



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

43<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 1<sup>re</sup> SESSION

---

# Comité permanent de la sécurité publique et nationale

EVIDENCE

**NUMÉRO 010**

Le vendredi 24 juillet 2020

---

Président : L'honorable John McKay





## Comité permanent de la sécurité publique et nationale

Le vendredi 24 juillet 2020

• (1100)

[Traduction]

**Le président (L'hon. John McKay (Scarborough—Guildwood, Lib.)):** Je déclare ouverte la 10<sup>e</sup> séance du Comité permanent de la sécurité publique et nationale.

Nous avons deux groupes de témoins. Accueillons Christian Leuprecht, du département des sciences politiques du CMR, accompagné de Rick Parent. De la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, accueillons également Micheline Lahaie, sa présidente.

Sur ce, je vais inviter Christian Leuprecht à prendre la parole.

Monsieur Leuprecht, vous avez sept minutes.

[Français]

**M. Christian Leuprecht (professeur, Département de sciences politiques, Collège militaire royal du Canada, à titre personnel):** Je remercie le Comité de cette invitation.

Je vais faire ma présentation en anglais, mais je vais répondre à vos questions dans les deux langues officielles.

[Traduction]

Je vais commencer par exprimer une réserve. Je reconnais que mon statut de professeur permanent masculin de race blanche, je parle d'un point de vue privilégié, mais, comme vous le savez, j'ai beaucoup écrit sur le sujet, à la fois sur la gouvernance de la police que sur la GRC. Mon dernier livre traite également de la sécurité publique dans les systèmes fédéraux.

En guise de contexte, je ne crois pas qu'il y ait vraiment débat sur l'existence d'un racisme systémique dans les services de police au Canada. Pour quiconque a lu le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, les rapports de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et le *Rapport sur le harcèlement en milieu de travail à la GRC* de la CCETP, les preuves sont sans équivoque.

La vraie question est de savoir ce que cela signifie et quelles en sont les conséquences.

Vous avez la version longue du texte. Je me limiterai aux observations abrégées, qui portent principalement sur les recommandations et les mesures à prendre.

Je suis inquiet de l'écart grandissant entre la société civile et les services de police... et des relations entre la police et les civils. C'est évidemment aux responsables politiques qu'il revient d'établir le cadre, les conditions et les contraintes de la prestation des services de police. Je crains fort que, sans une action politique et un leadership concrets et soutenus, le fossé entre la police et la société civile ne continue de se creuser.

Je rappelle que mon étude de 2017 sur la GRC comporte une annexe de 41 pages détaillant chacune des recommandations formulées dans 15 rapports entre 2007 et 2017. Vous trouverez l'annexe sur le site Web de l'Institut Macdonald-Laurier. Le fait est que nous ne manquons pas d'études. Nous ne manquons pas d'analyses ou de diagnostics des difficultés. Il existe un large consensus sur les mesures à prendre. Du point de vue analytique, je dirais que les bureaucraties se reproduisent elles-mêmes et que nous avons un problème de culture institutionnelle.

Par ailleurs, nous avons besoin de statistiques sur le recours systématique à la force dans les services de police partout au Canada, y compris à la GRC. Je pense que les discussions récentes ont montré que des données de meilleure qualité seraient certainement utiles pour circonscrire précisément les problèmes.

Nous devons professionnaliser les services de police. Selon le code de déontologie de la GRC, « la conduite des membres envers toute personne est empreinte de respect et de courtoisie; ils ne font pas preuve de discrimination ou de harcèlement ». La population s'attend à ce que la police fasse preuve du même professionnalisme que les autres — les infirmières, les ingénieurs, les avocats et les médecins —, et je pense que ce n'est pas ce qu'elle voit. Les gens s'en inquiètent, et il est donc important d'adopter une mentalité davantage axée sur le service. Ce que nous constatons entre autres, c'est que, au cours de leur carrière, les agents de police assimilent une certaine mentalité solipsiste opposant « nous » et « eux ». Il y a moyen d'atténuer cette attitude.

Quatrième point, il faut réduire la propension à la violence. Je dirais cependant que la violence n'est pas arbitraire. Il existe un cadre national sur le recours à la force, que les chefs de police pourront sûrement commenter mieux que moi, et la force utilisée est le plus souvent conforme à ce cadre.

Nous recommandons de changer le mode de leadership et le modèle de gestion. Les gens entrent dans l'organisation et en gravissent les échelons, et il reste très peu d'organisations de ce genre aujourd'hui dans notre société. Elles sont généralement administrées par des gestionnaires professionnels: des professionnels des ressources humaines, des finances, des politiques et des communications. À la GRC, ces postes sont occupés par des civils: pourquoi ne pas leur demander de témoigner devant le Comité?

Le problème du mode de leadership et de gestion pourrait être en partie réglé par une séparation de la GRC à la manière du MDN et des Forces armées canadiennes, qui sont deux entités juridiques distinctes. Cela n'a pas éliminé le harcèlement et le racisme, mais cela a permis d'élargir le champ d'action dans ces deux organisations pour régler ces problèmes et d'obtenir un meilleur équilibre entre le point de vue des militaires et celui des civils. C'est quelque chose dont la GRC et tous les services de police du pays ont désespérément besoin.

Il nous faut plus de civils dans le cadre de la prestation des services, étant donné que celle-ci s'est élargie dans de nombreux services de police. Nous devons diversifier les organismes d'application de la loi. Le moyen le plus rapide d'y parvenir est d'y engager des civils, parce que, pour bon nombre des raisons dont vous avez parlé, les communautés minoritaires hésitent un peu à s'engager. Nous avons besoin d'un meilleur modèle de sécurité communautaire que celui de tout confier à la police. Je pense que la police n'est pas particulièrement efficace ni efficace...

• (1105)

**Le président:** Excusez-moi, monsieur Leuprecht. Les interprètes vous demandent de ralentir un peu.

**M. Christian Leuprecht:** Désolé, c'est mon problème habituel dans les témoignages.

**Le président:** Un problème habituel? Nous devons donc vous donner une formation spéciale.

Veuillez continuer.

