Le sénateur Day : C'est bien qu'ils soient ici pour nous donner des éclaircissements. Comme nous avons reçu un autre document du gouvernement qui a permis de tirer cette question au clair, je n'ai pas eu besoin d'y donner suite. S'ils ont reçu des instructions sur la façon d'expliquer cette situation, je crois qu'il serait utile de les entendre. Sinon, nous devrons nous en passer et poursuivre nos travaux.

Le sénateur Manning : Je vous remercie, monsieur le président. Allez-vous demander à ces gens de s'avancer chaque fois que cela sera nécessaire? Ou vont-ils venir à la table et y rester?

Le président : C'est selon le bon plaisir des membres du comité.

Le sénateur Manning : J'ai quelques préoccupations au sujet d'un point qui a été soulevé ici aujourd'hui. J'aimerais donc poser une question à un des représentants.

Le président : Je vais mettre la question aux voix. Devrions-nous faire avancer les témoins pour leur poser des questions d'ordre général, puis leur demander de retourner à leurs places afin que nous puissions commencer l'étude article par article du projet de loi? D'accord?

Des voix : D'accord.

Le président : Monsieur Potter, surintendant O'Rielly et madame Lévesque, veuillez vous approcher.

Avant de passer à l'étude article par article, je prierais les sénateurs qui ont des questions à poser aux témoins de le faire maintenant.

Le sénateur Day : Ma question fait suite à celle que j'ai posée à M. McPhail au sujet du paragraphe 45.16(10). Dans la version anglaise, on dit que « the commissioner may rescind or amend the commissioner's decision », alors que, dans la version française, on dit que « le commissaire peut annuler ou modifier sa décision ».

La version anglaise ne devrait-elle pas être identique à la version française, ou vice-versa? Qui est l'autre commissaire?

Le président : Qui aimerait répondre au sénateur?

Mr. O'Rielly: Mr. Chair, there is only one commissioner in the entire act. There is the commissioner as appointed under section 5, and the wording here in English means the same as in French. It is that the commissioner may rescind or amend the commissioner's decision. It is the same commissioner both times. It is strangely worded. The wording is as it currently exists in the act; it has not changed and the only change is the reference to a section number.

Senator Day: Would the government consider that amendment to make the English the same as the French? The commissioner may amend his decision if he has new evidence.

Mr. O'Rielly: I am not sure I can speak for the government.

Senator Day: I asked this question a week ago and we were waiting for a decision. You have no instruction as to whether you would accept a friendly amendment in that regard?

Mr. O'Rielly: I have no instruction, senator.

Mark Potter, Director General, Policing Policy Directorate, Public Safety Canada: We have no instruction, but I am not sure what your amendment would materially change.

Senator Day: It would legally change the wording in English to be the same as the wording in French.

Mr. Potter: I understand.

Senator Day: If you apply the word material to mean something different from legal, I would like to refer to the legal since we are voting on a bill here.

Mr. Potter: I understand senator, and I think my colleague gave an explanation as to why we do not feel there is a contradiction or —

Senator Day: I heard your colleague say he did not have instructions from the government.

Mr. Potter: We do not have instructions.

Senator Nolin: To what extent is your amendment needed?

Senator Day: It is confusing and misleading in English.

Senator Nolin: In French, it is quite clear.

Senator Day: It is absolutely clear in French, and I prefer —

Senator Nolin: I rely on my English colleagues to tell me, but in French it is squeaky.

[*Translation*]

The French says exactly what it means.

M. O'Rielly : Monsieur le président, dans la loi, il n'est question que d'un seul commissaire. Il s'agit du commissaire nommé en vertu de l'article 5. Les versions anglaise et française ont le même sens, à savoir que le commissaire peut annuler ou modifier la décision du commissaire. Il s'agit du même commissaire dans les deux cas. Le libellé est un peu étrange. Le libellé est le même qui figure actuellement dans la loi. Le seul changement porte sur le renvoi à un article.

Le sénateur Day : Le gouvernement serait-il prêt à accepter l'amendement suivant afin que la version anglaise soit identique à la version française : « The commissioner may amend his decision if he has new evidence »?

M. O'Rielly : Je ne pense pas pouvoir parler au nom du gouvernement.

Le sénateur Day : J'ai posé cette question il y a une semaine, et nous attendons une décision. Vous n'avez pas reçu d'instructions vous demandant d'accepter un amendement amical à cet égard?

M. O'Rielly : Non, sénateur, je n'ai pas reçu d'instructions.

Mark Potter, directeur général, Direction générale des politiques en matière de police, Sécurité publique Canada : Nous n'avons reçu aucune instruction. Toutefois, je ne suis pas sûr que votre amendement entraînerait un changement substantiel.

Le sénateur Day : Il permettrait de changer le libellé dans la version anglaise de la loi afin qu'il soit identique à celui qui se trouve dans la version française.

M. Potter : Je vois.

Le sénateur Day : Si, selon vous, le mot « substantiel » signifie autre chose que « juridique », je vous inviterais à utiliser le mot « juridique », puisque nous allons voter sur un projet de loi aujourd'hui.

M. Potter : Je comprends, sénateur, et je pense que mon collègue a expliqué pourquoi, selon nous, il n'y a pas de contradiction ni de...

Le sénateur Day : Votre collègue a dit qu'il n'avait pas reçu d'instructions du gouvernement.

M. Potter : Non, nous n'avons pas reçu d'instructions.

Le sénateur Nolin : Pourquoi votre amendement est-il nécessaire?

Le sénateur Day : La version anglaise prête à confusion et nous induit en erreur.

Le sénateur Nolin : En français, c'est très clair.

Le sénateur Day : C'est très clair en français, et je préfère...

Le sénateur Nolin : J'aimerais que mes collègues anglophones m'expliquent le problème, car la version française est irréprochable.

[*Français*]

En français, cela dit exactement ce que cela veut dire.

Senator Day: The French says that the commissioner can change his decision.

[*English*]

He can change his decision. In English, it does not say the commissioner can change his decision; it says the commissioner can change the commissioner's decision. That poses the question as to who the second commissioner is.

Senator White: Is there a second commissioner definition in the front? If there is not, there is only one commissioner. It is his decision he is referring to. It does not talk about the Commissioner of Correctional Service of Canada or someone else; he is talking about himself.

Senator Day: Now we are getting into a discussion of clause by clause and we should not have the witnesses here.

The Chair: I believe one of our witnesses, Ms. Lévesque, may have a comment.

Agnès Lévesque, Counsel, Department of Justice Canada: I am not sure, but I wonder if the fact that we used the commissioner twice is to clarify that we are talking about the commissioner's decision and not the committee or conduct authority. I see there are other interveners, so maybe it is of assistance to say it is the commissioner's decision we are talking about and then the French can assist with its pronoun. It is a neutral gender and does not have his or her, not knowing whether the commissioner at the appropriate time would be a man or a woman. That might be another preoccupation where the drafters would have preferred not to change the existing language in the act.

The Chair: You are fine with that?

Senator Day: No.

The Chair: Okay, we can deal with it in clause by clause.

Senator Patterson: If I may raise another subject, the committee heard concerns about the Charter rights of Bill C-42, stripping Mounties of basic Charter rights, to quote from one parliamentary brief and the tone of some witnesses before this committee.

I would like to ask the witnesses if they could respond to comments the committee has heard regarding the constitutionality of certain measures in Bill C-42, specifically self-incrimination and search warrants. Are they constitutional in compliance with the Charter?

Mr. O'Rielly: I will start off with the search warrant. The wording is substantively very similar to that found under existing acts. It is based on wording from the Criminal Code. It requires that an information to obtain be presented to a justice. Only a justice, judge, provincial court justice or justice of the peace may authorize or issue a search warrant. That in itself provides some protection.

Le sénateur Day : Le commissaire peut changer « sa » décision, en français.

[*Traduction*]

Il peut modifier sa décision. En anglais, on ne dit pas que le commissaire peut modifier sa décision; on dit que le commissaire doit modifier la décision du commissaire. On peut donc s'interroger sur l'identité du deuxième commissaire.

Le sénateur White : Est-ce que, au début, on définit l'identité d'un deuxième commissaire? Si ce n'est pas le cas, il n'y a qu'un seul commissaire. C'est à sa propre décision qu'il fait allusion. On ne parle pas du commissaire du Service correctionnel du Canada ou de quelqu'un d'autre; il parle de lui-même.

Le sénateur Day : Comme nous passons maintenant à l'étude article par article, les témoins ne devraient pas se trouver ici.

Le président : Je crois qu'une des témoins, Mme Lévesque, souhaite intervenir.

Agnès Lévesque, avocate, ministère de la Justice Canada : Je pense qu'en anglais, on utilise deux fois le mot « commissioner » pour indiquer clairement qu'il s'agit de la décision du commissaire, et non celle du comité de déontologie. Je vois que d'autres personnes souhaitent intervenir. Il pourrait donc être utile de dire qu'il s'agit de la décision du commissaire et que, dans la version française, l'adjectif possessif est neutre. On ne précise pas « his » ou « her », car on ne sait pas si la personne occupant le poste de commissaire est un homme ou une femme. C'est peut-être pour cela que les rédacteurs ont préféré ne pas changer le libellé actuel de la loi.

Le président : Êtes-vous satisfait de ces explications?

Le sénateur Day : Non.

Le président : D'accord. Nous pourrons y revenir lors de notre étude article par article.

Le sénateur Patterson : J'aimerais soulever une autre question. Le comité a entendu diverses inquiétudes relativement à la possibilité que le projet de loi C-42 porte atteinte aux droits des membres de la GRC garantis par la Charte. Il en était question dans l'un des mémoires parlementaires, et c'est ce qui s'est dégagé de l'intervention de certains témoins devant notre comité.

Je me demande si les témoins pourraient répondre aux commentaires que le comité a entendus quant à la constitutionnalité de certaines mesures contenues dans le projet de loi C-42, plus particulièrement pour ce qui est de l'auto-incrimination et des mandats de perquisition. Ces dispositions sont-elles conformes à la Constitution et à la Charte?

M. O'Rielly : J'aimerais d'abord parler du mandat de perquisition. Le libellé est très semblable à celui qui figure dans des lois existantes. Il est fondé sur les dispositions du Code criminel. Il exige que la dénonciation en vue d'obtenir un mandat soit présentée à un juge. Seul un juge de la cour provincial ou un juge de paix peut autoriser ou délivrer un mandat de perquisition, ce qui, en soit, assure une certaine protection.

It is not contrary to the Charter to have the authorization to seek or obtain a search warrant. Where the Charter test will come in is how that search warrant is applied and under what grounds it was obtained or applied for.

The other piece that was commented on was the *ex parte* aspect of the search warrant.

Senator Patterson: Yes, that was also mentioned. If you can address that, it would be great.

Mr. O'Rielly: The *ex parte* reality of a search warrant is that the intention of a search warrant as opposed to a production order is to enable a police officer or a person named in a warrant to actually obtain access to a building, place or receptacle in order to obtain a thing, document or something that would afford evidence and, in this case, to demonstrate a contravention of the code of conduct.

Ex parte is necessary because if that was to be done in an open court setting or with notice to the person holding the item, you have to ask yourself how long that item will be held if it is evidence against them. That is why all search warrants are *ex parte* in this circumstance.

It is also important to recognize that the search authority here is very limited. It is limited only to being able to identify or obtain a thing to determine if there has been a contravention of the code of conduct. Information and evidence gathered under this search warrant is not readily available for use in a statutory investigation. You could not use this search warrant to go and investigate a Criminal Code allegation or an allegation under the Narcotic Control Act, which it was called in my day.

The idea is that this is a tool that is available. It has all the protections of the Charter that is offered any search. It must be obtained through the granting of the authorization by a justice or a judge. It is not possible for someone to write or sign it themselves. It must be through application by an individual, and then, in turn, the justice or judge will determine under what conditions the search warrant will be executed.

Senator Mitchell: There is a flip side to this. Let us say this is done in a way that is not consistent with a criminal case. Let us say this turns into something that should be a criminal case. Now you have obliterated the use of that evidence because it was done under a warrant that was not consistent with the criminal case. How would that work?

Mr. O'Rielly: In point of fact, that is something we deal with as police officers all the time. If in the execution of a warrant like this, which, like I said, is very specific, only for the code of conduct investigation, if we were to come across evidence — for example, a marijuana grow operation in the basement of a house or evidence lending itself to a Criminal Code charge — the search

Il n'est pas contraire à la Charte d'avoir l'autorisation de demander ou d'obtenir un mandat de perquisition. Toute contestation en vertu de la Charte pourrait découler de la façon dont le mandat de perquisition est exécuté ou des motifs en vertu desquels il a été obtenu ou exécuté.

Il y a également eu des commentaires sur l'aspect *ex parte* du mandat de perquisition.

Le sénateur Patterson : Oui, on a aussi mentionné cet aspect. Nous vous saurions fort gré de nous en parler.

M. O'Rielly : En vertu de l'aspect *ex parte*, un mandat de perquisition, comparativement à une ordonnance de communication, vise à permettre à un agent de police ou à une personne nommée dans le mandat d'avoir accès à un bâtiment, à un lieu ou à un contenant afin d'obtenir un document ou une chose qui, en l'occurrence, constitue une preuve liée à la contravention à l'une des dispositions du code de déontologie.

La demande *ex parte* est nécessaire, car si les procédures judiciaires étaient publiques ou si l'on avisait la personne en possession de l'article en question, il faudrait se demander pendant combien de temps cet article serait conservé s'il était utilisé comme élément de preuve contre la personne visée. C'est pourquoi, dans ces circonstances, tous les mandats de perquisition font l'objet d'une demande *ex parte*.

Il est aussi important de reconnaître qu'en l'occurrence, le pouvoir de perquisition est très limité. Il ne s'applique qu'à la possibilité d'identifier ou d'obtenir une chose afin de déterminer si on a enfreint le code de déontologie. Les renseignements et les preuves recueillis en vertu de ce mandat de perquisition ne peuvent pas être utilisés directement dans le cadre d'une enquête menée en vertu de la loi. On ne pourrait donc pas utiliser ce mandat de perquisition pour faire enquête sur une allégation liée au Code criminel ou à la Loi sur les stupéfiants, comme on l'appelait dans mon temps.

Il s'agit d'un outil assorti de toutes les mesures de protection prévues par la Charte dans tous les cas de perquisition. Il doit être autorisé par un juge. Une personne ne peut pas le rédiger ou le signer elle-même. Elle doit d'abord présenter une demande, puis le juge détermine en vertu de quelles conditions le mandat de perquisition sera exécuté.

Le sénateur Mitchell : Parlons maintenant de l'envers de la médaille. Disons que le processus n'est pas conforme au droit pénal, que l'affaire devrait relever du droit pénal. Or, il n'est plus possible d'utiliser les éléments de preuve puisqu'ils ont été recueillis en vertu d'un mandat qui n'est pas conforme au droit pénal. Que se passerait-il alors?

M. O'Rielly : En fait, les agents de police doivent très souvent composer avec ce genre de situation. Si, dans le cadre de l'exécution d'un mandat comme celui-ci, qui, comme je l'ai dit, ne s'applique qu'à une enquête liée au code de déontologie, nous devions trouver des éléments de preuve — par exemple, une installation de culture de la marijuana dans le sous-sol d'une

would cease, you secure the scene and then you would obtain the proper search warrant. To continue under this, as you indicate, could potentially put further investigation into jeopardy.

The Chair: To clarify for the record, through that process, does the investigating officer who decides a search warrant is warranted not have to go to their superior to get consent before going to a justice of the peace or a judge?

Mr. O'Rielly: Thank you. I did miss that piece.

As noted in previous testimony, this authority exists in other police acts in Canada. What we saw built into this particular piece of proposed legislation is a requirement that before an investigator can even go before a justice to apply, they must first appear before or submit their intention or request to make that application to an officer designated by the commissioner. The intent of that is to ensure that these judicial orders do not lend themselves to be readily misused based on an individual investigator's interests or intentions.

Senator Patterson: The other part of my question was about the statements and self-incrimination, if I may ask that that be addressed — Charter compliance for the requirement of making a statement. You know the section I mean.

Mr. O'Rielly: I apologize. Thank you, senator. I was going to ask for clarification because there are two different pieces here. I can speak to the investigation into contravention of the code of conduct under Part IV, but the authority of the civilian review and complaints commission —

Senator Patterson: No, it was the code of conduct that was raised by the witnesses that I wanted addressed, please.

Mr. O'Rielly: It would appear that I can help, I believe. At least I will attempt to do so.

The use of an ordered or required statement under the code of conduct has been, as noted before, with the RCMP certainly since the act of 1986. As also noted, this is an authority that is used sparingly. The reason for that is that proposed subsection 40(3) speaks directly to the fact that you may be able to order a member to incriminate themselves, but you cannot use that information for anything against the member.

In effect, this is an investigative tool under very exigent circumstances where a response is immediately required for some reason, for example to obtain evidence that might otherwise be lost. Sorry, that is a bad example. More along the lines of determining, for example, if there is a piece of an investigation that is vital to pursuing a Criminal Code offence at that time, for information that may be lost or not otherwise available, an order can absolutely be made and the member can then be compelled.

maison ou des preuves pouvant donner lieu à des accusations en vertu du Code criminel —, il faudrait mettre un terme à la fouille, établir un cordon de sécurité autour des lieux et obtenir le mandat de perquisition approprié, à défaut de quoi, comme vous l'avez indiqué, la suite de l'enquête pourrait être compromise.

Le président : Pour que tout soit bien clair, au cours de ce processus, l'enquêteur qui décide que l'octroi d'un mandat de perquisition est justifié ne doit-il pas obtenir le consentement de son supérieur avant de se présenter devant un juge de la paix ou un juge de la cour provinciale?

M. O'Rielly : Merci. J'ai oublié de mentionner cet aspect.

Comme d'autres témoins l'ont déjà fait remarquer, ce pouvoir est prévu dans d'autres lois sur la police au Canada. Le projet de loi à l'étude aujourd'hui exige qu'avant de présenter une demande à un juge, l'enquêteur doit d'abord faire part de son intention à un agent désigné par le commissaire ou obtenir son autorisation de présenter cette demande. On souhaite ainsi s'assurer que ces ordonnances judiciaires ne font pas l'objet d'une utilisation abusive, compte tenu des intérêts ou des intentions de l'enquêteur.

Le sénateur Patterson : La deuxième partie de ma question portait sur les déclarations et l'auto-incrimination. Je vous prierais de nous parler de la conformité avec la Charte de l'obligation de faire une déclaration. Vous savez de quelles dispositions je parle.

M. O'Rielly : Je m'excuse. Merci, sénateur. J'allais vous demander des éclaircissements, car on parle de deux éléments différents ici. Je peux vous parler de l'enquête sur la contravention au code de déontologie en vertu de la partie IV. Toutefois, le pouvoir consenti à la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes...

Le sénateur Patterson : Non, je souhaitais plutôt que vous nous parliez de la question du code de déontologie qui a été soulevée par les témoins.

M. O'Rielly : Je pense pouvoir vous aider à ce propos. Je vais à tout le moins tenter de le faire.

Comme on l'a déjà signalé, l'obligation de faire des déclarations dans le cadre d'enquêtes sur le code de déontologie existe certainement au sein de la GRC depuis l'adoption de la loi en 1986. Comme on l'a aussi fait remarquer, ce pouvoir est rarement utilisé. Cela tient au fait que le paragraphe 40(3) prévoit clairement qu'on peut ordonner à un membre de s'incriminer, mais il est interdit d'utiliser ces renseignements dans le cadre d'une procédure intentée contre celui-ci.

En effet, il s'agit d'un outil d'enquête utilisé dans des circonstances très exigeantes, lorsqu'il faut obtenir une réponse immédiatement pour une raison ou une autre, par exemple pour recueillir des éléments de preuve qui, autrement, pourraient être perdus. Je suis désolé, c'est un mauvais exemple. Disons que si une partie d'une enquête est essentielle au dépôt d'accusations pour une infraction au Code criminel, il faut absolument exécuter une ordonnance, et le membre peut alors être tenu de répondre à

However, in a criminal setting, the Charter of Rights and Freedoms arguably does not apply to the same extent as to an administrative proceeding; there are a series of cases where that is set out.

That information, no matter what it is, cannot be used against the member unless they purposely lied or committed perjury. That by itself is similar to section 13 of the Charter, which says that even if you compel a statement — there is nothing saying you cannot compel a statement. If you do compel a statement, the protection is that that information cannot be used against the person in this case in a civil, administrative, criminal or other proceeding.

Senator Patterson: Thank you.

Senator Manning: Several times today during testimony we have heard witnesses make comments about the fact that for decisions that rest with the commissioner, once a decision is made, there is no opportunity for them to challenge that decision; that might be a good way to put it. There is no accountability pretty well because there was no avenue to address the decision he was making. Once a decision is made, it is final.

I am just concerned about anybody having that much authority, that the buck would stop completely with that person, he or she, and that according to what we heard today, nowhere along the line would the commissioner be questioned or would there be some level of accountability.

Can someone enlighten us on any framework that is in place, a level of accountability or what type of regime exists? No one has unfettered decision-making power 100 per cent of the time, which can never be questioned. That kind of throws a blind side to me. I am just asking whether there is something there — as I said, a framework or accountability regime — that would address the concerns that were raised here today in relation to the fact that there is no accountability within the higher level regarding decisions that are made.

Mr. O'Rielly: In point of fact, the commissioner has a variety of different authorities. The purpose is to make sure it is crystal clear who has ultimate accountability for the administration of the force.

In the case of the authority to discharge, demote or recommend the demotion of a deputy commissioner for reasons other than for discipline or unsatisfactory performance, it is important to note that those decisions can only be made on cause; cause must be demonstrated.

It is also important to note that the commissioner him or herself is not the person who is going to be making those decisions. A basic foundational piece of this bill is that the commissioner is able to delegate the authority to carry out the administration of the RCMP to the most appropriate level. What

des questions, afin que les renseignements pertinents ne soient pas perdus. Cependant, dans un contexte criminel, on peut dire que la Charte des droits et libertés ne s'applique pas de la même façon que dans une procédure administrative. Il existe toute une série de cas qui établissent ce fait.

Les renseignements recueillis, peu importe leur nature, ne peuvent pas être utilisés contre le membre, à moins que celui-ci ait délibérément menti ou qu'il se soit parjuré. Ces dispositions sont semblables à l'article 13 de la Charte, qui prévoit que, même si l'on force quelqu'un à faire une déclaration — rien n'indique qu'on ne peut pas forcer quelqu'un à faire une déclaration. Si on oblige un membre à faire une déclaration, il est protégé, car les renseignements fournis ne peuvent pas utilisés contre lui dans le cadre d'une procédure ou d'une action pénale, civile ou administrative.

Le sénateur Patterson : Merci.

Le sénateur Manning : Plusieurs fois aujourd'hui, des témoins nous ont dit qu'une fois que le commissaire a pris une décision, il n'est plus possible de la contester. Voilà en gros ce qu'ils nous ont dit. En quelque sorte, il n'y a pas de reddition de comptes, puisque, une fois que le commissaire a pris sa décision, les membres visés n'ont aucun recours. Une fois que la décision est prise, elle est finale.

Ce qui m'inquiète, c'est que, selon les témoignages entendus aujourd'hui, en accordant autant de pouvoir au commissaire — en fin de compte, il est l'unique responsable —, on ne pourrait pas remettre en question ses décisions ni le forcer à rendre des comptes.

Quelqu'un pourrait-il nous dire s'il existe un cadre, un mécanisme de reddition de comptes ou un régime quelconque? Personne ne peut disposer en tout temps d'un pouvoir décisionnel incontestable. Cela me prend un peu par surprise. Je me demande simplement s'il existe un cadre ou un régime de reddition de comptes qui permettrait de répondre aux préoccupations qui ont été soulevées ici aujourd'hui quant au fait que les décisions rendues au niveau supérieur ne font pas l'objet d'une reddition de comptes.

M. O'Rielly : En fait, le commissaire dispose de différents pouvoirs pour qu'il soit très clair que c'est lui l'ultime responsable de l'administration de la Gendarmerie.

Pour ce qui est du pouvoir de licencier ou de rétrograder un membre ou de recommander le licenciement d'un sous-commissaire pour des raisons autres qu'un manquement aux règles disciplinaires ou un rendement insatisfaisant, il est important de noter que ces décisions doivent être motivées; en effet, il est nécessaire d'en exposer les motifs.

Il est aussi important de signaler que ces décisions ne seront pas prises par le commissaire lui-même. Un élément fondamental du projet de loi prévoit que le commissaire est habilité à déléguer au niveau le plus approprié le pouvoir d'exécuter les fonctions liées à l'administration de la GRC. Il se trouve donc des responsables,

is envisioned, then, is that we have people within, for example, the divisional structure who would be delegated the authority to make a decision or determination as to whether a member should be discharged or demoted, or in the case of the deputy commissioner, whether a recommendation for discharge should be made.

If the member is dissatisfied with a decision, they have the ability to grieve that decision. The grievance itself goes first to the External Review Committee, and that committee has the opportunity to review the actual case. In some cases, if they decide it prudent, they may initiate a hearing into the case, after which they produce a report that includes recommendations to the commissioner. The commissioner is then provided with the file to make the final and binding decision on the grievance. The commissioner has not seen the complaint up to this point. They see it now with all the material from the ERC, the External Review Committee, as well as the initial material that went into the decision. The commissioner makes the decision as to whether to uphold that decision. If the commissioner makes the determination to uphold it, then the member has the ability to seek further review by the Federal Court.

A new element we have here as well is that the civilian review and complaints commission is in a position where if a series of decisions is made — there is concern as we have seen, for example, with the sexual harassment concerns from different members. If that is brought up or brought to the public light or raised to the CRCC, then the chair has the ability to order a review into how we conduct our policies and how we apply procedures. That is an extra layer of accountability that did not previously exist, which I would ask Mr. Potter to expand on if necessary.

Senator Manning: Would you like to add something?

Mr. Potter: Yes. That is an important new power coming from a recommendation of Justice O'Connor. The policy review function is quite sweeping and allows the independent review body to look at any matter related to the RCMP Act and its administration by the RCMP. Based on that review, the minister then has certain tools at his disposal to intervene at a strategic level, should that be required, through, for example, a ministerial directive.

Senator Manning: In the beginning, the person who decides to demote or dismiss would be on a level lower than the commissioner. The decision would be made at that level. If that member wanted to grieve, the grievance will be decided eventually by the commissioner?

Mr. O'Rielly: Yes, senator, that is correct.

Senator Dallaire: The parameters for taking that action at the lower level by either Commissioner's Standing Orders or the rule 88 or whatever it was, do they exist and are they articulated in a legal document or reference? In National Defence, you would

par exemple au sein de la structure divisionnaire, à qui seraient délégués les pouvoirs de rendre une décision ou de déterminer si un membre devrait être licencié ou rétrogradé ou, dans le cas d'un sous-commissaire, de recommander son licenciement.

Si le membre n'est pas satisfait de la décision prise à son égard, il peut déposer un grief. Le grief est d'abord transmis au Comité externe d'examen, qui passe en revue les circonstances de l'affaire. Dans certains cas, le comité peut juger prudent de tenir une audience sur l'affaire, après quoi il produit un rapport qui comprend des recommandations à l'intention du commissaire. Le commissaire reçoit alors le dossier afin de pouvoir prendre une décision finale et exécutoire au sujet du grief. Ce n'est qu'à ce moment que le commissaire est saisi de la plainte. Il peut ainsi examiner les documents du Comité externe d'examen, ainsi que les documents en fonction desquels la décision initiale a été prise. Le commissaire décide s'il confirme ou non cette décision. Si le commissaire confirme la décision, le membre visé peut demander à la Cour fédérale de se pencher sur l'affaire.

Le projet de loi prévoit également la création de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes, laquelle pourra, si une série de décisions sont prises — par exemple, des préoccupations ont été soulevées sur les plaintes en matière de harcèlement sexuel déposées par différents membres. Si ces questions sont portées à l'attention du public ou de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes, son président est habilité à ordonner un examen sur la façon dont la GRC met en application ses politiques et ses procédures. Il s'agit donc d'un niveau supplémentaire de reddition de comptes qui n'existait pas auparavant. Je prierais M. Potter de nous en dire plus à ce sujet, si nécessaire.

Le sénateur Manning : Souhaitez-vous ajouter quelque chose?

M. Potter : Oui. Il s'agit d'un nouveau pouvoir important qui découle d'une recommandation du juge O'Connor. La fonction liée à l'examen des politiques a une portée assez large et permet à l'organisme d'examen indépendant d'étudier toute question concernant la Loi sur la GRC et la façon dont la Gendarmerie l'administre. Compte tenu de cet examen, le ministre dispose de certains outils afin d'intervenir à un niveau stratégique, si nécessaire, au moyen d'une directive ministérielle, par exemple.

Le sénateur Manning : Au début du processus, la personne qui décide de rétrograder ou de licencier un membre occuperait un poste inférieur à celui du commissaire. La décision serait prise à ce niveau. Si le membre visé souhaite déposer un grief, est-ce que la décision à ce sujet sera prise au bout du compte par le commissaire?

M. O'Rielly : Oui, sénateur, vous avez raison.

Le sénateur Dallaire : Existe-t-il des paramètres concernant les mesures à prendre au niveau inférieur — que ce soit au moyen des consignes du commissaire ou de la règle 88 — et ceux-ci sont-ils définis dans un document de référence juridique? Au ministère de

have the Queen's Regulations and Orders. Do you have an equivalent within the RCMP to guide the subordinate commanders with regard to the parameters of taking such actions?

Mr. O'Rielly: Yes, senator, that is absolutely the case. We do have a series of subordinate instruments that we can rely on. In addition to the RCMP Act, there are regulations as struck by the Governor-in-Council. Then there are Commissioner's Standing Orders. I cannot remember what the DAOD acronym stands for, but I think those are similar. Then we have policies, guidebooks and of course the training.

Senator Dallaire: It is just to ensure that when push comes to shove, there is the Judge Advocate General Branch and the Queen's Regulations and Orders that we adhere to, which permit subordinate commanders to take these decisions and to do it within the letter of the law of the act. Those are clear and they are laid out. An equivalent instrument exists within the RCMP. Is it the Commissioner's Standing Orders or some other legal document like that?

Mr. O'Rielly: Actually, the Commissioner's Standing Orders are a regulatory instrument.

Senator Dallaire: They are legal.

Mr. O'Rielly: Yes.

Senator Dallaire: We have this paramilitary thing again. You have rules in there that are very close to what National Defence has, a military structure. Then there are other rules that are trying to make like police, and the mixture of the two is creating significant trauma in the application, I believe, for the force as it modernizes to meet the challenges. This bill did not sort that out totally. You either become a police force or you become a military gendarmerie, and you stop being in the middle. That is why we will still see some problems in the future, because of that duality that is not a clean mix now within modern policing, I believe.

Mr. O'Rielly: I will add to that. One of the reasons everything is not laid out step by step in the act is that in 1986, when the existing RCMP Act was established, that is exactly what happened. Each step that had to be taken was laid out in the law. As a result, as the law changed and as best practices in human resources management came about, we were not in a position as an organization to take advantage of those and keep up with the changing times.

The reason that the amendments, as proposed under Bill C-42, appear to be sparse is that what is designed to be built in there is flexibility. As the law changes and as best practices change in the future, there would be the opportunity, for example, to go back and seek changes to regulation or to the Commissioner's Standing Orders. It will still take some time, but the flexibility would be built in.

la Défense nationale, il y a les ordonnances et les règlements royaux. Existe-t-il un équivalent à la GRC afin d'orienter les commandants subalternes en ce qui a trait aux paramètres relatifs à l'adoption de mesures semblables?

M. O'Rielly : Oui, sénateur, c'est tout à fait le cas. Nous disposons d'une série d'instruments destinés aux subalternes. Outre la Loi sur la GRC, il y a les règlements pris par le gouverneur en conseil et les consignes du commissaire. Je ne me rappelle pas ce que signifie l'acronyme DOAD, mais je crois qu'il s'agit de directives du même ordre. Puis, il y a aussi les politiques, les guides et, bien entendu, la formation.

Le sénateur Dallaire : Au bout du compte, nous pouvons nous tourner vers le juge-avocat général et nous devons nous conformer aux ordonnances et règlements royaux, ce qui permet aux commandants subalternes de prendre des décisions tout en respectant la lettre de la loi. Les règles sont clairement énoncées. Il existe un instrument équivalent au sein de la GRC. S'agit-il des consignes du commissaire ou d'un autre document juridique du même genre?

M. O'Rielly : En fait, les consignes du commissaire sont un instrument réglementaire.

Le sénateur Dallaire : Elles sont juridiques.

M. O'Rielly : Oui.

Le sénateur Dallaire : Les préoccupations d'ordre paramilitaire refont surface. La GRC dispose de règles qui sont très semblables à celles du ministère de la Défense nationale, une entité militaire. Puis, il y a d'autres règles qui ressemblent davantage à celles d'un organisme de police. En raison de ce mélange, je pense que la GRC a beaucoup de difficulté à mettre en application ses règles. Elle tente donc de se moderniser afin de surmonter ces difficultés. Le projet de loi à l'étude aujourd'hui ne permet pas de tout démêler. La GRC doit devenir soit un service de police, soit une gendarmerie militaire, mais cesser d'être entre les deux. Cette dualité sera la cause d'autres problèmes à l'avenir, car, selon moi, on n'assiste pas à l'heure actuelle à une harmonisation parfaite avec les principes modernes en matière de police.

M. O'Rielly : Permettez-moi d'ajouter que l'une des raisons pour lesquelles tout n'est pas prévu étape par étape dans la loi, c'est qu'en 1986, lorsque la Loi sur la GRC est entrée en vigueur, c'est exactement ce qui s'est produit. Chacune des mesures qui devaient être prises était énoncée dans la loi. À mesure que la loi a été modifiée et que des pratiques exemplaires en matière de gestion des ressources humaines ont fait leur apparition, en tant qu'organisation, nous n'avons pas pu en tirer profit et nous adapter à l'évolution des choses.

Les modifications que propose le projet de loi C-42 semblent dispersées, car le but visé est la souplesse. Lorsque, à l'avenir, la loi et les pratiques exemplaires changeront, on aura l'occasion, par exemple, d'apporter des changements à la réglementation ou aux consignes du commissaire. Il faudra un certain temps, mais la souplesse finira par s'implanter.

Senator Dallaire: You do not have to go back to legislation to do it, then?

Mr. O'Rielly: Yes, that is the intent, senator.

The Chair: Just to clarify one more aspect in respect to the conduct boards, because I do not think it is on the record, it is important that a member who is being investigated, and possibly disciplined, is given every possible protection there can be, knowing that there must be a process.

Can you clarify for the record: If a member is notified that there is a possibility of discipline and a conduct board is set up, is it not a fact that he or she can challenge one, two or all three of the people on the board and ask to have them replaced if he or she has reason to believe they are not going to get an impartial hearing?

Mr. O'Rielly: Yes, senator, that is exactly right. That is an existing aspect, and it was retained in this proposed legislation as well.

The Chair: I wanted to have that clarified for the record, because that is a solid protection built into the system.

Are there any other questions for the witnesses? Then I will ask the witnesses to be excused from the table, but please stay for the purpose of the clause-by-clause portion of the hearing, just in case we have further questions.

Senator Dallaire: I would like to present a statement at this juncture.

I would think it appropriate that in the future, as we look at legislation — recognizing that there are certain circumstances that put time pressures on us, and that is a fact of our system of governance — in the future we would, with absolutely rare exceptions, not go into clause-by-clause consideration after we have had witnesses on that same day.

Today demonstrated that there was a significant amount of information being passed around from one angle to another that could have warranted more query; however, we had already agreed to the sequence of events. I would like to just to lay it out that maybe as a standing operating procedure of our committee, in the future we do not adopt a procedure that has clause by clause immediately following hearing from witnesses, unless it is so innocuous that it is an obvious one. Could that be entertained, please?

The Chair: For the record, deputy chair, I just want to say that I totally agree with everything you have said. As you know, the schedule was agreed to by all members of the committee. Because of the situation with regard to time, et cetera, we felt we had to deal with the bill today. As a member of the steering committee —

Le sénateur Dallaire : Il n'est donc pas nécessaire de modifier la loi?

M. O'Rielly : Oui, c'est le but visé, sénateur.

Le président : J'aimerais éclaircir un autre aspect concernant les comités de déontologie, car je ne crois pas que cela a été dit jusqu'ici. Il est important que le membre qui fait l'objet d'une enquête et, peut-être, d'une mesure disciplinaire bénéficie de tous les mécanismes de protection possibles, tout en sachant qu'il doit exister un processus.

Je vous prierais de préciser les faits aux fins du compte rendu. Si un membre est informé qu'il risque de faire l'objet d'une mesure disciplinaire et qu'un comité de déontologie est mis sur pied, n'est-il pas vrai qu'il peut contester la présence d'un membre, de deux membres ou des trois membres du comité et demander qu'ils soient remplacés s'il a des motifs de croire qu'il n'aura pas droit à une audience impartiale?

M. O'Rielly : Oui, sénateur, c'est tout à fait vrai. Il s'agit d'un élément qui existe déjà et qui a été retenu dans le projet de loi.

Le président : Je souhaitais obtenir des précisions aux fins du compte rendu, car il s'agit d'une protection solide intégrée au système.

Souhaitez-vous poser d'autres questions aux témoins? Dans ce cas, je prierais les témoins de quitter la table, mais de rester dans la salle pendant l'étude article par article du projet de loi, au cas où nous aurions d'autres questions.

Le sénateur Dallaire : À ce moment-ci, j'aimerais faire une déclaration.

Malgré les circonstances qui peuvent exercer sur nous des pressions inhérentes à notre système de gouvernance, je pense qu'à l'avenir, il conviendrait que, lorsque nous nous pencherons sur des projets de loi, nous n'en commencions pas l'étude article par article tout de suite après avoir entendu des témoins, le même jour.

Nous avons pu constater aujourd'hui qu'une somme importante d'information nous a été transmise, de la part de personnes envisageant la question sous divers angles, et qu'il y aurait lieu de l'approfondir davantage. Comme nous nous sommes déjà entendus pour procéder selon l'horaire actuel, dans le cas présent, je veux simplement dire que, pour les prochaines fois, notre comité devrait adopter comme ligne de conduite de ne pas entreprendre l'étude article par article d'un projet de loi immédiatement après avoir entendu les témoins, sauf s'il s'agit d'un projet de loi ne prêtant pas à ce genre de conséquences, sur lequel tout le monde s'entend. Pourrions-nous envisager de suivre cette règle, je vous prie?

Le président : Je tiens à dire que je suis totalement d'accord avec vous, monsieur le vice-président. Comme vous le savez, nous suivons l'horaire sur lequel les membres du comité se sont mis d'accord. Compte tenu des contraintes de temps, et ainsi de suite, nous nous sommes dit que nous devions passer aujourd'hui à

of which you also are a member — I will definitely take that into consideration. It will not be utilized unless it is absolutely essential that it be utilized.

Senator Dallaire: That is most appreciated.

Senator Day: Mr. Chair, I had raised that issue at the last meeting. I appreciate very much your comment, and I will look forward to living by that consideration in the future.

The Chair: Thank you, Senator Day.

I would like to proceed to clause by clause. Is it agreed that the committee proceed to clause-by-clause consideration of Bill C-42, An Act to amend the Royal Canadian Mounted Police Act and to make related and consequential amendments to other Acts?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Agreed.

Shall the title stand postponed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Agreed.

Shall the preamble stand postponed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Agreed.

Shall clause 1, which contains the short title, stand postponed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Agreed.

Shall clause 2 to 21 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Shall clause 22 carry?

Senator Mitchell: I have an amendment to clause 22.

I draw the attention of members of the committee to the first of my three amendments on three separate pages. This one is to clause 22, page 17.

I move that Bill C-42 be amended in clause 22, on page 17:

(*a*) by replacing line 7 with the following:

"22. (1) Subsections 32(1) and (2) of the Act are"; and

(*b*) by adding the following after line 12:

"(2) If a grievance has been referred to the Committee under section 33, the Commissioner shall act in accordance with any findings or recommendations set

l'étude article par article. En tant que membre du comité de direction, dont vous faites également partie, je prendrai certainement votre idée en considération. La manière de faire que nous avons retenue aujourd'hui ne sera utilisée de nouveau que si c'est absolument nécessaire.

Le sénateur Dallaire : Je vous remercie beaucoup.

Le sénateur Day : Monsieur le président, j'ai soulevé cette question à la dernière réunion. Je vous remercie beaucoup pour votre réponse et j'espère que nous adhérerons à cette règle à l'avenir.

Le président : Merci, monsieur sénateur Day.

Nous passons maintenant à l'étude article par article. Sommes-nous d'accord pour procéder à l'étude article par article du projet de loi C-42, Loi modifiant la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et apportant des modifications connexes et corrélatives à d'autres lois?

Des voix : Oui.

Le président : D'accord.

L'étude du titre est-elle reportée?

Des voix : D'accord.

Le président : D'accord.

L'étude du préambule est-elle reportée?

Des voix : D'accord.

Le président : D'accord.

L'étude de l'article 1, qui contient le titre abrégé, est-elle reportée?

Des voix : D'accord.

Le président : D'accord.

Les articles 2 à 21 sont-ils adoptés?

Des voix : D'accord.

Le président : L'article 22 est-il adopté?

Le sénateur Mitchell : J'ai un amendement à apporter à l'article 22.

J'attire l'attention des membres du comité sur le premier de mes trois amendements, qui se trouvent sur trois pages distinctes. Il vise l'article 22, à la page 17.

Je propose que le projet de loi C-42 soit modifié, à l'article 22, à la page 17 :

a) par substitution, à la ligne 4, de ce qui suit :

« 22. (1) Les paragraphes 32(1) et (2) de la même »;

b) par adjonction, après la ligne 8, de ce qui suit :

« (2) Lorsque le grief fait l'objet d'un renvoi devant le Comité en application de l'article 33, le commissaire est lié par les conclusions ou les recommandations contenues

out in the report of the Committee or the Committee Chairman in respect of the grievance, including any recommendation as to the disposition of the grievance."

May I explain? The first amendment adds 31(2) to 31(1) because I propose to add another subsection. The subsection that I propose means that instead of a grievance going to the committee, which under the bill as it stands the commissioner could accept or reject, the commissioner will not have the option of rejecting the committee's recommendations. That gives greater strength to the intent of the bill, which is, in part, to give greater civilian oversight. Without this, the power of the CRCC is diminished significantly and the power rests with the commissioner, which leaves little recourse to someone who has gone through the process and feels they have not been treated fairly within that process.

Senator White: If I may, they still have an opportunity following the decision of the commissioner to go to judicial review.

Senator Mitchell: Yes, and that has been considered by witnesses in their testimony. However, the problem is that it is very expensive and there is limited opportunity to do that. It is cumbersome and not consistent with what occurs in other major police forces across the country, which emphasize civilian independent oversight outside the command structure of the police force. It can be seen to be biased internally.

Senator White: In the province of Ontario, the decision of the police services board, which operates in some ways like the chief or the commissioner in this case, would go to exactly the same place: a provincial judicial review. The only difference is that under the bill, the commissioner makes a decision that typically we would see from the chair of a board in Ontario; but it would end up in the exact same place — judicial review.

Senator Mitchell: You have a distinct separate step in that case because the board is independent, and a decision could be appealed to the court. The way this bill is structured, you have one extra step as it comes back to the commissioner, who has delegated authority to fire, to review and, if that is appealed, to review the appeal.

Senator White: The External Review Committee provides evidence that a police service would never receive. The chief and the board would hope to receive that amount of information. I would suggest the decision made at that level would be greater, not lesser, because the commissioner has the external review.

Senator Mitchell: I wish you had been able to sit through some of the testimony today.

Senator White: I guess watching it on television was not as good.

dans le rapport du Comité ou de son président, notamment toute recommandation quant à l'issue du grief. »

Puis-je vous expliquer? Le premier amendement vise à ajouter le paragraphe 31(2), qui prévoit que, si un grief a été renvoyé au comité, le commissaire sera tenu d'en appliquer les recommandations, plutôt que d'avoir la latitude de les accepter ou de les rejeter, comme la loi l'indique actuellement. C'est un amendement qui concrétiserait davantage l'esprit du projet de loi, c'est-à-dire renforcer la surveillance civile. Sans cela, le pouvoir de la CCETP sera considérablement moindre, et le commissaire sera libre de décider comme il l'entend, ce qui laissera peu de recours à une personne qui estime avoir été traitée injustement.

Le sénateur White : Si je peux me permettre, je voudrais préciser que la personne a toujours la possibilité de demander un contrôle judiciaire après la décision du commissaire.