**M. Christian Leuprecht:** Nous avons besoin d'un modèle de prestation de services différent. Nous devons revenir à la police communautaire, augmenter... Dans la police, à la GRC et dans de nombreux services urbains, les policiers ne vivent pas dans les collectivités où ils fournissent des services.

Le rapport annuel de 2019 du CPSNR propose une analyse de l'inclusion et de la diversité dans le milieu de la sécurité et du renseignement, dont la GRC. On y examine pourquoi un effectif diversifié et inclusif est si important pour le rendement et pour les résultats opérationnels. On y montre que les minorités visibles sont sous-représentées dans la GRC, notamment aux échelons supérieurs. Le rapport atteste également que la résistance à la diversité et à l'inclusion est la plus forte parmi les sous-officiers de la GRC, les membres en uniforme de première ligne et les cadres intermédiaires.

Le Comité devrait inviter la nouvelle dirigeante principale des ressources humaines de la GRC à témoigner sur ce que fait la GRC pour régler ce problème. Si nous faisons appel à la haute direction, nous ne faisons guère que reproduire les problèmes.

Je parle de l'importance des services de police communautaires, mais je pense que la GRC devrait jouer un rôle consultatif plutôt que d'être la réponse aux défis auxquels de nombreuses collectivités sont confrontées. Comme je l'ai déjà dit très souvent, la GRC est trop vaste et assume trop de rôles, ce qui la rend difficile, voire impossible, à gouverner.

La GRC doit se retirer des services de police à contrat. Il faudrait confier la frontière à l'ASFC. Il faudrait libérer la GRC de la responsabilité du renseignement criminel et créer une organisation distincte à cet égard, afin que la GRC puisse devenir une véritable force de police fédérale axée sur des priorités fédérales, et elle

pourrait être dirigée par des civils. La Police fédérale australienne est un bon exemple; elle a toujours été dirigée par des civils.

La GRC doit avoir un statut d'employeur distinct et un système de rémunération différent. La formation devrait être différente. Le cadre et le cheminement de carrière et de perfectionnement professionnel des agents devraient être distincts. Nous avons également besoin d'un nouveau système national 311 pour détourner les appels non urgents du système 911.

Je vais terminer...

**Le président:** Je suis désolé. Vous pouvez terminer, mais nous devons...

**M. Christian Leuprecht:** Je vais terminer avec mes quatre remarques sur les mesures à prendre.

Il faut responsabiliser les cadres intermédiaires. L'expérience des FAC montre que cela peut réduire le genre de problèmes que nous constatons.

La GRC doit rendre publics les résultats des audiences disciplinaires. Il y a une directive ministérielle à ce sujet. La GRC n'a pas publié de rapport annuel depuis 2017. Comme on l'a beaucoup fait savoir dans les médias, la commissaire Lucki a sur son bureau 180 rapports de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes datant de 2016. Cet arriéré est tout simplement inacceptable.

Je lance un défi au Comité. Vous pouvez concrètement faire quelque chose ici et maintenant, et je parle du projet de loi C-3 actuellement devant le Parlement. J'expose en détail plusieurs problèmes que pose le projet de loi actuel. Pour gagner du temps, je ne vais pas y revenir ici, mais le projet de loi C-3, avec les améliorations que j'ai présentées, peut transformer la situation de façon très claire et très concrète, ici et maintenant.

• (1110)

**Le président:** Je vais devoir vous interrompre ici et maintenant. Excusez-moi.

Passons à notre prochain témoin, Micheline Lahaie.

Vous avez sept minutes, allez-y.

**Mme Micheline Lahaie (présidente, Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada):** Bonjour et merci de me donner l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui au sujet du racisme systémique dans les services de police au Canada.

La Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC est un organisme indépendant créé par le Parlement. Nous formulons des recommandations de large portée concernant les politiques, les procédures et la formation, dans le but ultime d'améliorer le maintien de l'ordre et de renforcer la responsabilité de la police. Une plus grande responsabilisation de la police est obtenue grâce à une surveillance efficace, non seulement en ce qui concerne les plaintes du public, mais aussi grâce à l'examen des problèmes systémiques.

Comme l'a indiqué le ministre de la Sécurité publique dans ses commentaires devant ce comité récemment, les Autochtones, les Canadiens noirs et les autres personnes racialisées sont victimes de racisme systémique et de disparités au sein du système de justice pénale. Ce système comprend toutes les forces policières, y compris la GRC.

Le travail de la Commission n'est pas à l'abri des effets à long terme et permanents du racisme systémique. Par exemple, il a été rapporté qu'il y a une surreprésentation des incidents liés à l'usage de la force par la police impliquant des Autochtones et des personnes racialisées. Toutefois, nombre de ces incidents impliquant le recours à la force ne donnent pas lieu de plainte du public. Pourquoi en est-il ainsi?

Dans l'enquête de la Commission sur le Nord de la Colombie-Britannique, qui a été entreprise à la suite d'un rapport de Human Rights Watch, nous avons demandé aux membres des collectivités autochtones pourquoi ils n'utilisaient pas le système des plaintes du public. Nous avons découvert que de nombreux Autochtones ne connaissent pas le processus de traitement des plaintes du public ou ne lui font pas confiance. Ce processus peut être excessivement bureaucratique et enchevêtré.

La Commission a pris certaines mesures pour améliorer l'accessibilité du public au système des plaintes, notamment en offrant le formulaire de plainte du public en 16 langues différentes. Tout récemment, la Commission a travaillé en étroite collaboration avec le gouvernement du Nunavut pour s'assurer que le formulaire de plainte et les documents supplémentaires sur le processus de traitement des plaintes sont offerts en inuktitut.