Le sénateur Mitchell : Oui, et les témoins en ont tenu compte dans leurs témoignages. Toutefois, une telle démarche coûte très cher et les possibilités de l'entreprendre sont limitées. C'est une démarche lourde et contraire à ce que font les autres services de police d'importance du pays, qui mettent l'accent sur une surveillance indépendante, n'ayant aucun lien avec la structure de commandement policière, de manière à se soustraire à la partialité éventuelle des gens de l'intérieur.

Le sénateur White : En Ontario, la commission des services policiers joue à peu près le rôle du chef ou du commissaire dans le cas de la GRC. La décision de la commission peut faire l'objet d'un contrôle judiciaire provincial, ce qui est semblable. La seule différence est que, dans ce projet de loi, le commissaire prend la décision qui, en Ontario, incombe à la commission, mais en fin de compte, l'étape ultime est exactement la même, c'est-à-dire un contrôle judiciaire.

Le sénateur Mitchell : Il existe dans cet autre cas une étape séparée, puisque la commission est indépendante et que sa décision peut être portée en appel devant un tribunal. Or, le projet de loi prévoit que c'est au commissaire que revient la décision ultime. Il a le pouvoir de congédier la personne, de procéder à un examen du grief et, s'il y a appel, il peut le valider ou l'invalider.

Le sénateur White : Le Comité externe d'examen peut recueillir de l'information qu'un service de police ne recevrait jamais. Le chef et la commission aimeraient avoir autant d'information. Je suis d'avis que la décision prise à ce niveau est d'une plus grande valeur, parce que le commissaire peut compter sur le travail du comité.

Le sénateur Mitchell : J'aurais aimé que vous soyez présent lors des témoignages d'aujourd'hui.

Le sénateur White : J'imagine que les regarder à la télévision n'était pas aussi valable.

Senator Mitchell: I stand behind this and appreciate the senator's comments, as misguided as they are.

Senator Patterson: The issue is the ultimate accountability of the commissioner. One purpose of the bill is to make the buck clearly stop with the commissioner; and this proposed amendment would seem to go against that. It is just a comment. Thank you.

Senator Dallaire: I am used to the Chief of the Defence Staff having the last word, but I still believe that a civilian oversight requirement exists, and this amendment would make it easier. There may be value in the regulations that will come out of this in that the CRCC will have a much more deliberate insight into these decisions. If the commissioner does not agree, he must put his disagreement in writing, which goes to the CRCC, which potentially could go to the minister; but it seemed they were reluctant to do that exercise, which they should not be. That civilian oversight should be quite prepared to go to the minister any day of the week, and I hope the regulations might reflect that.

Senator Manning: If a grievance is brought forward to the commissioner, it is not just a yes or a no. He has to file a report and explain his decision, whether agreeing with the committee or disagreeing. I would think that we might be binding the commissioner with this proposed amendment; and we do not want to do that.

Senator Dallaire: As long as the other body monitors this and keeps an eye on how he is doing. That civilian oversight body responds to the minister. The commissioner is the person at risk of being undermined, but not by the proposed amendment, which would have made it clear for him.

Senator Manning: His accountability is the RCMP structure.

The Chair: We will take a few minutes to see what happens, Senator Mitchell. It has been moved by Senator Mitchell that Bill C-42 be amended in clause 22, on page 17:

(*a*) by replacing line 7 with the following:

"22. (1) Subsections 32(1) and (2) of the Act are"; and

(*b*) by adding the following after line 12:

"(2) If a grievance has been referred to the Committee under section 33, the Commissioner shall act in accordance with any findings or recommendations set out in the report of the Committee or the Committee Chairman in respect of the grievance, including any recommendation as to the disposition of the grievance."

Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion?

Some Hon. Senators: Yes.

Some Hon. Senators: No.

The Chair: The nays have it. I declare the motion defeated.

Le sénateur Mitchell : Le sénateur peut tout à fait suivre les témoignages à la télévision, et je le remercie pour ses observations, même si je pense qu'il est dans l'erreur.

Le sénateur Patterson : L'enjeu consiste à déterminer si le commissaire détiendra la responsabilité ultime. Le projet de loi a pour but de faire en sorte que la décision du commissaire soit sans appel, et l'amendement proposé semble prévoir le contraire. Ce n'est qu'une observation de ma part. Merci.

Le sénateur Dallaire : Je suis habitué à la règle voulant que le chef d'état-major de la Défense ait le dernier mot, mais je crois qu'une surveillance civile est nécessaire, et cet amendement la faciliterait. La réglementation qui en découlerait pourrait être utile, car la CCETP aurait davantage de pouvoir dans ces décisions. Si le commissaire n'est pas d'accord, il doit l'exprimer par écrit, et le CCETP peut s'adresser au ministre, même si on semblait réticent à faire ce genre de choses. D'ailleurs, on ne devrait pas l'être. L'organisme de surveillance civile ne devrait pas hésiter à consulter le ministre, et j'espère que la réglementation sera rédigée en conséquence.

Le sénateur Manning : Si un grief est soumis au commissaire, la réponse ne peut pas être simplement oui ou non. Le commissaire doit rédiger un rapport pour justifier sa décision, qu'il soit d'accord ou non avec le comité. Je pense qu'avec cet amendement, le commissaire risque d'avoir les mains liées, ce qui n'est pas souhaitable.

Le sénateur Dallaire : Pourvu que l'organe externe puisse exercer un contrôle et garde un œil sur le travail du commissaire. Cet organisme de surveillance civil relève du ministre. Il pourrait y avoir un risque que le commissaire voie son autorité ébranlée, mais pas avec l'amendement proposé, qui préciserait ses obligations.

Le sénateur Manning : Il est responsable de ce qui se passe dans la structure de la GRC.

Le président : Prenons quelques minutes pour voir ce qu'en pensent nos collègues, sénateur Mitchell. Il est proposé par le sénateur Mitchell que le projet de loi C-42 soit modifié, à l'article 22, à la page 17 :

a) par substitution, à la ligne 4, de ce qui suit :

« 22. (1) Les paragraphes 32(1) et (2) de la même »;

b) par adjonction, après la ligne 8, de ce qui suit :

« (2) Lorsque le grief fait l'objet d'un renvoi devant le Comité en application de l'article 33, le commissaire est lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans le rapport du Comité ou de son président, notamment toute recommandation quant à l'issue du grief. »

Vous plaît-il, messieurs les sénateurs, d'adopter cette motion?

Des voix : Oui.

Des voix : Non.

Le président : Les non l'emportent. La motion est rejetée.

The Chair: Shall clause 22 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Shall clause 23 to 28 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Shall clause 29 carry?

Senator Mitchell: I have an amendment. I move that Bill C-42 be amended in clause 29,

(*a*) on page 20, by preplacing line 41 with the following:

"action or proceeding, provided that at all appropriate stages throughout the investigation the conduct authority shall give the member reasonable opportunity to be present and to make representations to the conduct authority in person, in writing or through legal counsel or any other representative.

(2.1) Subject to subsection (2.2), the member shall comply with any requirement to answer a question as provided in subsection (2) within one week after being asked to do so.

(2.2) If satisfied that special circumstances exist, the conduct authority may extend the period referred to in subsection (2.1)";

(*b*) on page 21, by deleting lines 37 to 40;

(*c*) on page 22, by deleting lines 1 to 3; and

(*d*) on pages 22 and 23, by renumbering subsections 40.2(5) to (10) as subsections 40.2(4) to (9) and any cross-references thereto accordingly.

Subclause (*a*) refers to the issue of self-incrimination. First, the member subject to the proceeding would have the right to call counsel and could not be forced to make a statement without exercising that right or waiving that right. Second, the member would have one week within which to do that. It is about that length of time in B.C. It is five days — give them the weekend — except when the conduct authority would determine that one week was not enough in his or her judgment and then it would be extended further. This really addresses procedural fairness, specifically. It would ensure that while this RCMP person would not be getting exactly the same level of rights protection as a Canadian citizen at large would, he or she would have greater protection than is provided for in this bill. I will ask the question: Why is it that they should not be given that kind of protection?

Subclauses (*b*) and (*c*) refer to what I call tele-warranting; they are the same clause that is being deleted on two pages, so we have (*b*) and (*c*) for one page and the second page.

Le président : L'article 22 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Les articles 23 à 28 sont-ils adoptés?

Des voix : Oui.

Le président : L'article 29 est-il adopté?

Le sénateur Mitchell : J'ai un amendement. Je propose que le projet de loi soit modifié, à l'article 29 :

a) à la page 20, par substitution, à la ligne 35 de ce qui suit :

« pénale, civile ou administrative dans la mesure où, à toutes les étapes appropriées de l'enquête, l'autorité disciplinaire donne au membre une chance raisonnable d'être présent et de formuler des observations en personne, par écrit ou par l'intermédiaire d'un avocat ou de tout autre représentant.

(2.1) Sous réserve du paragraphe (2.2), le membre est tenu de répondre aux questions visées au paragraphe (2) dans un délai d'une semaine après qu'on l'ait exigé.

(2.2) Si elle estime que des circonstances particulières le justifient, l'autorité disciplinaire peut prolonger le délai prévu au paragraphe (2.1). »;

b) à la page 21, par suppression des lignes 41 à 45;

c) à la page 22, par suppression des lignes 1 à 3;

d) aux pages 22 et 23, par le changement de la désignation numérique des paragraphes 40.2(5) à (10) à celle de paragraphes 40.2(4) à (9) et par le changement de tous les renvois qui en découlent.

Le paragraphe *a*) concerne l'auto-incrimination. Premièrement, le membre faisant l'objet d'une enquête aurait le droit d'obtenir les services d'un avocat et ne serait pas obligé de répondre aux questions sans avoir pu exercer ce droit ou sans y avoir renoncé. Deuxièmement, le membre disposerait d'une semaine pour décider s'il fait appel à un avocat ou non. C'est à peu près le même délai en Colombie-Britannique, c'est-à-dire cinq jours plus la fin de semaine, sauf si l'autorité gérant la conduite de l'enquête décide qu'à son avis, une semaine ne suffit pas et que le délai doit être prolongé. Cet amendement porte donc précisément sur l'équité de la procédure. Il aurait pour résultat de garantir au membre de la GRC non pas le même degré de protection qu'à un citoyen ordinaire canadien, mais tout de même une protection accrue par rapport à ce qui est prévu dans le projet de loi actuellement. Je pose la question : pourquoi ne devrait-on pas accorder ce genre de protection aux membres de la GRC?

Les paragraphes *b*) et *c*) concernent les télémandats. Puisque le paragraphe du projet de loi s'étend sur deux pages, le paragraphe *b*) en supprime la partie qui se trouve sur la première page et le paragraphe *c*) supprime la suite, sur la seconde page.

What it does is deletes the clause that allows for a warrant to search some property that belongs to an RCMP member, to delete the provision in the bill that that warrant could be done over the phone or perhaps, as it says, with some other telecommunication mechanism like an email. In the absence of that clause, that is, once it is deleted, you revert to the clause before it, which says you have to get a proper warrant like you would for any other search of any other Canadian — again, procedural fairness is addressed with that.

It strikes me that it is not inordinately cumbersome, and again, why would RCMP members who are subject to allegations not have the rights of every other Canadian in a situation like this? No matter what is said about the limits, the fact is that it could destroy their career or end up in a proceeding that has quite dramatic effects on their life and career.

Finally, (*d*) simply renumbers everything after the committee accepts my amendments.

Senator White: I am trying to figure out why there is a concern about this. This is not new, the ordering of statements. In fact, a case involving the RCMP commissioner went to the Federal Court of Appeal, arguing the same thing you are arguing here. This is not a criminal court; in fact, most would argue this is a labour issue, but it has to do with a discipline matter. In that case, the Federal Court actually did not give them the same level of protection that they would give the general public in self-incrimination or in gathering information and fact-finding, which is really why the ordered statements are needed. It is about fact-finding and the exigency sometimes that comes with the speed with which you must gather those facts.

I have to say I am challenged by why this is a concern. Most police agencies in Canada have the ability to order statements from police officers even at some points in self-incrimination because it is not a criminal proceeding.

Senator Mitchell: These have real civilian oversight and have unions as well, but that is not an argument for working there.

Senator White: That was an amendment and a great discussion.

Senator Mitchell: The most have argument, we can be choosy with that, I guess.

The fact is that regardless of what is said about this not being incriminating in a criminal case, it certainly could be incriminating in a civil case, for example, and certainly can be incriminating in an administrative case. If your career is on the line, then it is of tremendous consequence.

Le paragraphe à supprimer permettrait d'utiliser le téléphone ou peut-être un autre moyen de télécommunication, comme le courriel, pour communiquer au membre de la GRC un mandat autorisant la perquisition d'une propriété qui lui appartient. Une fois ce paragraphe supprimé, la disposition actuelle de la loi serait rétablie, ce qui signifie que le mandat devrait être présenté au principal intéressé comme cela se ferait pour n'importe quel autre Canadien visé par une perquisition. Encore une fois, c'est une question d'équité de la procédure.

La règle habituelle n'est pas si difficile que cela à appliquer. Et, de toute façon, pourquoi les membres de la GRC faisant l'objet d'allégations n'auraient-ils pas les mêmes droits que n'importe quel autre Canadien dans une situation semblable? Quoi qu'on puisse dire à propos des limites qui seraient fixées, il reste que la carrière du membre visé pourrait être anéantie, ou il pourrait faire l'objet d'une procédure ayant des conséquences dramatiques sur sa vie et sa carrière.

Enfin, le paragraphe *d*) de l'amendement sert tout simplement à refaire en conséquence la numérotation des paragraphes subséquents du projet de loi.

Le sénateur White : J'essaie de comprendre pourquoi cette disposition pose problème. L'obligation de répondre n'est pas nouvelle. D'ailleurs, la Cour d'appel fédérale s'est déjà prononcée dans une affaire mettant en cause le commissaire de la GRC, où l'on faisait valoir le même argument que vous. Ce n'est pas une procédure pénale. La plupart des gens diraient même que ce genre d'affaires relève du domaine des relations de travail. Donc, la Cour fédérale a jugé qu'il n'y avait pas lieu d'accorder au membre visé la même protection qu'au public en général, contre l'auto-incrimination ou les perquisitions, et c'est pourquoi du reste l'obligation de répondre aux questions est acceptable. Il faut être capable de déterminer les faits, et on est obligé parfois de le faire rapidement.

J'avoue avoir peine à comprendre pourquoi cette disposition pose problème. La plupart des services de police canadiens sont en mesure d'obliger leurs agents à répondre aux questions même s'il y a auto-incrimination, car il ne s'agit pas d'une procédure pénale.

Le sénateur Mitchell : Les autres services de police font l'objet d'une réelle surveillance de la part d'un organisme civil. De plus, leurs agents sont syndiqués, ce qui n'est toutefois pas en soi un argument pour travailler dans ces services.

Le sénateur White : C'est un amendement qui a suscité une excellente discussion.

Le sénateur Mitchell : La plupart pensent que c'est un argument, alors ce peut être un facteur important, j'imagine.

Mais, peu importe qu'on dise qu'il ne s'agit pas d'une procédure pénale, en étant obligé de répondre, le membre risque de se nuire dans le cas d'une procédure civile, par exemple, et certainement dans le cas d'une procédure administrative. Mettre en péril la carrière d'une personne revient à lui faire subir des conséquences énormes.

I do not see on the other hand why the urgency of investigation or finding facts or searches in this case would be any greater than the urgency of an investigation or allegation against a Canadian at large, a Canadian citizen outside the RCMP.

No matter how police people are treated across the country by their legislation, I think fundamental fairness would dictate that we should not treat RCMP citizens of Canada differently from non-RCMP citizens of Canada in something this important to procedural fairness.

Senator Patterson: I would like to congratulate Senator Mitchell on the work he has put into this. It is an issue that has been raised before the committee. I would say to him that having asked questions about this, I am satisfied that this is a very narrow focus. It is on conduct. These are the rules that RCMP members know about when they join the force.

It would be sparingly used in urgent circumstances, and there is, I believe, a real concern about potential loss of evidence from the time delay that Senator Mitchell is suggesting.

With all respect, I am not persuaded.

Senator Dallaire: Here we go again into this exercise of, I believe, what the organization is.

What is in the bill now is what is used in the military, but it is used because of an operational requirement. It is not used because of a garrison need, run-of-the-mill. However, over the years it has been abused in garrison and we have been into people's houses. We send our police in to do investigations, but it has always been a very nasty point when used in garrison. When used in the operations field there is no doubt — people stealing from each other could put lives at risk — but in the context of a garrison structure and a police structure that is in the city, I mean, it is established; I think this goes beyond an absolute requirement.

If I was evaluating it, is it essential, is it necessary, or is it nice to have, it might be necessary but it is certainly not essential. I think these amendments would be perceived very positively by the members. From my own personal experience, it is a contentious point even from the world I am coming from.

Senator Nolin: The example you used is of a criminal nature, even in the military.

Here it is not even that. I, too, would have liked to see the court decide that it should be, but they decided otherwise. That is why we are not talking criminal. The Charter is talking about a criminal investigation. Here we are not talking about that. That is why I tend to accept the argument of Senator White. The fact that

Je ne vois pas pourquoi, dans un cas pareil, il serait plus urgent d'enquêter, de recueillir de l'information ou d'effectuer une perquisition que dans le cas d'une enquête ou d'allégations visant un citoyen canadien ordinaire, qui n'est pas membre de la GRC.

Peu importe comment les policiers sont traités dans les autres services de police du pays, selon la loi en vigueur dans une province ou une autre, je pense que le respect de l'équité la plus élémentaire nous impose de ne pas traiter les membres de la GRC différemment des autres citoyens canadiens lorsqu'ils sont visés par une procédure.

Le sénateur Patterson : Je voudrais féliciter le sénateur Mitchell pour son travail dans ce dossier. C'est un sujet qui a été soulevé devant le comité. Je répondrais au sénateur que j'ai posé des questions avant lui sur ce sujet et que, selon moi, une telle enquête a une portée très étroite. Elle concerne la conduite du membre visé, et lorsqu'on entre dans la GRC, on est informé de ces règles.

On ne procéderait ainsi que rarement, dans les cas où il y a urgence. Il peut parfois exister un risque réel que des preuves disparaissent si l'on attend trop, ce qui pourrait être le cas dans le cas où nous adopterions l'amendement défendu par le sénateur Mitchell.

En tout respect, je dois dire que ses arguments ne me convainquent pas.

Le sénateur Dallaire : Il me semble que la discussion actuelle concerne en fait la nature de la GRC.

Le projet de loi prévoit les mêmes règles que dans les forces armées, où elles sont appliquées à cause des besoins liés aux opérations. Il n'est pas nécessaire d'appliquer de telles règles dans les garnisons, pour les enquêtes habituelles. Mais, au fil du temps, on s'est mis à abuser de ces règles dans les garnisons, pour entrer chez les gens. Notre police peut faire enquête, mais, si elle emploie les mêmes méthodes dans les garnisons, son comportement devient très dangereux. Si des militaires commettent des vols dans un théâtre d'opérations, ils risquent de mettre en danger la vie des autres, alors il ne fait aucun doute que l'application de telles règles est justifiée. Mais, dans une garnison ou dans un service de police qui œuvre en pleine ville, il est évident que ces règles ne sont pas nécessaires.

Si je devais évaluer ces dispositions sur une échelle allant d'essentielles à souhaitables, je dirais qu'elles peuvent être nécessaires, mais certainement pas essentielles. Je crois que cet amendement serait perçu très favorablement par les membres. Ma propre expérience personnelle m'a permis de constater que c'est un point litigieux même dans l'univers dont je viens.

Le sénateur Nolin : L'exemple que vous venez de donner est un cas d'acte criminel, même dans le monde militaire.

Mais les enquêtes dont il est question dans ce projet de loi ne sont pas considérées comme des enquêtes criminelles. J'aurais aimé, moi aussi, que les juges en décident autrement. Mais ce n'est pas le cas. Or, les dispositions de la Charte concernent les enquêtes criminelles, ce dont il n'est pas question ici. Voilà

there is no union, I totally agree, it will change. The day the *rapport de force* will be different, many things will change, but it is not for us to decide. The court will decide and we will see then.

Senator Dallaire: The problem is that even where I come from the practice can be abused for a variety of reasons under the command structure.

Commanding officers have an incredible amount of power that is used in garrison and sometimes quite erroneously on occasion abused, and the individual has no recourse. That is the process, just like our summary trial system and so on. Although there has been a number of amendments and modernization, that has remained; it has been restricted but it still remains, and I do not see why it should be part of the police structure, to have to use an instrument that I think is over-the-top coercive and to which the individual has no recourse or comeback to protect himself or herself.

I think this amendment makes a hell of a lot of sense.

The Chair: Senator?

Senator Nolin: It is not a Charter right. It is definitely not, and that is why I understand the court decided.

Senator White: It is administrative.

Senator Nolin: I can understand the argument.

Senator Dallaire: Administrative rights are exactly what is creating more redress of grievances and problems than Carter has liver pills. That is because there is so much power in the hands of the chain of command. That is why I think this would be helpful in reducing some of those frictions that are out there.

Senator White: I am not convinced bringing more lawyers into the room would make it clearer. I think the opportunity for the commissioner to be accountable, responsible and to make these decisions is important. This is not a criminal court. I think this is about management and leadership, and we should let the commissioner do both.

The Chair: It has been moved by Senator Mitchell that Bill C-42 be amended in clause 29. The amendment has been read. Shall I dispense?

Hon. Senators: Dispense.

The Chair: Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion in amendment?

Some Hon. Senators: Yes.

Some Hon. Senators: No.

Senator Dallaire: I would like to have a recorded vote.

The Chair: We will proceed with a recorded vote.

pourquoi j'aurais tendance à accepter l'argument du sénateur White. Qu'il n'y ait pas de syndicat change la donne, j'en suis totalement conscient. Le jour où le rapport de force sera différent, de nombreuses choses changeront, mais il ne nous revient pas d'en décider. La justice se prononcera, et nous verrons par la suite.

Le sénateur Dallaire : Le problème est que, même dans l'univers d'où je viens, on peut abuser de cette pratique pour diverses raisons, à l'intérieur de la structure de commandement.

Les commandants ont un pouvoir énorme qu'ils utilisent dans les garnisons, parfois de manière erronée et abusive. La personne visée n'a aucun recours. Les règles sont ainsi faites, comme dans notre système de procès sommaire, par exemple. Bien que les dispositions aient été modifiées et modernisées, ce qui en restreint l'application, elles existent toujours et laissent encore place à des abus. Alors, je ne vois pas pourquoi on aurait besoin, dans une structure policière, d'un instrument pareil, qui serait beaucoup trop coercitif et qui laisserait la personne sans recours pour se protéger.

Je crois que cet amendement est tout à fait opportun.

Le président : Sénateur?

Le sénateur Nolin : La Charte ne garantit aucun droit en pareil cas. C'est certain, et je comprends parfaitement la décision du tribunal.

Le sénateur White : C'est une procédure administrative.

Le sénateur Nolin : Je comprends qu'on puisse le voir ainsi.

Le sénateur Dallaire : La question des droits en cas de procédure administrative est la cause d'innombrables griefs et problèmes, car la chaîne de commandement détient beaucoup trop de pouvoir. C'est pourquoi, selon moi, cet amendement serait utile pour réduire les frictions qui existent présentement.

Le sénateur White : Je ne suis pas convaincu que faire intervenir des avocats serait de nature à éclaircir les choses. Je crois qu'il est important de permettre au commissaire d'exercer ses responsabilités et de prendre ce genre de décisions. Il ne s'agit pas d'une procédure pénale. Il me semble que ce sont des enquêtes qui relèvent de la gestion et des attributs de la direction. Nous devrions laisser le commissaire s'en occuper.

Le président : Il est proposé par le sénateur Mitchell que le projet de loi C-42 soit modifié, à l'article 29. L'amendement ayant déjà été lu, puis-je me dispenser de le lire de nouveau?

Des voix : Oui.

Le président : Vous plaît-il, messieurs les sénateurs, d'adopter cette motion?

Des voix : Oui.

Des voix : Non.

Le sénateur Dallaire : Je demande la tenue d'un vote par appel nominal.

Le président : Nous tiendrons le vote par appel nominal.

Josée Thérien, Clerk of the Committee: The Honourable Senator Lang.

Senator Lang: Opposed.

Ms. Thérien: The Honourable Senator Campbell.

Senator Campbell: For.

Ms. Thérien: The Honourable Senator Dallaire.

Senator Dallaire: For.

Ms. Thérien: The Honourable Senator Day.

Senator Day: For.

Ms. Thérien: The Honourable Senator Manning.

Senator Manning: Against.

Ms. Thérien: The Honourable Senator Mitchell.

Senator Mitchell: For.

Ms. Thérien: The Honourable Senator Nolin.

[*Translation*]

Senator Nolin: Against.

[*English*]

Ms. Thérien: The Honourable Senator Patterson.

Senator Patterson: Opposed.

Ms. Thérien: The Honourable Senator White.

Senator White: Opposed.

The Chair: There are four yeas and five nays. I declare the motion in amendment defeated.

Shall clause 29 carry?

Some Hon. Senators: Yes.

The Chair: Carried. Shall clause 30 carry?

Some Hon. Senators: Yes.

The Chair: Carried. Shall clause 31 carry?

Senator Mitchell: I have an amendment, my final amendment.

The Chair: You have been busy.

Senator Mitchell: Clause 31, page 33, is my final of the three pages. I move:

> That Bill C-42 be amended in clause 31, on page 33,
>
> (*a*) by replacing line 3 with the following:
>
> "sioner shall act in accordance with findings;" and
>
> (*b*) by replacing lines 6 to 11 with the following:
>
> "respect of the case, including any recommendation as to the disposition of the appeal."

Josée Thérien, greffière du comité : Le sénateur Lang.

Le sénateur Lang : Contre.

Mme Thérien : Le sénateur Campbell.

Le sénateur Campbell : Pour.

Mme Thérien : Le sénateur Dallaire.

Le sénateur Dallaire : Pour.

Mme Thérien : Le sénateur Day.

Le sénateur Day : Pour.

Mme Thérien : Le sénateur Manning.

Le sénateur Manning : Contre.

Mme Thérien : Le sénateur Mitchell.

Le sénateur Mitchell : Pour.

Mme Thérien : Le sénateur Nolin.

[*Français*]

Le sénateur Nolin : Contre.

[*Traduction*]

Mme Thérien : Le sénateur Patterson.

Le sénateur Patterson : Contre.

Mme Thérien : Le sénateur White.

Le sénateur White : Contre.

Le président : Comme il y a quatre oui et cinq non, la motion d'amendement est rejetée.

L'article 29 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Adopté. L'article 30 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Adopté. L'article 31 est-il adopté?

Le sénateur Mitchell : J'ai un amendement. C'est mon dernier.

Le président : Vous avez beaucoup travaillé.

Le sénateur Mitchell : Il concerne l'article 31, à la page 33, et il se trouve sur la dernière de mes trois pages. Je propose :

> Que le projet de loi C-42 soit modifié, à l'article 31, à la page 33, par substitution, aux lignes 3 à 7, de ce qui suit :
>
> « 45.15, le commissaire est lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans le rapport du Comité ou de son président, notamment toute recommandation quant à l'issue du grief. ».

This motion is designed to be consistent with my first motion, which has not passed. In any event, just for the sake of the record, I would like to say that it should have passed the first case and should be put in in this place. I will just test their resolve.

The Chair: Order.

Senator Day: On this particular section, I just want to point out that, although I will not be proposing an amendment, this is the section that has: "The Commissioner may rescind or amend the Commissioner's decision."

The Chair: Thank you.

Senator Day: I wanted you to know that.

The Chair: It has been moved by Senator Mitchell that Bill C-42 be amended in clause 31, on page 33. Shall I dispense?

Hon. Senators: Dispense.

The Chair: Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion in amendment?

Some Hon. Senators: Yes.

Some Hon. Senators: No.

The Chair: Defeated.

Shall clause 31 carry?

Some Hon. Senators: Yes.

Some Hon. Senators: No.

The Chair: On division.

Shall clauses 32 to 34 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Shall clause 35 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Shall clause 36 to 41 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Shall clause 42 to 66 carry?

Some Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Shall clauses 67 to 76 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Shall clauses 77 to 85 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Shall clause 86 carry?

Some Hon. Senators: Yes.

Some Hon. Senators: No.

The Chair: Recorded vote?

Senator Dallaire: This is on clause 86, which if I may speak, is just not right.

Cet amendement découle du premier, qui n'a pas été adopté, mais qui aurait dû l'être, selon moi. Je tiens à le dire. Je mets tout simplement leur volonté à l'épreuve.

Le président : Silence, je vous prie.

Le sénateur Day : Je tiens à préciser qu'il s'agit de l'article contenant le passage suivant : « le commissaire peut annuler ou modifier sa décision », quoique je ne présente pas d'amendement visant ce passage.

Le président : Merci.

Le sénateur Day : Je voulais que vous le sachiez.

Le président : Il est proposé par le sénateur Mitchell que le projet de loi C-42 soit amendé à l'article 31, à la page 33. Puis-je me dispenser de lire la motion?

Des voix : Oui.

Le président : Vous plaît-il, messieurs les sénateurs, d'adopter cette motion d'amendement?

Des voix : Oui.

Des voix : Non.

Le président : Rejeté.

L'article 31 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Des voix : Non.

Le président : Avec dissidence.

Les articles 32 à 34 sont-ils adoptés?

Des voix : Oui.

Le président : L'article 35 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Les articles 36 à 41 sont-ils adoptés?

Des voix : Oui.

Le président : Les articles 42 à 66 sont-ils adoptés?

Des voix : Oui.

Le président : Les articles 67 à 76 sont-ils adoptés?

Des voix : Oui.

Le président : Les articles 77 à 85 sont-ils adoptés?

Des voix : Oui.

Le président : L'article 86 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Des voix : Non.

Le président : On demande le vote par appel nominal?

Le sénateur Dallaire : Si vous permettez, l'article 86 n'est tout simplement pas une bonne idée.

I can understand that there is a concern about them moving away from the police envelope into the public service. However, in National Defence, all of the people are in the public service. If there is a public service loyal to a department, National Defence certainly has those civilians, and they have never wavered from the cause.

The way of going about this is just not right, and there are not enough regulations articulated. In fact, this whole bill has no regulations, which makes it so open to interpretation to which we have no recourse.

There has been a significant debate about whether bills should be including regulations or not. This one does not. People like Tommy Banks would be in accord with that, but I am far more at ease with a bill that has regulations because you know how they will implement it.

I simply articulate that, in the process of moving this civilian staff, I think that the methodology has not proven, in front of us, to be responsible to them and, necessarily, for the betterment of the public service in regard to how they will be accepting these people and integrating them into a process that it is so foreign to them historically and financially. I regretfully request, chair, unless there is debate, of course, that we have a recorded vote.

[*Translation*]

Senator Nolin: I was the first to raise this issue a long time ago. I must admit that I am also looking for answers.

When Minister Toews came to testify, the words he used were not what I was expecting to hear from a government representative. He said that the Treasury Board would do everything necessary to ensure fair treatment for its employees.

Do I want the bill to go back to the House of Commons and potentially not be passed, in light of the fact that there is not much time before the end of June and there is a possibility of prorogation, or do I believe what the minister said?

We have heard about all of the flaws today, and I still have questions. That said, I trust that the government will do what is necessary to ensure that these 4,000 or so civilian employees are treated fairly, as the minister said. We will keep an eye on every step. In the interests of this bill, I have decided to listen to what the minister said and to support clause 86 as it stands.

Je vois qu'on essaie d'exclure ces employés de l'enveloppe consacrée aux services de police et de les inclure dans la fonction publique. Cependant, au ministère de la Défense nationale, tous les employés sont membres de la fonction publique. Et s'il y a des fonctionnaires qui sont loyaux à leur ministère, ce sont bien les employés civils du ministère de la Défense nationale, dont la fidélité a toujours été sans faille.

L'article 86 n'est pas une bonne idée, et on ne sait pas comment il serait appliqué, en l'absence de règlement. En fait, tout le projet de loi n'est accompagné d'aucune disposition réglementaire, ce qui laisse le champ libre à toutes sortes d'interprétation, contre lesquelles nous n'aurons aucun recours.

On a considérablement débattu de la nécessité ou non d'inclure les règlements dans les projets de loi. Voilà un beau cas. Une personne comme Tommy Banks serait d'accord, mais je préférerais de loin un projet de loi qui inclurait la réglementation, car nous saurions ainsi comment le gouvernement a l'intention d'appliquer la loi.

Je pense simplement qu'il ne nous a pas été démontré que la méthode de transfert des employés civils est une manière responsable de les traiter et qu'elle conduira à une amélioration de la fonction publique. Ces personnes seront acceptées et intégrées à un processus qui leur est tout à fait étranger historiquement et financièrement. Si personne d'autre ne veut débattre de cet article, je me vois obligé, monsieur le président, de demander la tenue d'un vote par appel nominal.

[*Français*]

Le sénateur Nolin : Je suis le premier à avoir soulevé ce problème, il y a longtemps. Je dois vous avouer que je reste aussi sur ma faim.

Ceci étant dit, lorsque le ministre Toews est venu témoigner, il a, selon moi, utilisé les mots dont je m'attendais d'un représentant du gouvernement, selon lequel le Conseil du Trésor prendra toutes les mesures nécessaires pour assurer un traitement équitable à ces employés.

Est-ce que je veux que le projet de loi retourne à la Chambre des communes et risque de ne pas être adopté, compte tenu du temps qu'il nous reste d'ici la fin juin et d'une possible prorogation, ou est-ce que j'accepte la parole du ministre?

Malgré tous les défauts que j'ai entendus, je reste aussi sur ma faim. Cela dit, j'ai confiance que le gouvernement prendra les mesures appropriées pour s'assurer que ces quelque 4 000 employés civils recevront un traitement équitable, pour utiliser les mots du ministre. Il ne fait aucun doute qu'on va les surveiller, étape par étape. Dans l'intérêt du projet de loi, j'ai décidé d'accepter la parole du ministre et d'appuyer l'article 86 tel qu'il apparaît.

[*English*]

Senator Campbell: We heard from Superintendent O'Rielly that this has been studied we do not know how many times and that, in fact, out of, let us call it 3,800, 200 and change would actually go into the public service.

I do not have faith in either this government or any government to ensure that Treasury Board, which I have even less faith in, would actually work to do the right thing. Treasury Board is all about money, and this is all about money.

This is about 3,800 employees who are critical to the 19,000 uniformed members, and I would not put my life or my well-being in the hands of somebody who is untrained and who is in the public service. I do not think that they will keep an eye on it.

As I said before, we have 3,800 people who joined the RCMP, made a decision and took a look at what was going on, at the rule, what the pension was like and all the rest of it and have devoted their lives to that, and now, suddenly, the government comes along and says, "We are really sorry for all the time that you have put in. We will throw you under the bus." That is exactly what they are doing.

I have no difficulty with vesting. I have no difficulty at all with that. I have no difficulty with the government — if I had faith in the government — with them actually studying this and going back to the previous and actually saying, "You are right." There is a place for civilian members. For those that are not within that, there are arguments to be made, and they, of course, have the right of appeal.

This is just not right. This is just not how you treat people. This is not how you treat employees.

If we do this, it sends a message that we can throw anybody under the bus. It does not matter where they are, and it is just wrong. I will vote against this bill unless we do something on this here. Out of the whole bill, this is the thing that is most egregious.

Senator White: I had expected that this would be the most contentious issue of this bill. The category of employees has been looked at for well over a decade. In fact, the Categories of Employees project reported to me in 2003 with recommendations then of a form of grandfathering, and this would not be an issue today if that had been accepted. It was not accepted, however, neither by the government of the day nor probably by the commissioner of the day.

[*Traduction*]

Le sénateur Campbell : Le superintendant O'Rielly nous a indiqué que cette question a été étudiée à maintes reprises et qu'en fait, sur environ 3 800 employés, seulement 200 et des poussières seraient réputés avoir été nommés en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Je doute que le gouvernement actuel ou n'importe quel autre gouvernement puisse veiller à ce que le Conseil du Trésor, auquel je fais encore moins confiance à cet égard, fasse de bons choix. Le Conseil du Trésor ne s'intéresse qu'à la dimension financière, et la raison d'être de cette disposition est purement financière.

Ces 3 800 employés ont une importance vitale pour les 19 000 membres œuvrant dans les services de police comme tels, et je ne laisserais pas une personne qui n'a aucune formation et qui est dans la fonction publique prendre des décisions susceptibles de mettre ma vie ou mon bien-être en péril. Je ne pense pas que ces employés veilleraient comme il se doit à ce que des décisions éclairées soient prises.

Comme je l'ai déjà dit, 3 800 personnes se sont jointes à la GRC. Elles ont pris cette décision en tenant compte de la nature du travail, des règles, de la pension à laquelle elles seraient admissibles et des autres facteurs. Elles ont consacré leur vie à ce travail et, tout à coup, le gouvernement leur dit : « Bien que vous ayez investi tout ce temps dans l'exercice de vos fonctions, nous sommes désolés, mais nous avons l'intention de vous sacrifier. » C'est exactement ce que le gouvernement est en train de faire.

Je ne suis pas contre le principe de s'en remettre à une autorité. Je ne suis pas contre l'idée que le gouvernement prenne des décisions. Si je pouvais faire confiance au gouvernement actuel, je saurais qu'après avoir étudié la question, il admettrait que nous avons raison, qu'il faut revenir à la situation antérieure, que les membres civils ont leur place dans la GRC et que les employés qui en seraient exclus devraient pouvoir faire valoir leurs arguments et faire appel.

Cette disposition n'est tout simplement pas acceptable. On ne traite pas les gens ainsi. On ne traite pas les employés de cette manière.

Si nous faisons ce choix, nous serons en train de dire que nous sommes prêts à jeter n'importe qui dans la fosse aux lions, peu importe quelles fonctions ils exercent. C'est une erreur. Je voterai contre ce projet de loi à moins que nous amendions cet article. De toutes les dispositions du projet de loi, c'est celle-là qui est la plus controversée.

Le sénateur White : Je m'attendais à ce que cette disposition soit la plus controversée du projet de loi. La question des catégories d'employés est étudiée depuis plus de dix ans. Dès 2003, un rapport issu du projet des catégories d'employés m'a été remis, avec des recommandations qui visaient une forme d'incorporation à un groupe en raison de droits acquis. Si ces recommandations avaient été acceptées, le problème ne se poserait pas aujourd'hui. Toutefois, elles ne l'ont pas été, ni par le gouvernement de l'époque, ni probablement par le commissaire.

The reality is that the reason there are three categories of employees right now, and the reason there are so many civilian members, is because in the mid-1990s they were not hiring public servants. This gave them a way to hire the exact same employee in a different way. You have people doing the exact same job: one who was a public servant and one who was a civilian member. One is not better than the other. That is the problem you see in the RCMP today. There is an expectation that one is better than the other, and it is not true.

Honestly, as someone said a minute ago, out of respect for public servants in the military and the RCMP, this is important.

Senator Day: I accept my colleagues' comments here.

We have received, each of us, many tens and hundreds of letters on this particular matter, so it is clearly a matter of concern. I think I owe it to go on the public record as acknowledging having received those letters. I have tried to get a clear understanding of section 86 and its relation to section 20.1. Section 86 is subject to section 20.1. I did not get a satisfactory answer here this evening when I asked that question. You can see where there appears to be a conflict between the two of these in terms of categories.

The quick solution to this is, if the government wanted this, and a recommendation would come from Treasury Board, but it is a government policy decision. The government policy decision on this would clearly be or should be that there be no retroactivity, that hires from here on would be in the category the government wishes to have, but not to try to cancel a contract that has been in existence with these 4,000 employees for a long period of time.

Senator Nolin: Last week, anticipating today's debate, I asked the library to inform me on how to solve that problem.

The only answer provided by Robin MacKay, the acting chief at the library of the legal affairs and national security section — and I do not think we can solve that problem — is to amend the Public Service Superannuation Act. We do not have that act in front of us. The only solution is to amend that act, and that was amended by Bill C-45. That is why we must have faith. That is the only way we will do it; otherwise we will not solve any problems. I have a copy of that.

Senator Dallaire: If the government agreed to an amendment coming out of the Senate, we know by procedure, ladies and gentlemen, that it simply goes back to the House of Commons and does not even have to go through the three readings. It is just voted on, and you are in power so you would get it.

S'il y a trois catégories d'employés actuellement et s'il y a un si grand nombre de membres civils, c'est qu'au milieu des années 1990, on n'embauchait pas de fonctionnaires. La GRC a pu ainsi embaucher de façon différente des gens pour exercer exactement les mêmes fonctions. Des gens qui font exactement le même travail sont tantôt des fonctionnaires, tantôt des membres civils. Les uns ne sont pas meilleurs que les autres. C'est le problème qui existe aujourd'hui à la GRC. On voudrait que certains soient meilleurs que les autres, mais ce n'est pas vrai.

En toute honnêteté, comme une personne l'a dit il y a une minute, et en tout respect pour les fonctionnaires œuvrant dans les forces armées et dans la GRC, cette disposition est importante.

Le sénateur Day : J'accepte les observations que vient de faire mon collègue.

Nous avons tous reçu des dizaines, voire des centaines de lettres à propos de cette question, sur laquelle nous devons donc nettement nous pencher. Je pense que nous devons admettre ouvertement avoir reçu ces lettres. J'ai essayé de bien cerner l'article 86 et son lien avec l'article 20.1. L'article 86 nous renvoie à ce qui sera déterminé en vertu de l'article 20.1. Je n'ai pas obtenu une réponse satisfaisante, ce soir, lorsque j'ai posé la question. On voit bien qu'il semble y avoir un conflit entre les deux, relativement aux catégories.

Le gouvernement pourrait rapidement régler ce problème, s'il le voulait, et une recommandation serait faite en conséquence par le Conseil du Trésor. Ce serait une politique que le gouvernement pourrait adopter. Il devrait opter pour qu'il n'y ait pas de rétroactivité et pour qu'à partir de maintenant, l'embauche se fasse selon les catégories qu'il souhaite, mais qu'il n'essaie pas d'annuler les contrats de travail en vigueur depuis longtemps pour ces 4 000 employés.

Le sénateur Nolin : La semaine dernière, en prévision du débat d'aujourd'hui, j'ai demandé à la bibliothèque de m'indiquer comment on pourrait résoudre ce problème.

La seule réponse fournie par Robin Mackay, chef intérimaire de la Division des affaires juridiques et législatives est qu'il nous faudrait modifier la Loi sur la pension de la fonction publique, et je ne pense pas que nous puissions y arriver. Cette loi n'est pas visée par le projet de loi. La seule solution est de la modifier, et elle l'a déjà été au moyen du projet de loi C-45. Voilà pourquoi nous devons faire confiance au gouvernement. C'est la seule manière d'y arriver, sinon nous ne résoudrons aucun problème. J'ai ce document en main.

Le sénateur Dallaire : Si le gouvernement acceptait un amendement de la part du Sénat, nous savons, mesdames et messieurs que, comme le veut la procédure, le projet de loi serait renvoyé à la Chambre des communes, qui n'aurait même pas besoin de refaire les trois lectures. Les Communes n'auraient qu'à se prononcer sur l'amendement et, comme votre parti est au pouvoir, le résultat du vote serait celui que vous souhaitez.

This would not create an overriding delay if this section were not part of it and formed part of another submission. It does not stop the reform, it just helps the head of human resources to clean up some significant messes that they have in regard to managing three different processes and so on, and maybe some unfairness inside, too.

It does not destroy, in any way, shape or form, the intent or content of the bill and what we want to do. It is cleaning up an administrative requirement by HR. If the government agreed with it, this bill, amended, could go back to the House of Commons and be approved in one reading.

Getting back to the actual specific point, my reason, and I do support my colleagues, is based on two things. The RCMP, like where I come from, has civilian staff that are incredibly loyal.

The attrition rate, as I have been informed, of civilians in the RCMP is low compared to many other places. Many of them have no interest in moving on to any of the processes that the public service has on giving experience and moving from one department to another. They stay there, as I have experienced at DND.

The RCMP recommending that they no more be part of this structure, and that we divest their administrative procedures and opportunities to the public service and then simply work with that, to me, is an act of disloyalty to them. If you want to create attrition, bring in disloyalty.

The way this is going about is not responsive to the incredible loyalty and commitment that these people have to the RCMP, and there must have been another way. It could have been introduced separately instead of being part of this thing. As the commissioner himself indicated, this is the cleanup, administrative hassles of trying to sort out the civilian personnel world.

We are worried here about a reform in the RCMP. The reform in the RCMP should not be held up by an administrative thing that has significant impact on the future of the RCMP. That is why I recommend that we extract this section from the bill and the government agree to it, go back to the house, improve it and then come back with a real plan.

My last comment is that the Minister of Public Safety, Mr. Toews, is one minister and Treasury Board is a whole bunch. In the final act, no matter how much they fight and so on, Treasury Board will dominate the decision. If you listen to the Treasury Board representation here today, I saw clinical, clerical answers and not a sense of humanity in any of the solutions presented to us.

Exclure cet article du projet de loi et le présenter à part ne causerait pas de délai indu. Les changements prévus pourraient quand même être entrepris. Mais la direction des ressources humaines aurait la possibilité de mettre de l'ordre dans le fouillis de la gestion de trois processus distincts et pourrait régler peut-être aussi certains problèmes d'équité interne.

L'esprit du projet de loi serait tout de même respecté en tous points, et nous arriverions aux mêmes résultats. Il s'agit seulement de permettre aux responsables des ressources humaines de s'acquitter de leurs obligations sur le plan administratif. Si le gouvernement était d'accord, le projet de loi pourrait être amendé et renvoyé à la Chambre des communes pour y être adopté en une seule étape.

Pour ce qui est du fond de la question, il y a deux raisons qui m'amènent à formuler cette demande. À l'instar des forces armées, où j'ai fait carrière, la GRC possède un personnel civil incroyablement loyal.

À ce qu'on me dit, le taux d'attrition du personnel civil de la GRC est bas comparativement à d'autres endroits. Beaucoup d'employés ne souhaitent pas du tout suivre les plans de carrière de la fonction publique pour prendre de l'expérience, ce qui suppose d'être muté d'un ministère à l'autre. Ils veulent rester là où ils sont, comme le personnel que j'ai pu fréquenter au ministère de la Défense nationale.

Que la GRC recommande de les exclure de ses structures, de les priver de leurs avantages actuels et de les intégrer aux procédures administratives et aux cheminements de carrière de la fonction publique est à mes yeux un comportement déloyal envers eux. Il n'y a pas de meilleur moyen de hausser le taux d'attrition que de se montrer déloyal.

La manière de faire envisagée dans ce projet de loi est étrangère à la loyauté et au dévouement incroyable de ces personnes envers la GRC, et on aurait dû prévoir une autre démarche. Ce changement aurait dû faire l'objet d'un autre projet de loi plutôt que d'être intégré à celui-ci. Comme le commissaire lui-même l'a indiqué, mettre de l'ordre dans le monde des employés civils suppose toutes sortes de complications administratives à surmonter.

Nous nous faisons du souci pour la réforme de la GRC. Cette réforme ne devrait pas être ralentie par une question administrative ayant des répercussions considérables sur l'avenir de la GRC. C'est pourquoi je recommande que nous enlevions cet article du projet de loi et que le gouvernement accepte de reprendre son travail aux Communes avec une version améliorée de cette disposition et un véritable plan.

Enfin, je voudrais dire que le ministre de la Sécurité publique est seul, tandis que le Conseil du Trésor est composé de plusieurs personnes. En fin de compte, le Conseil du Trésor aura toujours le dernier mot, peu importe les arguments de part et d'autre. Nous avons entendu aujourd'hui, de la part des représentants du Conseil du Trésor, des réponses froides de techniciens, et non des réponses nous présentant des solutions pétries d'humanité.

Senator Nolin: Which is normal: They do not decide; it is the minister who decides.

Senator Campbell: I refuse to vote for something that is fundamentally wrong. Just because it would take the amendment of another act to make it right does not make it right.

Think of these words: intercept monitors, forensic laboratory analysts, criminal analysts, computer techs, pilots, telecom operators. These are not public service positions; these are police positions that are crucial to the operations of police.

If you want to change them to public service, that is fine, I do not have any argument with that. That is up to them to decide what it would look like, but to do that you have to take into consideration those people who are already there. If you do not, what guarantee does the next person have that another government will not come along and stick it to them and throw them under a bus? I will not vote for this unless we can get rid of it.

Senator Manning: I am referring to Senator Dallaire's comments in relation to the Treasury Board discussion today. I was under the impression that they were providing options to the government. One of them could be grandfathering, whatever they may be, but it is not those people who make that decision. It will be the ministers, in this case, from what I understand, who will be making the decisions.

Again, referring to Senator Nolin's comments, there is no doubt there is a concern here, and I am sure our colleagues in the other place have heard those concerns, too. I feel comfortable that they will be addressed. This is merely a permissible clause that does not require the government to act on it, but the situation is that, whatever Treasury Board brings forward, a decision will be made. I strongly believe that the discussions around this table have been heard loudly and clearly by the others who will be making the final decision. I have confidence in that process.

Senator Mitchell: I must say that when I was listening to the presentation by Treasury Board today I kept hearing what sounded like speaking notes, the message that they have been told to deliver. The message was that they are working on ensuring these changes are fair to the employees and fair to the government.

My understanding of that is this is a zero-sum game, and it is all about money and benefits, ultimately. If somebody loses, somebody wins. It is not as though they can both come out ahead in this.

Perhaps my skepticism is misplaced and there is something I am missing, but I am pretty sure the government is driving to save some money here. If my skepticism is misplaced, and if fairness is at the root of all this, why not step back and delete the clause for the time being? Allow the Treasury Board to work out with the employees whatever it is they will work out, and then the proof

Le sénateur Nolin : C'est normal, puisque ce ne sont pas eux qui décident, mais bien le ministre.

Le sénateur Campbell : Je refuse de voter pour une disposition qui est fondamentalement mauvaise. Qu'on puisse la rectifier en modifiant une autre loi n'en fait pas une bonne mesure pour autant.

Pensez un peu aux postes d'agent de contrôle, d'analyste de laboratoire judiciaire, d'analyste criminel, de technicien en informatique, de pilote, d'opérateur de télécommunications. Ces postes n'appartiennent pas à la fonction publique, mais à la police. Ils sont essentiels aux activités de la police.

Si vous voulez en faire des postes de la fonction publique, fort bien, je ne m'y opposerai pas. C'est à eux de décider comment on pourrait y arriver, mais il faut prendre en considération les gens qui occupent déjà de tels postes. Sinon, d'autres se demanderont quand viendra leur tour d'être sacrifiés par le gouvernement. Je ne voterai pas pour ce projet de loi à moins qu'on en retire cet article.

Le sénateur Manning : Au sujet des observations du sénateur Dallaire sur les explications fournies par le Conseil du Trésor aujourd'hui, je croyais que ces personnes devaient présenter des options au gouvernement. L'une de ces options pourrait être l'incorporation à un groupe de la fonction publique, mais il ne revient pas à ces personnes de prendre la décision. Ce sont les ministres qui la prendront, à ce que je sache.

Quant au sénateur Nolin, il soulève un problème réel. Je suis certain que nos collègues de l'autre endroit ont déjà entendu la même chose et que ce problème sera résolu. L'article en question permet au gouvernement de prendre une décision, mais n'est pas contraignant. Quelle que soit la proposition du Conseil du Trésor, il faudra que le gouvernement prenne une décision. Je suis fermement convaincu que les points de vue exprimés lors des travaux de notre comité seront bien pris en compte par ceux qui devront prendre la décision en fin de compte. Je leur fais confiance.

Le sénateur Mitchell : J'avoue qu'en écoutant l'exposé des gens du Conseil du Trésor aujourd'hui, j'ai nettement eu l'impression qu'ils récitaient ce qu'on leur a demandé de nous dire, à savoir qu'ils s'assurent que les changements seront effectués en toute équité du point de vue des employés et du point de vue du gouvernement.

À mon avis, il s'agit plutôt d'un jeu à somme nulle. En fin de compte, ce sera une question d'argent et d'avantages sociaux. Les uns perdront, et les autres gagneront. Il ne pourra pas y avoir que des gagnants dans cette histoire.

Je ne devrais peut-être pas être sceptique. Il y a peut-être quelque chose qui m'échappe, mais j'ai nettement l'impression que le gouvernement cherche à faire des économies dans cette affaire. S'il n'y a pas lieu d'être sceptique et si cette mesure a ses racines dans une recherche de l'équité, pourquoi ne pas prendre un instant pour réfléchir en retirant cet article du projet de loi?

will be in the pudding. It will be fair or it will not. If the government is convinced that this will be fair, why would they be worried about waiting until it is fair? We can then vote on an amendment to the bill to make it happen at that point or to the act to make it happen at that point.

Senator Patterson: If I may contribute to the debate, Mr. Chair, I think I am on record, was tonight and will say now that I have heard the compelling presentations of these very valuable present members of the RCMP. I was impressed with what Senator Campbell had to say about the dependence of members doing their work on these civilian members. Minister Toews, I believe, understood our concerns, and went as far as he could go without committing a cabinet colleague or cabinet to talking about doing this in a most equitable way. To me the answer is that clearly these employees, or at least most of them, should be grandfathered. It is only fair. This is about fairness.

I believe that our government is not going to throw people under the bus when it comes to police or our military. I believe that they respect law and order and the military and the RCMP and want to make progress here and improve morale. I think we are talking about making a leap of faith, and I am willing to do so, especially if we append to our report strong observations on this very subject. I understand that we will have an opportunity to consider that.

With those comments, I pledge that as a member of the government side I will be vigilant on this. We clearly have some time because it is permissive. That was kind of indicated by the Treasury Board witness tonight, namely that it will not happen right away. I think it will become clarified soon enough. It is obviously a compelling issue. Senator Nolin has been eloquent in defence of this and is an influential person, so I am willing to take the leap of faith, but I will keep my eyes open as we move forward.

Senator Dallaire: I am not potentially saying last comment, but I think we have gone around the table. First, Treasury Board is made up of Treasury Board ministers. They take the decision, not cabinet. Treasury Board is the overarching authority to spend funds and to ensure funds are spent appropriately, so Treasury Board can be quite ruthless at times in application of the rules.

Where I am coming from, honourable senators, is the fact that these people although not wearing a uniform were the next best thing. I am sure that they are in agreement that there are reforms required in the RCMP, as we have seen some of these innovative

Permettons au Conseil du Trésor de trouver avec les employés les solutions nécessaires, et la preuve sera faite que la mesure est acceptable. Ou bien elle sera équitable, ou bien elle ne le sera pas. Si le gouvernement est convaincu qu'elle sera équitable, pourquoi a-t-il peur de commencer par démontrer qu'elle l'est effectivement? Nous pourrons ensuite nous prononcer pour amender le projet de loi ou pour modifier la loi.

Le sénateur Patterson : Si je peux me permettre d'apporter mon grain de sel dans le débat, monsieur le président. Je pense l'avoir déjà dit ce soir, mais je le redis maintenant : nous avons entendu des exposés très convaincants de la part des membres de la GRC présents parmi nous qui font un travail très utile. Je suis impressionné par ce qu'a dit le sénateur Campbell : les membres de la GRC ont besoin de leurs collègues civils pour accomplir leur travail. Je pense que le ministre Toews a entendu nos inquiétudes et qu'il est allé aussi loin qu'il le pouvait dans ses réponses visant à nous assurer que le dossier serait traité de la manière la plus équitable qui soit. Il ne peut pas s'engager au nom d'un autre ministre ou au nom du Cabinet. À mes yeux, la solution consiste clairement à intégrer ces employés à un groupe de la fonction publique en préservant leurs droits acquis. Ce serait équitable. C'est une question d'équité.

Notre gouvernement n'a pas l'intention de sacrifier personne dans la police ou les forces armées. Il respecte la loi, l'ordre, les militaires ainsi que la GRC. Il veut faire avancer les choses et rehausser le moral des troupes. Si nous devons faire un acte de foi, j'y suis prêt, en particulier si nous ajoutons à notre rapport des observations sans équivoque à cet égard. Je sais que nous aurons l'occasion de le faire.

En tant que sénateur appartenant au parti au pouvoir, je m'engage à faire preuve de vigilance. Nous avons le temps parce que c'est un article qui permet au gouvernement de prendre une décision, sans le contraindre. Le témoin du Conseil du Trésor nous l'a en quelque sorte indiqué ce soir en laissant entendre que ce changement ne se fera pas tout de suite. Je crois que les précisions nécessaires nous seront fournies en temps et lieu. C'est manifestement un enjeu de grande importance. Le sénateur Nolin a défendu ce principe avec éloquence, et c'est une personne influence, alors je suis prêt à faire un acte de foi, mais je suivrai attentivement l'évolution du dossier.

Le sénateur Dallaire : Je ne voudrais pas qu'on pense que je veux avoir le dernier mot, mais je crois que nous avons entendu les points de vue de tous. Premièrement, le Conseil du Trésor est composé des ministres qui en sont membres. Ce sont eux qui prendront la décision, et non le Cabinet en entier. Le Conseil du Trésor est l'autorité suprême pour ce qui est des dépenses de l'État. C'est lui qui veille à ce que l'argent soit dépensé comme il se doit, alors il peut être impitoyable par moments dans l'application des règles.

Je veux dire essentiellement, messieurs les sénateurs, que, bien que ces personnes ne portent pas l'uniforme, leur travail a une valeur inestimable. Je suis certain qu'elles conviennent que des changements doivent être apportés à la GRC puisque des idées

ideas and look forward to seeing the leadership going through reeducation and retraining, as was raised here, to apply this reform. However, for them to go about it this way reminds me too much of my own background where we have destroyed units and taken uniforms off of people. This, to me, is affecting the morale and will have a significant impact on the morale of the civilian staff that may stay in the same job but their sense of loyalty to the institution will be affected. Ultimately, morale has an effect on the operational capability of the organization. You may see a significant attrition rate created by this. I think it is just not underhanded but some sort of way of saying it is not the right way to do it. I think it is sad that it is being presented in this manner.

The Chair: Colleagues, shall clause 86 carry?

Some Hon. Senators: Agreed.

Some Hon. Senators: No.

Senator Lang: A recorded vote.

Ms. Thérien: The Honourable Senator Lang

Senator Lang: Agreed.

Ms. Thérien: The Honourable Senator Campbell

Senator Campbell: Agreed — no, sorry, against.

[*Translation*]

Ms. Thérien: The honourable Senator Dallaire.

Senator Dallaire: Against.

[*English*]

Ms. Thérien: The Honourable Senator Day.

Senator Day: Contre.

Ms. Thérien: The Honourable Senator Manning.

Senator Manning: Agreed.

Ms. Thérien: The Honourable Senator Mitchell.

Senator Mitchell: Contre.

[*Translation*]

Ms. Thérien: The honourable Senator Nolin.

Senator Nolin: For.

[*English*]

Ms. Thérien: The Honourable Senator Patterson.

Senator Patterson: Agreed.

Ms. Thérien: The Honourable Senator White.

Senator White: Agreed.

Ms. Thérien: We have five yeas and four nays.

novatrices ont vu le jour et que les gens ont hâte de voir les dirigeants mettre en œuvre les mesures de recyclage et de formation, comme il en a été question ici, dans le but d'effectuer ces changements. Toutefois, lorsque je regarde ces personnes, je ne peux m'empêcher de songer aux forces armées, aux unités que nous y avons démantelées et aux gens auxquels nous avons retiré l'uniforme. Je pense qu'une telle perspective nuit au moral des troupes et que ce sera le cas des employés civils. Ils continueront peut-être d'exercer les mêmes fonctions, mais leur loyauté envers l'institution s'en trouvera diminuée. Et, en fin de compte, le moral a une incidence sur les capacités opérationnelles de l'organisation. Vous constaterez peut-être une hausse considérable du taux d'attrition pour cette raison. Je crois que cette façon de faire est sournoise et peu judicieuse. Il est dommage qu'on veuille présenter les choses de cette manière.

Le président : Chers collègues, l'article 86 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Des voix : Non.

Le sénateur Lang : Je demande le vote par appel nominal.

Mme Thérien : Le sénateur Lang.

Le sénateur Lang : Oui.

Mme Thérien : Le sénateur Campbell.

Le sénateur Campbell : Oui. Non, désolé, contre.

[*Français*]

Mme Thérien : L'honorable sénateur Dallaire.

Le sénateur Dallaire : Contre.

[*Traduction*]

Mme Thérien : Le sénateur Day.

Le sénateur Day : Contre.

Mme Thérien : Le sénateur Manning.

Le sénateur Manning : Oui.

Mme Thérien : Le sénateur Mitchell.

Le sénateur Mitchell : Contre.

[*Français*]

Mme Thérien : L'honorable sénateur Nolin

Le sénateur Nolin : Pour.

[*Traduction*]

Mme Thérien : Le sénateur Patterson.

Le sénateur Patterson : Oui.

Mme Thérien : Le sénateur White.

Le sénateur White : Oui.

Mme Thérien : Il y a cinq oui et quatre non.

The Chair: Carried.

Shall clause 87 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Carried.

Shall clause one, which contains the short title, carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Carry.

Shall the preamble carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Carried.

Shall the title carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Carried.

Shall the bill carry?

Some Hon. Senators: Agreed.

Some Hon. Senators: No.

The Chair: Carried, on division.

Does the committee wish to append observations to the report?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: I would then ask that we go in camera.

(The committee continued in camera.)

(The committee resumed in public.)

The Chair: Honourable senators, we are now back in session, and I would ask is it agreed that I report this bill with observations to the Senate?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: I would then therefore ask that we go back in camera.

(The committee continued in camera.)

OTTAWA, Monday, May 27, 2013

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day, at 4 p.m., in public, to study harassment in the Royal Canadian Mounted Police; and in camera for the consideration of a draft agenda.

Senator Daniel Lang (*Chair*) in the chair.

Le président : Adopté.

L'article 87 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Adopté.

L'article 1, qui contient le titre abrégé, est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Adopté.

Le préambule est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Adopté.

Le titre est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Adopté.

Le projet de loi est-il adopté?

Des voix : Oui.

Des voix : Non.

Le président : Adopté avec dissidence.

Le comité souhaite-t-il inclure des observations dans son rapport?

Des voix : Oui.

Le président : Nous poursuivons donc la séance à huis clos.

(La séance se poursuit à huis clos.)

(La séance publique reprend.)

Le président : Messieurs les sénateurs, nous reprenons nos travaux en public. Êtes-vous d'accord pour que je fasse rapport de ce projet de loi avec des observations au Sénat?

Des voix : Oui.

Le président : Nous poursuivons donc la séance à huis clos.

(La séance se poursuit à huis clos.)

OTTAWA, le lundi 27 mai 2013

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 16 heures, en public, afin de poursuivre son étude sur le harcèlement au sein de la Gendarmerie royale du Canada; il se réunit ensuite à huis clos pour étudier un projet d'ordre du jour.

Le sénateur Daniel Lang (*président*) occupe le fauteuil.

[*English*]

The Chair: Welcome to the Standing Senate Committee on National Security and Defence for Monday, May 27. Before we welcome our witnesses, I would like to begin by introducing the people around the table. My name is Dan Lang, Senator from Yukon. On my immediate left is the clerk of the committee, Josée Thérien, and, on my right, is our Library of Parliament analyst assigned to the committee, Holly Porteous. Dominique, I assume, will join us later.

I would like to go around the table and invite each senator to introduce themselves and state the region they represent, starting with the deputy chair.

Senator Dallaire: Thank you, Mr. Chair. Senator Roméo Dallaire, the Gulf of St. Lawrence.

Also, we will have Senator Moore coming in from Newfoundland and Senator Campbell coming in from B.C.

Senator Day: Liberal Senator Joseph Day from New Brunswick.

Senator Manning: Fabian Manning from Newfoundland and Labrador.

Senator Plett: My name is Don Plett, and I am from Manitoba.

[*Translation*]

Senator Nolin: My name is Pierre Claude Nolin from the province of Quebec, more specifically, the Salaberry region.

[*English*]

The Chair: Thank you, honourable senators. Today, we will continue our study of harassment in the Royal Canadian Mounted Police. Joining us in our first panel are Chief Rick Hanson of the Calgary Police Service, and Mr. Peter Merrifield, President of the Mounted Police Association of Ontario.

Before I begin, honourable senators, Mr. Merrifield has sent the clerk copies of two letters in English only, for the information of the committee. It was possible to have one translated in time for this meeting, and it has been distributed to you. Do you permit that the second letter be distributed now in English only and that the translation be sent to you tomorrow as soon as it is available? Agreed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Gentlemen, we have one hour with you, and I understand you have some opening remarks. Please proceed, Mr. Hanson, if you want to begin.

[*Traduction*]

Le président : Je vous souhaite la bienvenue au Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense, qui se réunit en ce lundi 27 mai. Avant d'accueillir nos témoins, je vais présenter tous ceux qui sont assis autour de la table. Je m'appelle Dan Lang et je suis sénateur du Yukon. À ma gauche immédiate se trouve la greffière du comité, Josée Thérien, et à ma droite, l'attachée de recherche de la Bibliothèque du Parlement qui est affectée à notre comité, Holly Porteous. Dominique se joindra à nous tout à l'heure, je suppose.

Je vais demander à chaque sénateur de se présenter et d'indiquer la région qu'il représente, à commencer par le vice-président.

Le sénateur Dallaire : Merci, monsieur le président. Je suis le sénateur Romeo Dallaire, du golfe du Saint-Laurent.

Nous avons également avec nous le sénateur Moore, qui vient de Terre-Neuve, et le sénateur Campbell, qui vient de la Colombie-Britannique.

Le sénateur Day : Je suis le sénateur Joseph Day, et je viens du Nouveau-Brunswick.

Le sénateur Manning : Je suis le sénateur Fabian Manning, et je viens de Terre-Neuve-et-Labrador.

Le sénateur Plett : Je m'appelle Don Plett, et je viens du Manitoba.

[*Français*]

Le sénateur Nolin : Mon nom est Pierre Claude Nolin et je représente la province de Québec, plus spécifiquement la région de Salaberry.

[*Traduction*]

Le président : Chers collègues, je vous remercie. Aujourd'hui, nous allons poursuivre notre étude sur le harcèlement au sein de la Gendarmerie royale du Canada. Pendant la première partie de notre réunion, nous accueillons le chef Rick Hanson, du service de police de Calgary, et M. Peter Merrifield, président de l'Association de la police montée de l'Ontario.

Avant de commencer, j'aimerais vous informer, chers collègues, que M. Merrifield a envoyé à la greffière deux lettres en anglais seulement. Nous avons pu en faire traduire une à temps pour la réunion d'aujourd'hui, et elle vous a été distribuée, mais pour ce qui est de la deuxième, acceptez-vous qu'elle vous soit distribuée en anglais seulement et que la traduction vous parvienne demain? D'accord?

Des voix : D'accord.

Le président : Messieurs, nous avons une heure à vous consacrer, et je crois savoir que chacun de vous a une déclaration liminaire. Monsieur Hanson, voulez-vous commencer?

Rick Hanson, Chief, Calgary Police Service: It is an honour to be here. Thank you very much. Thank you for the opportunity to address this group on an issue of vital importance in policing today. I want to start by saying that is an ongoing and continuous challenge within policing. Having said that, my comments today will focus mostly on the Calgary Police Service.

As the nature of the workplace changes, not only do we have to continue to find ways to address age-old issues, but we also have to find solutions to emerging issues in the workplace.

On many occasions, I find myself shocked and surprised by the recurrence of an old issue that I thought had been resolved and put to rest. Inevitably, when these issues resurface, I realize that one can never take one's eyes off of the internal environment, and one must remain ever vigilant to these challenges.

I have specific examples of such events within the Calgary Police Service that I can share with you, if they are of interest to this committee, at the conclusion of my remarks. They outline what happened and how we, as a service, responded. Suffice it to say that, within a workplace environment, one can never assume that the development of policy is, in and of itself, a solution to the complicated challenges of the workplace environment today.

Within the Calgary Police Service, I am continually grateful for certain unique factors that allow for better communication of workplace issues, particularly around harassment and discrimination. These factors include a union, which will not hesitate to bring forward such issues in a way that is respectful but that is clearly bent upon the immediate remediation of the concern. Our relationship is exceptional and contributes greatly to identifying and resolving issues early.

We also have a psychological services section, which has been acknowledged in a recent report out of Ontario as being the model for the delivery of this type of service within the policing environment.

We have also had, for five years now, the services of an independent ombudsman who reports directly to the chief of police, who has the authority to protect, at all costs, the anonymity of complainants while bringing issues forward. The ombudsman, being a former union president, has the proven trust of the employees and has proven to be an immensely vital source of information relating to problems that have allowed for early intervention by me, if necessary, in a manner that protects the complainant.

I can say that, in a five-year period, this ombudsman has unearthed numerous serious issues in their very early stages. This has allowed for rapid intervention on behalf of management, which has resolved these situations and prevented them from escalating into bigger issues.

We are also blessed with the fact that the Calgary Police Commission, our governing body, does an annual employee satisfaction survey, conducted by a professional third party

Rick Hanson, chef, Service de police de Calgary : C'est un honneur pour moi de comparaître devant votre comité, et je vous en remercie. Merci aussi de donner à mon service l'occasion de témoigner sur une question aussi importante pour la police aujourd'hui, une question qui, je le dis clairement, est un défi constant pour nos organisations. Cela dit, je vais vous parler essentiellement aujourd'hui du service de police de Calgary.

La nature du milieu de travail évolue, et cela nous oblige non seulement à continuer de trouver des solutions aux problèmes traditionnels, mais aussi à faire face à de nouveaux enjeux.

Je suis souvent choqué et surpris de constater comment un vieux problème qu'on croyait réglé une fois pour toutes peut ressurgir tout d'un coup. Et quand ça se produit, on ne peut jamais fermer les yeux sur l'environnement interne et on doit rester vigilant face à ces problèmes.

Je pourrai vous en donner quelques exemples à la fin de mes remarques, si cela vous intéresse. Cela vous montrera comment le service de police de Calgary a réagi dans ces cas-là. Mais il est bien évident que, dans un milieu de travail donné, on ne peut jamais présumer que l'adoption d'une politique sera, en soi, la solution aux nombreux défis qui se présentent.

Le service de police de Calgary possède, et je m'en félicite, des caractéristiques uniques qui facilitent la communication et la discussion sur les situations qui se présentent, notamment en ce qui concerne le harcèlement et la discrimination. Parmi ces caractéristiques, il y a un syndicat, qui n'hésite pas à soulever ces questions de façon respectueuse mais ferme, dans le but de favoriser un règlement rapide des problèmes. Notre relation est exceptionnelle et contribue grandement au dépistage et au règlement rapide des problèmes.

Nous avons également un département de services psychologiques qui a été cité, dans un rapport récent de l'Ontario, comme un modèle du genre, en milieu policier.

Nous avons également accès, depuis maintenant cinq ans, à un médiateur indépendant qui relève directement du chef de la police et qui a le pouvoir de protéger, à tout prix, l'anonymat des plaignants qui s'adressent à lui. Étant un ancien président du syndicat, le médiateur jouit bien sûr de toute la confiance des employés, et il s'est avéré une source d'information cruciale qui m'a permis, le cas échéant, d'intervenir rapidement, tout en protégeant le plaignant.

Je peux vous dire qu'en l'espace de cinq ans, le médiateur a réussi à dépister de nombreux problèmes graves, dès leur apparition. Cela a permis à la direction d'intervenir rapidement et de les régler avant qu'ils ne dégénèrent.

Nous avons également la chance que la commission de police municipale de Calgary, notre organisme de tutelle, fasse faire chaque année, par des professionnels de l'extérieur, un sondage

organization, that drills down into the issues and the concerns of members, both sworn and civilian. These survey results are tabulated, and I am held accountable to the Calgary Police Commission for addressing the concerns that are identified.

Over and above these measures, we have implemented a number of policies and training strategies for all levels and all ranks within the organization. The implementation of a respectful workplace strategy has been foremost on my agenda since I returned to the Calgary Police Service in late 2007. However, in spite of all these efforts, we have had our share of disappointing failures. This has reaffirmed in my mind the realization that senior management must be extraordinarily vigilant to the warning signs of workplace issues. The creation of a respectful workplace is a target that I now realize can never fully be achieved. There are so many complex factors at play in society today that every organization must retain this goal as a top priority in its business plan. There is much more I could say. However, I realize your time is valuable, so I welcome any questions you might have. I would also like to close by saying thank you for providing me with the opportunity to address you on this vitally important issue, especially in the company of Mr. Merrifield today.

The Chair: Thank you, Mr. Hanson. Mr. Merrifield, do you have anything to add?

Peter Merrifield, President, Mounted Police Association of Ontario: Yes, I do. I prepared several minutes of a statement that I think should help to lay a groundwork for questioning. If it is all right with you, I will present that. I would like to also echo what the chief has said; I would like to thank you for this opportunity. It is a very important and timely issue that is imperative to the direction of the national police force.

As you know, my name is Peter Merrifield. I am the President of the Mounted Police Association of Ontario. I am also a 16-year veteran of the RCMP, and I currently hold the rank of corporal. I have served in in both contract and federal policing, and I performed a range of duties, from elementary school talks to counterterrorism operations and nuclear proliferation investigations. In the course of my duties, I have been shot at, stabbed at and left for dead in a car wreck. I am proud of my service in the RCMP and equally proud of the 19,000 men and women who serve this country as members of the RCMP. I witnessed tremendous acts the courage, dedication and sacrifice by these members. I wish to state, for the record, that there are serious internal challenges within the RCMP regarding workplace harassment and bullying. This statement should not, however, reflect poorly on those individual members of the RCMP who act with integrity and respect each and every day. The misdeeds of the few should not overshadow the virtues of the many.

sur la satisfaction des employés, ce qui permet de faire ressortir les problèmes et les préoccupations des membres, aussi bien des policiers que des civils. Les résultats de ce sondage sont compilés, et je suis responsable, devant la commission, du règlement des problèmes qui sont identifiés.

Outre toutes ces mesures, nous avons mis en œuvre un certain nombre de politiques et de formations à tous les niveaux de l'organisation. L'instauration d'un milieu de travail respectueux est une de mes priorités depuis mon retour dans le service de police de Calgary, à la fin de 2007. Malgré tous ces efforts, cependant, nous avons connu pas mal d'échecs décevants, et je suis plus que jamais convaincu que la haute direction doit se montrer extraordinairement vigilante dès les premiers signes d'une situation problématique. L'instauration d'un milieu de travail respectueux est un objectif qu'on ne peut jamais réaliser complètement, je m'en rends compte aujourd'hui, mais il y a tant de facteurs complexes en jeu, dans notre société actuelle, qu'il faut absolument que chaque organisation en fasse sa première priorité dans son plan d'entreprise. Je pourrais vous en dire bien davantage, mais je sais que votre temps est limité, alors je me contenterai de répondre aux questions que vous voudrez bien me poser. J'aimerais encore une fois vous remercier de me donner l'occasion de m'adresser à vous sur cette question d'une importance cruciale, surtout en compagnie de M. Merrifield.

Le président : Merci, monsieur Hanson. Monsieur Merrifield, avez-vous quelque chose à ajouter?

Peter Merrifield, président, Association de la police montée de l'Ontario : Oui, monsieur le président. J'ai préparé une déclaration de quelques minutes, qui servira, je l'espère, de contexte à vos questions. Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, je vais la lire. J'aimerais également me faire l'écho du chef Hanson en vous remerciant de m'avoir invité aujourd'hui pour parler d'une question très importante et tout à fait d'actualité en ce qui concerne la police nationale.

Comme vous le savez, je m'appelle Peter Merrifield et je suis le président de l'Association de la police montée de l'Ontario. Je suis membre de la GRC depuis 16 ans, et j'ai le rang de caporal. J'ai aussi travaillé à contrat et pour le fédéral, dans des fonctions très variées, par exemple pour des causeries dans des écoles élémentaires, des opérations de lutte contre le terrorisme ou des enquêtes sur la prolifération nucléaire. Dans ma carrière, j'ai reçu des coups de fusil, des coups de couteau, et j'ai été laissé pour mort après un accident de voiture. Je suis très fier de mes années de service à la GRC et tout aussi fier des 19 000 hommes et femmes qui sont actuellement membres de la GRC. J'ai été témoin d'incroyables actes de courage, de dévouement et de sacrifice de la part de ces membres. Mais je tiens à affirmer publiquement qu'il y a de graves problèmes de harcèlement et d'intimidation au sein de l'organisation. Je ne veux pas, en disant cela, discréditer les membres de la GRC qui se comportent chaque jour avec respect et intégrité. Il ne faut surtout pas que les inconduites d'un petit nombre oblitèrent les mérites de la majorité.

The Mounted Police Association of Ontario was established in 1990 and has worked toward obtaining collective bargaining rights for members of the RCMP. We are scheduled to be heard before the Supreme Court of Canada in November of this year regarding these efforts and rights. Make no mistake about it, we do not seek a union per se. It is not about pay, pension and benefits, but it is about drastically improving working conditions within the mounted police. MPAO is a professional association and does not seek the right to strike or to take job action. We do seek the right to engage in collective bargaining agreements and to provide effective mechanisms to achieve fair, timely, independent resolution of workplace concerns within the RCMP. The cost harassment is enormous in both human and financial terms. It has a negative impact on individual and organizational moral. This can be longlasting and difficult to reverse without significant cultural change. The impact upon members' personal lives, families and health are seldom considered as part of the serious cost of workplace harrassment and bullying. Often, the first response of the RCMP to members coming forward with allegations of harassment is what I have categorized as the 3-D response: deny, delay, defer — denial of your allegation, delay of resolution and deferral of decision making.

Almost exclusively, this is the response used by the RCMP in every single case, which has resulted in negative media, legal action or long-term damage to the image of the RCMP and its members. Literally millions of taxpayers' dollars have been wasted by the RCMP and the Department of Justice denying members of the RCMP a day in court for a fair process. On one hand, the government publicly empowers the commissioner to take action on harassment. Then, on the other hand, through the Department of Justice, it slaps down those victims who stood up in the courts seeking accountability.

This abuse of public funds and lack of effective internal resolution seems intended to intimidate members of the RCMP against coming forward with their harassment and grievance issues. There is a large-scale lack of faith in the internal system by members of the RCMP. That speaks to this lack of internal accountability. When members see repeat offenders not punished and complaints dragging on, sometimes in excess of eight years in a grievance system, they lose faith. Most members could literally investigate, prosecute and imprison someone for murder in less time than it currently takes to resolve a harassment complaint inside the RCMP. This is completely unacceptable.

Once members come forward to lodge a harassment complaint, the standard cover-up tools of denial, bullying and retaliation are brought to bear. Other tactics include, but are not limited to, attacks upon professional integrity, false allegations of poor

L'Association de la police montée de l'Ontario a été créée en 1990, dans le but d'obtenir le droit à la négociation collective pour les membres de la GRC. Nous sommes censés être entendus à ce sujet par la Cour suprême du Canada, en novembre de cette année. Ne vous y trompez pas, nous ne cherchons pas à nous syndiquer en tant que tels. Ce n'est pas une question de rémunération, de retraites ou d'avantages sociaux, c'est surtout pour pouvoir améliorer radicalement les conditions de travail au sein de la police montée. L'APMO est une association professionnelle et ne cherche pas à obtenir le droit de faire la grève ou d'exercer des pressions au travail. En revanche, nous voulons pouvoir négocier des conventions collectives et mettre en place des mécanismes efficaces pour le règlement équitable, ponctuel et indépendant des problèmes qui se posent dans les services de la GRC. Le harcèlement représente un coût énorme, à la fois au niveau humain et au niveau financier. Il a un impact négatif sur le moral des employés et de l'organisation tout entière, et c'est un impact qui peut persister très longtemps si l'on ne change pas radicalement la culture de l'organisation. On prend rarement en compte les effets de ce phénomène sur la vie des gens, sur leurs familles et sur leur santé quand on calcule les coûts pourtant considérables que représentent le harcèlement et l'intimidation en milieu de travail. Bien souvent, la première réaction de la GRC, face à une plainte de harcèlement d'un de ses membres, est ce que j'appelle la réaction en 3D : dénier, durer et différer — on nie le bien-fondé de la plainte, on fait durer son règlement et on diffère la décision.

Ça a été la réaction de la GRC pratiquement dans tous les cas, et ça lui a attiré une couverture négative dans les médias, des poursuites juridiques et le discrédit sur l'organisation et ses membres. La GRC et le ministère de la Justice ont littéralement gaspillé des millions de dollars de deniers publics pour empêcher des membres de la GRC d'avoir un procès équitable. D'un côté, le gouvernement autorise publiquement le commissaire à prendre des mesures pour sanctionner le harcèlement, et de l'autre, par l'entremise du ministère de la Justice, il bâillonne les victimes qui osent demander justice.

Par ce gaspillage des deniers publics et la non-résolution des problèmes, on semble chercher à intimider les membres de la GRC afin de les dissuader de révéler les problèmes de harcèlement ou autres dont ils sont victimes. La majorité des membres de la GRC ne font pas confiance à leur propre système. Ça en dit long sur le sentiment d'impunité qui règne à l'interne. Quand les membres constatent que les récidivistes ne sont pas punis et que les plaintes traînent parfois pendant huit ans dans les divers paliers de griefs, ils perdent tout simplement confiance. Je suis sûr que la plupart d'entre eux seraient capables d'accomplir toutes les procédures d'enquête, de poursuite et de condamnation d'un meurtrier en moins de temps qu'il n'en faut à la GRC pour régler une plainte de harcèlement. C'est tout à fait inacceptable.

Lorsqu'un membre dépose une plainte de harcèlement, c'est toute la machine à nier, à intimider et à sanctionner qui se met en branle. Les autres tactiques consistent, par exemple, à attaquer l'intégrité professionnelle du plaignant, ou à l'accuser faussement

performance, false allegations of code of conduct behavior and good old-fashioned whisper campaigns to destroy credibility and create doubt.

A very personal experience of retaliation crossed the line into criminal obstruction of justice. In that situation, a commissioned officer attempted to persuade a confidential informant in a serious undercover investigation that I was operating to stop working with me because I was "not a team player, was suing the force and could not be trusted." This officer chose to risk a serious criminal investigation in the name of retaliation.

During the past 8 years, five of my supervisors or line officers were repeat offenders with histories of harassment. Among their misdeeds were cases of sexual assault, sexual harassment, retaliation, and code-of-conduct offences ranging from disgraceful conduct to neglect of duty. In one memorable circumstance, I received information that my senior line officer was observed attempting to procure a prostitute from his car window. My questions inside the RCMP on this matter were never answered. Weeks later, I was interviewed by a third party police service wanting to know how I obtained information that an RCMP officer was observed by their vice unit speaking to an undercover female officer posing as a prostitute in a john sting.

In efforts seeking change, I have met and spoken with many political leaders, cabinet ministers and members of Parliament and have requested updates to the Prime Minister's officer on harassment and potential political interference committed by the RCMP. I have shared horrific stories in details with the hope of gaining support for legislative changes. To date, no significant legislation has been presented.

In my lawsuit for harassment against the RCMP, I was once forced into the position of having to sell my home to pay legal bills. My wife and three children were literally going to be forced from our family home to hold liars and bullies to account. I am not the same person I was in 2005, and my family and I have paid a heavy toll for being victims of harassment and bullying within the RCMP. Throughout these past eight years, I have served periods of depression, stress and anxiety, which have forced me off duty for periods of time. Each time I returned and continued to successfully conclude cases, which included death threats against a Canadian Prime Minister, a U.S. president and the first-ever conviction under the United Nations Act Iran Regulations on nuclear proliferation. What drew the cross here as the harassment and bullying in my circumstance was having been the first serving member of the RCMP to run for Parliament.

de rendement insatisfaisant ou d'inconduite, sans parler des campagnes de médisance qui visent à détruire sa crédibilité et à semer le doute.

Dans un cas qui m'est arrivé personnellement, les représailles exercées contre moi sont allées tellement loin qu'elles ont été jugées comme de l'obstruction à la justice. Un officier breveté a essayé de persuader un informateur secret, dont je me servais pour une importante opération d'infiltration, de cesser de travailler pour moi parce que « je n'avais pas l'esprit d'équipe, j'avais intenté des poursuites contre la GRC et je n'étais pas digne de confiance ». En exerçant des représailles contre moi, cet officier savait pourtant qu'il courait le risque de faire l'objet d'une enquête pénale, mais ça ne l'a pas empêché.

Au cours des huit dernières années, cinq de mes superviseurs ou supérieurs hiérarchiques ont été à l'origine de plusieurs cas de harcèlement, notamment d'agressions sexuelles, de harcèlement sexuel, de représailles et d'infractions au code de déontologie pour conduite déshonorante et manquement au devoir, entre autres. Dans un cas mémorable, j'ai été informé que mon supérieur hiérarchique avait été vu en train de faire du racolage par la fenêtre de sa voiture. Quand j'ai essayé de poser des questions à son sujet à la GRC, on ne m'a jamais donné de réponse. Par contre, des semaines plus tard, j'ai été interviewé par un autre service de police qui voulait savoir comment j'avais appris qu'un agent de la GRC avait été vu par leur brigade des mœurs en train de parler à une policière qui se faisait passer pour une prostituée dans le cadre d'une opération de dépistage de clients de la prostitution.

Pour que les choses changent, j'en ai parlé à un grand nombre de dirigeants politiques, de ministres du Cabinet et de députés, et j'ai même demandé des informations au bureau du premier ministre au sujet de cas de harcèlement et d'ingérence politique potentielle par la GRC. J'ai même divulgué des affaires sordides dans l'espoir de rallier des appuis pour que la loi soit modifiée, mais jusqu'à présent, aucune mesure législative n'a été proposée.

Lorsque j'ai poursuivi la GRC pour harcèlement, j'ai été, à un moment donné, obligé de vendre ma maison pour payer mon avocat. Il fallait donc, littéralement, que ma femme et mes trois enfants soient chassés de notre foyer familial pour que ces rois du mensonge et de l'intimidation soient amenés à rendre des comptes. Je ne suis plus la même personne depuis 2005, j'ai changé, et ma famille et moi avons payé un lourd tribut pour avoir été victimes de harcèlement et d'intimidation au sein de la GRC. Au cours de ces huit dernières années, j'ai traversé des périodes de dépression, de stress et d'anxiété qui m'ont obligé à prendre congé à plusieurs reprises. Chaque fois que j'ai repris mon poste, j'ai fait mon devoir et j'ai réussi à élucider plusieurs affaires, notamment des menaces de mort qui avaient été proférées contre un premier ministre canadien et un président américain, et la première condamnation jamais rendue en vertu de la Loi sur les Nations Unies et des Règlements sur la prolifération nucléaire en Iran. Le pire dans cette histoire de harcèlement et d'intimidation, c'est que j'étais le premier policier en exercice à avoir brigué un poste de député.

In conclusion, there is a severe lack of adherence to and organizational enforcement of the core values of the RCMP. These values are honesty, integrity, professionalism, compassion, accountability and respect. These cannot be just posters hanging in the lobbies of RCMP detachments. They must be the absolute benchmark by which members are held to account and measured. Like well-known crime statistics, the majority of offences are committed by the minority of the population; and this is equally true inside the RCMP. While I would not categorize harassment as systemic, I would state that it is deeply entrenched and terribly dangerous. It is no longer acceptable to transfer and cover-up the sociopathic misdeeds of offending members of the RCMP. There needs to be a more generously applied use of demotion and discharge to handle these repeat offenders. The good members of the RCMP deserve so much better and so do Canadians.

The Chair: Thank you. I will turn to Senator Dallaire, Deputy Chair of the Committee for the first question.

Senator Dallaire: Mr. Merrifield, to the position of President of the Mounted Police Association of Ontario, you were elected by how many people?

Mr. Merrifield: In the province of Ontario, it was by 350 members. There are also associations in the provinces of Quebec and British Columbia. We are not yet legally recognized by the employer.

Senator Dallaire: Although you have been through these traumatic experiences in the past that, as you say, affected you and your family, it did not deter your colleagues from voting for you to be their president and spokesman. Is that correct?

Mr. Merrifield: Correct.

Senator Dallaire: Mr. Hanson, your police force is often seen as a very progressive one. I am wondering if you would mind giving a couple of examples that might situate how circumstances have occurred and the actions that were taken by your organization. I am looking for how much time outside the office do you and your senior officers commit to talking to the chain of command and ensuring that policies are being applied?

Mr. Hanson: To Mr. Merrifield, it is an honour to be here with him.

The reality is that the culture will always rule out over policy, training and procedures. Many of the issues, as Mr. Merrifield said, are a function of individuals in an organization who have to be dealt with and who have to be addressed. The responsibility lies with everyone within the organization and at a senior level.

I want to tell you a story. I mentioned to you how disappointed I was. When I came into the Calgary Police Service almost six years ago, there was a bit of a purge when some people left because they reflected a belief that they were entitled because of rank to do things that just were not acceptable. I have learned since then, and here is the story I want to tell you: There was a

En conclusion, je dirai qu'il est manifeste que les valeurs fondamentales de la GRC ne sont plus respectées. Je veux parler d'honnêteté, d'intégrité, de professionnalisme, de compassion, de responsabilité et de respect. Je ne peux pas croire que ce sont simplement de belles devises qu'on affiche dans les services de la GRC. C'est en fonction de ces valeurs que les membres doivent être évalués et qu'ils doivent rendre des comptes. Comme pour les statistiques sur la criminalité en général, la majorité des infractions sont souvent commises par une minorité de la population, et ça vaut aussi pour la GRC. Sans aller jusqu'à dire que le harcèlement est systémique, je dirai qu'il fait partie des mœurs et qu'il est terriblement dangereux. Il n'est plus acceptable d'étouffer les comportements sociopathes de certains membres de la GRC. Il faut que, dans ces cas-là, on soit moins réticent à rétrograder ces récidivistes. Les membres de la GRC qui font leur devoir en toute intégrité méritent mieux, et les Canadiens aussi.