Malgré ces progrès, la Commission doit encore en faire davantage pour assurer une plus grande accessibilité, confiance et transparence dans le processus de traitement des plaintes. En définitive, mon objectif est que les gens croient qu'ils peuvent déposer une plainte auprès de la Commission et être traités équitablement, sans crainte de représailles de la part de la GRC. Pour y parvenir, nous devons travailler plus étroitement avec les collectivités autochtones et racialisées afin de cerner les obstacles systémiques qui existent dans notre système actuel et de mettre en œuvre les changements qu'elles suggèrent. Nous devons adopter un régime qui répond mieux aux besoins des collectivités.

À cet égard, la Commission, de concert avec la GRC, a participé à l'avancement d'un processus de résolution informel mis en place par les dirigeants autochtones. De tels projets sont essentiels pour lutter contre le racisme systémique et restaurer la confiance du public.

En ce qui concerne le racisme systémique au sein de la GRC, je dois souligner que l'optique de la Commission tend à se concentrer sur les allégations individuelles de préjugés, de discrimination ou de racisme. Nous ne recevons pas de plaintes de racisme systémique en règle générale. Ce n'est que lorsque nous prenons du recul et analysons nos conclusions que la nature systémique du racisme devient apparente.

Un domaine où le racisme systémique peut être évident est la disparité dans le traitement des femmes caucasiennes et autochtones détenues pour ivresse publique dans le Nord de la Colombie-Britannique, comme l'a révélé l'enquête d'intérêt public de la Commission sur le maintien de l'ordre dans cette région. Dans un examen des rapports d'incidents impliquant le maintien de l'ordre en cas d'ivresse publique, la Commission a noté qu'il y avait des différences de traitement entre les femmes autochtones et caucasiennes en ce qui concerne la détention pour ivresse publique. 73 % des femmes autochtones arrêtées pour ivresse publique étaient détenues dans des cellules jusqu'à ce qu'elles soient sobres. En revanche, dans le cas des femmes caucasiennes, ce pourcentage s'élevait à 54 %. En outre, les femmes autochtones avaient quatre fois moins

de chances d'être ramenées chez elles plutôt que d'être placées en cellule, par rapport aux femmes caucasiennes.

La Commission travaille aussi actuellement à un examen systémique du modèle de prestation de services de police dépourvus de préjugés de la GRC. L'examen de la Commission porte sur les politiques et la formation de la GRC en matière de services de police dépourvus de préjugés et évalue le cadre d'application et de responsabilisation plus large qui est en place pour garantir que les membres de la GRC respectent ces politiques. La responsabilisation et la transparence sont essentielles pour résoudre les problèmes systémiques et apporter des changements.

À cette fin, je pense qu'il est possible d'améliorer encore le régime de surveillance grâce au projet de loi C-3 et je fais les recommandations suivantes pour renforcer le projet de loi.

Premièrement, je recommande des délais prévus par la loi pour les réponses aux rapports de la Commission, afin de codifier le calendrier établi dans le protocole d'entente entre la CCETP et la GRC. À l'heure actuelle, la législation exige que la commissaire réponde dès que possible. Les réponses aux rapports intérimaires de la Commission prennent maintenant en moyenne 17 mois. L'un des rapports de la Commission attend une réponse depuis plus de trois ans et demi. Cela est inacceptable dans tout système où la responsabilisation est essentielle.

- (1115)

Deuxièmement, la sensibilisation du public et la liaison avec les collectivités autochtones et racialisées doivent devenir des exigences prévues par la loi. Le projet de loi C-3 rend actuellement l'éducation de la population obligatoire pour le nouveau mandat de surveillance de l'ASFC par la Commission, mais ces activités restent facultatives en vertu de la Loi sur la GRC. Pour que le processus de traitement des plaintes du public fonctionne, il faut que les gens fassent confiance au système. La seule façon d'établir cette confiance réside dans la consultation, l'éducation et l'évaluation continue de nos efforts de sensibilisation.

Troisièmement, j'aimerais que la commissaire et, une fois le projet de loi C-3 entre en vigueur, le président de l'ASFC soient tenus de fournir à la Commission un rapport annuel décrivant l'état de la mise en œuvre des recommandations de la Commission. Cela augmenterait la transparence du système de traitement des plaintes et rassurerait les Canadiens sur le fait que la GRC et l'ASFC sont tenus de respecter une norme élevée de responsabilisation publique.

Enfin, la Commission doit être dotée de ressources suffisantes pour mener des examens systémiques. À l'heure actuelle, les examens systémiques sont effectués lorsque des ressources suffisantes sont disponibles, mais en tant que présidente, je dois constamment choisir entre le traitement des plaintes du public et la réalisation des examens systémiques.

Je me rends bien compte, néanmoins, que la Commission a du travail à faire. La Commission doit consacrer davantage de ressources à la sensibilisation du public et la liaison avec les collectivités autochtones et racialisées. Nous devons consulter et nous devons écouter. Ensuite, nous devons devenir plus transparents. Nous avons récemment commencé à publier sur notre site Web des résumés des décisions relatives aux plaintes du public. Il est important que la population canadienne soit au courant de notre travail et des recommandations que nous faisons.

La Commission doit être consultée sur toute modification de la surveillance de la GRC et sur les changements apportés au projet de loi C-3. Forte de ses 35 années d'expérience en matière de surveillance du corps policier national, la CCETP est des plus compétentes pour fournir une orientation et formuler des recommandations qui permettront d'éclairer les décideurs sur cette question cruciale et urgente. Le moment est opportun pour apporter des changements.

[Français]

Je vous remercie encore de m'avoir invitée aujourd'hui. Je me ferai un grand plaisir de répondre à toutes vos questions.

[Traduction]

**Le président:** Merci.

Passons maintenant à notre série de questions de six minutes, avec M. Paul-Hus, puis M. Sikand, Mme Michaud et M. Harris.

Monsieur Paul-Hus, nous sommes heureux de vous revoir. Vous avez six minutes.

[Français]

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

Je vais adresser mes questions à Mme Lahaie.