Le président : Merci. Je vais donner la parole au sénateur Dallaire, vice-président du comité, qui posera la première question.

Le sénateur Dallaire : Monsieur Merrifield, combien de personnes vous ont élu au poste de président de l'Association de la police montée de l'Ontario?

M. Merrifield : Dans la province de l'Ontario, j'ai été élu par 350 membres. Il y a aussi des associations au Québec et en Colombie-Britannique. Nous ne sommes pas reconnus officiellement par l'employeur.

Le sénateur Dallaire : Si je comprends bien, les événements traumatisants que vous avez connus, vous et votre famille, n'ont pas dissuadé vos collègues de voter pour vous, pour que vous soyez leur président et leur porte-parole?

M. Merrifield : C'est exact.

Le sénateur Dallaire : Monsieur Hanson, le service de police auquel vous appartenez est souvent considéré comme une organisation très progressiste. Pourriez-vous nous donner quelques exemples illustrant les circonstances qui se sont produites et les mesures qu'a prises votre organisation? Ce que je veux savoir, c'est combien de temps vous passez, vous et vos supérieurs hiérarchiques, à vous assurer à tous les paliers que les politiques sont bien appliquées.

M. Hanson : J'aimerais dire à M. Merrifield que je suis très honoré de comparaître en même temps que lui.

La réalité est telle que la culture l'emporte toujours sur les politiques, la formation et les procédures. Dans beaucoup de cas, comme l'a dit M. Merrifield, il s'agit de régler le problème que posent certains membres d'une organisation, et la responsabilité en incombe à tous les membres de l'organisation et à la direction.

Je vais vous raconter quelque chose. Je vous ai dit combien j'avais été déçu. Il y a près de six ans, quand je suis revenu travailler au service de police de Calgary, il y a eu une sorte de purge; plusieurs individus ont quitté la GRC parce qu'ils s'imaginaient qu'en vertu de leur rang, ils avaient le droit de faire des choses qui n'étaient pas acceptables. Depuis, j'ai acquis

situation where one of our female members and a male member wound up having a bit of a relationship, which happens in the workplace. What was disappointing coming out of that relationship was the disparity of the response to the male member who was sworn and the non-sworn female member. What I learned when I started to get feedback from the workplace where the female member worked, was that a very senior member of my organization had misapplied the law in his exuberance to pursue what he felt was the right thing to do, and I will explain.

With the male and female involved in this situation, he authorized the information technology people to access remotely the female member's computer at home, which was entirely illegal and unlawful, not to mention inappropriate and, as far as I am concerned, immoral. He never chose to consult. When he finally came to me with the information that he had done this based on legal advice, the genie was already out of the bottle and the mistake had been made. It was clearly wrong, unethical and illegal and, in my mind and the minds of many others, constituted harassment of the female member over the male member.

Ultimately, the damage had been done. I turned the decision over relative to discipline because of the inappropriate investigation that was done, reinstated the female member, and did everything we could, including an apology. What that reaffirmed in my mind was that in spite of the best policies and the best training and best processes in place, it is so important for the head of the organization to always be vigilant and accessible to those who feel that they have been unfairly harassed. In spite of the fact that I was immensely disappointed by our senior member who made the decision to do an inappropriate thing in what he thought was the best interests of the service. The good that came out of it was that members at the lowest level felt that they had access to the top office to be able to voice their concern and alert me to the fact that in their eyes something totally inappropriate had happened.

That reaffirmed to me the need to have an ombudsman like we have; someone who is well known and accessible and can maintain confidentiality, so people can go to him and say, "Look, this is happening and I do not want to get burned." People live in fear in a paramilitary organization that if they come forward, they will get hammered.

Senator Plett: Thank you, gentlemen, for being here.

I have here the Public Interest Investigation into issues of RCMP Workplace Harassment; I am sure you have read that. In one of the surveys, 10 police services are listed. For the reported workplace harassment cases in selected Canadian police services, the RCMP ranked seventh out of 10, down to 0.11 employees per 100 employees that have been involved in harassment.

My question regarding that is for both of you, although part of this might be more for Mr. Hanson than for Mr. Merrifield. You both make the assertion that unions play a valuable role in

de l'expérience, et voici ce que je vais vous raconter. Il s'est trouvé qu'une de nos collègues a eu une relation avec un collègue, ce qui arrive dans un milieu de travail. Ce qui m'a beaucoup déçu, par contre, c'est l'attitude différente qu'on a affichée à l'égard du policier, qui était assermenté, et à l'égard de la femme, qui n'était pas assermentée. Quand des collègues de la femme en question ont commencé à m'en parler, j'ai appris qu'un très haut gradé de mon organisation avait eu l'outrecuidance de donner à la loi l'interprétation qui lui convenait, et je vais vous expliquer.

S'agissant du couple en question, il a autorisé les techniciens à pénétrer, à distance, dans l'ordinateur de la femme à son domicile, ce qui était parfaitement illégal, inapproprié, et en ce qui me concerne, immoral. Pour cela, il n'a consulté personne. Quand il est finalement venu me voir pour me dire qu'il avait fait ça sur le conseil d'un avocat, c'était trop tard, le mal avait été fait. C'était clairement répréhensible, immoral et illégal, et ça constituait à mon avis, et de l'avis de bien d'autres personnes, une forme de harcèlement de la femme et non pas de l'homme.

Donc, le mal avait été fait. J'ai soumis le dossier à l'instance disciplinaire étant donné que l'enquête avait été mal faite, j'ai réintégré la femme dans nos rangs et j'ai fait tout ce que je pouvais, y compris présenter des excuses. Je suis plus que jamais convaincu qu'on a beau avoir les meilleures politiques, les meilleurs programmes de formation et les meilleures procédures en place, ce qui compte avant tout, c'est que le chef de l'organisation soit vigilant et qu'il se montre à l'écoute de ceux qui s'estiment victimes de harcèlement. J'ai été profondément déçu que ce haut gradé décide de faire une chose aussi inappropriée, même s'il pensait que c'était dans l'intérêt du service, mais ce qui m'a réconforté par contre, c'est que les membres en bas de l'échelle ont vu qu'ils pouvaient se faire entendre des niveaux supérieurs et m'alerter d'une situation qu'ils jugeaient tout à fait inappropriée.

Je suis plus que jamais convaincu que nous avons eu raison de nommer un médiateur, quelqu'un qui est connu et accessible et qui est capable en même temps de respecter la confidentialité. De cette façon, les membres peuvent lui soumettre des situations sans avoir à craindre des représailles. Trop souvent, dans une organisation paramilitaire, les gens ont peur de parler par crainte de représailles.

Le sénateur Plett : Je vous remercie, messieurs, de comparaître devant notre comité.

J'ai devant moi le Rapport d'enquête d'intérêt public concernant des incidents de harcèlement en milieu de travail au sein de la GRC. Je suis sûr que vous l'avez lu. Dans l'un des tableaux, on énumère 10 services de police, le nombre de cas de harcèlement signalés et le taux pour 100 employés. La GRC se classe au septième rang sur 10, avec 0,11 victime de harcèlement pour 100 employés.

Je vais adresser ma question aux deux témoins, même si une partie intéresse davantage M. Hanson que M. Merrifield. Vous avez dit tous les deux que les syndicats jouent un rôle positif dans

dealing with harassment. Have you done a comparative study or analysis of harassment in unionized versus non-unionized police environments? If so, can you share that with the committee? Mr. Hanson, further to that, could you tell us where the Calgary Police Service would rank in these cases out of 100 personnel?

Mr. Hanson: I cannot say that we have ever done a formal study or a formal analysis comparing harassment in the workplace of a union environment versus a non-union environment. To be honest with you, I am not sure the results would be valid because I think in a non-union environment people would be reluctant to bring up issues of harassment.

I can tell you, though, that I cannot imagine running an organization, especially in this day and age, that did not have the ability of employees to raise issues through a union or an association because that provides a level of protection that cannot be offered if no union or association exists. Without doing the research, I would not want to run an organization that did not have access to a union or an association that would not allow that kind of communication to occur. It is totally vital.

Senator Plett: Before you answer, Mr. Merrifield, do you know where the Calgary Police Service ranks here?

Mr. Hanson: In the 100? No, I do not.

Senator Plett: Is it possible to get us that?

Mr. Hanson: Do you know who did the study? I will certainly try.

Senator Plett: It is the McPhail report. Mr. Merrifield, you were going to answer.

Mr. Merrifield: As far as the early part of your question, for comparison, the Royal Canadian Mounted Police is the only police agency in Canada with more than 50 members sworn that does not have an association. Every single other municipal and provincial police force in this country has a member association. While I do not want to split hairs — certainly because I do not have many; they can beat me but they cannot say my sense of humour — the word "union" often conjures up visions of strikes and job actions. There certainly were times in industries and periods when that had been important.

Within the professional police environment, I think one of the primary elements that an association brings is a sense of independence. The current staff relations program within the RCMP is a program that is elected by members to represent members. However, their report, their annual assessment and the review of their performance and possibility for promotion is reported upon by the commanding officer of the division. So it is not independent. It would be likened to the management-run unions of the 19th century in industrializing England. There are

la lutte contre le harcèlement. Avez-vous fait une comparaison de la fréquence du harcèlement dans les services policiers syndiqués et dans les services policiers non syndiqués? Dans l'affirmative, pourriez-vous nous en communiquer les résultats? Monsieur Hanson, pourriez-vous également nous dire où se classe le service de police de Calgary dans cette liste du nombre de cas de harcèlement pour 100 employés?

M. Hanson : J'ignore si nous avons fait une étude ou une analyse officielle pour comparer le nombre de cas de harcèlement en milieu de travail syndiqué et non syndiqué, mais très franchement, je ne pense pas que les chiffres puissent être très fiables, car dans un milieu de travail non syndiqué, les gens ont peur de dénoncer des cas de harcèlement.

Ce que je peux vous dire, par contre, c'est que j'ai du mal à imaginer, surtout de nos jours, qu'une organisation n'ait pas un syndicat ou une association pour permettre aux employés de soulever des problèmes, car c'est une protection dont les employés ont besoin. Sans avoir fait ce genre d'enquête, je peux vous dire que je ne voudrais pas diriger une organisation dont les employés n'ont pas accès à un syndicat ou à une association, car il est absolument crucial de maintenir la communication.

Le sénateur Plett : Avant d'écouter la réponse de M. Merrifield, j'aimerais vous demander si vous savez où se classe le service de police de Calgary dans cette liste.

M. Hanson : La liste des 100? Non, je n'en sais rien.

Le sénateur Plett : Vous serait-il possible de nous faire parvenir cette information?

M. Hanson : Savez-vous qui a fait cette étude? Je vais essayer de trouver cette information.

Le sénateur Plett : Il s'agit du rapport McPhail. Monsieur Merrifield, vous alliez répondre.

M. Merrifield : Pour ce qui est de la première partie de votre question, je dirai, en guise de comparaison, que la Gendarmerie royale du Canada est la seule organisation policière du Canada à compter plus de 50 membres assermentés et à ne pas avoir d'association. Tous les autres services de police municipaux et provinciaux du Canada ont une association d'employés. Sans vouloir couper les cheveux en quatre — d'abord parce que je n'en ai plus beaucoup; ils peuvent m'écraser mais ils ne peuvent rien contre mon sens de l'humour —, il faut bien reconnaître que le mot « syndicat » évoque souvent des grèves et des mesures de pression au travail. En tout cas, à une époque, c'était souvent le cas dans l'industrie.

Dans un service de police professionnel, je pense que ce qu'une association apporte est avant tout un sentiment d'indépendance. Le Programme des représentants des relations fonctionnelles qui existe actuellement à la GRC est un programme où des policiers sont élus par les membres pour les représenter. Cependant, c'est le commandant de la division qui juge leur rapport, leur évaluation de leur rendement et leurs chances d'avancement. Ce n'est donc pas un programme indépendant, ça ressemble davantage aux syndicats anglais du XIX^{e} siècle qui, en pleine période

many different models of "professional police association." The North American model, which exists now in most member associations of the Canadian Police Association and most United States law enforcement agencies, is not the only model. In the United Kingdom, the Federation of Police of England and Wales operates a hybrid system where they have an executive that is independent and supported by member dues, but they are much smaller than regular member dues of a police association because they are a smaller group of people that engage in collective agreement and collective bargaining on behalf of the membership. Then within the organizations, they have their non-associated employee representatives to deal with the lowest levels.

The concern with statistics, as you all know, is that statistics can be interpreted in many ways. I think the report by the Commission for Public Complaints Against the RCMP was excellent, but there are also internal employee surveys done every two years within the RCMP. If you were to request them — because I do believe the RCMP would provide them to you — when you look at things like trust of the management, leadership in the organization, they usually score less than 30 per cent. I do not think I recall much where I have seen one over. It is not to indict the leadership — and I use that word loosely — but the RCMP has many, many managers. I question how many leaders that we have. Leaders lead through action. I do not believe that leadership is anointed with insignia or with rank, but it is absolutely highlighted in action. I think that absolutely, if the RCMP is to continue to succeed as the national police force of this country; and if they are to have the diverse mission that has been tasked by this nation. We do everything, as I said in the opening, from bike safety in contract policing to national security and international investigations and support for other signatory legislative bodies like the United Nations that Canada is involved with.

Put this into perspective, if you can for a minute: Of the 19,000 members of the Royal Canadian Mounted Police, we constitute approximately 28 to 29 per cent of all sworn police officers in the country. Yet we are the only police force without an association. Without those independent mechanisms separate of management to bring forth and deal with in a respectful and fair environment, things will not get better. It does not matter how many commissioners we go through, it is not the commissioner. You can be the greatest leader in the world, but if the team does not pull the oars with you, it will not be different. That is about cultural change.

The Chair: Witnesses, could you shorten your responses?

Senator Plett: With all respect to Chief Hanson, I still maintain the RCMP is the best police force in the world.

d'industrialisation, étaient dirigés par l'employeur. Il existe de nombreux modèles d'« association policière professionnelle ». Le modèle nord-américain, qui existe actuellement dans la plupart des associations regroupées dans l'Association canadienne des policiers et dans la plupart des organisations policières américaines, n'est pas le seul modèle. Au Royaume-Uni, la fédération de la police d'Angleterre et du pays de Galles fonctionne selon un système hybride, où l'exécutif est indépendant et financé par les cotisations des membres, mais ces cotisations sont beaucoup plus faibles que dans une association policière en raison du petit nombre de gens qui s'occupent de la négociation d'une convention collective au nom des membres. Ensuite, au niveau des organisations, ils ont leurs représentants d'employés non associés, qui s'occupent des dossiers secondaires.

Le problème avec les statistiques c'est que, comme vous le savez, on peut les interpréter de toutes sortes de façon. Le rapport de la Commission des plaintes du public contre la GRC était excellent, mais il y a aussi des sondages internes qui sont faits tous les deux ans auprès des employés de la GRC. Vous pourriez les demander à la GRC, je pense qu'elle vous les fournirait. Vous verriez alors qu'en ce qui concerne la confiance dans la direction et le leadership de l'organisation, les scores sont généralement inférieurs à 30 p. 100. Je ne me souviens pas qu'ils n'aient jamais dépassé ça. Ce n'est pas une critique à l'égard du leadership — et j'emploie ce mot dans un sens très général —, mais la GRC a un très grand nombre de cadres. Je ne sais même pas combien il y en a exactement. Un leader, c'est quelqu'un qui agit. Il ne suffit pas d'avoir un insigne ou un rang pour être consacré leader. Le leadership, c'est avant tout de l'action. Et c'est ce que la GRC va devoir faire, je le pense vraiment, si elle veut continuer d'être une organisation policière efficace et si elle veut s'acquitter de la mission très diverse qui lui a été confiée. Nos tâches sont variées, comme je l'ai dit dans ma déclaration liminaire. Nous pouvons être amenés à nous occuper de la sécurité à bicyclette, dans le cadre de contrats, à participer à des enquêtes de sécurité nationale et internationale, et à prêter main-forte à des organismes comme les Nations Unies, dont le Canada est signataire.

Pour vous donner un ordre d'idée, je vous dirai que les 19 000 membres de la GRC représentent environ 28 à 29 p. 100 de tous les policiers assermentés du pays, et malgré tout, nous sommes la seule organisation policière à ne pas avoir d'association. En l'absence d'un mécanisme indépendant de la direction, qui permette d'examiner les dossiers dans un climat respectueux et équitable, la situation ne s'améliorera pas. Les commissaires auront beau se succéder, ça ne changera rien. Vous avez beau être le meilleur leader au monde, si l'équipe ne vous suit pas, rien ne changera. C'est une question de culture et de mentalité qu'il faut changer.

Le président : Messieurs les témoins, je vous invite à nous donner des réponses plus courtes.

Le sénateur Plett : Malgré tout le respect que je dois au chef Hanson, je reste d'avis que la GRC est la meilleure organisation policière au monde.

Chief Hanson, you mentioned an annual employee satisfaction survey conducted by a third party organization. Could you provide an example of this survey and what it cost to conduct the survey?

Mr. Hanson: By "provide a sample" do you mean send this committee a sample of the survey?

Senator Plett: If you would, through the clerk.

Mr. Hanson: I would absolutely do that. The cost, I believe, is under $3,000 a year to conduct the survey and get it analyzed. This is done by the Calgary Police Commission on the Calgary Police Service.

Senator Day: Gentlemen, thank you very much for your comments.

Chief, it is worth going back to your comment. I did not get the precise quote, but you said culture will win out every time over policies, training, et cetera.

Irrespective of how much we try to train members of the police force and we talk to them about the importance of respect for their fellow person, if the culture is not there, then all of the efforts are for naught; is that what you were saying to us?

Mr. Hanson: Policies and training mean nothing. I think Mr. Merrifield said it best. People look for actions, especially police officers. They will look to see what is written in policy and see what the training says. Then, when the first incident comes up, they will look to see how the boss reacts. What the boss does becomes the de facto policy.

This is where it has to be every senior members' responsibility. If you are an inspector, superintendent or deputy chief, it is equally your responsibility. It is not just the responsibility of the commissioner, in the case of the RCMP, or just my responsibility.

You can have all the policy in the world. It could be the best policy, but it is words on a piece of paper unless you act on them.

Senator Day: We recognize that there is a need for cultural change, and we have talked about it a lot in this committee. I would like to explore, with each of you, how to get there, so my question will be a little longer because we just talked about leadership from those in the higher ranks.

You have also talked about the importance of this ombudsman, which insulates the complainant or the member who has a concern from, I suppose, retribution and that kind of thing.

There was also the comment by Mr. Merrifield. Corporal, you indicated that it is important for the association to be recognized so that you could provide that insulation of the complainant, but you want to go further. In order to bring about cultural change, you would like to be unionized and have collective bargaining.

Chef Hanson, vous avez dit qu'un sondage sur la satisfaction des employés était fait chaque année par une organisation externe. Pourriez-vous nous faire parvenir un exemplaire de ce sondage et nous dire combien il en coûte pour le réaliser?

M. Hanson : Par « exemplaire », voulez-vous dire un échantillon?

Le sénateur Plett : Oui, si vous voulez bien le faire parvenir à la greffière.

M. Hanson : Volontiers. Pour ce qui est du coût, je crois que c'est moins de 3 000 $ par an pour le sondage et la compilation des résultats. C'est la commission de police municipale de Calgary qui fait ce sondage auprès des membres du service de police de Calgary.

Le sénateur Day : Messieurs, je vous remercie beaucoup de votre témoignage.

Chef, je ne me souviens plus exactement des mots que vous avez employés, mais vous avez dit, et ça mérite qu'on revienne là-dessus, que la culture l'emporte toujours sur les politiques, la formation, et cetera.

On a beau dispenser de la formation aux membres de l'organisation et leur expliquer combien il est important de respecter son prochain, si la culture est différente, tous ces efforts ne servent à rien. C'est bien ce que vous nous avez dit?

M. Hanson : Les politiques et la formation ne signifient rien, en soi. Je pense que M. Merrifield l'a dit très clairement. Les gens attendent des actes précis, surtout les agents de police. Certes, ils vont lire les politiques établies et écouter ce qu'on leur dit dans les séances de formation, mais dès qu'un premier incident se produit, ils observent comment le chef va réagir. Et ensuite, la réaction du chef devient la politique à suivre.

C'est pour ça que c'est une responsabilité qui incombe à chacun des supérieurs hiérarchiques. Qu'il soit inspecteur, chef de police ou chef adjoint, c'est sa responsabilité à part entière. Ce n'est pas seulement la responsabilité du commissaire, dans le cas de la GRC, ou seulement ma responsabilité à moi.

Vous pouvez avoir les meilleures politiques au monde, ce ne sont que des mots sur le papier; ce sont les actes qui comptent.

Le sénateur Day : Nous voyons bien qu'il faut qu'il y ait un changement de culture, et nous en avons beaucoup parlé en comité. J'aimerais en parler aussi avec vous, et ma question sera un peu plus longue, car il a justement été question du leadership des responsables hiérarchiques.

Vous avez également parlé du rôle du médiateur, qui permet de protéger le plaignant ou le policier qui veut parler d'un problème, contre des mesures de représailles.

Comme M. Merrifield, vous dites qu'il est important d'avoir une association reconnue dans l'organisation, car cela permet aussi de protéger le plaignant. Mais vous voulez aller plus loin, vous voulez avoir accès à un syndicat et à la négociation collective, pour pouvoir impulser un changement de culture.

Are all of these factors — the ombudsman, collective bargain, associations — necessary in order to bring about cultural change?

Mr. Hanson: There is no one solution to any problem, but my answer is yes.

Mr. Merrifield: To some degree, life is a recipe. If you want to bake a cake, you can use different amounts of sugar, flour and flavouring, and how you mix those will create a different flavour.

What we currently have is not independent, and I think that statistics can be skewed by members being afraid to come forward.

I am also an ex-member of the Canadian Forces, prior to my service in the RCMP, and the Canadian military in the Afghanistan theatre saw a very senior commander be relieved of his command almost immediately upon them finding out that he had broken a policy with regard to a relationship with a junior member. That type of swift, independent and decisive action, regardless of rank, by an organization inspires confidence to the very bottom of an organization. Whether you are the private in the tent or the commander in the sandbag trailer, the integrity and the ethics of the rules are applied evenly. There is not a sense of entitlement. There is not a sense of aristocracy between the enlisted and the non-enlisted ranks. It is important in an organization that the justice be equal for all.

Senator Nolin: Thank you very much to both of you for the answers you just gave, specifically on the union. It is an interesting discussion, and today will not be the end of it.

Chief Hanson, I am concerned with two things: first, the data that I am sure you have from the Calgary Police Service. If I may, it is only one question but different data that I think the committee could be interested in. I will list them, and, after that, you can comment. If you do not have them, so be it, but, if you have that data, I would be interested in receiving from you, through mail or email, the exact answer to my request.

What was the number of complaints concerning your force, in the last five years, from the public or from a member or members against another member of the force? What was the number of complaints of harassment, of course including sexual harassment? The last one is a little bit tricky because it concerns complaints/offences constituted as offences under an act of Parliament, the Criminal Code, and referred to the Alberta Minister of Justice and Attorney General.

I do not need a specific answer right away, but, if we can get, in the next few days, answers to those questions, I would appreciate that.

Est-il nécessaire d'avoir tout cela — un médiateur, un processus de négociation collective et des associations — pour impulser ce changement de culture?

M. Hanson : Il n'y a jamais de solution unique à un problème, mais ma réponse est oui.

M. Merrifield : Dans une certaine mesure, la vie c'est comme une recette. Si vous voulez faire un gâteau, vous aurez un résultat différent selon la quantité de sucre, de farine et d'arômes que vous aurez utilisée.

Les mécanismes que nous avons à l'heure actuelle ne sont pas indépendants, et je pense que les statistiques ne reflètent pas la réalité car les membres ont peur de parler.

Avant d'entrer à la GRC, j'ai fait partie des Forces canadiennes. On sait qu'au sein de notre mission en Afghanistan, un très haut gradé a été relevé de ses fonctions dès qu'on s'est rendu compte qu'il avait enfreint le règlement parce qu'il avait une relation avec une employée. Lorsqu'une organisation est capable de prendre une décision rapide, indépendante et ferme, quel que soit le rang de l'accusé, ça inspire confiance à tous les membres de l'organisation. Que vous soyez simple soldat sous la tente ou commandant dans la caravane, les normes d'intégrité et d'éthique sont les mêmes. Il n'y a pas cette culture du « tout m'est dû ». Il n'y a pas ce sentiment d'élitisme dans les rangs militaires par opposition au personnel civil. Dans l'organisation, il est important que la justice soit la même pour tous.

Le sénateur Nolin : Je vous remercie beaucoup tous les deux des réponses que vous venez de donner, surtout au sujet du syndicat. C'est une discussion intéressante, et nous n'avons certainement pas fini de parler de ce sujet.

Chef Hanson, il y a deux choses qui me préoccupent : d'abord, je voudrais avoir des chiffres, que vous avez certainement, au sujet du service de police de Calgary. Je regroupe tout dans la même question, mais j'aimerais avoir des données différentes, car cela peut intéresser le comité. Je vais les énumérer, et ensuite, vous pourrez me répondre, si vous avez ces chiffres; si vous ne les avez pas avec vous, j'aimerais que vous me fassiez parvenir, par la poste ou par courriel, la réponse exacte à ma question.

Combien de plaintes votre service a-t-il reçues au cours des cinq dernières années, en provenance du public ou d'un de vos membres, contre un autre membre du service? Quel a été le nombre de plaintes pour harcèlement, y compris le harcèlement sexuel? Cette question est peut-être un peu difficile, car ce genre de plainte/infraction constitue une infraction en vertu d'une loi du Parlement, le Code criminel, et elles sont donc renvoyées au ministre de la Justice et au procureur général de l'Alberta.

Je n'ai pas besoin d'avoir ces chiffres immédiatement, mais j'aimerais beaucoup que vous me les fassiez parvenir d'ici quelques jours.

Of course, I am basing my question on the fact that you are recognizing, in your own words in your opening remarks, that, in spite of all of these efforts — and you have listed the series of efforts — you have had your "share of disappointing failures." That is why I want to know if we can have that data.

Mr. Hanson: Sure. I will send the data.

For clarification, to me it is a huge disappointment when someone will come, like the example I used earlier, or when female members on to job do not feel they are treated with respect when it comes to accommodation, when they are looking for job share and things like that. I will get you those numbers.

Senator Nolin: I do not want to move into the grievance area because you have a union, and I do not think that it would be helpful to us. It is really the harassment area. I am sure you know exactly what we are trying to circle because we want to be able to compare one important police service, like yours, with the RCMP. That is why we need that.

Mr. Hanson: I will get the numbers.

Senator Nolin: My second question, if I may, Mr. Chair, will still be to Chief Hanson. Do you have a code of conduct?

Mr. Hanson: Yes.

Senator Nolin: It is many questions, but I need to circle that.

If you have a code, you have offences, but are there any penalties in that code?

Mr. Hanson: Yes.

Senator Nolin: It is all public? When I say public, I mean: Can the population of Calgary be aware of that?

Mr. Hanson: Absolutely. They are on the website.

Senator Nolin: The principle is that you are open, transparent and offering data to the public.

Mr. Hanson: Yes, sir.

The Chair: Perhaps I could ask a question, if you do not mind, honourable senators, to intervene. How does your code of conduct compare to the existing code of conduct of the RCMP? Perhaps give us a general overview. Have you ever looked at your code of conduct in comparison to that of the RCMP?

Mr. Hanson: When our code of conduct was created, it considered similar models in other police services, and, when we review it on a regular basis, we compare it to what is out there, including the code of the RCMP. It would be very close.

Je vous ai posé cette question parce que vous avez reconnu, dans votre déclaration liminaire, que, malgré tous vos efforts — et vous en avez énuméré pas mal —, vous aviez connu « pas mal d'échecs décevants ». C'est la raison pour laquelle je vous demande ces chiffres.

M. Hanson : Je vous les ferai parvenir.

Permettez-moi d'ajouter que c'est toujours très décevant de recevoir un plaignant, comme dans l'exemple que j'ai donné tout à l'heure, ou d'apprendre que des femmes de votre organisation estiment qu'elles ne sont pas traitées avec respect dans le cadre de leurs fonctions. Je vais vous faire parvenir ces chiffres.

Le sénateur Nolin : Je ne vais pas aborder la question des griefs, car vous avez un syndicat, et je ne pense pas que ça nous serait utile. C'est surtout la question du harcèlement qui m'intéresse. Vous avez certainement compris que nous essayons de comparer un service de police important comme le vôtre avec la GRC. C'est pour ça que nous avons besoin de vos chiffres.

M. Hanson : Je vous les ferai parvenir.

Le sénateur Nolin : Je vais maintenant poser une deuxième question au chef Hanson, si vous me le permettez, monsieur le président. Est-ce que vous avez un code de déontologie?

M. Hanson : Oui.

Le sénateur Nolin : J'ai beaucoup de questions, mais ça porte sur un point précis.

Si vous avez un code de déontologie, ça signifie que ceux qui l'enfreignent commettent des infractions. Est-ce que votre code prévoit des sanctions?

M. Hanson : Oui.

Le sénateur Nolin : Est-ce qu'elles sont toutes rendues publiques? Je veux dire par là, est-ce que la population de Calgary peut les consulter?

M. Hanson : Absolument. Elles sont sur le site web.

Le sénateur Nolin : Le principe étant que vous pratiquez l'ouverture et la transparence, et que vous mettez vos données à la disposition du public.

M. Hanson : En effet, sénateur.

Le président : Permettez-moi de poser une question, si vous n'y voyez pas d'inconvénient, chers collègues. Est-ce que votre code de déontologie ressemble à celui de la GRC? Pourriez-vous nous le décrire rapidement? Avez-vous déjà comparé les deux?

M. Hanson : Lorsque nous avons élaboré notre code de déontologie, nous nous sommes inspirés d'autres modèles semblables dans d'autres services de police, et quand nous voulons le réviser, nous le comparons au code d'autres organisations, y compris au code de la GRC. Ils doivent être très semblables.

Senator Nolin: You have a code. You have penalties associated with the breach of the code. Do you maintain, also open to the public, some kind of jurisprudence of all of that to alert those who are breaching the code about how it was decided? Even though the names are not mentioned, do you have some kind of a how-to for the general public?

Mr. Hanson: On the website, there is how to complain, but we do not keep a running tally, on the website, of who has been disciplined or anything like that, no.

Senator Manning: Thank you, Mr. Chair, and I thank our witnesses for their presence here today and their very interesting conversation.

I want to get back to a comment that you, Mr. Merrifield, made, in our opening remarks, in relation to the time frame of how grievances are dealt with. You touched on the fact that it can take up to eight years, which is an astounding time.

What is the norm, as you understand it, in relation to that, and what would be an improvement to that process? If you had an association, would that shorten the time frame for grievances? It seems to me there is a structural problem here that you might want to address.

Mr. Merrifield: There is. Often, the dragging out of the grievances really boils down to the complexity, the will and the desire to resolve the grievance.

Unfortunately, certain timelines that are instituted currently within the RCMP's internal practice of reviewing the grievances are not always necessarily adhered to. Extensions are granted. The nature of our force by virtue of being national where members can be transferred certainly has an impact on the resolution of grievances. There were several court decisions. One came out of the *Smith v. the Attorney General of Canada and the RCMP* in the courts of New Brunswick. Another was *Merrifield v. the Attorney General of Canada and the RCMP* in the Superior Court of Ontario.

In both cases, and my case in particular, it was upheld in the Supreme Court of Canada. Mr. Justice P. McDonnell cited that there was a belief by the courts that the current grievance system was not attentive; that it did not mandatorily have to accept evidence, which is arbitrary by the adjudicator; that there was not independence in the review of the materials provided or the secondary appeal to any decision. There are certain particular cases historically that you can look back on, for example the case of Corporal Robert Reid of the RCMP, which you should familiarize yourselves with. The external review committee made its strongest recommendation ever in its support of Corporal Reid maintaining his employment in the RCMP. That was simply ignored by the commissioner-of-the-day, and he was terminated.

Le sénateur Nolin : Donc, vous avez un code de déontologie, qui est assorti de sanctions en cas d'infractions. Est-ce que vous constituez une jurisprudence sur tous ces cas, pour que les infracteurs sachent comment la décision a été prise? Est-ce que cette jurisprudence est accessible au public? Même si les noms ne sont pas indiqués, est-ce que le public peut la consulter?

M. Hanson : Sur le site web, nous indiquons la procédure à suivre pour déposer une plainte, mais nous n'indiquons pas qui a fait l'objet de mesures disciplinaires, pas ce genre de renseignements.

Le sénateur Manning : Merci, monsieur le président. Je remercie les témoins de comparaître aujourd'hui et de nous faire participer à une discussion très intéressante.

J'aimerais revenir sur ce que vous avez dit dans votre déclaration liminaire, monsieur Merrifield, à propos du délai de traitement des griefs. Vous avez dit que ça peut prendre jusqu'à huit ans, ce qui est une éternité.

Quelle est la norme, d'après vous, et comment pourrait-on améliorer la procédure? Si vous aviez une association, cela permettrait-il de raccourcir le délai de traitement des griefs? J'ai l'impression qu'il y a un problème structurel, et j'aimerais bien que vous en parliez.

M. Merrifield : En effet, il y a un problème structurel. Bien souvent, lorsque les griefs s'éternisent, c'est à cause de la complexité de l'affaire et de l'absence de volonté pour la régler.

Malheureusement, les délais prescrits, dans les règles internes de la GRC, pour le règlement des griefs ne sont pas nécessairement respectés. On accorde des prolongations. Du fait que l'organisation est nationale, les membres peuvent être mutés, et ça a un impact sur le règlement du grief. Il y a eu plusieurs décisions judiciaires, dont celle de *Smith c. Le procureur général du Canada et la GRC*, qui a été rendue par un tribunal du Nouveau-Brunswick. Il y a eu aussi la décision *Merrifield c. Le procureur général du Canada et la GRC,* qui a été rendue par la Cour supérieure de l'Ontario.

Dans les deux cas, et dans le mien en particulier, ces décisions ont été confirmées par la Cour suprême du Canada. Le juge P. McDonnell a confirmé la décision des tribunaux qui estimaient que la procédure de grief n'était pas rigoureuse, qu'elle n'avait pas l'obligation d'accepter des preuves, ce qui relevait donc de l'arbitre, et qu'il n'y avait aucune indépendance dans l'examen des documents fournis ou dans la procédure d'appel secondaire d'une décision. Il y a des cas particuliers auxquels vous pouvez vous reporter, par exemple celui du caporal Robert Reid de la GRC, que je vous conseille d'étudier. Le comité de révision externe n'a jamais fait de recommandation aussi ferme que lorsqu'il a appuyé le caporal Reid en demandant son maintien à la GRC. Et pourtant, le commissaire de l'époque n'en a tout simplement pas tenu compte, et le caporal Reid a perdu son emploi.

I would suggest that if an ombudsman were to be considered in a way to expedite and shorten grievance times, we might want to look further and consider an inspector general, where someone would have an equality binding power to that of the commissioner of the RCMP to avoid any undue influence by the office of the commissioner of the RCMP. There would then be a truly independent and equal power to which members could take their grievances in a level two grievance after the failure of a level one. I think an inspector general would be a more useful tool to address some of the concerns existing in the RCMP.

Senator Manning: On a follow up to that, do you have an average time frame for grievances within the RCMP, or is this all over the place?

Mr. Merrifield: It truly is all over the place. A grievance on a meal claim may be resolved with a simple furrow of a brow and a signature on an expense claim. However, there seems to be a distaste to want to deal with harassment grievances. I do not think they are dealt with quickly and effectively. They tend to drag. Of the cases that I am aware of the more than 40 affidavits provided to the legal challenge, on average members were all in excess of four years; and that is unacceptable.

Senator Moore: I thank the witnesses for being here. I have a question for each of you.

Mr. Merrifield, I am looking at these letters that you handed out addressed to the Honourable Stockwell Day, then Minister of Public Safety, calling for an inquiry. You got no response to your first letter or your lawyers did not get one, who were representing the Mounted Police Association of Ontario; and no response to a 2006 letter. You wrote again, or they did on your behalf, in 2007. Did you hear anything back on that?

Mr. Merrifield: I believe there was a response from the office of the minister with regard to some of these issues being addressed by the Brown task force. While they did wonderful work and identified some areas of concern, I likened the Brown task force report, which was rushed, as a Polaroid snapshot of some of the problems of the RCMP as opposed to an X-ray or an MRI. It needed to dig deeper and identify the illness and not the symptoms.

Senator Moore: Mr. Hanson, you mentioned in your statement that you returned to the force in late 2007. Where were you prior to that?

Mr. Hanson: I was with the RCMP for two years.

Si vous envisagez de nommer un médiateur pour accélérer le traitement des griefs, je vous conseille d'aller plus loin et de nommer un inspecteur général, quelqu'un qui aura un pouvoir aussi contraignant que le commissaire de la GRC, afin d'éviter toute pression indue de la part du bureau du commissaire de la GRC. À ce moment-là, les membres pourront, après un échec au premier palier, renvoyer leur grief à un deuxième palier tout à fait indépendant et doté des mêmes pouvoirs. À mon avis, un inspecteur général serait plus efficace pour régler les problèmes qui existent au sein de la GRC.

Le sénateur Manning : Toujours sur le même sujet, pouvez-vous me dire quelle est la durée moyenne de traitement d'un grief à la GRC, ou bien si c'est tous azimuts?

M. Merrifield : C'est vraiment tous azimuts. Un grief concernant une note de frais pour un repas peut être réglé par un simple froncement de sourcils et une signature au bas de la note de frais. Mais en revanche, quand il s'agit d'un grief de harcèlement, ils semblent avoir une aversion à le régler. Ce genre de grief n'est pas traité de façon rapide et efficace. Généralement, on fait traîner les choses. Je sais que plus de 40 affidavits ont été soumis pour des contestations judiciaires, et en moyenne, les membres attendaient un règlement depuis plus de quatre ans. C'est tout à fait inacceptable.

Le sénateur Moore : Je remercie les témoins de comparaître devant notre comité. J'ai une question à poser à chacun d'entre eux.

Monsieur Merrifield, je suis en train de regarder les lettres que vous avez adressées à l'honorable Stockwell Day, quand il était ministre de la Sécurité publique, dans lesquelles vous demandiez une enquête. Vous n'avez pas eu de réponse à votre première lettre, et vos avocats non plus, qui représentaient l'Association de la police montée de l'Ontario. Donc, pas de réponse à votre lettre de 2006. Vous en avez envoyé une autre, ou ils l'ont fait en votre nom, en 2007. Avez-vous reçu une réponse pour celle-là?

M. Merrifield : Je crois que le bureau du ministre a répondu à certaines questions qui avaient été examinées par le groupe de travail Brown. Même s'il a fait de l'excellent travail et qu'il a réussi à identifier un certain nombre de problèmes, le groupe de travail Brown n'a donné avec son rapport, qui était précipité, qu'une image instantanée de certains des problèmes qui existent à la GRC, au lieu d'en faire une radiographie complète, voire une IRM. Il aurait fallu creuser davantage pour identifier les causes de la maladie, et pas seulement les symptômes.

Le sénateur Moore : Monsieur Hanson, vous avez dit dans votre déclaration liminaire que vous étiez revenu dans le service de Calgary à la fin de 2007. Où étiez-vous avant?

M. Hanson : J'ai travaillé à la GRC pendant deux ans.

Senator Moore: When you say that you have a psychological services section that has been acknowledged in a recent report out of Ontario as being a model, who in Ontario looked at your report and said that it is the model.

Mr. Hanson: I believe it was the ombudsman arising out of some concerns from the Ontario Provincial Police related to suicide.

Senator Moore: Was it an OPP ombudsman?

Mr. Merrifield: I do not know if it was the OPP ombudsman or the ombudsman for the Province of Ontario.

Mr. Hanson: Mr. André Marin, the Ontario Ombudsman did a report on the impact of psychological stress, post-traumatic stress disorder and the high rate of suicide.

Senator Moore: You said that you are blessed by the fact that the Calgary Police Commission, your governing body, does an annual employee satisfaction survey, the results are tabulated and you are held accountable to the Calgary Police Commission for addressing the concerns identified and implementing a number of policies as a result of that.

Are you required to take action within a year or other certain period of time? Do you have to report back? Are your reports and activities made public?

Mr. Hanson: Yes, it becomes part of my performance appraisal; yes, strategies are implemented; and yes, I report back yearly. I do not report it publicly but being reported to the commission makes it a public document, so it is available to whoever wants to see it.

The Chair: I want to follow up on the position of ombudsman. Perhaps, Mr. Hanson, you give us a further description of that position. I notice you speak positively of it. You have had experience in the RCMP, obviously, prior to the position you hold now.

Could you also let us know if all other police forces across the country have an ombudsman except for the RCMP?

Mr. Hanson: I am unaware of any force that has it. When I came back to Calgary in 2007, there was open warfare between the union and management-of-the-day.

You need a number of different resolution processes. What Mr. Merrifield has touched on is a reality in any business, policing or otherwise — fear of retribution, especially in policing. When people start with the same policing agency and stay with it for 30 years, it is not like you start with an oil company today and a year later you are working with another oil company. Loyalties and animosities continue to exist for years and years, and you need a way to get around that. One of those ways is an ombudsman because people feel comfortable going to him. As Mr. Merrifield said, people watch to see you handle it with the results. The worst thing you can do is burn a complainant, so you use the tools at your disposal, ranging from personal intervention,

Le sénateur Moore : Quand vous dites, dans votre déclaration liminaire, que vous avez un département de services psychologiques qui a été cité, dans un rapport récent de l'Ontario, comme un modèle du genre en milieu policier, j'aimerais savoir qui, en Ontario, a dit que c'était un modèle du genre.

M. Hanson : Je crois que c'était le médiateur qui a examiné des cas de suicide dans la police provinciale de l'Ontario.

Le sénateur Moore : C'était un médiateur de l'OPP?

M. Merrifield : Je ne suis pas sûr si c'était le médiateur de l'OPP ou le médiateur de la province de l'Ontario.

M. Hanson : M. André Marin, le médiateur de l'Ontario, a fait un rapport sur les traumatismes de stress opérationnel, le stress psychologique et le taux élevé de suicides.

Le sénateur Moore : Vous avez dit que vous aviez la chance que la commission de police de Calgary fasse chaque année un sondage sur la satisfaction des employés, dont les résultats sont compilés, et que vous avez la responsabilité, devant cette même commission, de régler les problèmes qui y sont identifiés en adoptant des politiques appropriées.

Êtes-vous tenu de prendre des mesures dans les 12 mois ou dans un certain délai? Devez-vous soumettre un rapport? Ce rapport et les activités que vous avez entreprises sont-ils publics?

M. Hanson : Oui, ça fait partie de mon évaluation de rendement; oui, des stratégies sont mises en œuvre; et oui, je soumets chaque année un rapport à la commission qui, elle, le rend public. Donc, ceux qui veulent le consulter peuvent le faire.

Le président : J'aimerais revenir sur le poste de médiateur. Monsieur Hanson, pouvez-vous nous donner des précisions sur ce poste, car je constate que vous en parlez de façon positive? Vous avez travaillé à la GRC, comme vous l'avez dit, avant d'accepter le poste que vous occupez aujourd'hui.

Pourriez-vous également nous dire si tous les autres services de police du pays ont un médiateur, mis à part la GRC?

M. Hanson : J'ignore si tous les services de police en ont un. Quand je suis revenu à Calgary en 2007, c'était la guerre ouverte entre le syndicat et la direction de l'époque.

Il faut avoir plusieurs mécanismes de règlement des conflits. Ce dont M. Merrifield a parlé, c'est la réalité dans n'importe quelle organisation, qu'elle soit commerciale, policière ou autre — la crainte des représailles, surtout dans la police. Quand on débute sa carrière dans un service de police et qu'on y reste pendant 30 ans, ce n'est pas comme lorsque vous entrez dans une société pétrolière et que, un an plus tard, vous la quittez pour aller travailler dans une autre société pétrolière. Les loyautés et les animosités perdurent pendant des années, et il faut avoir des mécanismes pour régler ça. Le médiateur en est un, car les gens se sentent à l'aise pour aller lui parler. Comme l'a dit M. Merrifield, les gens observent la façon dont vous vous y prenez. La pire chose

an outside human resource specialist to conduct an investigation of any complaint in the work place where objectivity is essential, and we use our own operational audit of an area. In that way, people do not know where the complaint came from or why it happened, but they see something happening. You protect the complainant that way and are able to use many tools to drill into the issue identified by the ombudsman.

The Chair: How many members are in the Calgary Police Service?

Mr. Hanson: There are 2,000 sworn and 800 non-sworn members: 2,800 in total.

Senator Dallaire: Mr. Merrifield, you raised a significant point regarding leadership and management. I mentioned to the commissioner that I have a real problem when the officer corps of the RCMP is called "management" and you are called "employees" in a paramilitary structure.

Do all policemen go through their experience and make their way through the ranks of the NCO cadre, then join the officer cadre, and then go all the way up? Is that the way it is done.

Mr. Merrifield: Yes, you are correct.

Senator Dallaire: Mr. Merrifield, is it done that way in your outfit?

Mr. Hanson: Yes, sir.

Senator Dallaire: What education, development, intellectual rigour is brought into developing the leadership skills needed as people progress up through the ranks in the RCMP and your organization?

Mr. Merrifield: There has been movement towards improvement in that. There has been a development of NCO management and leadership training because, as we have decided, the two are not the same. It is important at different levels.

In any organization, whether policing business or government, we have the supervisory level, the management level and then we seek to have leadership of any organization. One of the inherent weaknesses in the RCMP development system is that promotion is self-identified. It is the person, who puts their hand up and says pick me and then competes for the process.

We do not have a peer support assessment. We don't have group of people saying yes, I would like to work for that person. It is the individual that says yes, I would like to be the boss. An exam-based system, a competency-based system — we have gone through more changes to the promotional system of the RCMP in the last 10 or 12 years and it is my understanding that more changes are being considered to try to improve it. That has been part of the problem and the obstacle in development.

à faire est de révéler l'identité du plaignant, par conséquent il faut utiliser les outils qui sont à votre disposition, que ce soit l'intervention personnelle, le recours à un spécialiste externe des ressources humaines pour faire une enquête dans le milieu de travail, car l'objectivité est essentielle, et notre propre vérification opérationnelle. De cette façon, les gens ne savent pas qui est le plaignant ou ce qui est arrivé, mais ils voient que quelque chose se passe. De cette façon, vous protégez le plaignant et vous pouvez utiliser les nombreux outils qui vous permettent d'étudier en profondeur le problème identifié par le médiateur.

Le président : Combien d'employés compte le service de police de Calgary?

M. Hanson : Il y a 2 000 membres assermentés et 800 membres non assermentés, soit un total de 2 800.

Le sénateur Dallaire : Monsieur Merrifield, vous avez soulevé une question importante au sujet du leadership et de la direction. J'ai déjà dit au commissaire que je ne comprenais vraiment pas pourquoi le corps des officiers de la GRC formait « la direction » et que vous étiez appelés « les employés » alors qu'il s'agit d'une structure paramilitaire.

Est-ce que les policiers font tous leurs classes, c'est-à-dire qu'ils gravissent les rangs de sous-officiers pour ensuite devenir officiers, jusqu'au sommet? C'est ainsi que ça se passe?

M. Merrifield : Oui, vous avez raison.

Le sénateur Dallaire : Monsieur Merrifield, c'est comme ça que ça se passe dans votre organisation?

M. Hanson : Oui, sénateur.

Le sénateur Dallaire : Quels types de formations utilisez-vous pour développer la rigueur intellectuelle et les qualités de leadership, au fur et à mesure que les gens gravissent les échelons de la GRC et de votre organisation?

M. Merrifield : Il y a eu quelques améliorations à ce niveau-là. Ils ont mis sur pied un programme de formation en leadership et en gestion pour les sous-officiers, car ils ont estimé qu'il fallait distinguer les deux choses. C'est important à différents niveaux.

Dans n'importe quelle organisation — policière, commerciale ou gouvernementale — il y a la supervision, puis le niveau de la direction, et ensuite il y a la fonction de leadership. L'une des faiblesses fondamentales du système d'avancement de la GRC est que chaque individu fait sa propre promotion, chaque individu se désigne lui-même.

Nous n'avons pas un système d'évaluation par les pairs. On ne peut pas avoir un groupe de personnes qui puissent dire : « Oui, je serais prêt à travailler pour cette personne. » Il faudrait un système fondé sur des examens, sur une évaluation des compétences... De nombreux changements ont été apportés au système d'avancement de la GRC au cours des 10 ou 12 dernières années, et je crois savoir que d'autres sont envisagés, dans le but de l'améliorer. C'est une des causes du problème et c'est un obstacle au perfectionnement et à l'avancement.

As far as senior leadership management development, at the inspector and superintendent level they are not considered senior management. From the rank of chief superintendent and above it is the equivalent of government executive level, which makes them eligible for senior management bonus within the Government of Canada. The middle management of the commission ranks would be the inspector and superintendent; the non-commissioned ranks would be from constable all the way to staff sergeant.

Regarding the officer development program, having served in both organizations, both the Canadian military and the RCMP, I do not think it is robust or as focused on leadership as it could be and is perhaps an area that could require improvement.

Senator Dallaire: Mr. Hanson, how do you develop your leadership structure?

Mr. Hanson: It is the same thing. We sent our senior members to Bramshill in England, to the senior staff college there to be trained. We use senior management and police training in Boston, at Harvard; and we also use the FBI in the NEI, National Executive Institute training. They are developed using established training courses that exist throughout the world.

Senator Plett: Mr. Hanson, one quick follow up on what Senator Nolin asked earlier about your code of conduct being available. Is that something that I can go on the website and look at?

Mr. Hanson: I do not know what is on our website, to be honest.

Senator Plett: You do not know if it is available to me.

Mr. Hanson: It is available. Just ask; I will send it to you.

Policy manuals are so huge these days that if you put them on the website, no one will go to look for them. If they ask, we send it. That is probably the easiest way to do it.

Senator Plett: As the chief, are you part of the union?

Mr. Hanson: No.

Senator Plett: That makes sense.

If someone has a harassment complaint, the RCMP has a mechanism. Mr. Merrifield and others maybe do not agree with it, but it is fairly structured as to what the process is.

What would be the process for someone filing a harassment complaint against a senior officer, or any other officer for that matter? Where would they go?

Mr. Hanson: They can take two processes. They can go to our human resources section, which has a well-established process dealing with positive workplace and the variations and levels of

En ce qui concerne la formation des cadres supérieurs, les niveaux de l'inspecteur et du surintendant ne font pas partie de la haute direction. À partir du surintendant de police en chef et au-dessus, c'est l'équivalent du niveau des cadres supérieurs au gouvernement, ce qui les rend admissibles à une prime pour cadres supérieurs au gouvernement du Canada. L'inspecteur et le surintendant sont du niveau des cadres intermédiaires. Quant aux rangs des sous-officiers, ils vont du policier jusqu'au sergent-chef.

En ce qui concerne le programme de formation des officiers, j'estime, ayant servi dans les Forces canadiennes et à la GRC, qu'il n'est pas suffisamment structuré ou axé sur le leadership, et qu'il faudrait l'améliorer à ce niveau-là.

Le sénateur Dallaire : Monsieur Hanson, de quelle façon proposeriez-vous d'améliorer votre structure de leadership?

M. Hanson : C'est la même chose. Nous avons envoyé nos cadres supérieurs à Bramshill, en Angleterre, au collège des cadres supérieurs. Nous utilisons aussi les programmes de formation pour les cadres supérieurs et la police, à Harvard. Et nous utilisons aussi les services de formation du FBI et du NEI, le National Executive Institute. Leurs programmes sont inspirés des programmes de formation établis dans le monde entier.

Le sénateur Plett : Monsieur Hanson, j'aimerais simplement ajouter une question à celles du sénateur Nolin au sujet de votre code de déontologie. Est-ce que je peux le consulter sur le site web?

M. Hanson : Très franchement, je ne sais pas s'il est sur le site web.

Le sénateur Plett : Vous n'êtes pas sûr que je puisse le consulter?

M. Hanson : Si, vous pouvez le consulter, il suffit de le demander. Je vous le ferai parvenir.

Les manuels de procédures sont tellement épais de nos jours que si vous les mettez sur le site web, personne ne va aller les consulter. Si les gens en font la demande, nous leur envoyons. C'est sans doute la solution la plus simple.

Le sénateur Plett : En tant que chef, est-ce que vous êtes syndiqué?

M. Hanson : Non.

Le sénateur Plett : Ça me paraît normal.

Si quelqu'un a une plainte de harcèlement, la GRC a un mécanisme pour la traiter. M. Merrifield et d'autres ne sont peut-être pas d'accord, mais c'est une procédure assez bien structurée.

Quelle est la procédure à suivre pour quelqu'un qui veut déposer une plainte de harcèlement contre un cadre supérieur, ou contre n'importe quel membre de la GRC, en fait? À qui cette personne doit-elle s'adresser?

M. Hanson : Elle a le choix entre deux procédures. Elle peut s'adresser à notre service des ressources humaines, qui a une politique sur le milieu de travail positif et une procédure bien

complaints that can happen. There is a parallel process existing within the collective agreement whereby they can complain to the union and the union can take it forward in the form of grievance.

Senator Plett: They would not go to a senior officer?

Mr. Hanson: The manager of the human resources area is a senior officer.

Senator Nolin: Mr. Hanson, one point of clarification first. Does your code of conduct include harassment and discrimination or is one left out of it? Are they both included or is it only harassment or only discrimination?

Mr. Hanson: As far as our code of conduct goes, I cannot say 100 per cent for sure whether harassment and discrimination is in the code of conduct or in the positive workplace policy, but it is there.

Senator Nolin: You can send us a copy, then, and we will check that.

My second question goes back to the jurisprudence. If those decisions are available publicly, it is not really the name but more of a record to establish the path for the future. That is, if someone wants to find out the penalty to do breach X, I know this is the jurisprudence in Calgary. Is there any kind of a public record of that available?

Mr. Hanson: All of our hearings in Calgary are public, with rare exceptions.

I am trying to think of the last time we had either harassment or a discrimination complaint, other than the one I referred to. I will get those numbers and get them to you.

Senator Nolin: I was not only talking about harassment but any breach of the code of conduct. Can you check that and get back to us?

Mr. Hanson: All of our hearings are public.

Senator Nolin: It is a principle of justice. You want to ensure that those governed by a law know the penalties for breaching those laws. That is my point.

The Chair: The question is whether, once a decision is made, the decision is made public so that the general public will know the consequences if an officer is put through a conduct hearing. I think that is the question.

Senator Day: I have some questions of clarification.

Mr. Merrifield, first, do you have to work a shift as an RCMP officer as well as do the association work?

Mr. Merrifield: Yes, I do. I do the association work on my own time, of my own accord, unpaid.

établie pour examiner ce genre de plainte. Elle peut aussi utiliser une procédure parallèle, prévue par la convention collective, selon laquelle elle peut se plaindre au syndicat et celui-ci peut y donner suite sous la forme d'un grief.

Le sénateur Plett : Elle ne s'adresse pas à un cadre supérieur?

M. Hanson : Le directeur des ressources humaines est un cadre supérieur.

Le sénateur Nolin : Monsieur Hanson, j'aimerais avoir une précision. Est-ce que votre code de déontologie inclut le harcèlement et la discrimination, ou seulement l'un des deux?

M. Hanson : Je ne suis pas sûr à 100 p. 100 si le harcèlement et la discrimination figurent dans notre code ou dans la politique sur le milieu de travail positif, mais je sais qu'ils figurent tous les deux dans l'un ou dans l'autre.

Le sénateur Nolin : Si vous nous en envoyez un exemplaire, nous pourrons le vérifier.

Ma deuxième question nous ramène à la jurisprudence. Si ces décisions sont publiques, ce n'est pas vraiment le nom mais plutôt les faits qu'il est important de consigner, pour voir les tendances. Par exemple, si je veux savoir quelle est la sanction prévue si j'enfreins telle règle, je sais que c'est dans la jurisprudence établie à Calgary. Mais est-ce que le public peut consulter votre jurisprudence?

M. Hanson : À Calgary, toutes nos audiences se déroulent en public, à quelques rares exceptions près.

J'essaie de me souvenir de la dernière plainte de harcèlement ou de discrimination que nous avons reçue, à part celle dont j'ai parlé. Je vais vous faire parvenir ces chiffres.

Le sénateur Nolin : Je ne parlais pas seulement de harcèlement, je parlais de n'importe quelle infraction au code. Pourriez-vous vérifier ça et nous faire parvenir une réponse?

M. Hanson : Toutes nos audiences sont publiques.

Le sénateur Nolin : C'est un principe de justice. Ceux qui sont assujettis à une loi doivent savoir à quelles sanctions ils s'exposent s'ils la transgressent. C'est ce que je voulais dire.

Le président : Ce qu'on veut savoir, c'est si la décision qui a été rendue fait partie du domaine public, pour que les gens sachent à quoi s'expose un policier qui a enfreint le code de déontologie. Voilà ce que nous voulons savoir.

Le sénateur Day : J'aimerais avoir quelques précisions.

Monsieur Merrifield, tout d'abord, êtes-vous tenu de faire votre travail de policier en plus de ce que vous faites à l'association?

M. Merrifield : Oui. Ce que je fais pour l'association, c'est pendant mes heures de loisir; je le fais librement, sans être rémunéré.

Senator Day: Can the association represent to management, or to whoever is in charge, a grievance on behalf of one of your members?

Mr. Merrifield: Currently no, we cannot. The RCMP Act allows for any member to represent another member in a matter of grievance, but we have elected full-time positions called the staff relations program. Those representatives, as I explained earlier, are not independent of management but they are there to help, assist and represent members.

From the association perspective, because we are not recognized, and because we carry full investigative or police duties; we do not represent other members.

Senator Day: You are not prohibited. You are just tolerated.

Mr. Merrifield: Correct.

Senator Day: Chief Hanson, is the ombudsman in uniform, a member of the force or separate from the force?

Mr. Hanson: He is not a uniformed member of the force. He is a contract member reporting directly to the chief.

Senator Day: Is there still the psychology of boys will be boys and you can forgive some of your officers for doing some minor things that might be offensive to someone?

Mr. Hanson: No, not at all. To clarify, because Mr. Merrifield whispered in my ear here, the process in Calgary is governed by the law. Any citizen's complaint, any complaint internally, gets filed and documented through our professional standards section.

There is an independent complaint monitor, as a function of the police commission, who reviews every single file. She reports to the police commission monthly on every file. The police commission has their own citizen complaint review committee that is separate, which reviews every single file on a monthly basis and holds us accountable. If someone disagrees with the discipline we administer, they have the right to appeal to the Law Enforcement Review Board, which holds public hearings that are reported on through the media. It is a full, public hearing.

If you, as either a member or a citizen, complain to the police service, it can be appealed through the police commission. It is reviewed by the citizens' complaint monitor and can be appealed from the commission to the Law Enforcement Review Board, where there is a full and public hearing held by a designated hearing officer appointed by the province of Alberta.

Senator Day: Represented by legal counsel?

Mr. Hanson: Yes, most are represented by legal counsel now. I do not want you to think it is secret.

Le sénateur Day : L'association peut-elle représenter un de vos membres devant la direction, pour la défense d'un grief?

M. Merrifield : À l'heure actuelle, non. La Loi sur la GRC permet à un membre de représenter un autre membre pour la défense d'un grief, mais nous élisons des représentants à plein temps pour le faire, dans le cadre du Programme des représentants des relations fonctionnelles. Ces représentants, comme je l'ai déjà dit, ne sont pas indépendants de la direction mais ils sont là pour aider et représenter les membres.

L'association, elle, n'est pas reconnue, et nous ne pouvons pas représenter les membres parce que nous assumons des fonctions régulières de police et d'enquête.

Le sénateur Day : Elle n'est pas interdite, elle est simplement tolérée.

M. Merrifield : C'est exact.

Le sénateur Day : Chef Hanson, le médiateur en uniforme est-il un membre du service de police de Calgary ou d'un autre service?

M. Hanson : Non, il ne porte pas l'uniforme. C'est un membre à contrat, qui relève directement du chef.

Le sénateur Day : Est-ce que c'est toujours la même mentalité, c'est-à-dire que les garçons seront toujours des garçons et qu'il faut leur pardonner certaines inconduites mineures qui pourraient choquer certaines personnes?

M. Hanson : Pas du tout. Permettez-moi d'ajouter, car M. Merrifield vient de me murmurer quelque chose, que la procédure que nous appliquons est régie par la loi. Toute plainte, qu'elle vienne du public ou d'un membre, doit être consignée et documentée par notre service des normes professionnelles.

À la commission de police municipale, une préposée aux plaintes examine chaque dossier en toute indépendance. Elle en fait un rapport mensuel à la commission, laquelle a son propre comité d'examen des plaintes du public, qui, de son côté, revoit chaque dossier une fois par mois et nous demande des comptes. Si quelqu'un désapprouve la sanction que nous avons décidée, il a le droit d'en appeler auprès de la Commission d'enquête sur les services policiers, qui organise des audiences publiques rapportées dans les médias.

Si un policier ou un citoyen dépose une plainte auprès du service de police, il peut interjeter appel auprès de la commission de police municipale. La plainte est examinée par la préposée aux plaintes et vous pouvez en appeler de la décision auprès de la Commission d'enquête sur les services policiers, laquelle organise alors une audience publique présidée par un agent désigné par la province de l'Alberta.

Le sénateur Day : Avec l'aide d'un avocat?

M. Hanson : Oui, aujourd'hui, la plupart se font représenter par un avocat. Je ne voudrais surtout pas que vous pensiez que tout cela se fait dans le plus grand secret.

Senator Nolin: I knew it was about that frame.

Mr. Hanson: Okay, and in answer to that question.

The Chair: I will allow one more question.

Senator Day: If you had to go to full appeal level, how long does it take to go from making a complaint first phase, to the second phase, to resolution?

Mr. Hanson: It can take a long period of time. The most recent one, and it is an exception, went eight years because there were some very significant issues that went outside the Law Enforcement Review Board to the Alberta Court of Appeal. That is the longest, but generally they are resolved within two to three years when they get up to the LARB on appeal.

Senator Day: That would be pretty expensive for an individual trying to pursue —

Mr. Hanson: They do not have to pay the costs. If it starts with the union, then the union can pick up the cost of any legal fees. If the service is proved to be wrong or if someone is charged and they are found not guilty as an officer, then it is within the collective agreement that the service has to reimburse the legal expenses. For an individual person, like in the case mentioned by Mr. Merrifield, once it is rectified and the person is exonerated, then the Calgary Police Service is responsible for paying the legal fees of the member.

Senator Day: What if he is not exonerated?

Mr. Hanson: Usually, if he appeals it and he incurs legal fees and he is not exonerated, then the union usually picks up the cost of that. I am not aware of anywhere they do not.

The Chair: Chief Hanson and Mr. Merrifield, you have brought very important information to our committee. We appreciate your attending. I thank you for taking the time to come to see us and for your contribution.

As it is now five o'clock, we will continue in camera.

(The committee continued in camera.)

OTTAWA, Monday, June 3, 2013

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day, at 3 p.m., to study harassment in the Royal Canadian Mounted Police.

Senator Daniel Lang (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Welcome to the Standing Senate Committee on National Security and Defence for Monday, June 3. Before we welcome our witnesses, I would like to begin by introducing the people around the table. My name is Senator Dan Lang from

Le sénateur Nolin : Je savais que ça se passait à peu près comme ça.

M. Hanson : Et en réponse à votre question...

Le président : Ce sera la dernière.

Le sénateur Day : Si on fait appel, il s'écoule à peu près combien de temps entre le moment où la plainte est déposée et le moment où elle est réglée?

M. Hanson : Ça peut prendre beaucoup de temps. Une des dernières plaintes que nous avons réglées a pris huit ans, mais elle portait sur des questions très importantes et il a fallu aller au-dessus de la Commission d'enquête sur les services policiers, jusqu'à la Cour d'appel de l'Alberta. C'est vraiment un maximum car, généralement, elles ne vont pas jusqu'à la Cour d'appel de l'Alberta et elles sont réglées en deux ou trois ans.

Le sénateur Day : Cela doit coûter très cher à celui qui essaie...

M. Hanson : Le plaignant n'a rien à payer. Si c'est le syndicat qui le représente, c'est le syndicat qui paie les frais juridiques. Si le service de police est reconnu coupable ou si un membre qui est accusé est reconnu non coupable dans ses fonctions de policier, le service de police doit, aux termes de la convention collective, payer les dépens. Dans le cas d'un individu, comme dans le cas mentionné par M. Merrifield, une fois que l'individu est innocenté, le service de police de Calgary doit payer les frais juridiques du membre.

Le sénateur Day : Et s'il n'est pas innocenté?

M. Hanson : Généralement, s'il fait appel et qu'il a des frais juridiques, le syndicat paie la facture. Je ne sais pas s'il y a des cas où le syndicat ne paie pas.

Le président : Chef Hanson et monsieur Merrifield, vous nous avez communiqué des informations très importantes, et nous vous en remercions. Merci aussi d'avoir pris la peine de venir nous rencontrer.

Comme il est 17 heures, nous allons siéger à huis clos.

(La séance se poursuit à huis clos.)

OTTAWA, le lundi 3 juin 2013

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 15 heures, pour procéder à l'étude sur le harcèlement au sein de la gendarmerie royale du Canada.

Le sénateur Daniel Lang (*président*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

Le président : Bienvenue au Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense en ce lundi 3 juin. Avant d'accueillir nos témoins, j'aimerais commencer par présenter les gens autour de la table. Je suis le sénateur Dan Lang, du Yukon.

Yukon. On my immediate left is the Clerk of the Committee, Ms. Josée Thérien. On my right, is our Library of Parliament analyst assigned to the committee, Ms. Holly Porteous.

I would like to go around the table and invite each senator to introduce themselves and state the region they represent, starting with the deputy chair of the committee.

[*Translation*]

Senator Dallaire: Senator Roméo Dallaire, from the Gulf of St. Lawrence.

[*English*]

Senator Day: Joseph Day Liberal senator from New Brunswick.

Senator Mitchell: Grant Mitchell, Alberta.

Senator Plett: Don Plett from Manitoba.

Senator Patterson: Dennis Patterson, Nunavut.

[*Translation*]

Senator Nolin: Good afternoon. Pierre Claude Nolin from the province of Quebec, and more specifically from the Salaberry region.

[*English*]

The Chair: Honourable senators, I would like to begin by acknowledging that yesterday Canadians across the country paid tribute to our women and men of the Canadian Armed Forces. I know that all members join with me in congratulating our Armed Forces for the excellent job they do for Canada.

As we conclude our final day of public hearings on harassment in the RCMP, we are honoured to have two outstanding Canadians join us to discuss how the Canadian Armed Forces handled harassment and cultural transformation: retired Lieutenant-General Andrew Leslie and retired Lieutenant-General Michael Jeffery.

Welcome. I understand you have opening remarks. We have one hour for the panel. Please proceed, Lieutenant-General Jeffery.

Lieutenant-General (Ret'd) Michael Jeffery, as an individual: Good afternoon. I am Lieutenant-General Mike Jeffery, former Chief of the Land Staff. I should note at the outset that I retired in 2003, so my perspectives are clearly dated. However, I lived through the early days of transformation of the Canadian Forces and of course the Canadian Army. I will try to provide you with some perspective on the challenges in reforming the Canadian Forces in a post-Somalia period. I would emphasize that I will try

Immédiatement à ma gauche se trouve la greffière du comité, Mme Josée Thérien. À ma droite, il y a l'analyste de la Bibliothèque du Parlement affectée au comité, Mme Holly Porteous.

J'aimerais faire le tour de la table et inviter chaque sénateur à se présenter en indiquant la région qu'il représente, en commençant par le vice-président du comité.

[*Français*]

Le sénateur Dallaire : Sénateur Roméo Dallaire, du Golfe du Saint-Laurent.

[*Traduction*]

Le sénateur Day : Joseph Day, sénateur libéral du Nouveau-Brunswick.

Le sénateur Mitchell : Grant Mitchell, de l'Alberta.

Le sénateur Plett : Don Plett, du Manitoba.

Le sénateur Patterson : Dennis Patterson, du Nunavut.

[*Français*]

Le sénateur Nolin : Bonjour. Pierre Claude Nolin, de la province de Québec, et plus spécifiquement de la région de Salaberry.

[*Traduction*]

Le président : Honorables sénateurs, je voudrais commencer en soulignant qu'hier, les Canadiens des quatre coins du pays ont rendu hommage aux femmes et aux hommes membres des Forces armées canadiennes. Je sais que tous les membres du comité se joignent à moi pour féliciter nos forces armées de l'excellent travail qu'elles accomplissent pour le Canada.

Pour conclure notre dernière journée d'audience publique sur le harcèlement au sein de la GRC, nous avons l'honneur d'avoir en notre présence deux extraordinaires Canadiens afin de traiter de la manière dont les Forces armées canadiennes se sont occupées du harcèlement et de la transformation culturelle : le lieutenant-général à la retraite Andrew Leslie et le lieutenant-général à la retraite Michael Jeffery.

Bienvenue. Je crois comprendre que vous avez des exposés à faire. Nous pouvons vous accorder une heure. Vous avez la parole, lieutenant-général Jeffery.

Lieutenant-général à la retraite Michael Jeffery, à titre personnel : Bonjour. Je suis le lieutenant-général Mike Jeffery, ancien chef d'état-major de l'armée. Je ferais remarquer d'entrée de jeu que j'ai pris ma retraite en 2003; il est donc évident que mon point de vue date d'un certain temps. Cependant, j'ai vécu les premiers jours de la transformation des Forces canadiennes et, bien entendu, de l'armée canadienne. Je m'efforcerai de vous donner une idée des défis que présente la réforme des Forces

to provide some lessons from that period, but I must say that I am not qualified to judge whether those lessons are applicable to other organizations.

By their very nature, militaries have a very strong traditional culture and as such are naturally resistant to change. For over 50 years, the CF had a Cold War focus and was largely insulated from society, living overseas and on isolated bases here in Canada. In short, it lived apart from society, did not keep abreast of changes within that society and over time, I believe, lost its focus on its professional ethics and values. In the early 1990s, the Canadian Forces went from preparing for war to engaging in war. While the operations in the Balkans were purported to be peace support operations, they were in every way combat.

Similarly, the operations in Somalia demanded new skills and exposed soldiers to new risks and challenges. In adapting to this new environment, the institution was found wanting. There were incidents where, among other things, leaders failed to live up to their responsibilities; the conduct and discipline of soldiers was substandard and leaders failed to correct them; the use and abuse of alcohol was a serious problem; there were incidents of harassment and abuse of authority; there was an erosion of trust between the leader and the follower; there was a growing internal dissatisfaction among the rank and file due to a perceived lack of support by its leadership; and the professional values of the Canadian Forces were eroding.

When faced with what was clearly a crisis, the leadership of the Canadian Forces was slow to respond and resistant to change. There was a belief that the institution was sound and that the problems were only a few bad apples. It took time to come to grips with the issue, with the result that the leadership was seen as lacking, and there was a critical loss of public confidence. This forced change upon the Canadian Forces.

Given the deteriorating situation, the government demanded real change, and that was critical. This saw the defence minister's Report to the Prime Minister on Leadership and Management of the Canadian Forces charting a new way forward for the institution. Given a change of leadership and the existing situation in the fall of 1997, the Canadian Forces leadership became seized of the issue and focused on a fundamental reform of the institution. No aspect of the Canadian Forces was left unturned.

This saw, among other things, the development of a vision for the future — CF2020; the development and publishing of a revised professional doctrine as a basis for all teaching within the Canadian Forces; the overhaul of the professional development system for both officers and non-commissioned officers, which saw many changes including an increased educational

canadiennes à la suite de l'intervention en Somalie. Je tenterai de vous faire part de certaines leçons tirées au cours de cette période, mais je dois dire que je ne suis pas qualifié pour juger si elles sont applicables à d'autres organisations.

De par leur nature même, les militaires ont une culture traditionnelle très forte et sont donc naturellement réfractaires au changement. Pendant plus de 50 ans, les FC ont concentré leur attention sur la guerre froide et sont restées largement coupées de la société, vivant à l'étranger et dans des bases isolées au Canada. Bref, elles vivaient séparées de la société, ne se sont pas tenues au courant des changements qui s'y opéraient et avec le temps, je crois qu'elles ont perdu de vue leur éthique et leurs valeurs professionnelles. Au début des années 1990, les Forces canadiennes sont passées de la préparation à la guerre à une situation de combat. Même si les opérations menées dans les Balkans étaient censées servir au soutien de la paix, il s'agissait à tous les égards de missions de combat.

De même, l'intervention en Somalie a exigé de nouvelles compétences et a exposé les soldats à des risques et à des défis nouveaux. Devant s'adapter à ce nouvel environnement, l'institution a failli à la tâche. Au cours de certains incidents, les dirigeants n'ont pas assumé leurs responsabilités; la conduite et la discipline des soldats étaient inférieures aux normes et les dirigeants ne les ont pas corrigées; la consommation et l'abus d'alcool ont constitué un grave problème; il y a eu des cas de harcèlement et d'abus de pouvoir; la confiance entre le dirigeant et le subalterne s'est érodée; l'insatisfaction s'est accrue au sein du personnel subalterne en raison d'un manque perçu de soutien de la part des supérieurs; et les valeurs professionnelles des Forces canadiennes en ont pâti.

Confrontés à ce qui était de toute évidence une crise, les dirigeants des Forces canadiennes ont été lents à réagir et ont résisté au changement. Ils croyaient que l'institution se portait bien et que les problèmes n'étaient attribuables qu'à quelques pommes pourries. Ils ont mis du temps à saisir le problème, ce qui a été vu comme un manque de leadership de leur part et qui a considérablement amoindri la confiance du public. Voilà ce qui a obligé les Forces canadiennes à changer.

Comme la situation se détériorait, le gouvernement a exigé un changement réel, ce qui a eu une incidence capitale. Le ministre de la Défense a présenté au premier ministre un rapport sur le leadership et l'administration des Forces canadiennes, lequel conférait une nouvelle voie d'avenir à l'institution. En raison d'un changement de leadership et de la situation qui prévalait à l'automne 1997, les hautes instances des Forces canadiennes ont été saisies de la question et ont mis l'accent sur une réforme fondamentale de l'institution. Aucun aspect des Forces canadiennes n'a été négligé.

On a notamment élaboré une vision d'avenir — CF 2020 —; développé et publié une doctrine professionnelle révisée pour servir de base à l'enseignement au sein des Forces canadiennes; modernisé le système de perfectionnement professionnel des officiers et des sous-officiers responsables, ce qui s'est accompagné de bien des changements, comme le rehaussement

requirement; the introduction of command selection boards and greater disciplining of the process for professional advancement; an updating of the Code of Service Discipline and a revision of the National Defence Act; the improvement to basic training; and many other things. In all cases, the changes were heavily focused on the improvement of ethics and values, and operations on the moral plain.

However, the key changes came as leaders at all levels truly reformed the manner in which the Canadian Forces operated. This improved over time as new leaders emerged who truly embraced the new culture of the Canadian Forces.

There are many lessons from that period, but I would like to emphasize just a few. When faced with such a crisis, an institution as large and complex as the Canadian Forces had to be forced to change. The Canadian Forces, and indeed the army, was forced to change by government, the public, and the rank and file of the military, who all demanded a new culture and a new way of doing things. For a national institution, I think that context is critical.

The leadership of the institution must be seized of the matter. If the senior leadership do not believe reform is essential and are not invested in it, nothing will change. The Canadian Forces took considerable time to get there, but once the leadership embraced the task, they introduced sweeping reforms of the whole institution. The full command structure needs to be engaged. The issue cannot be just one of providing orders down to change. The leadership needs to be committed personally and to communicate to all levels, especially the leaders, on the requirement to change and the standard that they will be held to. Leaders at all levels must set the example and be held to account where they are found wanting.

The CF demanded that its leaders step up to the challenge, and those who could not step up were asked to leave. Leaders at all levels must engage soldiers personally and honestly on the difficult issues. It is not easy to stand before soldiers and admit that the institution and the leadership have failed them, but that was an essential step in rebuilding trust within the institution. Ethics and values must be embedded at every aspect of the institution and its teaching. This is not something that can be taken for granted, but the institution must live its values constantly on a day-to-day basis.

Programs need to be instituted that force leaders at all levels to face the real issues. We institutionalized a number of things, such as harassment courses, which were difficult for many of the leaders. However, it forced them to come to grips with the reality of the issue, resulting in the fact that they could no longer deny the problems.

des exigences relatives à l'éducation; instauré des comités de sélection du commandement et une gestion plus disciplinée du processus d'avancement professionnel; mis à jour le Code de discipline militaire et la Loi sur la défense nationale; et amélioré la formation de base. Dans tous les cas, les changements visaient principalement à améliorer l'éthique et les valeurs, ainsi que les opérations sur le plan moral.

Cependant, le principal changement est intervenu quand les dirigeants de tous les échelons ont vraiment réformé la manière dont les Forces canadiennes fonctionnent. Cet aspect s'est amélioré au fil du temps, avec l'arrivée de nouveaux dirigeants qui ont véritablement adopté la nouvelle culture des Forces canadiennes.

On peut tirer bien des leçons de cette période, mais j'aimerais en souligner quelques-unes. Confrontée à une telle crise, une institution aussi imposante et complexe que les Forces canadiennes a dû être forcée de changer. Les forces armées, et en fait l'armée, se sont fait forcer la main par le gouvernement, le public et le personnel subalterne de l'armée, qui ont exigé qu'elles adoptent une nouvelle culture et une nouvelle manière de faire les choses. Pour une institution nationale, je crois que ce contexte est essentiel.

Les dirigeants de l'institution doivent être saisis de la question. Si la haute direction ne croit pas que la réforme est essentielle et ne s'investit pas dans l'initiative, rien ne changera. Les Forces canadiennes ont pris énormément de temps pour en arriver là, mais une fois que la direction a accepté cette tâche, elle a entrepris un éventail de réformes profondes dans toute l'institution. Toute la structure de commandement doit participer. Il ne suffit pas d'ordonner aux échelons inférieurs de changer. La direction doit s'investir personnellement et communiquer à tous les échelons, particulièrement aux commandants, la nécessité de changer et la norme qu'il faudra respecter. Les dirigeants de tous les échelons doivent montrer l'exemple et être tenus de rendre des comptes en cas de manquement.

Les FC ont exigé que ses dirigeants relèvent le défi, et ceux qui en étaient incapables ont été remerciés de leurs services. Les dirigeants de tous les échelons doivent parler personnellement et honnêtement aux soldats des sujets difficiles. Il n'est pas facile de se tenir devant des soldats et d'admettre que l'institution et la direction les avaient laissés tomber, mais c'était une démarche essentielle à prendre pour rebâtir la confiance au sein de l'institution. L'éthique et les valeurs doivent être enchâssées dans tous les aspects de l'institution et de ses enseignements. Ce n'est pas quelque chose qu'on peut tenir pour acquis, mais l'institution doit appliquer ses valeurs constamment et quotidiennement.

Il faut instaurer des programmes pour obliger les dirigeants de tous les échelons à s'attaquer aux vrais problèmes. Nous avons institutionnalisé un certain nombre de mesures, comme des cours sur le harcèlement, qui ont été difficiles pour bien des dirigeants. Ces initiatives les ont toutefois obligés à affronter la réalité du problème, qu'ils n'ont plus été capables de nier.

Oversight needs to be maintained, for it will be easy for the institution and its leaders to declare success early and slide back into business as usual. In the CF, we were held to account by the minister's monitoring committee and five other committees that kept watch over us for over six years.

Finally, it must be recognized that no matter how important it is, reforming a large and complex institution such as the Canadian Forces takes time. The institution can and must insist on standards of conduct and hold people accountable, but only with time will a new way of acting be embedded in the culture of the organization. While government must keep the pressure on the institution to change, it must also recognize the magnitude of the task that is faced and be realistic in its expectations.

[*Translation*]

Lieutenant-General Andrew Leslie (Ret'd), as an individual: Good afternoon, honourable senators, I am very pleased to appear before you today. I retired in 2011. In my last two posts, I was Chief of Transformation and then Commander of Land Staff.

[*English*]

The CF has made huge strides forward in many areas over the last decade. One of the most important has been the culture shift toward taking better care of our people both on and off the battlefield. Focusing on the topic at hand, the Armed Forces has introduced a coherent and well-thought-out series of steps toward providing and ensuring a respectful workplace by promoting the prevention of harassment and, insofar as possible, the prompt resolution of harassment complaints.

I am not saying that the Canadian Forces are perfect in dealing with harassment issues, be they sexual or of another nature, but they have certainly come a very long way from the dark days of the Somalia crisis and the resulting fallout, most of which pointed to deficiencies in leadership. It is all about leadership all the time.

The families of leadership that were identified by the Somalia Commission had an immediate impact on General Jeffrey, on myself and on the entirety of the leadership of the Canadian Forces. You remember those days in 1997 and the results of the commission being published. They focused on five broad areas. There was an accountability and a lack of self-regulation amongst the professional members and in the professional ethos of the Canadian Forces and the training institutions. The second was in terms of oversight of the conduct of individuals and collectives and poor discipline. The third was in training. The fourth was performance, oversight and measurement — quantifiable

Il faut en outre maintenir la supervision, car il serait facile pour l'institution et ses dirigeants de crier précipitamment victoire et de retomber dans les vieilles habitudes. Dans les FC, nous avons été tenus de rendre des comptes au comité de surveillance du ministre et à cinq autres comités qui nous ont eus à l'œil pendant six ans.

Enfin, il faut reconnaître que même si c'est important, il faut du temps pour réformer une institution aussi imposante et complexe que les Forces canadiennes. L'institution peut et doit insister sur le respect des normes de conduite et tenir les gens comptables de leurs actes, mais ce n'est qu'avec le temps qu'une nouvelle façon de faire s'intégrera à la culture de l'organisation. Si le gouvernement doit continuer d'exercer des pressions sur l'institution pour qu'elle change, il doit aussi tenir compte de l'ampleur de la tâche et avoir des attentes réalistes.

[*Français*]

Lieutenant-général à la retraite Andrew Leslie, à titre personnel : Bonjour honorables sénateurs, je suis ravi de comparaître devant vous aujourd'hui. J'ai pris ma retraite en 2011. Dans mes deux derniers postes, j'ai été chef de transformation puis commandant de l'armée de terre.

[*Traduction*]

Les FC ont accompli des pas de géant dans bien des domaines au cours de la dernière décennie. L'un des points les plus importants est le changement de culture qui s'est effectué afin de mieux prendre soin du personnel, que ce soit ou non sur le champ de bataille. Pour aborder le sujet de votre étude, les Forces armées ont instauré une série de mesures cohérentes et mûrement réfléchies afin d'offrir et de maintenir un milieu de travail respectueux en faisant la promotion de la prévention du harcèlement et de la résolution rapide, dans la mesure du possible, des plaintes à cet égard.

Je ne prétends pas que les Forces canadiennes savent parfaitement résoudre les problèmes de harcèlement, qu'il soit sexuel ou d'une autre nature, mais elles se sont certainement beaucoup améliorées depuis les jours sombres de la crise en Somalie et de ses répercussions, qui ont en grande partie mis en lumière les lacunes à l'échelon du leadership. Tout tourne toujours autour du leadership.

Les catégories de leadership pointées du doigt par la Commission d'enquête sur la Somalie ont eu un impact immédiat sur le général Jeffrey, sur moi-même et sur tous les dirigeants des Forces canadiennes. Vous vous souvenez de ces jours de 1997 et de la publication des résultats de la commission. Cette dernière s'est principalement attardée à cinq grands domaines. Elle a souligné le manque de responsabilité et d'autoréglementation des membres professionnels et de l'éthos professionnel des Forces canadiennes et des institutions de formation. Elle a également déploré la surveillance du comportement individuel et collectif et le manque de discipline.

information, not just opinion. That was a huge shortfall. The last and perhaps most important was a deficiency in the area of professional values and the military ethos.

Quite frankly, the Armed Forces in that period — that dark period in their history — needed a forcing function and a wake-up call, and the Canadian people and our own members gave it to us.

Simply put, taking care of your people and the credibility of your institution, be it the army, the Canadian Forces or the RCMP, is all about leadership, and I will stop on that note vis-à-vis the leadership discussion.

Strong determined leaders, however, at all levels, not just one, are required to put a stop to inappropriate behaviour and harassment of any form. These leaders must have the backing of government to make the sometimes difficult, contentious, ruthless, tough calls that might be required to get to the bottom of systemic or cultural issues that could have an impact on the institution's credibility. Tolerating an atmosphere that does not do enough to stop harassment is inexcusable behaviour, and not doing all that you can to help eliminate inappropriate behaviour, either by condoning it directly or indirectly, is once again a failure in leadership. In my opinion, this is best solved by understanding the limits and tensions between obedience to superiors — a closed culture not used to reporting to an external audience or responding well to external oversight and the need to have those truth-to-power discussions on problem areas between the members of the profession and those to whom they report — this body, other supervisory or regulatory bodies and, indeed, the various ministers.

Of course, you have to relate this to the creative tension between professional competencies and professional standards. Simply put, the first step in addressing discrimination toward anyone, or harassment, is admitting you have a problem. As an institution, it means having the courage to discuss and solve it with your leaders, with your immediate subordinates and with those who have been most effected — the victims. It means talking to them, understanding what they have been through, those horrible acts that we, as leaders, allowed to happen.

I will tell the tale, very briefly, of Captain Sandra Perron, a very distinguished member of the Royal 22nd Regiment, alongside whom I had the pleasure of serving, in the former Yugoslavia, under wartime conditions. When she got back home, she was sent on an elite course. Her course mates tied her to a tree, humiliated her and did all that they could do break her spirit. That was completely and utterly unacceptable, and that, indeed, triggered a rather direct and ferocious response from our Chief of

Elle a ensuite traité de la formation, pour ensuite s'attaquer au rendement, à la supervision et à la mesure, qui doit prendre la forme de renseignements quantifiables et pas seulement d'opinions. Il y avait là un manque important. Le dernier point, qui est peut-être le plus important, est une lacune dans le domaine des valeurs professionnelles et de l'éthos militaire.

Bien franchement, au cours de cette période sombre de leur histoire, les forces armées avaient besoin qu'on leur force la main et qu'on les secoue un peu, ce qu'ont fait la population canadienne et leurs propres membres.

Pour dire les choses simplement, c'est au leadership qu'il revient de prendre soin des siens et d'assurer la crédibilité de son institution, que ce soit dans les Forces canadiennes ou à la GRC. Et c'est sur cette note que je terminerai mon propos sur le leadership.

Il faut toutefois que des dirigeants fort déterminés soient en poste à tous les échelons, pas à un seul, pour mettre fin aux comportements inappropriés et au harcèlement sous toutes ses formes. Ces dirigeants doivent bénéficier du soutien du gouvernement pour prendre des décisions parfois difficiles, litigieuses ou impitoyables qui peuvent devoir être prises pour aller au fond de problèmes systémiques ou culturels qui pourraient affaiblir la crédibilité de l'institution. Il est inexcusable de tolérer une atmosphère qui ne permet pas de mettre fin au harcèlement, et en ne faisant pas tout ce qu'on peut pour éliminer les comportements inappropriés, que ce soit en les condamnant directement ou indirectement, on fait une fois encore preuve d'un manque de leadership. À mon avis, la meilleure façon de résoudre le problème consiste à comprendre les limites et les tensions de la relation d'obéissance aux supérieurs, dans une culture fermée où on n'est pas habitué à rendre des comptes à des gens de l'extérieur ou à bien réagir à la supervision externe et au besoin de tenir de franches discussions entre les membres de la profession et ceux à qui ils rendent des comptes, c'est-à-dire ce comité, d'autres organismes de supervision ou de réglementation et, en fait, les divers ministres.

Bien entendu, il faut établir le lien avec la tension créative qui existe entre les compétences et les normes professionnelles. Pour dire les choses simplement, pour mettre fin à la discrimination ou au harcèlement à l'endroit de quelqu'un, il faut tout d'abord admettre qu'on a un problème. Dans une institution, il faut avoir le courage de discuter de la question et de résoudre le problème avec les dirigeants, les subordonnés immédiats et les personnes qui sont les plus touchées : les victimes. Il faut donc parler à ces dernières pour comprendre ce qu'elles ont subi en raison des actes horribles que nous avons laissé commettre à titre de dirigeants.

Je vous relaterai très brièvement l'histoire de la capitaine Sandra Perron, membre fort distinguée du Royal 22e Régiment, aux côtés de laquelle j'ai eu le plaisir de servir en temps de guerre en ancienne Yougoslavie. Quand elle est revenue au pays, elle a été envoyée à un cours d'élite. Ses compagnons de classe l'ont attachée à un arbre, l'ont humiliée et ont tout fait pour la briser. Ce comportement était absolument inacceptable et n'a pas manqué de susciter une réaction plutôt directe et féroce de la

the Defence Staff at the time, himself a Van Doo, General Baril, an outstanding officer who essentially applied those ruthless principles of leadership to get to the bottom of the issue and to ensure that the situation was addressed once and for all.