À la fin de votre témoignage, vous avez parlé de certains problèmes, mais je vais commencer en vous demandant combien de plaintes vous recevez en moyenne par année. Ensuite, parmi les plaintes que vous recevez, combien, en pourcentage, concernent le racisme?

**Mme Micheline Lahaie:** Je vous remercie beaucoup, monsieur Paul-Hus.

Nous recevons entre 3 000 et 3 500 plaintes par année. Habituellement, nous en recevons de 2 500 à 3 000...

[Traduction]

**Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.):** Désolée, je n'entends pas l'interprétation, monsieur le président.

**Mme Micheline Lahaie:** Désolée. Je vais donc donner mes réponses en anglais pour permettre l'interprétation simultanée, parce que je ne sais pas trop comment passer à la version française.

En moyenne, nous recevons 3 000 à 3 500 plaintes par année. Nous transmettons généralement environ 2 800 de ces plaintes à la GRC.

Au cours des cinq dernières années, nous avons reçu 76 plaintes portant sur les préjugés, le racisme ou la discrimination.

• (1120)

[Français]

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

On peut considérer que, sur 2 000 plaintes, 76 plaintes concernant le racisme constituent un faible ratio.

Vous avez dit, dans votre allocution, que la Commission faisait face à certains problèmes. Vous recevez les plaintes, vous les traitez et vous les envoyez à la GRC, mais c'est la commissaire de la GRC qui doit les analyser et donner une réponse. Vous avez dit que cela prenait jusqu'à 17 mois avant d'avoir une réponse, et que, bien souvent, il n'y avait pas de réponse du tout.

Des choses peuvent-elles être faites pour changer cette situation?

[Traduction]

**Mme Micheline Lahaie:** Je tiens à préciser qu'elle est tenue de répondre conformément à la loi et qu'elle doit donc répondre à nos rapports. Elle doit indiquer si elle accepte nos recommandations. Si elle ne les accepte pas, elle doit nous dire pourquoi.

Je crois que la solution à ce problème consiste à insérer des échéances dans le projet de loi C-3, pour qu'ils soient tenus de fournir une réponse dans un délai prévu par la loi. Nous avons actuellement un protocole d'entente avec la GRC qui précise ces échéances, mais elles ne sont pas indiquées dans la loi.

[Français]

**M. Pierre Paul-Hus:** Très bien.

Vous avez fait des recommandations quant aux modifications qui devraient être apportées au projet de loi C-3. Avez-vous été consultés pendant l'élaboration de ce projet de loi? On a l'impression que personne ne vous a demandé votre avis.

Le gouvernement vous l'a-t-il demandé?

[Traduction]

**Mme Micheline Lahaie:** La Commission n'a pas été consultée au moment de l'élaboration du projet de loi C-3.

[Français]

**M. Pierre Paul-Hus:** On peut donc considérer que les problèmes que vous vivez avec la GRC vont se retrouver également à l'Agence des services frontaliers du Canada. Vous avez dit que le président devait faire rapport. Or on crée présentement un autre système qui, je crois, va faire face aux mêmes problèmes.

Est-ce ce que vous entrevoyez?

[Traduction]

**Mme Micheline Lahaie:** Il est possible que nous ayons des problèmes semblables avec la surveillance de l'ASFC.

[Français]

**M. Pierre Paul-Hus:** Très bien.

Sur le site Internet, le dernier rapport public de votre organisme date de 2017. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi d'autres rapports n'ont pas été réalisés pendant ces trois années?

[Traduction]

**Mme Micheline Lahaie:** Pour moi, comme présidente, c'est une question de ressources pour la Commission.

Quand je suis entrée en fonction, il y avait une enquête d'intérêt public en cours. Elle portait sur l'enquête de la GRC sur la mort de Colten Boushie, entamée en 2018. Ce rapport est maintenant terminé et entre les mains de la commissaire, dont on attend une réponse.

Nous avons aussi un arriéré de dossiers parce que, dans une organisation qui dispose d'un budget relativement modeste, il faut constamment choisir entre traiter les plaintes des Canadiens et lancer nos propres enquêtes à portée plus vaste. J'ai décidé d'embaucher du personnel supplémentaire et d'accorder la priorité à l'élimination de notre arriéré, plutôt que de lancer d'autres enquêtes. J'ai aussi attribué un grand nombre de ressources internes à l'enquête Boushie, parce qu'il était important qu'elle soit menée à terme dans un délai raisonnable. Nous avons été en mesure de présenter un rapport à la commissaire au début de 2019.

**Le président:** C'est tout pour M. Paul-Hus.

Notre incomparable greffier me signale que votre président, qui est loin d'être incomparable, a fait une erreur. J'ai supposé que M. Parent accompagnait M. Leuprecht du CMR, alors que, en fait, c'est un témoin distinct.

Je vais enfreindre le Règlement et demander à M. Parent de faire son exposé, et je m'excuse de ce qui est clairement mon erreur de lecture.

• (1125)

**M. Rick Parent (à titre personnel):** Merci, monsieur le président. Merci d'alléger l'atmosphère. Cela facilite les choses, je vous en suis reconnaissant.

Je m'appelle Rick Parent. Je parle plus ou moins en qualité de policier. Je suis dans le milieu de la police depuis plus de 40 ans. Cela remonte assez loin, à 1980. Je suis passé au monde universitaire, où j'ai fini par occuper le poste de professeur agrégé à l'École de criminologie de l'Université Simon Fraser. Comme M. Leuprecht, j'ai fait beaucoup de recherches. Je continue d'en faire et de les publier.

Je pense que le Canada a un excellent système de maintien de l'ordre. Nous sommes prompts à le critiquer. Je dirais que le Canada a l'un des meilleurs services de police au monde, probablement parmi les 10 premiers, si ce n'est les cinq. L'un de nos problèmes, c'est que nous avons tendance à nous comparer aux États-Unis. Nous avons tendance à utiliser beaucoup de données américaines et beaucoup d'enjeux américains pour comprendre notre société et notre police.