In the case of the Canadian Forces, as I have already mentioned, a forcing function was required. That was the Somalia Commission. As well, something else was required to kick us along the evolutionary ladder. For us, this was, in the main, a significant number of brave and determined young ladies — soldiers — who stepped forward to identify, in a public fashion, the incidents to which they had been subjected by either an uncaring chain of command or one that was not willing do all that it took to expose what was actually going on. I salute them for their courage, their spirit and the intestinal fortitude to step up and step out and to help their Armed Forces become better.

I think other large, significant national institutions can learn a great deal from the experiences that the Armed Forces went through and are still going through. The bottom line is that the Armed Forces themselves are not yet perfect in this very complex arena, but they have come a long way.

That concludes my statement.

Senator Dallaire: I am honoured to see two distinguished former army commanders sitting here in front of this committee, discussing this subject. Both of them are veterans of the era of exceptionally complex missions in often ambiguous situations and have been part of the implementation of the reform of the officer corps and of the Canadian Forces.

I have the October 1997 report on the recommendations of the Somalia Commission of Inquiry, which now Senator Art Eggleton, but at the time Minister Eggleton, signed off on. Within it, there were nearly 100 recommendations, a number of which were legal, but a whole other raft were on leadership.

In the implementation, you mentioned that oversight committees from outside the forces had input into it or advised the minister directly. That then influenced the implementation of these recommendations in order to ensure that you were getting ahead.

Could you give us a feel for how the processes were going on at the time with regard to these recommendations, coupled with the fact that you created new capabilities to meet that challenge? One of them was the Canadian Forces Leadership Institute that produced formal leadership documents. One is called *Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues*. That is one among many.

part du chef d'état-major de la Défense de l'époque, lui-même membre du Royal 22e Régiment, le général Baril, un officier remarquable qui a essentiellement appliqué les principes impitoyables de leadership pour aller au fond des choses et veiller à résoudre la situation une fois pour toute.

Dans le cas des Forces canadiennes, comme je l'ai déjà souligné, il a fallu nous forcer la main, ce qu'a fait la Commission d'enquête sur la Somalie. Mais il fallait un autre élément déclencheur pour nous engager sur la voie de l'évolution. Dans notre cas, cet élément a pris la forme d'un nombre considérable de jeunes femmes braves et déterminées — des soldates — qui se sont manifestées pour dénoncer publiquement les incidents au cours desquels elles s'étaient heurtées à une chaîne de commandement qui était indifférente ou qui n'était pas disposée à faire tout ce qu'il fallait pour révéler ce qui se passait vraiment. Je les félicite d'avoir eu le courage, le cran et la force d'âme de se manifester et d'aider les forces armées à s'améliorer.

Je considère que d'autres grandes institutions nationales peuvent apprendre beaucoup des expériences que les forces armées ont vécues et vivent encore. Au bout du compte, les forces armées ne sont pas encore parfaites dans ce domaine fort complexe, mais elles ont fait énormément de chemin.

C'est sur ces mots que se termine mon exposé.

Le sénateur Dallaire : C'est un honneur que de voir deux distingués anciens commandants des forces armées comparaître devant le comité pour traiter de ce sujet. Ces deux anciens combattants d'une ère qui a donné lieu à des missions exceptionnellement complexes, souvent dans des situations ambiguës, des hommes, ont pris part à la mise en œuvre de la réforme du corps des officiers et des Forces canadiennes.

J'ai le rapport de d'octobre 1997 sur les recommandations de la Commission d'enquête sur la Somalie que le sénateur Art Eggleton, qui était ministre à l'époque, a signé. Ce rapport comprend près de 100 recommandations, dont certaines portent sur des questions juridiques, mais beaucoup d'autres concernent le leadership.

Vous avez indiqué que dans le cadre de la mise en œuvre, des comités de supervision de l'extérieur des Forces ont eu leur mot à dire ou ont conseillé directement le ministre. Ils ont ainsi influencé la mise en œuvre des recommandations pour veiller à ce que vous alliez de l'avant.

Pourriez-vous nous donner une idée de la manière dont les processus se sont déroulés à l'époque au sujet de ces recommandations, compte tenu du fait que vous avez établi de nouvelles capacités pour relever le défi? Vous avez notamment instauré l'Institut de leadership des Forces canadiennes canadiennes, qui a préparé des documents officiels sur le leadership, dont celui intitulé *Challenge and Change in the Military : Gender and Diversity Issues*. Ce n'est qu'un parmi beaucoup d'autres.

Could you give us a feel for how the leadership dimension was able to grow and blossom in this complex period, through either formal education, development, experience or the like?

Lt.-Gen. Jeffery: You have covered a lot of ground there, senator.

In terms of the oversight, I must admit that to my mind the main thing was the Minister's Monitoring Committee on Change, which oversaw all of that change. There were then five other committees. I could not even name them all at this stage in the game, but they were looking at various component parts. There was one looking at the medical system, one looking at justice and the Code of Service Discipline and so on, ensuring that we were actually advancing in a number of areas. As General Leslie has stated already, leadership was by far the big issue. It started going back to first principles with the formation the Canadian Forces Leadership Institute and writing or rewriting our fundamental professional doctrine, the production of *Duty with Honour* — the doctrinal manual for the Canadian Forces which emphasizes values and ethics in a big way — and a variety of other similar documents for the Canadian Forces and for the services and the institutionalization of that throughout the professional development system. The upgrading of a professional development system went much further than just fighting a war; it got into the core of what the profession of arms was and looked at it in a much more academic, values-based way than ever before.

Those are the major areas. I could go on at length about the bits and pieces, but that is where the development was and the constant pushing on the leadership at all levels to reform the institution.

Lt.-Gen. Leslie: The 1997 MND Report to the Prime Minister on Leadership and Management in the CF addressed a variety of serious leadership deficiencies. Placing it in context to the issues with reference to Bill C-42, in my opinion the value of standing up the six external monitoring committees was to have a completely impartial, non-biased panel of experts who could provide advice not only to the chain of command to the Canadian Forces but also to the ministerial authority. In essence, as you know, the minister is accountable.

You mitigated against the closed boy networks, the tendency of seniors in the chain of command to downplay the seriousness of issues that were being exposed, and provided an oversight mechanism to those female soldiers who had identified themselves as being harassed or having gone through abuse of authority. They felt safer talking in a transparent manner to the committee structure than, at times, they did to the chain of command. Is that not a condemnation of the chain of command?

Thankfully things have changed a great deal since then, much to the better. I would say that the Canadian Armed Forces, though by no means perfect, have evolved literally light years in

Pourriez-vous nous donner une idée de la manière dont les dirigeants ont pu progresser et s'épanouir au cours de cette période complexe, que ce soit grâce à l'éducation formelle, au perfectionnement, à l'expérience ou à d'autres démarches connexes?

Lgén Jeffery : Vous avez déjà couvert beaucoup de terrain, sénateur.

Au chapitre de la supervision, je dois admettre qu'à mon avis, le principal responsable a été le Comité de surveillance du ministre en matière de changement, qui a supervisé toute l'affaire. Il y a eu aussi cinq autres comités, que je ne pourrais nommer à cette étape du processus, mais qui ont surveillé diverses composantes. L'un s'est intéressé au système médical, un autre, à la justice et un autre, au Code de discipline militaire, et ainsi de suite, pour veiller à ce que nous réalisions des progrès dans divers domaines. Comme le général Leslie l'a déjà indiqué, le leadership constituait de loin le plus gros problème. Il a fallu revenir aux principes de base avec la formation de l'Institut de leadership des Forces canadiennes, et écrire ou réécrire notre doctrine professionnelle fondamentale, comme le document intitulé *Servir avec honneur* — le manuel de doctrine des Forces canadiennes qui met vraiment en lumière les valeurs et l'éthique — et une panoplie d'autres documents des Forces canadiennes et de l'armée afin de les institutionnaliser dans le système de perfectionnement professionnel. Pour moderniser ce dernier, on est allé bien plus loin que l'art de la guerre; il a fallu creuser jusqu'au cœur de ce qui constitue la profession militaire et l'examiner d'une manière bien plus théorique et fondée sur les valeurs qu'avant.

Ce sont là les principaux domaines d'intervention. Je pourrais vous parler en longueur des détails, mais c'est dans ces domaines que les avancées se sont effectuées et que la direction a subi des pressions de toutes parts pour réformer l'institution.

Lgén Leslie : Le rapport sur le leadership et l'administration des FC que le MDN a remis en 1997 au premier ministre révélait divers manquements graves en matière de leadership. Si on place la question dans le contexte du projet de loi C-42, je considère que la mise sur pied des six comités a permis d'assurer l'intervention d'un groupe neutre d'experts totalement impartiaux pouvant prodiguer des conseils non seulement à la chaîne de commandement des Forces canadiennes, mais aussi à l'autorité ministérielle. Comme vous le savez, c'est essentiellement le ministre qui est responsable.

Vous avez permis d'atténuer la prévalence des réseaux masculins fermés et la tendance des hauts gradés à minimiser l'importance des problèmes dévoilés, et offert un mécanisme de supervision aux soldates qui se sont dites victimes de harcèlement ou d'abus de pouvoir. Elles se sentaient parfois plus en sécurité en parlant de manière transparente à la structure de comité que lorsqu'elles s'adressaient à la chaîne de commandement. N'est-ce pas là une condamnation de cette dernière?

Heureusement, les choses ont bien changé depuis, et la situation s'est beaucoup améliorée. Je dirais que les Forces armées canadiennes, sans être parfaites, ont évolué et ont franchi

their approach, creating a more tolerant atmosphere and also being fairly bloody minded with transgressors who engage in harassing activities.

Senator Dallaire: At that time, an ombudsman was introduced to the forces. Both of you served with the ombudsman, already established by a few years. Did the ombudsman provide a venue of confidentiality and protection for individuals in raising some of the concerns that might have still been difficult for the chain of command to handle? Did you see it as a positive instrument or as something that was not absolutely essential?

Lt.-Gen. Jeffery: I believed right from the outset it was essential. We needed to provide an environment that gave soldiers confidence that they could go and deal with these issues and the chain of command would not take it to out on them. That does not mean that I always saw eye to eye with the ombudsman. We had our days where we disagreed quite significantly on some issues, but the important thing was it was a forum and process that allowed soldiers at all levels to have their issues dealt with to some degree to their satisfaction.

I want to add one other thing. Lt.-Gen. Leslie emphasized a couple times the harassment of female soldiers, members of the Canadian Forces. I want to suggest that the harassment was much broader than that. I had equal concerns with issues of abuse of authority where leaders in a number of areas — not to do with gender differences, just in terms of their day-to-day activities — were engaging in very dominant attitudes to subordinates which in this day and age are not suitable at all. They were back in the Dark Ages. We had major problems with that as well, but whatever the issue was, whatever concern the soldier had, the ombudsman gave them an avenue to have the issue dealt with.

Lt.-Gen. Leslie: I am fully supportive. I would recommend that should those dark days ever re-emerge for the Canadian Forces, and hopefully they will not, that an ombudsman or ombudswoman be appointed. In part, the position was critical because the soldiers had in large measure lost confidence in the chain of command and their ability to be objective and rigorous in getting to the root causes of issues. The ombudsman provided yet another degree of separation because it was well known that the various ombudsmen we had to deal with during our tenures were very outspoken and determined to do what they saw as the right thing and had the interests of the troops at heart.

Senator Nolin: The experience of the CF in this area is important for us. You both mentioned the oversight aspect as an important feature of the undertaking.

If you had the authority to create or approve a structure or a body, what are the guiding principles in the oversight you would want to see? Of course I have the inquiry process in mind, but I

des années-lumière en ce qui concerne leur approche, créant une atmosphère plus tolérante, mais se montrant sans pitié à l'égard des harceleurs.

Le sénateur Dallaire : À l'époque, un ombudsman a été affecté aux Forces. Vous avez tous deux travaillé avec lui alors qu'il était en poste depuis quelques années. A-t-il permis d'offrir un mécanisme assurant la confidentialité et la protection aux personnes qui se manifestaient pour faire part de préoccupations que la chaîne de commandement aurait encore eu de la difficulté à résoudre? Le considériez-vous comme un instrument positif ou comme un élément qui n'était pas absolument essentiel?

Lgén Jeffery : Dès le départ, je l'ai considéré comme essentiel. Nous devions offrir un environnement qui convaincrait les soldats qu'ils pouvaient se manifester et résoudre ces problèmes sans craindre de représailles de la chaîne de commandement. Voilà qui ne signifie pas que j'étais toujours d'accord avec l'ombudsman. Il nous est arrivé d'être fortement en désaccord sur certains sujets, mais l'important, c'était qu'il y ait un forum et un processus permettant aux soldats de tous les échelons de faire résoudre leurs problèmes de façon assez satisfaisante.

Je veux ajouter autre chose. Le lieutenant-général Leslie a mis l'accent à quelques reprises sur le harcèlement des soldates membres des Forces canadiennes. Sachez que le harcèlement ne s'arrêtait pas là, loin de là. J'ai trouvé tout aussi préoccupants les cas d'abus de pouvoir où des dirigeants de divers domaines — dans des affaires qui n'avaient rien à voir avec les différences entre les sexes, mais dans le cadre des activités quotidiennes — adoptaient à l'égard de subalternes des attitudes très dominantes totalement inconvenantes de nos jours. C'était digne de l'âge des ténèbres. Nous avons éprouvé de graves difficultés à cet égard également, mais peu importe en quoi consistait le problème ou ce qui préoccupait le soldat, l'ombudsman lui offrait un moyen de résoudre le problème.

Lgén Leslie : Je suis tout à fait d'accord. Je recommanderais que si jamais cet âge des ténèbres refait surface au sein des Forces canadiennes, en espérant que ce ne soit pas le cas, un protecteur ou une protectrice soit nommé au poste d'ombudsman. Ce dernier était essentiel en partie parce que les soldats avaient grandement perdu confiance à l'égard de la chaîne de commandement et de sa capacité de s'attaquer aux racines du mal de manière objective et rigoureuse. L'ombudsman constituait un autre degré de séparation, car il était bien connu que les divers titulaires qui ont occupé ce poste au cours de nos mandats ne mâchaient pas leurs mots, étaient déterminés à prendre ce qu'ils considéraient comme étant des mesures adéquates et avaient à cœur les intérêts des troupes.

Le sénateur Nolin : L'expérience des FC dans ce domaine nous est précieuse. Vous avez tous les deux indiqué que la supervision constituait une facette importante de cette entreprise.

Si vous aviez le pouvoir de créer ou d'approuver une structure ou un organe, quels seraient les principes directeurs que vous voudriez instaurer sur le plan de la supervision? J'ai, bien entendu,

want to hear you on the capacity to force change. I also have in mind the question of doing things in public, in camera or a mix of both. I want to listen to your guiding principles. How do you want to see those bodies or structures put in place? What guiding principles you would like to see?

Lt.-Gen. Leslie: I believe there is a certain degree of value in learning from experience. The results of the fallout of the Somalia inquiry were deeply scarring on leaders at all rank levels, but not because anything that was determined as part of the results was inaccurate or misinformed. It was just shocking, the depths to which we had fallen or were in danger of falling even further. The idea of independent, autonomous experts, but not necessarily expert in the military, bodies of distinguished citizens, free to publicly and discreetly criticize — and the choice was there depending on the feedback — with published reports and updates to a ministerial authority every finite period, provided really excellent dividends. In large measure, that acted as the catalyst for change.

Thankfully we had leaders who stepped up to the plate, far more senior than I at the time, who not only fought the problem but embraced most of the recommendations. There is always creative tension between what committees may decide and what the chain of command honestly feels is correct to move forward, but there was an embracing of the idea that we had a problem, had to work together to solve it and it was going to hurt. There was going to be publicly distributed information that was going to hurt. That hurting, in part pointing out how far we had fallen, acted almost like a cleansing function.

Senator Nolin: To what extent must this oversight process be empowered of forcing changes and to what extent must the chain of command accept changes? Of course they can argue that the oversight body does not have the knowledge of the structure, but at the end of the day to what extent must they accept changes?

Lt.-Gen. Leslie: When required, I believe that publicly or privately pointing out shortfalls in process, leadership and ethos in either generic or specific case studies to the chain of command, and then forcing them to become accountable for either making the appropriate decision or not making any decision whatsoever, is a forcing function that neatly separates the wisdom from a committee structure, which does not have a remit under the law to command or lead, and the chain of command who at times need a good swift kick in the rear to get the cultural shift up to the next level. Evolution sometimes can be painful.

Senator Nolin: Lieutenant-General Jeffery, do you have anything to add?

le processus d'enquête à l'esprit, mais je veux entendre ce que vous avez à dire sur la capacité d'imposer le changement. Je me demande également s'il convient de procéder en public, à huis clos ou selon un mode mixte. Je veux entendre vos principes directeurs. Comment voulez-vous que ces organes ou ces structures soient mis en place? Quels principes directeurs voudriez-vous instaurer?

Lgén Leslie : Il y a, selon moi, un certain avantage à apprendre de l'expérience. Les résultats des suites de l'enquête sur la Somalie ont profondément marqué les dirigeants de tous les échelons, mais pas parce que les éléments qui avaient été déterminés dans le cadre des résultats étaient inexacts ou mal fondés. C'était tout simplement un choc que de constater l'ampleur de notre déchéance ou le risque qu'il y avait de tomber encore plus bas. L'idée de faire intervenir des groupes d'experts indépendants et autonomes, pas nécessairement spécialistes du domaine militaire, constitués de citoyens distingués, libres de formuler des critiques en public ou en privé, selon la nature de la rétroaction, et de publier régulièrement des rapports et des mises à jour destinés à l'autorité ministérielle, a donné d'excellents dividendes. Ces démarches ont, dans une large mesure, agi comme un catalyseur porteur de changement.

Heureusement, certains dirigeants, d'un grade bien plus élevé que le mien à l'époque, ont relevé le défi et se sont non seulement attaqués au problème, mais ont également adopté la plupart des recommandations. Il existe toujours une tension créative entre ce que les comités peuvent décider et ce que la chaîne de commandement considère honnêtement comme étant ce qu'il convient de faire, mais nous avons accepté l'idée que nous avions un problème, que nous devions travailler ensemble pour le résoudre et que ce serait douloureux. Certains renseignements rendus publics allaient faire mal. Mais cette douleur, en partie tributaire de la profondeur de notre déchéance, a eu un effet presque purificateur.

Le sénateur Nolin : Dans quelle mesure ce processus de supervision est-il en mesure d'imposer des changements et dans quelle mesure la chaîne de commandement doit-elle accepter ces changements? Elle peut évidemment faire valoir que l'organe de supervision ne connaît pas la structure, mais au bout du compte, dans quelle mesure est-elle obligée d'accepter les changements?

Lgén Leslie : Quand c'est nécessaire, je crois que le fait de révéler en public ou en privé les lacunes du processus, du leadership et de l'éthos, que ce soit dans des études de cas génériques ou précises, à la chaîne de commandement, puis d'obliger cette dernière à devenir comptable en prenant la décision appropriée ou en ne prenant aucune décision, a pour effet de marquer une distinction nette entre la sagesse d'une structure de comité, qui n'est pas habilitée en vertu de la loi à commander ou à diriger, et la chaîne de commandement, qui a besoin à l'occasion d'un bon coup de pied quelque part pour porter le changement de culture au niveau supérieur. L'évolution peut parfois être douloureuse.

Le sénateur Nolin : Lieutenant-général Jeffery, avez-vous quelque chose à ajouter?

Lt.-Gen. Jeffery: I echo General Leslie's comments, but I would add that the selection of the committee members is all important. I will be a bit blunter than he was: The selection of the members of the Somalia inquiry left a lot to be desired. I am not referring to a particular individual but to the balance on the whole. You need a committee that is very objective. Again, with complex institutions, you want that pressure kept on — that is essential to make it go forward — but they also have to be credible to the CF or to the organization they are overseeing. Selection of a set of diverse men and women who are balanced and credible in their overall approach is a key part of this.

Senator Mitchell: I have a feeling that you just offered us a primer in cultural change in big organizations. Anyone confronted with this problem should probably get this testimony, read it, and maybe call you in and talk to you.

I am interested in the type of people you had on the monitoring board and the five advisory boards. You gave us some insight into that, General Jeffrey. However, could you give us an idea of how they were selected? Did the military have input into who they would be, or was it strictly done by the minister's office? Were people asked to apply? Was it a blend of general organizational people with organizational expertise versus specific technical experience in certain areas?

Lt.-Gen. Jeffery: I will keep my remarks short because I am certainly no expert in that and was not involved in the selection process; indeed, it was all done outside of the military. I believe there may have been some input from the Chief of the Defence Staff in terms of key aspects of it. However, by and large, it was done outside of the Canadian Forces.

Looking particularly at the minister's monitoring committee and the individuals on that, I think there was a fairly broad base of expertise there. To go any further than that would be misleading you.

Lt.-Gen. Leslie: I cannot give any more specifics; I have never asked how it was set up. I am sure that information is readily apparently. I do not want to leave you with the impression that the committee structure was solely responsible for the evolutionary shift.

Also, there were inevitable tensions between any government that was not desirous of having bad news trumpeted daily as compared to getting accurate feedback on how quickly evolution was occurring from the Armed Forces, and the tensions that situation can obviously create.

Lgén Jeffery : Je ferais écho aux propos du général Leslie, mais j'ajouterais que la sélection des membres du comité est d'une importance capitale. Je me montrerai un peu plus direct qu'il ne l'a été. La sélection des membres de la commission d'enquête sur la Somalie laissait beaucoup à désirer. Je ne fais pas référence à une personne en particulier, mais à l'équilibre de l'ensemble du comité. Ce dernier doit être très objectif. Une fois encore, avec des institutions complexes, il faut maintenir la pression — c'est essentiel pour réaliser des progrès —, mais il faut également que les membres soient crédibles pour les FC ou l'organisation qu'ils supervisent. Il est donc primordial de choisir un groupe diversifié d'hommes et de femmes équilibrés et crédibles dans leur approche globale.

Le sénateur Mitchell : J'ai l'impression que vous venez de nous exposer le b.a.-ba du changement culturel au sein des grandes organisations. Quiconque est confronté à ce problème devrait prendre connaissance de ce témoignage et peut-être vous appeler pour vous parler.

Je m'intéresse au genre de personnes qui ont fait partie du comité de surveillance et des cinq comités consultatifs. Vous nous en avez donné un aperçu, général Jeffrey. Pourriez-vous toutefois nous donner une idée de la manière dont elles ont été sélectionnées? Est-ce que les Forces ont eu leur mot à dire à ce sujet ou est-ce que le cabinet du ministre s'est chargé de toute l'affaire? A-t-on invité des gens à se proposer? A-t-on choisi un mélange de gens issus d'organisations en général, dotés de connaissances organisationnelles, et d'autres possédant une expérience technique précise dans certains domaines?

Lgén Jeffery : Je resterai bref, car je ne suis certainement pas expert en la matière et je n'ai pas pris part au processus de sélection, qui s'est en fait découlé entièrement à l'extérieur du domaine militaire. Je crois que le chef d'état-major de la Défense a formulé certaines observations au sujet d'aspects importants. Mais le processus s'est en grande partie découlé à l'extérieur des Forces canadiennes.

En ce qui concerne particulièrement le comité de surveillance du ministre et les gens qui le composaient, je crois on y trouvait un assez large éventail d'expertise. Je vous induirais en erreur en en disant plus.

Lgén Leslie : Je ne peux rien dire de plus précis, n'ayant jamais demandé comment le comité avait été constitué. Je suis toutefois certain que l'information est aisément accessible. Je ne veux pas vous donner l'impression que la structure de comité est l'unique responsable du changement de cap.

Il s'est en outre produit des tensions inévitables parce que le gouvernement qui ne voulait pas que de mauvaises nouvelles soient criées quotidiennement sur les toits au lieu de recevoir des renseignements justes sur la rapidité de l'évolution au sein des forces armées. Pareille situation peut évidemment créer des tensions.

Choose your committee members wisely. The process will have to be as non-political as you can possibly make it in a highly and politically charged environment. Quite frankly, I do not have to worry about that anymore.

Senator Mitchell: I am very interested in leadership and the education of leadership. Thirty or forty years ago probably the only place that focused on that at all was the military. It is more widespread now.

The educational process that you invoked was interesting to me. I was captured by the idea that you actually insisted at Royal Military College and perhaps elsewhere that officers in training take liberal arts. That is a very powerful element of leadership; namely, thinking beyond the technical. Can you comment on that?

Lt.-Gen. Jeffery: It is interesting. When I was first commissioned, the dominant theme was that we needed all the officers to have engineering degrees. I never believed that. We needed as diverse an organization as we possibly could have — people from all parts of the academic spectrum. Fortunately, we have gotten there in many, many ways.

It is not just about the academic education; the professional development within the institution similarly needs to be diversified. We are an organization that focuses on being prepared to fight a war, so it is not surprising that a lot of our development is in that vein. That is one of the mistakes we made. We lost sight of the fact that part of what a soldier does and what an officer is responsible for doing is to understand the dynamics of societies and human nature in every part of the world. We are out there in every part of the world, living on a day-to-day basis.

Over the last 15 to 20 years, we have seen a reformation of the professional development system. The Canadian Forces College and the Royal Military College are as good, if not better, than virtually every other university in the world in terms of developing people with that very broad humanitarian-liberal arts diverse education and understanding of the world in which they have to live.

Senator Mitchell: General Leslie, do you have any comments?

Lt.-Gen. Leslie: There is an argument that you get the Armed Forces or the police force that you are willing to pay for. Therefore, it is rare to find a senior officer in the Armed Forces today without two or three degrees. Usually half of those degrees have been funded by the taxpayer, thank you very much, which means you have to create a sufficient capacity in a training system to get a flow-through of professional education, which costs both time and money.

Choisissez soigneusement les membres de votre comité. Le processus devra être aussi apolitique que faire se peut dans un environnement hautement politique. À dire vrai, c'est quelque chose dont je n'ai plus à me soucier.

Le sénateur Mitchell : Je m'intéresse beaucoup au leadership et à son éducation. Il y a trente ou quarante ans, le seul endroit où on mettait l'accent sur cet aspect était les Forces canadiennes. C'est plus répandu maintenant.

Le processus d'éducation que vous avez évoqué m'intéresse. J'ai trouvé fascinant que vous ayez insisté auprès du Collège militaire royal du Canada et peut-être ailleurs pour que les officiers en formation suivent des cours d'arts libéraux. C'est un élément très fort du leadership que de raisonner au-delà de la dimension technique. Pourriez-vous formuler un commentaire à ce sujet?

Lgén Jeffery : C'est intéressant. Quand j'ai obtenu ma première commission, on voulait surtout que tous les officiers obtiennent un diplôme en génie. Je n'ai jamais adhéré à cette doctrine. Nous devons disposer d'une organisation aussi diversifiée que possible, composée de gens de tous les domaines d'études. Heureusement, nous y sommes parvenus de bien des manières.

Ce ne sont pas que les études régulières, mais aussi le perfectionnement professionnel doit être diversifié au sein de l'institution. Notre organisation s'emploie principalement à se préparer à la guerre; rien d'étonnant à ce qu'une bonne partie de notre perfectionnement se fasse dans ce domaine. C'est l'une des erreurs que nous avons commises. Nous avons perdu de vue le fait que les soldats et les officiers doivent notamment comprendre les dynamiques des sociétés et de la nature humaine dans toutes les régions du monde. Nous sommes présents partout dans le monde et y vivons à chaque jour qui passe.

Au cours des 15 à 20 dernières années, nous avons réformé le système de perfectionnement professionnel. Le Collège des Forces canadiennes et le Collège militaire royal du Canada sont aussi bons, si ce n'est meilleurs, que pratiquement toutes les autres universités quand il s'agit d'impartir aux gens une éducation diversifiée en arts libéraux et en sciences humaines, ainsi qu'une compréhension du monde où ils doivent vivre.

Le sénateur Mitchell : Général Leslie, avez-vous des observations à formuler?

Lgén Leslie : On dit qu'on a les forces armées ou la police qu'on est prêt à payer. Il est donc rare de trouver aujourd'hui un officier supérieur des forces armées qui n'a pas deux ou trois diplômes. Habituellement, la moitié de ces diplômes ont été financés par le contribuable, que nous remercions beaucoup. Voilà qui signifie qu'il faut créer une capacité suffisante dans le système de formation pour prodiguer constamment une formation professionnelle, ce qui demande du temps et de l'argent.

In very similar cases, my colleague was on a year-long course much more complicated than anything I went on. However, by the time we became three-stars, five or six years over the course of 30 years had been spent in full-time professional development under formal, rigorously examined or supervised circumstances.

That does not make anyone perfect. We know that aberrations get through, and we have had our share of tragedies and monsters wearing the uniform.

Trying to shape the transformation of an organization does cost. One of the ancillary benefits or approaches was that not only were the senior officers and the officers educated, but equally as important, the professionalization was elevated for our senior NCOs — our sergeants and corporals — and our soldiers, right down to trooper level. Literally for five to seven years, while we dealt with the immediacy of the crisis, for virtually every course you went on over 30 to 40 days — there were hundreds in the army alone — you had to have sexual harassment prevention training and basic leadership principles built in to the curricula.

As a matter of fact, before becoming a senator, General Dallaire was Chief of Military Personnel and gave a huge boost of energy to that program in some of our darkest hours.

Senator Plett: Do I understand correctly that, under the Policy on Harassment Prevention and Resolution, there is a policy in the forces that can prescribe training when a complaint is determined to be founded?

Lt.-Gen. Leslie: Yes.

Senator Plett: Can you tell us a bit about the training available? Also, how do you measure the success rate of that training?

Lt.-Gen. Leslie: Yes, sir. I can only really speak about my period as a relatively senior general.

Since 2002, the number of harassment cases that were reported, investigated and later determined either to be founded or unfounded is 513. When you are dealing with an average population of 100,000 serving members, regular and reserve, that is remarkably good. I do not mean to suggest we should stand on our laurels, but that is 513 over that 10-year period.

Of that 513, 31, or 6 per cent, were sexual harassment complaints, of which a number were founded, and those were dealt with very seriously indeed.

The range of training programs is very lengthy, running multiple weeks, even months, for those trained in harassment counselling. There is a private-public partnership for training

Dans des cas très semblables, mon collègue a suivi un cours d'un an bien plus compliqué que n'importe quelle formation que j'ai suivie. Cependant, le temps que nous obtenions trois étoiles, nous avions passé cinq ou six des 30 années précédentes à suivre un perfectionnement professionnel à temps plein, dans un contexte formel strictement examiné ou supervisé.

Voilà qui ne rend personne parfait. Nous savons que des aberrations passent entre les mailles du filet, et nous avons connu notre part de tragédies et de monstres arborant l'uniforme.

Les efforts déployés pour façonner la transformation d'une organisation ont un coût. L'un des avantages ou des approches qui en découlent, c'est que non seulement les officiers supérieurs et les officiers ont été éduqués, mais, et c'est tout aussi important, on a donné des programmes de professionnalisation aux sous-officiers supérieurs — nos sergents et nos caporaux — et à nos soldats, et ce, jusqu'aux membres des troupes. Pour ce qui est littéralement cinq ou sept années, pendant que nous composions avec le cœur de la crise, dans pratiquement tous les cours qu'on suivait pendant 30 ou 40 jours — auxquels assistaient des centaines de membres dans l'armée seulement —, il fallait suivre une formation sur la prévention du harcèlement et les principes de base en leadership.

En fait, avant de devenir sénateur, le général Dallaire a été chef du personnel militaire et a insufflé énormément d'énergie à ce programme au cours de ce qui était certaines de nos heures les plus sombres.

Le sénateur Plett : Ai-je raison de comprendre qu'en vertu de la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement, les Forces appliquent une politique permettant d'imposer une formation quand une plainte s'avère fondée?

Lgén Leslie : Oui.

Le sénateur Plett : Pouvez-vous nous parler brièvement de la formation offerte? De plus, comment en évaluez-vous le taux de réussite?

Lgén Leslie : Oui, monsieur. Mais je ne peux vraiment parler que de la période au cours de laquelle j'étais général d'un statut relativement supérieur.

Depuis 2002, on a recensé 513 cas de harcèlement qui ont fait l'objet d'une plainte et d'une enquête, après quoi on a déterminé si elles étaient fondées ou non. C'est un chiffre remarquablement bon, étant donné que les Forces comptent en moyenne une population de 100 000 membres avec les forces régulières et la réserve. Je ne veux pas laisser entendre que nous devrions nous assoir sur nos lauriers, mais ce sont 513 cas sur une période de 10 ans.

De ces 513 cas, 31, ou 6 p. 100, étaient des plaintes pour harcèlement sexuel, dont un certain nombre se sont avérées fondées et ont donné lieu à des mesures très sérieuses.

L'éventail de programmes de formation est très large, s'étendant sur plusieurs semaines et même des mois, pour ceux qui suivent une formation de conseiller sur le harcèlement.

development. A variety of experts who deal with these issues in a very professional manner have arisen over the last decade. They deal with everything from the latest techniques from a variety of academic institutions to two- to three-day refresher programs for riflemen and women who are in Afghanistan or are about to go to Afghanistan.

Once again, the main issue is focus. Focus results in the time and money being carved out of the available allotments to make sure that, like physical fitness, the ethical fitness is continually being refreshed.

Lt.-Gen. Jeffery: In the 1997-99 time frame when we were dealing with the major reforms, we instituted a number of programs where every person in uniform was required to go through several days of sensitivity training focusing on these issues and reminding people of the values and the ethics required. It gave them how-to and how-not-to instruction in terms of sexual harassment and other issues.

Senator Plett: Certainly I agree that one case is one case too many, but given the numbers, you are correct that the number is relatively low. It would be very difficult to determine how successful the training is.

Lt.-Gen. Leslie: Senator, I understand the point. An absence of crime does not mean that there are no potential criminals in your community who need continual reminders and refresher training to keep them on the straight and narrow.

I submit that the statistics speak for themselves, that a relatively low number over 10 years shows that the training is working. It is much akin to an interesting debate I had with the Judge Advocate General in my second or third year as an army commander. He was of the opinion that at the army's main combat training base in Wainwright there were an extraordinary number of disciplinary cases involving young privates charged under the National Defence Act for negligent discharge or for failing to appear properly dressed or for being late. Did this show that we had a discipline problem? No. It showed that discipline was working very well, and this was a corrective measure for these young men and women before we sent them to Afghanistan, where there was no second check for them. If they screwed up there, they would die.

Senator Day: The first thought I had as we went through this analysis is back when you were having difficulties in the Armed Forces in the 1990s. Do you recall looking at the RCMP and saying, "Now, there is a good example; they are doing some things right that we want to duplicate or copy"?

L'élaboration de cette formation se fait dans le cadre d'un partenariat public-privé. Divers spécialistes traitant de la question de manière fort professionnelle sont venus nous prêter main-forte au cours de la dernière décennie. Ils abordent tous les sujets, qu'il s'agisse d'inculquer les dernières techniques de divers établissements d'enseignement ou d'offrir des programmes de mise à jour de trois jours aux carabiniers et aux femmes qui sont en poste en Afghanistan ou qui s'apprêtent à s'y rendre.

Une fois encore, le plus important est de conserver l'œil sur l'objectif, afin d'accorder le temps et les fonds nécessaires pour veiller à maintenir une bonne forme éthique, comme on le ferait de la forme physique.

Lgén Jeffery : Entre 1997 et 1999, quand nous nous occupions des grandes réformes, nous avons instauré un certain nombre de programmes où chaque personne portant l'uniforme devait suivre plusieurs jours de sensibilisation sur ces questions et leur rappelant les valeurs et l'éthique à respecter. Ils apprenaient ainsi ce qu'il convenait de faire et de ne pas faire en ce qui concerne le harcèlement sexuel et d'autres problèmes.

Le sénateur Plett : Je conviens certainement qu'un cas est un cas de trop, mais compte tenu des chiffres, vous avez raison de dire qu'ils sont relativement bas. Il serait très difficile de déterminer à quel point la formation porte fruit.

Lgén Leslie : Sénateur, je comprends ce que vous voulez dire. L'absence de crime ne signifie pas que la communauté ne compte pas de criminels en puissance qui ont constamment besoin de rappels et de cours de mise à jour pour les garder dans le droit chemin.

J'estime que les statistiques parlent d'elles-mêmes, et qu'un nombre relativement bas étalé sur 10 ans indique que la formation porte fruit. Cela me rappelle l'intéressant débat que j'ai eu avec le juge-avocat général à ma deuxième ou troisième année comme commandant. Il était d'avis que la principale base de formation au combat de l'armée, située à Wainwright, recensait un nombre hors de l'ordinaire de cas de non-respect de la discipline attribuables à de jeunes soldats, lesquels avaient été inculpés pour décharge accidentelle ou défaut de s'être présentés correctement vêtus ou en retard. Cela indiquait-il que nous avions des problèmes de discipline? Non. Cela indiquait que la discipline fonctionnait très bien, et que des mesures de redressement devaient être imposées à ces jeunes hommes et ces jeunes femmes avant leur départ pour l'Afghanistan, où ils ne recevraient pas de deuxième avertissement. S'ils gaffaient là-bas, c'est la mort qui les attendait.

Le sénateur Day : La première chose à laquelle j'ai pensé lorsque nous avons procédé à cette analyse est l'époque où vous aviez de la difficulté avec les forces armées, dans les années 1990. Vous souvenez-vous vous être tournés vers la GRC et avoir conclu que celle-ci était l'exemple à suivre, qu'elle devait faire certaines choses comme il faut, des façons de faire qu'il fallait que l'armée reprenne.

Lt.-Gen. Jeffery: I looked at some other armies because that was the natural tendency, but I certainly did not look at the RCMP.

Lt.-Gen. Leslie: Senator, I was aware of the RCMP. I was in Regina and remember seeing a graduating class that was mostly female RCMP officers. I was very impressed by that. In terms of a study and developing stronger links between the army and the RCMP, no, I did not, to my chagrin.

Senator Day: From the point of view of education, the model of the RCMP is that they go to depot for training for a period of six to seven months. Their main learning experience is in the field. Goodness knows, wherever they go, they are still learning.

Compare that to the decision of the Armed Forces, as General Leslie said, that the senior officers have several degrees today. It is mandatory to have at least one degree in the Armed Forces. You do not lose your ability to be promoted by virtue of taking a year off to follow an academic pursuit.

Can you compare the RCMP model to the model that we have decided to go for in the Armed Forces? Can you bring about this transformation of leadership through this apprenticeship program that the RCMP has?

Lt.-Gen. Jeffery: I do not know the RCMP model very well. It seems to me we are arguing about the order in which we do things. There has been debate in the Canadian Forces for years in terms of whether we have the model right. There is a model that says that taking young men and women and giving them their basic training and experience before investing in education is actually a positive move.

As I said to a former colleague who ran the military college, we need to focus on educating the motivated rather than trying to motivate the educated. There is a balancing act to be struck there.

I do not believe we are saying that members of the RCMP are not well educated. I know many who have advanced degrees, so it is a matter of priority.

Education is an important element of being able to run large organizations. While I take the point that resources are finite and we have to be careful about that, I remind the committee that the military and the police are the only two elements of society under law who are allowed to use violent force.

You want that in the hands of people who are well balanced and have an understanding of all the implications in a complex environment. A good investment would be to put the money into education in order to get the professional leadership at the top of those organizations.

Lgén Jeffery : J'ai observé ce que faisaient les autres armées, car c'était la chose à faire, mais je ne me suis certainement pas tourné vers la GRC.

Lgén Leslie : Monsieur, j'étais au courant de ce qui se faisait à la GRC. J'étais à Regina, et je me souviens y avoir vu une classe terminale presque exclusivement composée d'agentes de sexe féminin. Cela m'avait beaucoup impressionné. En ce qui concerne la réalisation d'une étude ou la possibilité de tisser des liens plus robustes entre l'armée et la GRC, cela ne s'est pas produit, et je le regrette.

Le sénateur Day : En ce qui concerne l'enseignement, le modèle de la GRC consiste à envoyer les recrues au dépôt pour une formation d'une durée de six ou sept mois. Les agents apprennent surtout sur le terrain. Pour autant que je sache, ils sont encore en période d'apprentissage lorsqu'ils se retrouvent sur le terrain.

Comparez cela à la décision prise par les forces armées — comme l'a dit le lieutenant-général Leslie — de veiller à ce que les hauts gradés aient maintenant plusieurs diplômes. Il est obligatoire d'avoir au moins un diplôme dans les forces armées. Vous ne perdez pas votre admissibilité à une promotion par ce que vous prenez une année de congé pour aller à l'université.

Pouvez-vous comparer le modèle de la GRC avec celui que nous avons décidé d'adopter pour les forces armées? Cette transformation de leadership pourra-t-elle se faire par le biais du programme d'apprentissage qu'utilise la GRC?

Lgén Leslie : Je ne connais pas très bien le modèle de la GRC. J'ai l'impression que nous discutons au sujet de l'ordre dans lequel les choses doivent se faire. Les Forces canadiennes s'interrogent depuis plusieurs années afin de savoir si elles ont le bon modèle. Il existe un modèle qui prétend que le fait de donner la formation et l'expérience de base aux jeunes recrues avant d'investir dans leur éducation est en fait une bonne façon de procéder.

Comme je l'ai dit à un ancien collègue qui dirigeait le collège militaire, nous devons tenter d'éduquer ceux qui sont motivés plutôt que d'essayer de motiver ceux qui sont éduqués. Il y a là un certain équilibre que nous devons nous efforcer d'atteindre.

Je ne crois pas que nous disons que les membres de la GRC ne sont pas bien éduqués. J'en connais beaucoup qui ont des diplômes de haut niveau, alors il s'agit d'une question de priorité.

L'éducation est l'une des choses dont vous devez disposer pour diriger une organisation de grande taille. Bien que je reconnaisse que les ressources ne sont pas illimitées et qu'il nous faut faire attention à cet aspect, je rappelle au comité que l'armée et la police sont les deux seules composantes de la société autorisées de par la loi à utiliser la force.

Vous voulez donc que les personnes qui dirigent ces institutions soient bien équilibrées et qu'elles comprennent bien tous les tenants et aboutissants des situations complexes auxquelles elles auront affaire. Un placement judicieux serait d'investir dans l'éducation de manière à assurer que les échelons supérieurs de ces institutions disposent du leadership professionnel requis.

Lt.-Gen. Leslie: I do not believe the army would have enjoyed success in changing the culture by weeding out the misogynists and allowing it to perform to the levels it did in Afghanistan if we had relied on a model that had a six-month period of initial training and that all or most of the subsequent training was by an apprenticeship scenario in the field. General Jeffery has alluded to the necessity of being highly centralized, and that takes a huge support system.

The most important training affects the way our soldiers behave and react in certain situations. It is not completely centralized, but for geography reasons, it is highly centralized in order to ensure that we have the best people possible to help with their continued training. It would be very rare for a soldier to go a year without a centralized course. You bring them together, and the instructors are brought up to date on the latest techniques of whatever the subject is before they are allowed access to the students.

The cultural shift that was required for the army specifically, which is the bulk of the Armed Forces, would not have succeeded if we had not had centralized training and brought people back continually to refresh and check.

Senator Day: That is very helpful. Thank you.

Senator Dallaire: In the modern era, it took time for people to become aligned with traits like ethos, ethics, self-discipline, even terms we often hear such as zero tolerance. This is the era where the military was not as isolated as it used to be but in fact wanted to become a progressive instrument in society and not a conservative bastion held behind. What was the length of time between the orders given by the minister in 1997 to when this steady state of capability was established? How it was maintained, and what might have taken so long to do it?

Lt.-Gen. Jeffery: It took several years just to sit down and write that doctrine. I think "Duty with Honour" came out in 2000 or 2001, so we are looking at four or five years to develop that. We had taken parts of that thinking and embedded it in professional development training earlier than that, but we were into the early 2000s, so it was four or five years before it started to be the norm in all of our educational and professional development. The progress was continual. I have been retired since 2003, but I have to sit here and say I am not convinced that all of this is solved. It is a continual problem, and we are still growing in terms of addressing those issues over time. I would think it will be four to five years at a minimum before you start to see a basic return on that investment.

Lgén Leslie : Je ne crois pas que l'armée aurait eu le succès qu'elle a eu à changer la culture en éliminant les éléments misogynes et en lui permettant de faire ses preuves avec toute l'intensité qu'il a fallu en Afghanistan si elle s'était fiée à un modèle devant compter sur une formation initiale de six mois et dont toute la formation subséquente — du moins presque toute — aurait consisté en un apprentissage sur le terrain. Le lieutenant-général Jeffery a évoqué la nécessité de centraliser toute cette formation, et cela prend un énorme système de soutien.