En rétrospective, je dirais que les services de police ont connu une transformation relativement positive au milieu des années 1980, lorsqu'ils ont pris en charge bon nombre des questions actuellement examinées par le Comité. Qu'il s'agisse du racisme, de l'embauche de membres de minorités ou de l'utilisation de polygraphes, de la vérification des antécédents dans le système, de la vérification des attitudes racistes avant qu'elles n'intègrent le système, de la collaboration avec la communauté LGBT ou de l'embauche de femmes et de membres des minorités visibles au sein de l'organisation, je dirais que la police a beaucoup fait depuis 25 ans pour devenir l'une des meilleures institutions canadiennes.

Cela dit, oui, vous avez raison. Nous savons que ce n'est pas parfait. Il y a encore beaucoup de travail à faire, et c'est là, à mon avis, que le Comité a le pouvoir de profiter de l'évolution actuelle.

Au milieu des années 1990, j'ai constaté que les services de police avaient en quelque sorte été détournés par une mentalité américaine, ici à Vancouver. J'ai vu des pistolets Taser arriver au service de police de Victoria en 1999. Nous pensions que la meilleure chose à faire était de suivre nos confrères et concurrents américains et de prendre les mêmes mesures qu'eux, parce que tout était mieux

aux États-Unis. Je m'inscris en faux. Ce que j'ai progressivement constaté, c'est que le maintien de l'ordre au Canada passe désormais de plus en plus par le recours à la force. Il met l'accent sur l'application de la loi et s'est éloigné des principes liés au service et à la sécurité qui ont été au cœur de sa culture jusqu'au milieu des années 1990.

J'ai personnellement constaté une transformation depuis 25 ans. Cela est confirmé par l'étude concernant M. Dziekanski et l'incident qui s'est produit à l'aéroport international de Vancouver. La police est devenue plus bureaucratique.

Je suis également d'accord avec M. Leuprecht sur un bon nombre des points qu'il a soulevés. Des organismes comme la GRC sont trop dispersés. Ils font trop de choses et ne les font pas bien, et nous ne ferions pas mieux. Si quelqu'un essayait de faire tout ce que la GRC fait et continue de faire, il passerait son temps à faire des erreurs. Et c'est bien ce qui se passe.

Je constate également que, au Canada, nous n'avons pas d'organisme central à Ottawa pour surveiller les services de police. Si vous êtes un civil ou un militant, il n'y a pas de données sur le maintien de l'ordre au Canada. Il faut s'adresser à l'un des 200 ministères et essayer d'obtenir ces données, et, comme on nous l'a dit, ce n'est pas facile, même lorsque c'est réglementé. Là aussi, nous avons tendance à regarder vers les États-Unis.

Il y a un manque de transparence au Canada. On manque de données canadiennes. On manque de participation civile. Il devrait y en avoir plus.

Nous devons revenir à ce que nous étions il y a 25 ans, un service que les gens appellent comme ils appellent les pompiers. Même s'ils ne combattent pas beaucoup d'incendies, les pompiers assument beaucoup de tâches pour aider la population, on le sait. C'est ce que nous devrions faire dans les services de police du Canada: revenir à nos racines.

L'un des exemples que je m'empresse toujours de donner est celui des tirs de la police. Aux États-Unis, ils sont cinq à six fois plus fréquents qu'au Canada, mais la plupart des Canadiens ne le savent pas. Les Canadiens passent probablement 60 % de leur temps à regarder les nouvelles américaines. Nous pouvons vous parler de Trump. Nous pouvons vous parler de ce qui se passe aux États-Unis, mais nous ne savons pas grand-chose sur ce qui se passe au Canada. Ici encore, je blâme les services de police du Canada. Nous devons être plus transparents. Nous avons besoin de meilleures données.

• (1130)

Nous avons besoin, à Ottawa, d'un organisme central chargé d'examiner les services de police du Canada et de s'occuper de surveillance. Il serait dirigé par des civils pour que le maintien de l'ordre reste ce qu'il doit être et que les services de police continuent d'offrir la diversité et les bonnes choses qui sont si communes à ces services, c'est-à-dire la capacité à susciter la confiance, à instaurer des valeurs dans notre système et à créer des relations avec la population, en faisant valoir l'éthique. On oublie parfois l'éthique. Je pense que, avec des valeurs éthiques pour nous guider et de bonnes relations avec la population, nous pouvons entrer dans une ère positive.

Nous avons le regard tourné vers les services de police américains, et nous sommes enclins à recourir à la force. C'est systématiquement au sein des services de police partout au Canada, et on y parle de militarisation, avec plus de pistolets, plus d'armes, plus de tactiques. Nous en avons besoin, bien sûr, mais ce ne devrait pas être l'élément moteur. Le service et la sécurité devraient être les principaux critères d'embauche et de formation des policiers.

Je vais m'arrêter ici.

**Le président:** Merci beaucoup. Encore une fois, je m'excuse de ne pas m'être rendu compte que vous ne faisiez pas partie du CMR.

Sur ce, nous allons revenir à la liste. Monsieur Sikand, vous avez six minutes.

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

Ma question s'adresse à Mme Lahaie. Quand je parle de surveillance civile, je tiens d'abord à dire — et, en fait, ce n'est pas très différent de ce qu'a dit M. Parent — que, dans l'ensemble, notre système est bon. Nos agents d'application de la loi sont bons, mais on peut toujours rendre le système plus efficace et plus utile pour les Canadiens.

Cela dit, j'ai remarqué que vous aviez assisté à une réunion du comité SECU une fois l'an dernier. Vous avez parlé du temps qu'il faut pour examiner les plaintes de la population, en soulignant qu'il faut parfois des années avant que les rapports soient terminés.

Dans quelle mesure serait-il utile d'établir une base de référence pour les délais de réponse de la GRC, et quelle serait la meilleure ligne de conduite, à votre avis?

**Mme Micheline Lahaie:** Merci beaucoup de votre question.

Selon la Commission, il serait extrêmement avantageux de fixer des échéances de principe. C'est l'une des raisons pour lesquelles, en décembre, la commissaire Lucki et moi-même avons signé un protocole d'entente en ce sens entre la CCETP et la GRC. Une copie de ce protocole d'entente est affichée sur le site Web de la Commission.

Le protocole n'est cependant pas contraignant. Donc, si les parlementaires pouvaient fixer ces échéances dans la loi, ce serait extrêmement bénéfique. Les Canadiens qui ont adressé des plaintes obtiendront des réponses dans des délais convenables, et cela multiplie la reddition de comptes de façon exponentielle.

**M. Gagan Sikand:** Puisque nous parlons de reddition de comptes, nous avons entendu dire que la CCETP n'est pas réglementée, que les communautés touchées n'y sont pas suffisamment représentées. C'est sûrement une question qui a été plus particulièrement abordée au cours des récentes discussions internationales sur le maintien de l'ordre.

Selon vous, devrait-on élargir la participation à ces populations? Selon vous, comment procéder?

**Mme Micheline Lahaie:** À mon avis, la Commission ne peut que bénéficier d'une plus grande diversité. À l'interne, nous avons notre propre comité de la diversité et de l'équité, qui est chargé de veiller à l'inclusion et de nous assurer que nous tenons compte des diverses opinions dans l'ensemble de l'organisation.

À l'interne, nous sommes une organisation diversifiée, mais nous n'avons pas une représentation autochtone importante. Je crois que

nous devons corriger cela à l'interne pour analyser plus clairement les questions que nous traitons régulièrement.

**M. Gagan Sikand:** J'ai une dernière question. Votre prédécesseur savait aussi que la CCETP est habilitée non seulement à traiter les plaintes de la population, mais aussi à entreprendre des analyses systémiques et des enquêtes sur la GRC.

Vous avez récemment publié une analyse sur le recours à la force dans la police. Quelles sortes d'améliorations prévoyez-vous du côté des vérifications de l'état de santé et de la désescalade?

• (1135)

**Mme Micheline Lahaie:** Au sujet des vérifications de l'état de santé et de la désescalade, il faut vraiment examiner deux choses. La première, cruciale, est la formation. Les policiers doivent être mieux formés pour faire face à ces situations particulières. Il faut donc s'éloigner de la méthode « commandement et contrôle », comme je l'ai dit dans mon exposé, et aller de plus en plus vers le principe de désescalade. C'est ce qui importe le plus.

Deuxièmement, il faut que les gouvernements provinciaux et territoriaux déploient davantage d'efforts pour offrir de meilleurs services en santé mentale... pour que les services de police puissent, s'il y a lieu, entrer en relation avec les personnes en crise pour calmer la situation.

**M. Gagan Sikand:** Merci.

Monsieur Leuprecht, grâce à vos études approfondies, vous en êtes venu à la conclusion que la GRC a besoin d'un changement structurel important pour faire preuve du professionnalisme nécessaire et offrir le niveau de service auquel les Canadiens devraient pouvoir s'attendre. Vous recommandez, entre autres, une rémunération fondée sur les compétences plutôt que sur l'ancienneté, la présence de civils parmi les cadres opérationnels et à la haute direction plutôt que des promotions internes, et l'exigence de niveaux d'instruction et de formation plus élevés pour les agents.

Cependant, la FPN, le syndicat des policiers de la GRC, s'oppose vigoureusement à ces recommandations et privilégie le statu quo. Le chef de la FPN, M. Brian Sauvé, doit témoigner devant le Comité plus tard aujourd'hui. Que diriez-vous à la FPN et à ses membres pour les faire changer d'avis?

**Le président:** Voilà une question extraordinairement compliquée.

Vous n'avez qu'une minute pour y répondre, donc allez-y. Je ne veux pas vous interrompre de nouveau.

**M. Christian Leuprecht:** Le président me met en demeure; je serai donc très bref.

Nous devons travailler avec les associations et les syndicats de policiers. Ils représentent les agents de première ligne qui font un travail très difficile et, dans l'ensemble, un travail excellent et professionnel. Par ailleurs, mes recommandations renvoient, en fait, à des enjeux structurels plus vastes. Ce qui est absurde, c'est de continuer de désigner de nouveaux chefs de police et de nouveaux commissaires en espérant obtenir tous ces changements fantastiques. Nous n'avons pas cessé d'agir ainsi, avec toujours les mêmes résultats.

J'invite instamment le Comité à se pencher sur certains des grands enjeux structurels et à travailler avec la nouvelle association ou le nouveau syndicat de la GRC pour essayer d'apporter des changements structurels qui permettront d'améliorer les résultats pour les collectivités desservies, pour les agents de la GRC qui doivent accomplir une tâche très difficile et exigeante, et pour le gouvernement fédéral, qui a la responsabilité de ce service de police.

**Le président:** Merci, monsieur Sikand.

[Français]

Madame Michaud, vous disposez de six minutes.

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

Je vais d'abord m'adresser à M. Leuprecht.

Je vous remercie de votre témoignage. Une de vos phrases m'a particulièrement marquée. Vous dites que, lorsque la police est la seule forme d'autorité dans un territoire ou une communauté, elle devient rapidement l'ennemi, en quelque sorte. Hier, M. McCaffrey, qui est chef de police, nous a dit que, dans de nombreuses langues des Premières Nations, le mot « police » veut dire « ceux qui nous enlèvent ». On peut penser ici au passé colonialiste du Canada et à tout l'épisode des pensionnats. Dans la communauté où il travaille, on a changé de mot, et le sens est maintenant « ceux qui aident ».

Je pense que de petits gestes comme ceux-là peuvent contribuer à réduire les préjugés ou à modifier les perceptions. Selon vous, quels autres gestes de ce genre devrait-on poser pour changer les mentalités et développer une relation d'aide plutôt qu'une relation de conflit?