La majeure partie de la formation influe sur la façon de se comporter de nos soldats et sur leur façon de réagir dans certaines situations. Cette formation n'est pas complètement centralisée, mais, pour des raisons géographiques, elle l'est en très grande partie, car nous voulons que les soldats aient accès aux meilleurs maîtres possible pour les aider à poursuivre leur formation continue. Il est assez rare qu'un soldat passe une année sans suivre un cours centralisé. Vous rassemblez les soldats à former, et les instructeurs sont mis au courant des plus récentes techniques relatives au sujet de la formation avant d'être mis en contact avec les étudiants.

Le changement de culture dont avait besoin l'armée, qui est le gros des Forces canadiennes, n'aurait pas été réussi s'il n'y avait pas eu de formation centralisée et si nous n'avions pas continuellement ramené de nouveaux effectifs pour renouveler le personnel et voir à ce que tout se passe bien.

Le sénateur Day : Ces renseignements sont très utiles. Merci.

Le sénateur Dallaire : Dans la phase moderne, il a fallu du temps aux gens pour se familiariser avec des concepts tels que l'éthos, l'éthique, l'autodiscipline, et même avec des termes devenus monnaie courante comme celui de « tolérance zéro ». Il s'agissait d'une phase où la chose militaire n'était plus aussi isolée qu'auparavant et qu'elle souhaitait en fait devenir un instrument progressiste de la société plutôt qu'un bastion conservateur dépassé. Combien de temps s'est-il écoulé entre le moment où le ministre a donné ses ordres en 1997 et celui où cet état de capacité permanent a été établi? Comment cet état a-t-il été maintenu, et pourquoi a-t-il fallu tant de temps pour y arriver?

Lgén Jeffery : Il a fallu plusieurs années avant que l'on réussisse seulement à s'assoir pour rédiger la doctrine. Je crois que « Servir avec honneur » est sorti en 2000 ou 2001. Il aura donc fallu quatre ou cinq ans pour l'élaborer. Déjà, avant cela, nous avions pris certaines parties de cette réflexion et nous les avions intégrées à la formation de perfectionnement professionnel, mais nous étions au début des années 2000, alors il a fallu quatre ou cinq ans avant que cela commence à devenir la norme pour l'ensemble de nos cours et de nos formations. Le progrès a été continu. Je suis à la retraite depuis 2003, mais je dois venir ici et affirmer que je ne suis pas convaincu que tout cela est réglé. C'est un problème qui revient constamment, et nous avons encore du chemin à parcourir pour le régler. Je crois qu'il faudra encore quatre ou cinq ans avant de voir ces efforts porter fruit.

Lt.-Gen. Leslie: The statistics are just that: four to five years for the serious bite of the cultural evolution to kick in.

Senator Nolin: General Leslie, I want to go back to your list of four out of five important steps, including performance and evaluation. I have three questions, which I will encapsulate in one.

The process, the importance of independence of the evaluators, who is forcing changes after that evaluation? In the process, of course, is it ongoing or periodic? Basically, how does it work? I think it is key to whatever things we want to do. It is all good to change, but who will evaluate if those changes are effective?

Lt.-Gen. Leslie: Senator, performance, oversight and measurement was the fifth point. Talking about process, independence and who is changing it, first, quantifiable data is important. That is achieved in establishing a climate where you can conduct surveys, opinion polls, discussions with the chain of command and the troops. This is where you have created a climate wherein they feel they can answer truthfully, not necessarily what their bosses want to hear.

We are gunners: we like numbers and facts, so having probably biannual, which is the practice now, surveys done and linking that with the number and types of complaints that go into the ombudsman's office that are transmitted up the chain of command and then reporting those to external monitors who have no axe to grind. All they are doing is checking the facts and reporting up what they see, so there is an implied degree of independence. It is very useful, and also the troops gain confidence from that, especially when you are dealing, as we were right after the Somalia period, with a chain of command that had lost a significant amount of confidence and respect from the troops.

Who is implementing the changes? Much akin to the six committees that were set up, they gave advice, they prodded, occasionally chastised, sometimes publicly, to the chain of command to get on with it. If the chain of command does not do so, you now have an institution which arguably is in danger of collapse because the leaders do not or will not respond to the message of what Canadians want their institution to grow to become.

We were pretty close to that in those dark days, but here we are where there are still problems. I say "we," but you know I am retired. We still have dark days; we still have unfortunate incidents. My daughter is a serving soldier and did a year in

Lgén Leslie : C'est exactement ce que disent les statistiques : il faudra quatre ou cinq ans avant de voir des changements sérieux dans l'évolution de la culture.

Le sénateur Nolin : Lieutenant-général Leslie, j'aimerais revenir à votre liste des quatre étapes importantes sur cinq, dont le rendement et l'évaluation. J'ai trois questions, mais je les ai regroupées en une.

Le processus, l'importance de l'indépendance des évaluateurs, qui impose les changements après l'évaluation... Pour ce qui est du processus, s'agit-il d'un instrument permanent ou périodique? Quelles sont les grandes lignes de son fonctionnement? Je crois que le processus est l'aspect central de tout ce que nous souhaitons faire. Le changement est le bienvenu, mais qui évaluera si ces changements sont efficaces?

Lgén Leslie : Sénateur, le cinquième point portait sur le rendement, la surveillance et la mesure du rendement. Lorsqu'il est question du processus, d'indépendance et de qui s'occupe de le modifier, il est avant tout important d'avoir des données quantifiables. Ces données peuvent être produites en instaurant un climat propice à l'exécution d'enquêtes, de sondages d'opinion, à la tenue de discussions avec la chaîne de commandement et avec les troupes. Cela peut se faire lorsque vous avez réussi à instaurer un climat dans lequel ils se sentiront à l'aise de répondre avec sincérité et pas nécessairement en fonction de ce que leurs patrons veulent entendre.

Nous sommes des artilleurs : nous aimons les chiffres et les faits. C'est donc une bonne chose qu'il y ait des enquêtes tous les deux ans — ce qui est devenu une habitude, maintenant —, et que l'on puisse en lier les résultats aux types et au nombre de plaintes qui trouvent leur chemin jusqu'au bureau de l'ombudsman et qui sont communiquées à la chaîne de commandement, puis d'en faire rapport à des surveillants externes qui ne doivent rien à personne. Ces derniers se contentent de vérifier les faits et de rendre compte de ce qu'ils constatent, ce qui demande un certain degré d'indépendance implicite. C'est un processus très utile, duquel les troupes tirent aussi de la confiance, surtout lorsqu'il s'agit d'une chaîne de commandement qui aurait perdu la majeure partie de la confiance et du respect des troupes, comme c'était le cas juste après l'épisode de la Somalie.

Qui met les changements en œuvre? Cela ressemble beaucoup aux six comités qui avaient été mis sur pied, qui donnaient des conseils à la chaîne de commandement, qui l'éperonnaient, la réprimandaient à l'occasion, parfois publiquement, et l'incitaient à aller de l'avant. Si votre chaîne de commandement ne va pas de l'avant, vous vous retrouvez avec une institution qui est sans doute sur le point de s'écrouler, parce que ses dirigeants ne répondent ou ne répondront pas au message leur indiquant la direction que la population canadienne souhaite que l'institution prenne.

Nous avons frôlé cette situation de près durant cette sombre période, certes, mais nous avons toujours des problèmes sur les bras. Je dis « nous », mais vous savez que je suis retraité. Nous vivons toujours des jours sombres; nous constatons encore des

Afghanistan. Trust me, I was the army commander at the time, and she would have told me. Plus she was always armed, so that probably helped.

The Armed Forces have come a tremendous way. A variety of international journals and books, one published three or four years ago concerning some of the issues that our biggest friend and ally is having down south, make mention of the fact that the umbrella policy of how the Armed Forces and the leadership team in the last decade or so have worked their way through this problem. It is actually an admirable role model. Canada, New Zealand and one or two other nations get quite a bit of praise from the American academics.

Senator Mitchell: I am very impressed by this. I will long remember the point that was made I think by you, General Leslie, your acknowledgment of the brave young men and women who came forward. You said that you, and I presume the military, saluted them. It addresses the issue that we see to some extent and that we are hearing, in the RCMP as well, that people are afraid to come forward because of a fear of repercussions. Both of you have addressed that.

Could you be specific as to how you gave people comfort? Were there special meetings with senior staff, with the senior leadership, with victims, where victims could say, "This is what we feel"? Was it just the outside advisory groups allowed? Was it just the ombudsman? How did you create an atmosphere where people felt they could come forward without being further harassed?

Lt.-Gen. Leslie: I was a lieutenant-colonel at the time of the Somalia inquiry. Mike Jeffery was a lieutenant-general, Roméo Dallaire was a lieutenant-general and General Baril was the Chief of the Defence Staff who had to deal with these issues. I can say nice things about them that they probably would not say themselves.

First, they were willing to embrace change. They recognized they had a problem and they were charmingly ruthless in dealing with recalcitrants who did not understand we had a serious problem to fix. They themselves went on the SHARP training, the sexual harassment awareness training, with the soldiers: You had three-stars with privates. General Baril came out to visit me when I was later on a colonel. I had a huge brigade exercise, 5,000 troops around, and he wanted to talk about how we, as an army, were in danger of drifting off the moral centre. He took questions from thousands of troops all in a big ball as the sun was setting on the plains of Suffield. Some of the questions were really tough and some of the answers were even tougher. It is leadership.

incidents malencontreux. Ma fille est une soldate en service et elle est allée un an en Afghanistan. C'est moi qui commandais l'armée à l'époque et, croyez-moi, elle m'en aurait parlé. Le fait qu'elle était toujours armée a probablement aidé un peu.

Les forces armées ont fait un très bon bout de chemin. Une variété d'articles de journaux et de livres publiés de par le monde — dont un qui est paru il y a trois ou quatre ans au sujet de certains des problèmes qu'avait notre plus grand ami et allié — mentionne comment la politique-cadre a permis aux forces armées et à l'équipe de direction de composer avec ce problème au cours de la dernière décennie. Il s'agissait en fait d'un modèle fort admirable. Le Canada, la Nouvelle-Zélande et un ou deux autres pays reçoivent beaucoup d'éloges de la part des universitaires américains.

Le sénateur Mitchell : Cet aspect m'intéresse énormément. Je me souviendrai longtemps de cette intervention qui, je crois, a été faite par vous, lieutenant-général Leslie, au cours de laquelle vous avez salué, au nom des forces armées, je présume, les braves jeunes hommes et les braves jeunes femmes qui se sont décidés à parler. Cela soulève le problème que nous constatons dans une certaine mesure et que nous entendons — et la même chose s'applique à la GRC —, à savoir que les gens craignent de parler par peur des répercussions. Vous avez tous les deux soulevé la question.

Pouvez-vous nous indiquer plus précisément comment vous avez réussi à mettre les gens en confiance? Y a-t-il eu des rencontres spéciales avec le personnel haut placé et la haute direction au cours desquelles les victimes pouvaient ouvertement dire ce qu'elles ressentaient? Les rencontres étaient-elles réservées aux groupes consultatifs externes? À l'ombudsman? Comment avez-vous réussi à créer une atmosphère où les gens ont pu sentir qu'ils pouvaient parler sans se faire harceler encore davantage?

Lgén Leslie : J'étais lieutenant-colonel à l'époque de l'enquête sur la Somalie. Mike Jeffery était lieutenant-général, Roméo Dallaire était lieutenant-général et le général Baril était le chef d'état-major de la Défense. Ce sont eux qui devaient s'occuper de ces problèmes. Je pourrais dire de belles choses à leur sujet qu'ils ne diraient probablement pas eux-mêmes.

D'abord, ils étaient prêts à faire face au changement. Ils ont reconnu qu'il y avait un problème et ils ont été sans pitié avec les récalcitrants qui n'arrivaient pas à comprendre qu'il y avait un sérieux problème posé et à résoudre. Ils ont eux-mêmes suivi la formation SHARP, un programme de sensibilisation au harcèlement sexuel, avec les soldats : vous avez récolté trois étoiles auprès des soldats. Le général Baril est venu me voir plus tard, quand j'étais rendu colonel. Je dirigeais un énorme exercice de brigade mobilisant 5 000 militaires, et il voulait nous parler de la façon dont nous, en tant qu'armée, étions en danger de nous éloigner du centre moral. Il a répondu à une avalanche de questions, avec, en toile de fond, le soleil qui se couchait sur les plaines de Suffield. Certaines de ces questions étaient très pointues et certaines des réponses l'étaient plus encore. C'est ce qu'on appelle le leadership.

Lt.-Gen. Jeffery: I would emphasize that. It is the personal leadership from the top. Like General Baril, I and many of the other senior officers at the time went out and spent time with troops in large gatherings, talking to them, letting them ask the tough questions and giving them the most honest answers we could.

As I have said, and I know General Baril said the same thing, you can ask any question and I will give you the answer, but you need to be sure you can handle the answer. There was a lot of mythology about where we were and what we were grappling with. It was tough love, if you want to think in those terms. It was not easy.

If you, as a leader, could not stand up there and have those sessions, your credibility with the troops was very low. We had people who could not get across that divide. That was the generation we built as we went through this process.

The Chair: Lieutenant-General Jeffery and Lieutenant-General Leslie, thank you very much for your service to our country and for your very informative presentation this afternoon.

Commissioner, welcome back. We are glad to have you return to share your thoughts on how the RCMP is handling the issue of harassment. I understand that you have some opening remarks, and I invite you to please proceed.

[*Translation*]

Bob Paulson, Commissioner, Royal Canadian Mounted Police: Honourable senators, thank you for your ongoing examination of workplace harassment in the RCMP and for your invitation to be here today.

[*English*]

While I can report considerable progress in reforming the RCMP workplace and implementing the action items in our Gender and Respect Action Plan, I would also like to take a few moments to insert a little context about our how workplace challenges are being understood these days.

I have tried never to be, or even appear to be, defensive about what goes on in the force. Where we have done wrong or made mistakes, I will be the first to acknowledge them. I am also committed to making us a better force, so I will always want to hear about our issues. The only thing worse than bad news is no news. All I seek is a fair hearing.

The Commission for Public Complaints Against the RCMP said, after their comprehensive review of both our harassment policies and all our harassment investigations:

Lgén Jeffery : Je mettrais l'accent là-dessus : le leadership personnel qui vient d'en haut. À l'instar du général Baril, de nombreux autres hauts gradés et moi sommes allés sur le terrain à l'époque et nous avons passé du temps avec les effectifs, à l'occasion de grands rassemblements, en prenant le temps de leur parler, en leur permettant de formuler leurs questions et en leur donnant les réponses les plus honnêtes possible.

Comme je l'ai dit, et je sais que le général Baril a dit la même chose, vous pouvez poser n'importe quelle question et je vous répondrai, mais vous devez être certain d'être en mesure d'encaisser la réponse. Il y avait certains mythes qui couraient sur les endroits où nous étions et sur ce que nous faisions. C'était un amour difficile à vivre, si vous voulez le voir comme cela. Ce n'était pas facile.

En tant que chef, si vous n'étiez pas en mesure de vous présenter devant vos troupes et d'avoir ces échanges, cela signifiait que votre crédibilité ne valait pas cher. Certaines personnes n'ont pas été capables de franchir ce fossé. C'est cette génération que nous avons tissée durant ce processus.

Le président : Lieutenant-général Jeffery et lieutenant-général Leslie, merci beaucoup pour tous les services que vous avez rendus à notre pays et merci pour les exposés très instructifs que vous nous avez livrés cet après-midi.

Commissaire, soyez de nouveau le bienvenu. Nous sommes heureux que vous soyez revenu pour nous faire part de vos idées sur la façon dont la GRC traite le problème du harcèlement. Je sais que vous avez un exposé à nous faire et je vous invite tout de suite à procéder.

[*Français*]

Bob Paulson, commissaire, Gendarmerie royale du Canada : Honorables sénateurs, merci de vous pencher sans relâche sur le harcèlement à la GRC et de m'avoir invité aujourd'hui.

[*Traduction*]

Je peux affirmer que la GRC fait d'importants progrès dans la transformation du lieu de travail et dans la mise en œuvre des mesures prévues aux termes de son plan d'action Égalité entre les sexes et respect. Je tiens aussi à prendre quelques instants pour donner un aperçu de la façon dont la GRC perçoit à l'heure actuelle les défis relatifs au lieu de travail.

J'ai essayé de ne jamais être ou de ne jamais paraître sur la défensive au sujet de ce qui se passe dans la force. Je serai le premier à reconnaître les aspects sur lesquels nous avons erré ou les erreurs que nous avons commises. Je suis aussi rompu à l'idée de rendre la force meilleure, alors je serai toujours disposé à ce qu'on me signale nos problèmes. La seule chose qui soit pire que des mauvaises nouvelles est de ne pas avoir de nouvelles du tout. Je ne demande qu'à prêter l'oreille.

Comme suite à son examen exhaustif de nos politiques sur le harcèlement et de nos enquêtes en matière de harcèlement, la Commission des plaintes du public contre la GRC a dit :

> The data examined does not support the assumption that the RCMP is experiencing a systemic problem with workplace harassment, including sexual harassment.

However, I get that Canadians expect more from us, and I agree that we must be held to a higher standard. That is why we have adopted the CPC's recommendations and we are applying them. That is also why we have done an exhaustive self-examination and produced a comprehensive action plan, which I am pleased to say is being implemented. We have rolled out effective, respectful workplace programs in each of our 14 divisions across the country. Most of our action items are on track. I have just had the commanding officers into headquarters again last week. I am exacting accountability for the implementation of these action items.

We are progressing, honourable senators, believe me. However, like any workforce or workplace, we have people who, for one reason or another, will not get on board with the mission of the organization and are looking for easy street.

I understand you wanted to hear from Corporal Roland Beaulieu from British Columbia and you were concerned that he did not come to testify. My understanding of what our doctors told him was that, essentially, if you can go to Ottawa to testify, surely to God you can get back to work in some capacity in British Columbia.

The corporal has not been at work for quite a while. He alleges that he got PTSD arising from workplace conflict and not getting promoted. However, he is a prolific critic of the RCMP.

The Chair: Could I intervene? I do not think the committee is here to hear about a situation or issue that is being dealt with by other committee. In fairness, I think we should let the other committee deal with it at this stage.

Senator Nolin: Do not talk about that.

The Chair: Is that okay, commissioner?

Senator Nolin: It is a touchy situation, commissioner. The Rules Committee is dealing with that issue, and I think we should restrict —

Mr. Paulson: Mr. Chair, I am not arguing the propriety of his testifying or not testifying, but I think it is important that we have all the information around some of these circumstances.

Senator Nolin: The other committee will deal with that.

Mr. Paulson: Shall I carry on, Mr. Chair?

The Chair: Yes. In terms of that particular issue, another committee is dealing with it. I am sure that if you have a position to put forward to that particular committee, then that is the committee it should be brought forward to.

> Les données analysées n'étayent pas l'hypothèse selon laquelle la GRC est aux prises avec un problème systémique de harcèlement en milieu de travail, notamment le harcèlement sexuel.

Toutefois, je comprends que les Canadiens s'attendent à plus de notre part, et je crois que nous sommes tenus à une norme plus rigoureuse. C'est pourquoi nous avons adopté les recommandations du Parti conservateur et nous les appliquons. C'est aussi pourquoi nous avons réalisé un examen de nos pratiques et produit un plan d'action exhaustif; je suis heureux de vous annoncer sa mise en œuvre. Nous avons déployé des programmes efficaces pour le respect en milieu de travail dans chacune de nos 14 divisions dans l'ensemble du pays. La plupart de nos mesures de suivi respectent les échéances. J'ai reçu les commandants à l'administration centrale la semaine dernière. Je veille à la mise en œuvre de ces mesures de suivi.

Messieurs, nous réalisons des progrès, croyez-moi. Toutefois, comme dans tout milieu de travail, certaines personnes refusent d'adopter la mission de l'organisation, pour une raison ou pour une autre, et cherchent la facilité.

Je comprends que vous vouliez entendre le point de vue du caporal Roland Beaulieu de la Colombie-Britannique, et que son absence vous préoccupe. Selon ce que je comprends, nos médecins lui ont dit que s'il pouvait se rendre à Ottawa pour témoigner devant le comité, alors il pouvait certainement retourner au travail en Colombie-Britannique.

Le caporal n'a pas travaillé depuis un bon moment. Il prétend souffrir du trouble de stress post-traumatique à la suite d'un conflit au travail, et en raison d'une promotion qu'il n'aurait pas obtenue. Il critique toutefois vertement la GRC.

Le président : Puis-je intervenir? Je ne crois pas que le comité doive entendre parler d'une situation ou d'une question abordée par un autre comité. Par souci d'équité, je crois que nous devrions laisser le soin à l'autre comité de traiter cette question.

Le sénateur Nolin : Ne parlez pas de cela.

Le président : Est-ce que cela vous convient, monsieur le commissaire?

Le sénateur Nolin : Il s'agit d'une situation délicate, monsieur. Le Comité du Règlement traite de cette question, et je crois que nous devrions restreindre...

M. Paulson : Monsieur le président, je ne remets pas en question le bien-fondé de son témoignage, mais je crois qu'il est important d'avoir tous les renseignements sur ces circonstances.

Le sénateur Nolin : L'autre comité s'en chargera.

M. Paulson : Dois-je poursuivre, monsieur le président?

Le président : Oui. Pour ce qui est de cette question en particulier, un autre comité en est chargé. Si vous voulez faire part de votre point de vue à ce sujet, c'est à ce comité que vous devrez vous adresser.

Mr. Paulson: It has to do with harassment and how it is understood, Mr. Chair.

Senator Nolin: It is a question of privilege. It is a very sensitive issue, and I think the Rules Committee should deal with that.

The Chair: Please proceed with your presentation. I am not trying to be difficult, but I am trying to be reasonable with respect to the issues we are facing here vis-à-vis another committee.

Senator Plett, did you have a comment to make?

Senator Plett: Yes. The commissioner believes that this is relevant to our hearing on harassment. The situation has arisen as a result of our hearing on harassment. I am not sure he is planning to pass judgment or to tell the Rules Committee what to do. I am sorry; I am not on the Rules Committee. I am asked to deal with a report on harassment. We have a commissioner whom we have asked to come in and testify. He feels it is important that we hear this, and I have a problem with our not hearing it.

Senator Day: I agree wholeheartedly with Senator Plett. The commissioner is here, and we thank him very much for being here.

The comments you feel you should make, I think you should go ahead and make, quite frankly.

I think Commissioner Paulson has probably said everything he was going to say on that particular matter in any event, but I do not think we should be restricting our witnesses, Mr. Chair.

Senator Nolin: If I may, I do not want to restrict the witness.

Quite to the contrary, commissioner; I think it is important that you have access to us and present your case. My point is that a question of privilege was raised in the Senate, and according to the Rules, it was referred to the Rules Committee. They will deal with it. The commissioner will have his day in front of them, if they so wish.

I do not want to cause any problem with your rights as a witness there. That is why I make the point.

The Chair: Colleagues, this is taking some time of the committee and we do not have a lot of time.

I will ask you, commissioner, to proceed.

Mr. Paulson: I respect what the committee is suggesting and I will steer clear of any comments about the propriety of his testifying or not testifying or any question of privilege. However, I think it is important that with respect to Corporal Beaulieu, we understand that he holds the position of secretary of an upstart union effort in British Columbia, without any difficulty. Just last week, he sent me a request for $700,000 — or, alternatively, $500,000 tax-free, as he put it — a couple of promotions and some extended pension benefits. In exchange, he says he will leave the force. The implicit message I get from this is "or else."

M. Paulson : On parle du harcèlement et de l'interprétation qu'on en fait, monsieur le président.

Le sénateur Nolin : C'est une question de privilège. C'est un sujet très délicat, et je crois que le Comité du Règlement devrait s'en charger.

Le président : Veuillez poursuivre votre exposé. Je ne veux pas être difficile, mais je tente d'être raisonnable, et de veiller à ce que les questions soient présentées devant les bons comités.

Monsieur Plett, vouliez-vous faire un commentaire?

Le sénateur Plett : Oui. Le commissaire est d'avis que la question est pertinente aux fins de notre audience sur le harcèlement, et la situation émane de cette audience. Je ne crois pas qu'il veuille porter un jugement ou dire au Comité du Règlement quoi faire. Je suis désolé, je ne fais pas partie de ce comité. On me demande de traiter d'un rapport sur le harcèlement. Nous avons demandé à un commissaire de témoigner devant nous. Il croit qu'il est important que nous l'écoutions, et j'ai un problème avec le fait de refuser de l'écouter.

Le sénateur Day : Je suis tout à fait d'accord avec le sénateur Plett. Le commissaire est ici, et nous l'en remercions grandement.

Pour être honnête, je crois que vous ne devriez pas restreindre vos commentaires.

Je crois que le commissaire Paulson a dit ce qu'il voulait dire à ce sujet, mais je ne crois pas que nous devions imposer des limites à nos témoins, monsieur le président.

Le sénateur Nolin : Si vous me permettez, je ne veux pas lui imposer de restrictions.

Au contraire, monsieur le commissaire; je crois qu'il est important que vous puissiez vous adresser à nous, et présenter votre argument. Ce que je voulais dire, c'est qu'une question de privilège a été soulevée au Sénat, et que selon le Règlement, elle a été renvoyée au Comité du Règlement. C'est lui qui sera chargé de la question. Si le comité le souhaite, le commissaire pourra témoigner devant lui.

Je ne veux pas restreindre vos droits en tant que témoin. C'est pourquoi je fais valoir ce point.

Le président : Chers collègues, nous n'avons pas beaucoup de temps.

Monsieur le commissaire, je vous demanderais de poursuivre.

M. Paulson : Je respecte les suggestions du comité, et j'éviterai de faire tout commentaire au sujet du bien-fondé de son témoignage — ou de l'absence de témoignage —, ou de toute question de privilège. Je crois toutefois qu'il est important de comprendre que le caporal Beaulieu est le secrétaire d'un nouveau syndicat en Colombie-Britannique, et qu'il n'a pas de difficulté à assumer ces fonctions. Il y a à peine une semaine, il m'a envoyé une demande de 700 000 $ — ou de 500 000 $ libres d'impôt, comme il dit —, en plus de quelques promotions et de certaines prestations de retraite supplémentaires. En échange, il dit qu'il quittera les Forces. Selon moi, il s'agit d'une menace.

I understand you heard from Corporal Merrifield the other day on his views of the force. He was suggesting that his bosses have all harassed him and are cavorting with prostitutes. Here is a man who is just back to work after considerable time away. He has been leading the drive for a union in Ontario and was upset when we took issue with his running for Parliament, because we have rules around that. He is also upset we took issue with his commenting out of turn on national security matters and trying to take on investigations that would be in conflict with our ethics. We have rules around that, too.

You have no doubt seen the recent news about the filing of a lawsuit from a former Musical Ride member named Staff Sergeant O'Farrell. The facts in her statement of claim took place 25 years ago. She raised them 25 years ago. The force responded to them 25 years ago by changing our policies and practices and disciplining the members. That was six commissioners ago.

What she describes is terrible. Do not get me wrong; I do not dispute what happened. How can I?

I met personally with the staff sergeant, who has been promoted three times since this happened. I asked what I, what we, or what anyone could do to help her.

She did not want our help. She would only hand me her Statement of Claim ahead of it being filed, while telling me that if these matters about the musical ride ever made it into the public, it would sure be embarrassing for the RCMP. She sure was right.

My point here, honourable senators, is that I am bringing modern, leading-edge strategies to bear to make sure that, yes, we have a respectful and collegial workplace, but we also have an effective, efficient and productive police force in which Canadians can always have confidence, trust and pride.

Let us face it. Some people's ambitions exceed their abilities. I cannot lead a force that accommodates and seeks to compensate people for those unachieved ambitions.

Policing is a very tough job. It is very rewarding but also very demanding. Frankly, it is not for everyone.

PTSD is of great concern to me and the RCMP. It can impede a person's ability to function, and where it does occur, we will and we do work with our members and together, jointly, we get them through it.

The vast majority of my members and employees are actually out there right now, every day, every night, all the time, busting their humps at delivering a safe Canada for Canadians because they love the work and they love this country.

These are the people I am beholden to. These are the people that deserve a respectful, supportive and enabling workplace, which is not to say we do not have problems or challenges. I have

Selon ce que je comprends, vous avez entendu l'autre jour le caporal Merrifield, qui vous a présenté son point de vue au sujet des Forces. Il a fait valoir que ses supérieurs l'avaient tous harcelé, et qu'ils prenaient du bon temps avec des prostituées. Il revient tout juste au travail après une longue absence. Il est à la tête d'un syndicat en Ontario et était contrarié lorsque nous avons contesté sa candidature aux élections législatives, en raison des règles établies à cet égard. Il était également contrarié lorsque nous avons contesté ses commentaires non autorisés sur des questions de sécurité nationale et sa tentative d'entreprendre des enquêtes qui iraient à l'encontre de notre éthique. Nous avons aussi de règles à cet effet.

Vous avez sans aucun doute entendu les récentes nouvelles au sujet de la poursuite intentée par un ancien membre du Carrousel, la sergente d'état-major O'Farrell. Les événements invoqués dans sa déclaration se sont produits il y a 25 ans. Les Forces avaient alors modifié leurs politiques et leurs pratiques, et discipliné les membres en cause. Six personnes ont tenu le poste de commissaire depuis.

Les événements décrits sont terribles. Comprenez-moi bien; je ne les conteste pas. Comment pourrais-je?

J'ai rencontré personnellement la sergente d'état-major, qui a été promue à trois reprises depuis ces événements. Je lui ai demandé ce que nous pouvions faire, moi ou quiconque d'autre, pour l'aider.

Elle a refusé notre aide. Elle m'a seulement offert de me remettre sa déclaration avant de la déposer, et m'a dit que ces événements gêneraient la GRC s'ils étaient rendus publics. Elle avait tout à fait raison.

Ce que je veux dire, messieurs les sénateurs, c'est que je mets en œuvre des stratégies de pointe pour veiller à ce que notre milieu de travail soit respectueux et convivial, mais aussi pour veiller à maintenir un corps policier efficace et productif qui suscitera la confiance et la fierté des Canadiens.

Soyons honnêtes. Les ambitions de certains dépassent leurs capacités. Je ne peux pas gérer une force qui tolère ou indemnise des gens qui ont des ambitions inachevées.

Le maintien de l'ordre est un travail très difficile. Il est très gratifiant, mais aussi très exigeant. Pour être franc, ce n'est pas pour tout le monde.

Le trouble de stress post-traumatique me préoccupe grandement, et préoccupe aussi la GRC. Il peut empêcher quelqu'un de fonctionner et, lorsque cela arrive, nous travaillons avec nos membres pour le sortir de cette situation.

La grande majorité de nos membres et employés sont sur le terrain jour et nuit, et se démènent pour assurer la sécurité du Canada et des Canadiens, parce qu'ils aiment leur travail, et leur pays.

Je leur suis redevable. Ils méritent un milieu de travail respectueux, positif et habilitant, ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a pas de défis à relever ou de problèmes à régler. J'ai admis

been very frank about acknowledging the force's issues. There are, have been, and sadly may well be other bone fide victims of harassment in the RCMP. When it happens in the RCMP it is big news because of what Canadians rightly expect from their national police force. It breaks their hearts. However, workplace conflict is a challenge for all organizations. The less the better, I say. The sooner we get on top of a workplace conflict or crisis, the sooner we can act to repair relationships, develop solutions and get on with this important mission of ours.

But for the love of Pete, we have to be open and fair-minded when we hear about these issues and complaints lest they get misrepresented or worse, misunderstood and then adopted as something they are not. I cannot be continually defending against outlandish claims that have not been tested or established but yet are being put forward as though they are gospel and representative of the modern workplace experience of the RCMP, because they are not.

What I need is your support to give me the tools I must have to manage and lead my people in ways that contribute to our productivity and effectiveness at keeping Canadians safe and secure in their homes and our communities.

[*Translation*]

I need the tools I must have to manage and lead my people in ways that contribute to our productivity and effectiveness at keeping Canadians safe and secure in their homes and in our communities.

Thank you. If you have questions, I will be pleased to answer them.

[*English*]

The Chair: Thank you very much, commissioner. At the outset, I want to acknowledge the work you are doing and the very difficult task that you have. On behalf of my colleagues, I want to assure you that we understand the RCMP. You are doing a good job on behalf of Canadians. Although there are problems, we are here to help and assist you and your members. We are undertaking this study in order to come up with recommendations that will be helpful to you and your organization.

I am wondering if you want to respond to those who have said the RCMP leadership has not shown compassion and understanding for victims or for those still suffering as a result of harassment. What are you hearing out there? Have you had an opportunity to meet personally with some of those individuals?

Mr. Paulson: The RCMP leadership is not responding compassionately to the complaints of our members. I am just repeating the question to help formulate my response; it is not an acknowledgment. I was always taught to repeat the question as I formulated the answer. It gives me time and helps.

très franchement les problèmes de l'organisation. Il y a eu d'autres victimes de harcèlement au sein de la GRC et, malheureusement, il y en aura peut-être encore. Lorsque de tels événements se produisent dans la GRC, ils sont très médiatisés, puisque les Canadiens ont — et à juste titre — des attentes élevées envers leur service de police national. Ils sont déçus. Toutefois, les conflits en milieu de travail constituent un défi dans toutes les organisations. Je dis : moins il y en a, mieux c'est. Plus nous intervenons tôt, plus nous pourrons rétablir rapidement les relations, trouver des solutions et poursuivre notre mission importante.

Mais, pour l'amour, il faut garder un esprit ouvert et être objectifs lorsqu'on entend parler de ces questions, pour éviter qu'elles ne soient dénaturées ou pire, mal comprises, et considérées pour ce qu'elles ne sont pas. Je ne peux pas défendre continuellement des allégations dont le bien-fondé n'a pas été prouvé, mais auxquelles on croit dur comme fer et qu'on considère comme le reflet de l'expérience actuelle de travail au sein de la GRC, parce que ce n'est pas le cas.

J'ai besoin de votre soutien, et d'outils pour gérer et diriger mon personnel de manière à favoriser la productivité et l'efficacité et à assurer la sécurité des Canadiens, chez eux et dans la collectivité.

[*Français*]

Il me faut les outils pour gérer les employés, pour les diriger, pour être efficaces et productifs dans notre mandat d'assurer la sécurité des foyers et des collectivités.

Je vous remercie. Si vous avez des questions, je me ferai un plaisir d'y répondre.

[*Traduction*]

Le président : Merci beaucoup, monsieur le commissaire. J'aimerais tout d'abord reconnaître votre travail et la tâche difficile qui est la vôtre. Au nom de mes collègues, je tiens à vous assurer que nous vous comprenons. Vous faites du bon travail au nom des Canadiens. Même si vous connaissez certains problèmes, nous sommes là pour vous aider, vous et vos membres. Nous réalisons cette étude pour formuler des recommandations qui aideront votre organisation.

Voudriez-vous répondre aux allégations selon lesquelles les responsables de la GRC n'ont fait preuve d'aucune compassion ni d'aucune compréhension à l'égard des victimes, ou des personnes qui souffrent encore à la suite du harcèlement? Qu'avez-vous entendu? Avez-vous eu l'occasion de rencontrer ces personnes?

M. Paulson : Les responsables de la GRC ne font pas preuve de compassion lorsqu'ils répondent aux plaintes de ses membres. Je répète la question pour m'aider à formuler une réponse; je n'y acquiesce pas. On m'a toujours dit de répéter la question au moment de formuler une réponse. Cela me donne du temps et cela m'aide.

Well, as you just heard me, there is a fair bit of emotion tied up in this issue. You have heard from a number of my leaders who have testified before you. I can think of Deputy Commissioner Callens in British Columbia, who has moved the yardsticks considerably in terms of how he has reached out to his employees both personally and electronically but, more importantly, meaningfully in demonstrating the force's resolve to respond to concerns. That is the British Columbia experience. I have done it personally at town halls across this country on behalf of the force.

We really need to take a moment and parse out the challenges that face a national police force in the execution of our day-to-day mission, and how that brings to bear special considerations for those men and women who have devoted their life to that calling, as we have, and to provide systems, processes, support, encouragement, motivation and training, which we do. Test that.

Some of the people whom I have described today who are the most vocal in expressing the sentiment you put into your question are not always the most meritorious of claimants, and they are not always the most insightful windows into the heart of the organization.

It sounds like a denial. I do not want to deny we have problems; I acknowledge that we have problems. As I said, we are moving the yardsticks and changing how we manage, lead and train. Things are happening.

After a long ramble, the answer is I do not agree with that statement. I agree that we need to do just what I suggested we do, which is understand who is who and make sure that we are paying attention to the men and women of this force who need our help.

Senator Dallaire: I am taken by surprise, commissioner, with the line of response that you have brought forward today in regard to the complainants.

You have a big outfit. You have some people complaining who may not be seen as credible, but they are getting the visibility, which is bringing tension to your force.

In 1994, as deputy commander of the army, I had 55,000 people, and I had a whole regiment that went rogue. The whole army was treated as if we were a bunch of bandits. A popular opinion poll at the time said that 17 per cent of Canadians had confidence in the army, yet there were a whole whack of good people but also some who were not. It required significant action by the leadership to adjust and sort that out, which is what we are looking to you for and which you are saying is being implemented.

Over the last year, I have met four women RCMP. Two were in the field in Africa and two were here in Canada. That is not a big sample. All four said that on a weekly basis they do hear expressions such as "boys will be boys." One has four years' experience, and it goes up to 27 years' experience. Their supervisors take actions that are deemed to be against the

Eh bien, comme je viens de le dire, la question suscite beaucoup d'émotions. Certains dirigeants sont venus témoigner. Je pense au sous-commissaire Callens de la Colombie-Britannique, qui a grandement fait avancer les choses par sa façon d'échanger avec ses employés en personne ou par voie électronique et surtout, qui a su démontrer clairement la volonté des Forces d'apaiser les préoccupations. C'est l'expérience de la Colombie-Britannique. J'ai aussi fait ce travail lors d'assemblées générales ailleurs au pays, au nom des Forces.

Il faut prendre le temps d'analyser les défis auxquels est confrontée la force nationale de police dans la réalisation de sa mission au quotidien, et les éléments à prendre en considération pour les hommes et les femmes qui consacrent leur vie à cette mission, comme nous. Il faut aussi offrir des systèmes, des processus, des formations ainsi que des mesures de soutien et d'encouragement, ce que nous faisons. C'est ce qu'il faut vérifier.

Certaines des personnes dont j'ai parlé et qui expriment clairement le sentiment que vous avez décrit dans votre question n'ont pas toujours une conduite exemplaire, et ne reflètent pas toujours bien l'organisation.

Mes propos ressemblent à du déni. Je ne nie pas les problèmes, je les reconnais. Comme je l'ai dit, nous travaillons à changer nos méthodes de gestion, de leadership et de formation. Ces changements s'opèrent.

Tout cela pour dire que je ne suis pas d'accord avec cet énoncé. Je conviens que nous devons prendre les mesures proposées, c'est-à-dire de comprendre ce qui se passe et de veiller à aider les hommes et les femmes des Forces qui en ont besoin.

Le sénateur Dallaire : Vos réponses au sujet des plaignants me surprennent, monsieur le commissaire.

Vous avez de hautes responsabilités. Certains des plaignants ne semblent peut-être pas crédibles, mais ils obtiennent une visibilité qui donne lieu à des tensions au sein de votre force.

En 1994, j'étais commandant adjoint dans l'armée, et je supervisais 55 000 personnes; un régiment était délinquant. Pour la population, l'armée complète était malhonnête. Un sondage d'opinion publique révélait que 17 p. 100 des Canadiens avaient confiance en l'armée; elle comptait beaucoup de bonnes personnes, mais aussi des pommes pourries. Les dirigeants ont dû prendre des mesures importantes pour séparer le bon grain de l'ivraie, et c'est ce que nous attendons de vous. Vous nous dîtes que vous vous en occupez.

L'an dernier, j'ai rencontré quatre femmes de la GRC. Deux étaient sur le terrain en Afrique et les deux autres étaient au Canada. Ce n'est pas un grand échantillon. Elles ont toutes les quatre dit qu'elles entendaient régulièrement des expressions du genre « il faut que jeunesse se passe ». Elles ont entre quatre et 27 ans d'expérience. Leurs superviseurs semblent prendre des mesures qui vont à l'encontre de vos politiques. Les problèmes

policies you have. It is still going on, and there seems to be no reprimand or disciplinary process that is sorting these guys out. It creates that atmosphere.

I am most interested in the ethical training and workshops in your force, the ethos development of your senior officer corps and the self-discipline within your NCO corps in order to ensure that those things do not exist. With Bill C-42 you will be able to do that.

Have you actually put into motion a reform, as you are describing, that will go after exactly that sort of attitude or atmosphere within the force to eradicate it in one way or another? I am sorry for the length of my question.

Mr. Paulson: No, I think it illustrates a number of the challenges that I have, and that perhaps you have, in terms of trying to get our arms and our heads around what we are talking about.

There is no question that female officers who are exposed to that kind of a circumstance at their workplace, or anywhere near the workplace, is not acceptable. My experience is that that does not happen a lot these days.

My experience, to be frank, as I have undertaken to be, is that it happens occasionally. That is no good.

We are changing that, and we are changing it through these respectful workplace programs, which are not posters on a wall. You have heard about them, about what makes up these respectful workplace programs in each of our divisions. Those are sort of a come-to-ground canvassing of all our employees, an engagement of a new level in the RCMP. This is the appointment of coordinators, the detachment and unit meetings to address these very issues. We cannot have that, and that is not the force that we are. Where those things happen, we are on it.

I struggle on the basis of a canvass of four female employees. I have sat down with many what I will refer to as meritorious victims, legitimate victims, and I have cried, held hands and cried with women as they have gone out the door after they told me their horror story of the past 25-30 years with this force. That is what is driving us and should be what is driving our reform. It is what is driving our reform. We do not want that. I do not want that. Our leadership initiatives going on at the officer level, the NCO level and the front-line supervisor, and the new proposed legislation will all go to assist us in bringing order, respect and productivity to our workplace.

Senator Manning: Welcome, commissioner. I wish you all the best in your leadership. I will not ask you exactly what you think because I have a fair idea from your statement how you are thinking these days.

persistent et il ne semble y avoir aucun processus de réprimande ou de discipline en place pour les régler. C'est ce qui crée cet environnement.

Je m'intéresse surtout à la formation et aux ateliers sur l'éthique offerts dans votre force, au sens de l'éthique du corps des officiers supérieurs et à l'autodiscipline des corps de sous-officiers, à toutes les mesures qui peuvent aider à enrayer ce problème. Le projet de loi C-42 vous permet de le faire.

Avez-vous vraiment amorcé la réforme que vous décrivez pour s'attaquer à ce genre de comportement ou d'atmosphère dans la Gendarmerie afin de l'éradiquer d'une quelconque façon? Excusez-moi de la longueur de ma question.

M. Paulson : Non, je crois qu'elle illustre un certain nombre de difficultés auxquelles je suis confronté, et peut-être comme vous, quand vient le temps d'essayer de comprendre de quoi nous parlons.

Il est sans aucun doute inacceptable que les agentes soient exposées à ce genre de situation dans leur milieu de travail, ou n'importe où à proximité. D'après mon expérience, cela ne se produit pas souvent de nos jours.

Pour être franc, il semble que ce soit plutôt occasionnel, ce qui n'est tout de même pas une bonne chose.

Nous sommes en train de changer la situation à l'aide de nos programmes pour le respect en milieu de travail. Il ne s'agit pas de simples affiches. Vous avez d'ailleurs entendu parler des mesures prises dans chacune de nos divisions. Les programmes sont une sorte de sondage qui vise à trouver un terrain d'entente pour tous nos employés, un engagement à établir un nouveau mode de fonctionnement à la GRC. Pour s'attaquer au problème, ils prévoient la nomination de coordonnateurs ainsi que des réunions de détachement et d'unité. Nous ne pouvons pas tolérer la situation; ce n'est pas représentatif de la Gendarmerie. Nous prendrons donc des mesures là où c'est nécessaire.

Je mène une lutte qui a pour fondement le témoignage de quatre agentes. J'en ai rencontré beaucoup que je considère comme d'authentiques victimes. J'ai tenu la main de femmes avec qui j'ai pleuré après qu'elles m'aient raconté leur histoire d'horreur des 25 à 30 dernières années dans la Gendarmerie. C'est ce qui nous pousse à agir et ce qui doit motiver notre réforme. C'est la raison pour laquelle nous l'avons mise en œuvre. Nous ne voulons pas de ce genre d'histoires. Je ne veux pas que cela se produise. Nos initiatives en matière de leadership menées auprès des agents, des officiers et des sous-officiers et des superviseurs de première ligne, ainsi que les mesures législatives que nous proposons nous aideront tous à mettre de l'ordre dans notre milieu de travail, à y promouvoir le respect et à accroître la productivité.