[Traduction]

**M. Christian Leuprecht:** Je m'excuse de répondre en anglais; c'est simplement à cause des problèmes de traduction.

Dans beaucoup de petites collectivités desservies par la GRC, celle-ci est souvent la seule présence fédérale. C'est parfois la seule présence gouvernementale extérieure à la collectivité, et ses représentants doivent relever des défis très importants. Il n'est pas surprenant que cette seule présence finisse par être perçue comme antagoniste et que certains — certainement pas tout le monde, et je dirais même une minorité — l'intériorisent en termes de « nous » et « eux ».

Il y a deux éléments importants ici. Premièrement, cela traduit un échec plus vaste en matière d'éducation, de santé, de services sociaux et de développement économique dans ces collectivités, où la GRC finit par ramasser les pots cassés. Nous devons revenir à une approche plus holistique de la police communautaire et de la sécurité communautaire.

Et puis, comme la présidente de la CCETP l'a souligné, il y a de graves problèmes. Comme le confirment les données sur le recours à la force contre les Autochtones et les membres des minorités, par la GRC en particulier, celle-ci est notamment affligée de problèmes structurels. Et je crois que cela commence par la Division Dépôt, qui est une organisation de socialisation et qui socialise une certaine mentalité de commandement et de contrôle. Si on commençait par refondre complètement le programme d'études et le régime de formation à la Division Dépôt, je crois que cela aurait également un effet de transformation.

Je vais m'arrêter ici. Beaucoup d'autres recommandations sont détaillées dans mon mémoire.

• (1140)

[Français]

**Mme Kristina Michaud:** Je vous remercie.

Vous proposez une refonte complète du modèle sur lequel repose actuellement la GRC. Vous avez fait plusieurs recommandations, mais vous avez eu peu de temps pour les expliquer en détail. J'aimerais que vous nous disiez laquelle, selon vous, est la plus pressante. Parfois, quand il faut tout remettre en ordre, on doit recommencer à zéro.

On veut retravailler le modèle de la GRC, mais par quoi faudrait-il commencer?

[Traduction]

**M. Christian Leuprecht:** Le Comité et la GRC pourraient à court terme produire une transformation immédiate en recommandant de responsabiliser les cadres intermédiaires. Il y a de nombreux exemples, et la présidente pourra également en témoigner, de situations qui me laissent perplexe devant le fait que, dans une organisation qui fait clairement comprendre, depuis 2003, que le harcèlement est inacceptable, les cadres intermédiaires n'ont pas suivi, et c'est ce que traduisent les enjeux portés sur la scène publique.

Il est, à mon avis, indispensable de tenir les sergents d'état-major responsables des incidents de harcèlement et des cas de recours à la force éventuellement inappropriés, parce que les cadres intermédiaires, eux, vont tout simplement ignorer le problème jusqu'à ce qu'ils soient mutés et que quelqu'un d'autre puisse ramasser les pots cassés ou essayer de le refiler à quelqu'un d'autre. C'est ce que les Forces armées canadiennes ont fait pour lutter contre le racisme et le harcèlement: elles ont pris le problème en charge et responsabilisé leurs cadres et elles les sanctionnent s'ils n'agissent pas. Je pense que cela a donné des résultats positifs au sein de l'organisation.

Aucune modification législative n'est nécessaire. Il suffit que l'autorité politique informe clairement la commissaire de ce que l'on attend des cadres intermédiaires et des conséquences qu'ils subiront s'ils n'agissent pas.

**Le président:** Il vous reste environ 30 secondes.

[Français]

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

Je vais revenir à Mme Lahaie tout à l'heure. Ma prochaine question est un peu compliquée, selon moi, et je risque de manquer de temps. Je vais donc attendre au prochain tour pour la poser.

[Traduction]

**Le président:** Merci.

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

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

Je tiens d'abord à dire que, d'après le témoignage de M. Leuprecht et des deux autres témoins, je comprends que nous avons un système, comme M. Leuprecht l'a souligné, visé par 41 pages de recommandations depuis 2007. Mme Lahaie a parlé de recommandations communiquées à la commissaire. Nous saurons dans un certain temps si elles sont acceptées ou non, mais, pour l'instant, nous ne le savons pas, et je pense que la commissaire Lahaie dirait que nous n'avons pas vraiment de moyen efficace de savoir si les recommandations sont suivies ou non, comme en témoigne votre situation dans le Nord de la Colombie-Britannique.

Quel est le problème ici? Peut-on dire que la surveillance exercée par la Commission civile d'examen que vous dirigez, la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes, est un modèle efficace? Certains disent que l'institution de la GRC est déconnectée. La surveillance exercée par votre organisation est-elle déconnectée au point qu'elle ne puisse pas être corrigée par vos propositions ou convient-il de voir plus loin? Je m'inquiète de toutes ces plaintes, de ces nombreuses recommandations sans suivi, et de ce qui semble bien être une récurrence des mêmes problèmes.

• (1145)

**Mme Michelaine Lahaie:** Je vous rappelle que les pouvoirs de la Commission sont les mêmes que ceux d'une commission d'enquête. Cela signifie que nous avons le pouvoir de formuler des conclusions et des recommandations. Ces conclusions et recommandations sont ensuite transmises à la commissaire, qui est tenue de répondre à nos rapports et d'indiquer si elle accepte ou non nos recommandations. Et, si elle ne les accepte pas, elle doit expliquer pourquoi.

Deuxièmement, comme vous l'avez souligné — et c'est l'une de mes recommandations pour l'avenir —, la commissaire devrait être tenue de fournir à la Commission, tous les ans, une lettre indiquant l'état d'avancement de l'application des recommandations qu'elle a acceptées. Si la loi prévoit des délais obligatoires, la commissaire devra répondre aux plaintes du public en temps voulu, et, si l'on impose la production d'un rapport annuel sur l'état d'avancement de l'application de ces recommandations, on renforcera certainement notre rôle de surveillance et la responsabilisation de la GRC.