Le sénateur Manning : Bonjour, monsieur le commissaire. Je vous souhaite beaucoup de succès dans vos fonctions. Je ne vais pas vous demander exactement ce que vous pensez étant donné que votre exposé m'en a donné une bonne idée.

I would like to touch on how we measure the success of your transformation. What benchmarks have you put in place so you can return to us in a year's time and give us some idea of the progress and where you are going with that?

Given the sensitivity around the issues of harassment within the RCMP, can you share with us any thought you may be giving to creating or reclassifying a staff position for an ombudsman?

Mr. Paulson: For the first question, there are a number of benchmarks. I will not relaunch the action plan, but you will recall that the action plan has 37 items in it and has benchmarks for each of those things. In fact, we spent a considerable amount of time last week with the COs sitting across the table from me going down the list. I have committed to reporting to Canadians on our progress there. You will see the benchmarks for the implementation of our action plan.

We have 14 divisions in the RCMP, and every commanding officer has to have a respectful workplace program in place. For example, I had a CO of Manitoba Division saying he was about to go out and canvass all the employees, and he asked if I was ready to get another one of these replies back from the employees. I said yes. I think that is perhaps the best way to measure the response from employees in terms of seeing the changes take place, seeing the working conditions change. That is another way of benchmarking. Sadly, I am not a big fan of survey evidence but, in this case, I think it is very important.

Some of the other benchmarks that are in our plan include the number of harassment complaints, the time frames in which they are resolved informally in the first instance, and how conflict is resolved in the first instance. I am satisfied that we have a number of objective measuring schemes for each of these items and we will be able to report to Canadians and this committee on how we are making out.

On the second one, I have not given any consideration to an ombudsman. I have a couple of observations around that. First, I have brought in a champion — I hate to use that term — an officer in charge of the implementation of the action plan, Angela Workman-Stark, a very accomplished and well-educated person, who is doing that for me. That is not the place of an ombudsman.

I have a professional integrity officer and I have a grievance process. I have the CPC, soon to be with this impending legislation, the committee for complaints and review of the RCMP.

My understanding of the place for "ombudspeople" is where there are no other processes for employees or affected personnel to bring forward their concerns, and I think that exists.

J'aimerais parler de la façon dont sera évaluée la réussite de la transformation de la GRC. Quels repères avez-vous mis en place pour que vous puissiez revenir dans un an nous donner une certaine idée des progrès réalisés et nous dire où nous en sommes?

Étant donné que la question du harcèlement à la GRC est délicate, pouvez-vous nous dire ce que vous pensez de la création d'un poste d'ombudsman ou d'une reclassification à cette fin?

M. Paulson : Pour répondre à la première question, nous avons un certain nombre de repères. Je ne vais pas relancer le plan d'action, mais vous vous souviendrez qu'il contient 37 éléments et que des repères ont été établis pour chacun d'eux. En fait, j'ai passé beaucoup de temps la semaine dernière à revoir la liste point par point avec des commandants divisionnaires. Je me suis engagé à rendre compte des progrès aux Canadiens. Vous verrez les repères utilisés pour la mise en œuvre dans notre plan d'action.

La GRC compte 14 divisions, et chaque commandant divisionnaire doit avoir en place un programme pour le respect en milieu de travail. Par exemple, un commandant de la division du Manitoba m'a dit qu'il s'apprêtait à sonder tous les employés et m'a demandé si j'étais prêt à recevoir une autre fois les données recueillies. J'ai répondu oui. Je pense que c'est peut-être la meilleure façon d'évaluer la perception des employés par rapport aux changements des conditions de travail. C'est une autre façon d'effectuer une analyse comparative. Je n'aime malheureusement pas beaucoup les données d'enquête, mais je pense que c'est très important dans ce cas-ci.

Certains des autres repères que contient notre plan concernent le nombre de plaintes de harcèlement, les délais nécessaires dans un premier temps pour les régler de manière informelle et la façon initiale de résoudre un conflit. J'estime que nous avons un certain nombre de mécanismes d'évaluation objectifs pour chacun de ces éléments et que nous serons capables de rendre des comptes aux Canadiens et à votre comité sur la façon dont nous nous débrouillons.

À propos de votre deuxième question, je n'ai pas songé à recourir aux services d'un ombudsman. J'ai quelques observations à faire à ce sujet. Premièrement, je me suis doté d'une défenseure — je déteste ce terme — du plan d'action, qui est une agente responsable de sa mise en œuvre. Il s'agit d'Angela Workman-Stark, qui est quelqu'un de très accompli et de bien instruit. Il n'appartient pas à un ombudsman de jouer ce rôle.

J'ai également un agent d'intégrité professionnelle de même qu'une procédure applicable aux griefs. J'ai également la CPP, la commission des plaintes du public de la GRC, qui sera bientôt à notre service avec l'adoption de loi.

Selon ce que j'ai compris, les ombudsmans sont utiles lorsqu'il n'y a pas d'autres processus en place pour permettre aux employés de faire part de leurs préoccupations, et je crois que ce n'est pas le cas pour nous.

Senator Mitchell: Commissioner, one of the very clear and strong messages from the two retired generals who were instrumental in bringing change to the military when it confronted the kind of problem you are confronting now was that it all comes from the top, personal leadership.

I am struck that you would single out two subordinates in public and be very critical of them that way. I am struck that that sends a message, and I would ask you what sort of message you think it sends to people who maybe have a complaint or a concern and want to come forward but they can see they might be singled out in a very public environment. What sort of message does that send to the leadership throughout your organization who may be inclined — some of them, but not all — to be a little dismissive of this problem? What sort of leadership from the top have we just seen?

Mr. Paulson: It is not dismissive of the problem, and I do not think any of my senior officers or my commanding officers are at all dismissive.

Let me assure you, senator, that they are engaged on this. They are active on this. The point of my opening remarks about some of those officers is that there are people who cannot be reached and cannot be engaged in solving problems. They just cannot be. I do not want those people to define the problem.

To be quite honest with you, the general membership has been on me, since I have been appointed, to get out there and put some clarity around some of these things. Look, we have some problems, everyone knows that, but the problems need to be fairly described. I think, in terms of my leadership, it is to bring the sort of sense of fairness and justice to understanding what the problem is.

Senator Mitchell: In your report on your gender and respect program, you say:

> The RCMP stands little to gain by denying the obvious — and it will not do so.

This is in the context of dealing with the many litigation actions. Hundreds of cases of harassment suits have been brought to you. So often we hear attacks on the people who are bringing them: They are alcoholics; they have drug problems and there are different problems. Do you ever settle any of these? If it is true that you do not want to deny the obvious, why would the RCMP not be more inclined to accept that these people have problems and deal with settling those cases rather than attacking these people in public? What kind of leadership is that?

Mr. Paulson: Senator, we do not attack those people in public, and I do not know of the hundreds of complainants you refer to. We have had discussions with counsel for the class action lawsuit.

Senator Mitchell: Three hundred.

Le sénateur Mitchell : Monsieur le commissaire, un des messages très clairs et forts des deux généraux à la retraite qui ont joué un rôle déterminant pour apporter des changements dans l'armée lorsqu'on y a connu la même situation était que le problème provenait d'en haut, de leurs supérieurs.

Je suis surpris que vous soyez disposé à mettre deux subalternes sur la sellette, en les exposant ainsi à la critique générale. Je suis frappé par le message que cela envoie, et je vous demande ce que vous croyez que les gens qui veulent déposer une plainte ou exprimer une préoccupation en pensent quand ils constatent qu'ils pourraient être montrés du doigt dans un environnement très public. Quel genre de message est-ce que cela envoie aux supérieurs de votre organisation qui pourraient être tentés — certains d'entre eux, mais pas tous — de fermer un peu les yeux sur le problème? Quel genre de leadership de la part des supérieurs venons-nous tout juste de voir?

M. Paulson : Cela ne revient pas à fermer les yeux sur le problème, et je ne pense pas que mes officiers supérieurs le fassent d'une quelconque façon.

Je peux vous assurer, sénateur, qu'ils participent activement à nos démarches. Ce que j'ai dit dans mon exposé à propos de certains de ces officiers est qu'il y a des gens avec qui nous ne pouvons pas nouer le dialogue ni s'attendre à ce qu'ils contribuent à résoudre le problème. C'est tout simplement impossible. Je ne veux pas qu'on se serve d'eux pour définir le problème.

Pour être parfaitement honnête avec vous, depuis ma nomination, les membres me demandent de me rendre sur le terrain et de tirer certaines de ces choses au clair. Nous avons effectivement des problèmes, tout le monde le sait, mais ils doivent être correctement définis. Je pense que mon rôle en tant que dirigeant est d'arriver à comprendre de quoi il s'agit en faisant preuve d'équité et de justice.

Le sénateur Mitchell : Dans votre rapport sur le programme concernant l'égalité entre les sexes et le respect, vous dites :

> La GRC n'a rien à gagner à nier l'évidence — et elle ne le fera pas.

Cette citation fait référence aux nombreuses actions en justice. On vous a informé de centaines de poursuites pour harcèlement. Nous entendons très souvent parler d'attaques contre ceux qui les ont entamées. Il s'agit de personnes qui ont des problèmes d'alcool, de drogue ou autres. Vous arrive-t-il de régler certains de ces dossiers? S'il est vrai que vous ne voulez pas nier l'évidence, pourquoi la GRC n'est pas davantage disposée à accepter que ces personnes ont des problèmes et à régler ces dossiers plutôt que de s'attaquer à elles en public? Quel est ce genre de leadership?

M. Paulson : Sénateur, nous ne les attaquons pas en public, et j'ignore à quelles centaines de plaignants vous faites allusion. Nous avons tenu des discussions avec un avocat au sujet du recours collectif.

Le sénateur Mitchell : Trois cents.

Mr. Paulson: We are trying to get our heads around that, but it is a game of cat and mouse, in my estimation.

Senator Mitchell: It is not a game.

Mr. Paulson: People are making it a game, senator. I wrote that paragraph that you read, and I mean that. However, I am not going to do it on someone's poorly described and articulated assertions of fact. There has to be some order to how we understand what we are talking about. I will take your advice, senator, on how we should proceed, and I am happy to receive it from anyone.

Senator Plett: First, commissioner, thank you so much for being here again. I want to say again for the record that I believe the RCMP is the best police force in the world. I say that at the risk of being chastised by my good friends in Winnipeg when I return; nevertheless, I stand on that.

We have a public interest investigation into RCMP workplace harassment. I think it is fitting to at least put on the record again that for reported workplace harassment cases in select Canadian police force services, the RCMP are number 7 out of 10, and they in fact have one workplace harassment case reported out of every thousand people. We want zero — I understand that — and you want zero, but it is commendable to have that record.

However, I will ask two questions unrelated to that. Commissioner, if there would be a grievance or a code of conduct violation that would or could be a violation of the Criminal Code, what is the current process for dealing with these and will that change with the implementation of Bill C-42 should it be enacted into law?

Mr. Paulson: Thank you for the question. In terms of the premise of your question, whether a grievance or a code of conduct, we will separate those for a moment.

If, in the course of a code of conduct investigation we become aware of criminality or a reasonable basis to suspect criminality, then a criminal investigation is undertaken. Depending on the substance of the underlying facts — in other words, if they are related to serious injury, grievous bodily harm, death or some other sensitive or serious circumstances — our present policy requires that we apply our external investigation policy.

There are a number of permutations and it depends on what is going on, but that will be enshrined in the new act. In other words, if those things are discovered during a code of conduct investigation or inquiry, then the act provides, in law, effectively what we have in policy right now, so external investigations. There is a cascading level of independence or externality that has to be satisfied.

I am not sure if that answers your question.

M. Paulson : Nous tentons de cerner le problème, mais cela revient selon moi au jeu du chat et de la souris.

Le sénateur Mitchell : Ce n'est pas un jeu.

M. Paulson : C'en est un pour certains, sénateur. J'ai écrit le paragraphe que vous avez lu, et j'étais sincère. Cela dit, je ne vais pas intervenir en fonction d'assertions peu détaillées. Nous devons mettre un peu d'ordre dans notre façon de comprendre de quoi il s'agit. Je vais tenir compte de vos conseils sur la manière dont nous devrions procéder, sénateur, tout comme je serai heureux d'accepter ceux des autres.

Le sénateur Plett : J'aimerais tout d'abord vous remercier d'être revenu témoigner. Je veux également répéter pour le compte rendu que je crois que la GRC est le meilleur service de police au monde. Je le dis au risque d'être réprimandé par mes bons amis à mon retour à Winnipeg. Je crois néanmoins que c'est vrai.

Nous menons une enquête d'intérêt public sur le harcèlement à la GRC. Je pense qu'il convient d'inscrire au moins une autre fois au compte rendu que, en ce qui concerne les cas de harcèlement en milieu de travail signalés, la GRC occupe le 7e rang sur 10 services de police canadiens choisis. En fait, on y recense un cas signalé pour chaque groupe de mille personnes. Nous n'en voulons aucun — je le sais bien —, tout comme vous, mais c'est un bon bilan.

Cela dit, je vais poser deux questions sur un autre sujet. Monsieur le commissaire, en cas de grief ou de violation du code de conduite susceptibles de constituer une infraction au Code criminel, quelle est actuellement la marche à suivre, et sera-t-elle modifiée si le projet de loi C-42 est adopté?

M. Paulson : Merci de me poser la question. Vous parlez d'un grief ou d'une violation du code de conduite. Nous allons pour l'instant séparer ces deux éléments.

Si, dans le cadre d'une enquête relative au code de conduite, nous prenons connaissance d'un comportement criminel ou que nous avons des raisons de croire qu'il y en a eu un, on procédera à une enquête criminelle. Selon la nature des faits sous-jacents — autrement dit, s'il est question de blessures ou de lésions corporelles graves, d'un décès ou d'autres circonstances délicates ou graves —, notre politique relative aux enquêtes externes doit actuellement être appliquée.

Il existe un certain nombre de variantes, et il faut tenir compte de la situation, mais il en sera question dans la nouvelle loi. Autrement dit, si nous prenons connaissance d'actes criminels dans le cadre d'une enquête sur une infraction au code de conduite, la loi prescrira ce qui est actuellement prévu dans notre politique, c'est-à-dire des enquêtes externes. Il faut respecter des niveaux d'indépendance ou d'externalité progressifs.

Je ne suis pas certain si cela répond à votre question.

Back to the grievance part of your question, the new act proposes that there is a consolidation of all our multiple grievance processes, which will streamline grievances so that members and employees will have a more responsive approach by the organization for their grievances.

Senator Plett: You have been quoted as stating, "This is not the RCMP that I joined. And this one cannot continue." Could you elaborate on that statement and share with us the challenges you face in bringing about the cultural transformation in the RCMP that you would like to continue with?

Mr. Paulson: Yes. I was referring to the many discipline cases and public airing of complaints, which I think we have all talked about here, which gave a flavour and a tinge to the organization that required, as many of you have asked me about, some direct leadership to resolve. From the moment I was appointed, I talked about leadership and accountability being the two main ingredients to resolving these situations.

My experience through the organization has not been predominantly distracted by these types of events. Therefore, it has not been my experience and it certainly is not something I can allow to stand as the chief executive of the RCMP. That is why we are taking a very earnest, serious, deliberate and measurable approach in terms of how we have implemented these changes.

I have also commented publicly about the difficulty and the cultural change because, to me, changing a culture is not as easy as making new rules. It is about finding ways to change the core behaviour of the people who make up the organization, and then you get the change in the culture. Any number of processes and systems are at hand and available to do that, but that is my objective. That is why I say it cannot stand. I do not want this happening anymore. I do not want these cases to exist at any level. That has been my experience as commissioner.

Senator Nolin: Thank you, commissioner, for accepting our invitation. Can you share with us your plan for the new code of conduct?

Mr. Paulson: The new code of conduct will be a little more detailed than the existing code of conduct. In preparation for coming here today, I reviewed our existing code of conduct and most of our discipline processes. Effectively, they all revolve around one of the offences in our code of conduct, namely, disgraceful conduct, which is very broad and seems to be the charge that is brought in most of our conduct cases. We are trying to frame that up a little more.

Once the code of conduct is finished, that will be through a regulation, if the legislation passes. Then we will have a regulation that will spell out for everyone the specific type of conduct we are

Pour en revenir aux griefs, la nouvelle loi propose de consolider les divers processus de règlement de notre organisation, ce qui simplifiera la marche à suivre pour nos membres et nos employés grâce à une approche mieux adaptée.

Le sénateur Plett : Vous avez déclaré ce qui suit : « Ce n'est pas la GRC dont je suis devenu membre, et nous ne pouvons pas continuer ainsi. » Pouvez-vous nous donner des précisions sur cette déclaration et nous dire quelles sont les difficultés liées à la transformation culturelle qui vise à ce que la GRC soit à la hauteur de vos attentes?

M. Paulson : Oui. Je faisais allusion au nombre élevé de dossiers disciplinaires et de plaintes rendues publiques, je crois que nous en avons tous parlé, qui ont terni l'image de l'organisation et qui doivent être réglés par un leadership direct, comme beaucoup d'entre vous me l'ont demandé. Dès mon arrivée en poste, j'ai dit que les deux principaux moyens de résoudre la situation sont le leadership et l'obligation de rendre des comptes.

Mon expérience au sein de l'organisation n'a pas été grandement marquée par ce genre d'événements. Je n'en ai donc pas été témoin, et ce n'est certainement pas quelque chose que je peux tolérer en tant que premier dirigeant de la GRC. C'est pourquoi nous adoptons une approche très sérieuse, réfléchie et mesurable pour apporter les changements nécessaires.

J'ai également parlé publiquement de la difficulté de réaliser un changement de culture parce que, selon moi, ce n'est pas aussi simple que de mettre en place de nouvelles règles. En effet, il faut trouver des moyens de changer fondamentalement le comportement des gens qui composent l'organisation avant de pouvoir parler de changement de culture. Il y a toutes sortes de processus ou de systèmes pour y parvenir et je compte m'en servir. C'est pourquoi je dis que nous ne pouvons pas continuer ainsi. Je ne veux pas que cela se produise de nouveau, quel que ce soit le niveau hiérarchique des personnes impliquées. C'est ce qui émane de mon expérience en tant que commissaire.

Le sénateur Nolin : Merci, monsieur le commissaire, d'avoir accepté notre invitation. Pouvez-vous nous dire ce que vous projetez pour le nouveau code de conduite?

M. Paulson : Le nouveau code de conduite sera un peu plus détaillé. J'ai passé en revue le code actuel et la plupart de nos processus disciplinaires avant de venir témoigner. Ils sont tous effectivement axés sur une des infractions du code, la conduite déshonorante, ce qui est très vaste et semble être le chef d'accusation utilisé dans la plupart des cas. Nous essayons d'encadrer le tout un peu mieux.

Dès que le code de conduite sera terminé, il fera l'objet d'un règlement, pourvu que le projet de loi soit adopté. Nous disposerons ensuite d'un règlement qui énoncera pour tout le

seeking to prevent and avoid. Many of the offences will be in our existing code of conduct, but there will be more elaborate discussions around limits of behaviour.

[*Translation*]

Senator Nolin: Mr. Commissioner, as the highest-ranking police officer in the federal police organization, you have certainly often heard the expression "not only must justice be done, but it must be seen to be done". The same rule must apply in matters of codes of conduct as in matters of criminal law.

We heard one of your colleagues last week, Chief Hanson, the Calgary Chief of Police, and we put questions to him on the code of conduct which applies in Calgary. One of the aspects which interested us was the whole issue of penalties for breaking the Calgary police code of conduct. Chief Hanson was very open on the issue. We are concerned by the sanctions imposed for breaching a code of conduct. I want to know if, in the application or implementation of this new code of conduct, there will be clear penalties for breaching the new RCMP code of conduct.

And so my question is the following: in the code of conduct, will there be specific penalties for breaking the code?

Mr. Paulson: Yes, I understand your question very clearly. I am not sure that we are going to have penalties associated with the code of conduct. We are going to have a scale of sanctions.

[*English*]

We will have a list of penalties that can be attributed by various authorities. We will have more serious penalties given to higher level persons within the organization. As I have said today, it takes some effort and some considerable work and patience to come to a clear understanding of what actually transpires. Our limit of sanctions will range from counselling, reprimands, days of pay, requirements for counselling or perhaps a transfer.

In addition, new in our approach will be the ability for the conduct authority, as they are being referred to, to have room to innovate around how a particular sanction might respond to the conduct. You have to remember, despite all that has been said about our new approach to conduct, the underlying requirement is to fix the behaviour. The last resort is to punish people. We are trying to have a corrective approach.

[*Translation*]

Senator Nolin: For prevention?

Mr. Paulson: Correct. Perhaps that is not clear enough.

monde le genre de comportements que nous cherchons à prévenir et à éviter. Beaucoup d'infractions seront dans notre code de conduite, mais nous devrons mener des discussions plus approfondies pour délimiter ce qu'on entend par conduite acceptable.

[*Français*]

Le sénateur Nolin : Monsieur le commissaire, étant le policier le plus haut gradé de l'organisation policière fédérale, vous avez certainement entendu souvent l'expression « ce n'est pas tout que justice soit rendu, mais il faut que l'on perçoive qu'elle a été rendue ». En matière de code de conduite comme en matière de loi criminelle, la même règle doit s'appliquer.

Nous avons entendu la semaine dernière un de vos collègues, le chef Hanson, chef de la police de Calgary, et nous lui avons posé des questions sur le code de conduite qui prévaut à Calgary. Une des facettes qui nous intéressait était toute la question des peines associées au bris du code de conduite de la police de Calgary. Le chef Hanson a été très ouvert sur la question. Ce qui nous préoccupe ce sont les peines associées au bris d'un code de conduite. Je veux savoir si, dans l'application ou la mise en œuvre de ce nouveau code de conduite, il y aura justement des peines associées clairement au bris du nouveau code de conduite de la GRC.

Ma question est donc la suivante : est-ce qu'il y aura, dans le code de conduite, des peines spécifiques associées au bris du code de conduite?

M. Paulson : Oui, je comprends votre question très clairement. Je ne suis pas certain que nous allons avoir des peines associées avec le code de conduite. Nous allons avoir une échelle des peines.

[*Traduction*]

Nous aurons une liste de sanctions qui pourront être infligées par diverses autorités. Des sanctions plus sévères seront données à ceux qui occupent des postes plus élevés. Comme je l'ai dit aujourd'hui, arriver à bien comprendre ce qui se passe demande certains efforts ainsi que beaucoup de travail et de patience. Nos sanctions comprendront du counseling, des blâmes, des journées sans salaire, des exigences liées au counseling ou peut-être une mutation.

De plus, notre approche accordera dorénavant aux autorités disciplinaires, comme nous les appelons, une certaine marge de manœuvre pour innover quant à la façon dont une sanction peut être adaptée à une inconduite. Il faut se rappeler, malgré tout ce qui a été dit au sujet de notre nouvelle approche, que l'exigence sous-jacente est de régler les comportements inacceptables. Punir les gens est le dernier recours. Nous essayons d'adopter une approche corrective.

[*Français*]

Le sénateur Nolin : Par prévention?

M. Paulson : C'est ça. Peut-être que ce n'est pas suffisamment clair.

Senator Nolin: No, it is very clear. Thank you very much.

[*English*]

Senator Day: Commissioner, as Senator Plett has indicated, we have dealt with Bill C-42 here, and we are hopeful that it will give you the tools you need to bring about the cultural transformation and fix the behavioral problems you have been talking about.

During your discussion, you said your plan is to bring about order, responsibility and productivity. What did you mean by productivity? I have not heard that word being used in the focus of cultural change and transformation.

Mr. Paulson: The idea of productivity is something that I and we have been looking at for the last couple of years. It is very difficult to understand how individual members of an organization contribute to productivity. There has been much said recently about the economics of policing, and in my mind you cannot have a discussion around the economics of policing without including some measure of productivity.

In prevention, for example, how are your officers being deployed and how are you satisfying yourself that they are producing the desired results you are after in terms of prevention? How many school talks are they having? How many children are they following? How many teachers have they partnered with? How many community health workers have they engaged with? On the enforcement side, how many charges have they brought? It seems heretical these days to ask officers how many charges they have brought against people. We champion some of our most productive officers in terms of impaired driving, thefts, robberies and solve rates on murders.

We need to understand that we are a police force first and foremost, and our core business is policing. As we bring our workforce along in these other areas, we need to remember that we have to be productive and effective in using those resources, Canadians' resources, Canadian tax dollars to make sure they are getting the most bang for their buck.

These discussions around productivity interest me greatly, and we have already begun the move towards measuring how individual officers, how teams of officers and how units of officers contribute to public safety in more objective terms.

Senator Day: Thank you. That helps me understand.

You were here for part of the testimony of Lieutenant-General Leslie and Lieutenant-General Jeffery previously. They indicated that they could not have brought about the cultural transformation and change they needed without educating the officers first, but then all the way down through the system. They talked about getting someone away from the workplace, centralizing them and teaching them about issues like psychology, sociology, human relations, issues that are not

Le sénateur Nolin : Non, c'est très clair. Merci beaucoup.

[*Traduction*]

Le sénateur Day : Monsieur le commissaire, comme le sénateur Plett l'a indiqué, nous avons examiné le projet de loi C-42 et nous espérons qu'il vous donnera les outils nécessaires pour réaliser la transformation culturelle et régler les problèmes de comportement dont vous avez parlé.

Pendant votre témoignage, vous avez dit que votre plan allait amener l'ordre, la responsabilité et la productivité. Qu'entendiez-vous par productivité? Il n'en a pas été question dans les discussions sur le changement et la transformation de la culture.

M. Paulson : Nous nous penchons sur la notion depuis quelques années. Il est difficile de comprendre comment chaque membre d'une organisation contribue à sa productivité. On a beaucoup parlé dernièrement des paramètres économiques des services de police, et, selon moi, on ne peut pas aborder le sujet sans qu'il soit question dans une certaine mesure de productivité.

Par exemple, en matière de prévention, comment utilise-t-on ses agents et comment peut-on s'assurer d'obtenir les résultats souhaités? Combien de présentations font-ils dans les écoles? Avec combien d'enseignants se sont-ils associés? Quel est le nombre de travailleurs en santé communautaire avec qui ils ont noué le dialogue? En ce qui a trait à l'application de la loi, combien de chefs d'accusation ont-ils déposés? Il semble hérétique de nos jours de demander à des agents le nombre d'accusations qu'ils ont faites. Nous encourageons certains de nos membres les plus productifs en fonction du nombre d'arrestations pour conduite avec facultés affaiblies ou pour vol qu'ils ont effectuées et du nombre d'homicides qu'ils ont résolus.

Nous devons comprendre que nous sommes avant tout un service de police, et que notre rôle principal est de maintenir l'ordre. Lorsque nos membres exercent d'autres activités, nous ne devons pas oublier d'utiliser nos ressources, c'est-à-dire l'argent des contribuables canadiens, de manière productive et efficace en obtenant le meilleur rendement possible.

Les discussions sur la productivité m'intéressent énormément, et nous nous apprêtons à mesurer de manière plus objective la façon dont chaque agent, chaque équipe et chaque unité contribuent à la sécurité publique.

Le sénateur Day : Merci. Vos explications m'aident à comprendre.

Vous avez entendu une partie du témoignage du lieutenant-général Leslie et du lieutenant-général Jeffery, qui ont comparu avant vous. Ils ont mentionné qu'ils n'auraient pas pu réaliser le changement et la transformation de culture qui s'avéraient nécessaires sans avoir commencé par éduquer les officiers pour ensuite en faire autant avec le reste des membres. Ils ont parlé de sortir les gens de leur milieu de travail, de les rassembler et de leur enseigner des notions de psychologie et de sociologie qui n'ont

technical on how many tickets you write or how you write a ticket, but more human relations type of issues, such as languages and cultures.

Are you in the process of implementing that? That requires building capacity to allow certain people in the field to come in. If you need to fix behaviour, you will not get it if after six months you send your junior officer out to pick up whatever attitude the people have in that unit he or she goes to. You need to develop an overall ethos, and the system you have now is not going to achieve that by itself.

Mr. Paulson: No, that is right.

I will speak about two groups of training initiatives. One is the in-service training that goes on day to day, week to week and month to month to help officers do their job. We need to be better at deploying those systems out there, such as Breathalyzer technicians, the state of the law with respect to theft, burglary, all of those things.

Perhaps more relevant to your discussions, and what I heard the generals talk about and what I agree with, is the development — and we have talked about this at this committee before — of a professional officer corps, a professional leadership group that can understand in ways and in terms that have not previously been brought to them what is going on in the workforce, in society or in the world that, frankly, is impacting our work. We are doing that in terms of our officer development work.

I am looking at an initiative to consider bringing in direct entry officers with specific skills, specific accomplishments in academia and specific accomplishments in industry and perhaps blend them in. We are looking at using our police college in ways we have not used it before. We are dependent right now, ad hoc, as I have told this committee before, to contributing piecemeal to different leadership and executive development initiatives in other organizations, such as the military, industry and banking. We need to develop our own core development program for our officers so that we can sustain this professional officer corps, and we are engaged in that.

Senator Day: Thank you.

Senator Patterson: The Commission for Public Complaints Against the RCMP in their report on issues of workplace harassment noted that the true extent of harassment at the RCMP was difficult to ascertain because of poor documentation practices. I would like to ask you about that.

You now have a better record of initiation and resolutions of both formal and informal complaints, which would give more reliable baseline data to assess progress. As part of that, I am

rien de technique comme le nombre de contraventions que l'on donne ou la façon dont on les écrit, mais qui relèvent de questions liées aux relations humaines, telles que les langues et les cultures.

Vous apprêtez-vous à en faire autant? Cela nécessite un renforcement des capacités pour permettre à certaines personnes sur le terrain d'aller suivre la formation. Vous ne pourrez pas régler un problème de comportement si vous envoyez après six mois un agent subalterne dans une unité où la manière d'agir des gens l'influencera de manière négative. Vous devez élaborer une philosophie qui sera adoptée par toute l'organisation, et vous ne pourrez pas y arriver avec le système que vous avez actuellement en place.

M. Paulson : Non, en effet.

Je vais parler de deux groupes d'initiatives de formation. Le premier est la formation en milieu de travail qui s'échelonne sur des jours, des semaines et des mois pour aider les agents dans le cadre de leurs fonctions. Nous devons apprendre à mieux utiliser certains appareils, comme les ivressomètres, à mieux connaître le droit qui s'applique aux vols et ainsi de suite.

Ce qui est peut-être plus pertinent pour vous, et les généraux ont abordé le sujet et je suis d'accord avec eux, est la création — comme j'en ai déjà parlé devant votre comité — d'un corps d'officiers professionnels, c'est-à-dire un groupe de leaders qui peut comprendre d'une nouvelle façon ce qui, dans la population active, dans notre société ou dans le monde, a des répercussions sur notre travail. C'est ce que nous prévoyons dans le cadre du perfectionnement de nos officiers.

J'envisage d'enrôler directement à titre d'officiers des gens qui ont des compétences particulières, un parcours précis à l'université ou dans l'industrie, pour éventuellement les faire travailler ensemble. Nous songeons à utiliser notre collège de police d'une toute nouvelle façon. Comme je vous l'ai déjà dit, nous dépendons actuellement, de manière ponctuelle, de notre contribution fragmentaire à diverses initiatives en matière de leadership et de perfectionnement des supérieurs dans d'autres organisations et secteurs, tels que l'armée, l'industrie et le milieu bancaire. Nous devons mettre sur pied notre propre programme de perfectionnement de base pour maintenir en place un corps d'officiers professionnels. C'est ce que nous sommes en train de faire.

Le sénateur Day : Merci.

Le sénateur Patterson : Dans son rapport sur le harcèlement en milieu de travail, la Commission des plaintes du public contre la GRC a mentionné que l'étendue réelle du problème était difficile à évaluer à cause de mauvaises pratiques de documentation. J'aimerais avoir votre opinion sur le sujet.

Vous avez maintenant un meilleur bilan en matière de dépôt et de résolution de plaintes officielles et non officielles, ce qui devrait procurer davantage de données de base fiables pour évaluer les

wondering if this committee does return to this issue, as we may want to, would you agree that that data should be made available to it? I am talking about the future, say in three years.

Mr. Paulson: Absolutely. I will undertake to make available whatever data is necessary to your examinations of this. That almost goes without saying, but I will say it anyway.

In terms of the first part of your question, I have said this to this committee and other committees several times that we have centralized the administration, the oversight and the management of harassment complaints.

Perhaps where some confusion and room for criticism exists is where we are rolling out our Respectful Workplace Programs, we canvass our members. We will ask a group of members in a division, say here in Ottawa, "How many of you have ever been harassed in your service?" You get numbers that are quite distinct, separate and larger — because I have done those surveys, and I had answered "yes" that I had been harassed. I never raised it, but I answered "yes." Some of the committee's work has featured Mr. Smith's work and the work of British Columbia in having a frank discussion with the employee base about what has happened to them. When you do that, you get a sense that it is bigger than the statistics of formally asserted complaints.

We will have ambiguity for some time as we continue to canvass our employees and engage them in discussions around respectful workplace initiatives. As I mentioned earlier, in Manitoba, the CEO is concerned about the news that 40 per cent of employees there have been harassed. I am sure that will get some headlines and some notice. Understanding it is so very important, and we are open to that, and we are open to making whatever data we have available to you.

Senator Patterson: Thank you for that.

The two pillars of *Gender and Respect — The RCMP Action Plan* are changing the culture of the force and changing its composition. Can you speak today about the recruitment of women RCMP members? First, could you give your opinion on why that is important?

Second, I understand that the aim is for women to make up 30 per cent of RCMP regular members by 2025. Why would you not have a target of 50 per cent? Is that a longer-term goal?

Mr. Paulson: If you read the action plan, you will see why even 30 per cent by 2025 is a very ambitious target. Our big influx of people over the last several years has biased the numbers against future recruiting efforts impacting the overall number.

progrès réalisés. Dans ce contexte, je me demandais, dans l'éventualité où nous voudrions examiner de nouveau la question, ce qui est possible, si vous seriez d'accord pour que nous ayons accès à ces données? Je veux dire à l'avenir, comme dans trois ans.

M. Paulson : Tout à fait. Je m'engagerais à rendre disponibles toutes les données nécessaires pour examiner la question. Cela va de soi, je crois, mais je vais quand même le mentionner.

À propos de la première partie de votre question, j'ai souvent dit à des comités, y compris le vôtre, que nous avons centralisé l'administration, la surveillance et la gestion des plaintes de harcèlement.

Ce qui peut créer une certaine confusion et donner lieu à des critiques est la mise en œuvre, sous forme de sondages des employés, de nos programmes pour le respect en milieu de travail. Nous demandons à un groupe de membres dans une division, par exemple ici à Ottawa : « Combien d'entre vous ont déjà été harcelé dans votre service? » On obtient ainsi d'autres chiffres assez distincts et plus élevés — j'ai moi-même fait ces sondages, et j'ai répondu « oui » parce que j'ai déjà été harcelé, même si je ne l'ai jamais signalé. Votre comité s'est entre autres servi du travail effectué par M. Smith et d'autres intervenants en Colombie-Britannique, qui ont eu une discussion franche avec les employés à propos de ce qui leur était arrivé. Quand on procède ainsi, on se rend compte que le problème est plus important que le laissent croire les statistiques sur les plaintes officielles.

Les données seront ambiguës pendant un certain temps alors que nous continuons de sonder nos employés et de discuter avec eux dans le cadre d'initiatives sur le respect en milieu de travail. Comme je l'ai dit tout à l'heure, au Manitoba, le commandant divisionnaire a été inquiet d'apprendre que 40 p. 100 de ses employés avaient subi du harcèlement. Je suis sûr que la nouvelle fera les manchettes et qu'on en entendra parler. Il est très important de comprendre, et nous le savons. C'est pourquoi nous sommes prêts à vous fournir toutes les données dont nous disposons.

Le sénateur Patterson : Merci de ces explications.

Le *Plan d'action de la GRC* intitulé *Égalité des sexes et respect* s'articule autour de deux axes : la culture et la composition de la Gendarmerie. Pouvez-vous nous parler du recrutement de femmes à la GRC? Premièrement, pouvez-vous nous dire pourquoi c'est important pour vous?

Deuxièmement, je crois que l'objectif est d'avoir 30 p. 100 de femmes parmi les membres réguliers d'ici 2025. Pourquoi pas 50 p. 100? S'agit-il d'un objectif à plus long terme?

M. Paulson : Si vous lisez le plan d'action, vous comprendrez pourquoi 30 p. 100 d'ici 2025 est un objectif très ambitieux. L'arrivée massive de nouveaux membres au cours des quelques dernières années a biaisé les chiffres liés aux efforts de recrutement futurs en ayant une incidence sur le nombre total.

It is unheard of in policing to have a composition of 50 per cent women, but that would be ideal because the underlying principle is to have a police force that reflects the community that you are policing.

The difficulty lies in market availability, the interest of women to join the force, and our projected recruiting needs up to and including 2025 to enable us to achieve that number. It is ambitious, but I think it is doable. Striving for higher numbers in less time would set us up for failure.

We are reaching into communities, schools and groups that could contribute to the organization to help us achieve those numbers. It is no small challenge.

The Chair: Commissioner, I would like to return to the code of conduct, which I view as very important from the force's point of view as well as from the point of view of the general public. It sets the moral compass and the moral standard for which the RCMP stands, and for which we and you expect it to stand.

I am concerned about the number of decisions made with respect to breaches of the code over the past year by some members of the force, albeit very few, and the consequences that were meted out for those offences. Will you comment on the review of the code of conduct and setting the bar for the expectations of the force with respect to it and to consequences for serious offences so that the public and members of the force will be aware of what has gone on, in order to illustrate the importance of the code of conduct?

Mr. Paulson: I agree with you about the importance of the code of conduct, and that is why I think it is so important that this legislation succeed. In my simple country cop mind, I believe that our administrative discipline system has become so legalized and adversarial and is tied up in so many processes that mirror our criminal justice system that we have been incapable of delivering an effective administrative conduct management approach. This new system will appoint conduct authorities. The boards will not be as legalistic and as adversarial as they have been. They will be designed to engage with the affected member early and to bring discipline to bear in a corrective manner. Where there are instances that reach the outrageous standard that is not difficult for anyone to define, there will be a mechanism for dealing with them. If they are not dealt with in those discipline processes, I and the conduct authority will have a means of appealing that, as will the member. I could not appeal any of these cases. I could not appeal the Ray case, which has come up in this committee several times. I tried to bring it to the Federal Court but could not.

Bill C-42 fixes that. It is very important that we be able to standardize our approach to all the cases across the country.

On n'a jamais entendu parler de forces de l'ordre composées de 50 p. 100 de femmes. Cela dit, ce serait l'idéal étant donné que le principe fondamental veut que la composition d'un service de police reflète celle de la collectivité où il maintient l'ordre.

La difficulté réside dans le nombre de candidats potentiels, c'est-à-dire le nombre de femmes intéressées par la Gendarmerie, ainsi que dans nos besoins prévus en matière de recrutement d'ici 2025, inclusivement, pour nous permettre d'atteindre notre objectif. C'est ambitieux, mais je crois que c'est possible. Essayer d'atteindre un pourcentage plus élevé en moins de temps serait voué à l'échec.

Nous nous tournons vers les collectivités, les écoles et les groupes qui pourraient aider notre organisation à atteindre son objectif. C'est un défi de taille.

Le président : Monsieur le commissaire, j'aimerais revenir au code de conduite, qui à mon avis est très important pour la Gendarmerie et le grand public. Il établit les normes et les repères moraux que défend votre organisation, conformément à nos attentes et aux vôtres.

Je suis préoccupé par le nombre de décisions concernant des infractions au code, bien qu'il y en ait eu peu, que certains membres ont commises au cours de la dernière année et par les sanctions qui leur ont été infligées. Afin d'illustrer son importance, pouvez-vous nous parler de l'examen du code et de ce qui a mené aux attentes de la Gendarmerie et aux sanctions liées aux infractions graves pour que le public et les membres sachent comment vous avez procédé?

M. Paulson : Je suis d'accord avec vous à propos de l'importance du code de conduite, et c'est pourquoi je pense qu'il est primordial que le projet de loi soit adopté. De mon point de vue de simple policier de campagne, je crois que notre régime disciplinaire est devenu tellement accusatoire et réglementé, en plus d'être empêtré dans de nombreux processus similaires à ceux de notre système de justice pénale, que nous sommes devenus incapables d'adopter une approche de gestion des comportements efficace sur le plan administratif. Le nouveau système prévoit la désignation d'autorités disciplinaires. Les commissions seront moins légalistes et accusatoires qu'avant. Elles seront conçues pour nouer rapidement le dialogue avec les membres concernés et prendre des mesures disciplinaires correctives. Nous aurons également un mécanisme pour régler les cas où la nature scandaleuse du comportement est évidente. Si les processus en place ne permettent pas de résoudre ces cas, l'autorité disciplinaire et moi-même pourrons interjeter appel, tout comme le membre concerné. Je n'ai pas pu le faire dans le passé. J'ai entre autres essayé de porter l'affaire *Ray* — dont votre comité a débattu à plusieurs reprises — devant la Cour fédérale, mais sans succès.

Le projet de loi C-42 règle le problème. Il est très important d'être en mesure d'uniformiser la façon dont toutes les causes sont entendues d'un bout à l'autre du pays.

The Chair: Thank you very much, commissioner. We really appreciate your attendance. Any time that we have invited you, you have been happy to attend here.

You have a difficult task ahead of you. As I said earlier, we are here to assist where we can.

(The committee adjourned.)

Le président : Merci beaucoup, monsieur le commissaire. Nous vous sommes très reconnaissants d'être venu témoigner. Vous avez toujours accepté nos invitations avec enthousiasme.

Une lourde tâche vous attend. Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous sommes ici pour vous aider dans la mesure de nos possibilités.

(La séance est levée.)

Monday, June 3, 2013

As individuals:

Lieutenant-General (Ret'd) Andrew Leslie;

Lieutenant-General (Ret'd) Michael Jeffery.

Royal Canadian Mounted Police:

Bob Paulson, Commissioner.

Le lundi 3 juin 2013

À titre personnel :

Lieutenant-général à la retraite Andrew Leslie;

Lieutenant-général à la retraite Michael Jeffery.

Gendarmerie royale du Canada :

Bob Paulson, commissaire.

WITNESSES

Monday, May 6, 2013

Treasury Board of Canada Secretariat:

Dennis Duggan, Labour Relations Consultant, Strategic Non-CPA Compensation Management;

Kim Gowing, Director, Program Management and Regulatory Policy;

Deborah Weekes, Director, Pension Program Analysis & Reporting, Financial Analysis Group.

Public Safety Canada:

Mark Potter, Director General, Policing Policy Directorate.

Royal Canadian Mounted Police:

Superintendent, Michael O'Rielly, Director, Legislative Reform Initiative.

Mounted Police Professional Association of Canada:

Rae Banwarie, President;

Lloyd Pinsent, B.C. Representative, National Executive.

Association des membres de la police montée du Québec Inc.:

Gaëtan Delisle, President.

As individuals:

Staff Sergeant Abe Townsend, National Executive of the RCMP Staff Relations Representative Program;

Staff Sergeant Mike Casault, National Executive of the RCMP Staff Relations Representative Program.

Department of Justice Canada:

Agnès Lévesque, Counsel.

Monday, May 27, 2013

Calgary Police Service:

Richard Hanson, Chief.

Mounted Police Association of Ontario:

Peter Merrifield, President.

(*Continued on previous page*)

TÉMOINS

Le lundi 6 mai 2013

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :

Dennis Duggan, consultant en relations de travail, Gestion de la rémunération stratégique ailleurs que dans l'APC;

Kim Gowing, directeur, Gestion des régimes de pension et politiques de réglementation;

Deborah Weekes, directrice, Groupe de l'analyse financière.

Sécurité publique Canada :

Mark Potter, directeur général, Direction générale des politiques en matière de police.

Gendarmerie royale du Canada :

Surintendant Michael O'Rielly, directeur, Initiative de réforme législative.

Association canadienne de la police montée professionnelle :

Rae Banwarie, président;

Lloyd Pinsent, représentant pour la Colombie-Britannique, Exécutif national.

Association des membres de la police montée du Québec Inc. :

Gaëtan Delisle, président.

À titre personnel :

Sergent d'état-major Abe Towsend, Exécutif national du Programme des représentants des relations fonctionnelles de la GRC;

Sergent d'état-major Mike Casault, Exécutif national du Programme des représentants des relations fonctionnelles de la GRC.

Ministère de la Justice Canada :

Agnès Lévesque, avocate.

Le lundi 27 mai 2013

Service de police de Calgary :

Richard Hanson, chef.

Association de la police montée de l'Ontario :

Peter Merrifield, président.

(*Suite à la page précédente*)

Available on the Internet: http://www.parl.gc.ca

Disponible sur internet: http://www.parl.gc.ca