**M. Jack Harris:** Dans votre déclaration du 21 juillet, vous avez également dit que, depuis quatre ans, vous avez publié 14 rapports sur des cas particuliers où les mesures prises par la GRC dans le cadre de vérifications de l'état de santé ou concernant une personne en crise avaient été déraisonnables. Vous avez parlé d'autres rapports remontant à 2009, 2014 et 2016, et vous avez dit la même chose sur le mode d'action de la GRC. Vous avez fait cette déclaration le 21. Vous êtes évidemment déçue de ne pas avoir obtenu de réponse. Vos recommandations d'il y a des années, d'il y a quatre ans et les autres recommandations remontant à 2009 ne semblent donc pas avoir eu l'effet escompté.

Que peut-on faire d'après vous?

**Mme Michelaine Lahaie:** On améliorera la reddition des comptes en imposant à la commissaire de produire un rapport sur l'état d'avancement de l'application de ces recommandations. À l'heure actuelle, beaucoup de nos rapports sont encore sans réponse.

La raison pour laquelle la Commission ou moi-même avons décidé de faire une déclaration publique est que nous étions effectivement insatisfaits du fait que des recommandations ont été faites et réitérées au sujet des vérifications de l'état de santé et que la GRC ne semble pas écouter. Nous avons publié cette déclaration parce

que j'estimais qu'il était dans l'intérêt public que cette information soit diffusée.

Nous améliorerons la reddition des comptes en imposant des délais de réponse à ces rapports et en exigeant que la commissaire précise l'état d'avancement de l'application de nos recommandations.

**M. Jack Harris:** Madame, qui est à l'origine du protocole d'entente conclu en décembre dernier? Était-ce la Commission ou la GRC?

**Mme Michelaine Lahaie:** En fait, nous l'avons fait ensemble. Les deux organisations se sont rendu compte qu'il serait utile d'avoir un protocole d'entente.

La Commission existe depuis près de 35 ans. Nous n'avons jamais eu de protocole d'entente avec la GRC, même si c'est prévu dans la loi. Il nous a semblé qu'il était temps de le faire. Cette étape permet de commencer à imposer des délais pour obtenir des réponses plus rapides aux plaintes des Canadiens.

**M. Jack Harris:** Certains pensent qu'un collègue commissaire autochtone auprès de vous serait utile et que vous devriez faire appel à des Autochtones dans votre équipe d'enquête.

Est-ce le cas actuellement dans les enquêtes? Pensez-vous que ce serait utile, et peut-être d'avoir un peu plus de pouvoir au-delà des recommandations?

• (1150)

**Mme Michelaine Lahaie:** Je crois qu'il serait utile d'avoir un membre de la Commission qui soit autochtone — et je précise qu'on nous appelle des membres, pas des commissaires.

Je crois également que, oui, nous serions plus forts si nous avions des enquêteurs autochtones. Cela dit, mon équipe d'enquête est très diversifiée, mais nous devons faire mieux pour avoir une plus grande présence autochtone à la Commission.

**Le président:** Merci, monsieur Harris.

Monsieur Morrison, vous avez trois minutes.

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

Merci aux témoins d'aujourd'hui. Cette conversation est très intéressante jusqu'à présent.

Ma première question s'adresse à M. Parent.

Je sais que vous avez participé au recrutement à l'INM, l'Institut national de la magistrature, et je voudrais savoir si ce pourrait être un élément de comparaison ou si vous aviez été à la Division Dépôt.

On parle beaucoup de l'efficacité de la formation des agents de la GRC et des services de police municipaux. Devrait-il y avoir plus de formation? Faut-il changer des choses? Compte tenu de votre expérience, pouvez-vous nous parler des différences en matière de formation ou nous dire si vous estimez que six mois de formation suffisent pour la GRC et la police municipale. Ce sont des formations un peu différentes, mais pourriez-vous nous faire profiter de votre expertise?

**M. Rick Parent:** La formation est très semblable dans les deux cas. Je dirais qu'il faudrait sensibiliser plus encore les recrues au service à la clientèle et à la clientèle.

Pour être juste envers les agents de la GRC, je dois dire que leur situation est difficile. Une fois qu'ils ont quitté la Division Dépôt, ils sont affectés quelque part au Canada. Généralement, il y a pénurie. C'est un thème récurrent à la GRC.

La formation à la Division Dépôt est bonne et elle est très comparable à celle d'autres académies de police, que ce soit en Ontario, au Québec ou en Colombie-Britannique, où les agents de GRC ont besoin d'un supplément d'orientation ou d'aide une fois déployés sur le terrain, parce que les agents qui quittent la Division Dépôt sont souvent nommés dans le Nord de la Saskatchewan ou de la Colombie-Britannique. Je connais beaucoup de ces gens. Je suis allé les voir. Ils passent seulement quelques jours, voire une semaine ou deux, avec un autre agent. En gros, ils doivent improviser quand ils se rendent dans ces régions. Tout ce qu'ils ont à leur disposition, c'est la formation de six mois qu'ils ont reçue et les compétences de vie qu'ils ont acquises personnellement.

On a tendance à embaucher des jeunes. Bon nombre d'entre eux ont des antécédents universitaires, et c'est très bien, mais ils n'ont pas beaucoup de compétences humaines ni de ce qu'on appelle le « bon sens », qui n'est plus aussi partagé qu'on le dit. Confrontés à des problèmes complexes, à des cultures différentes, à la diversité, ils n'ont peut-être pas toujours ces compétences et ces capacités.

**M. Rob Morrison:** En fait, j'ai parlé à la commissaire de la question de l'embauche à l'échelle locale — c'est-à-dire à l'échelle provinciale ou territoriale — pour avoir des gens qui veulent vraiment aller dans ces petites collectivités, plutôt que ceux qui préféreraient les grands centres.

Par exemple, à Delta, on embauche des gens qui resteront à Delta, mais, à la GRC, on les envoie un peu partout. Une partie de la solution pourrait être d'embaucher localement des gens qui voudront donc rester où ils sont nommés.

**M. Rick Parent:** Je suis tout à fait d'accord avec vous. Je pense que c'est l'un des problèmes les plus importants de la GRC, et il serait facile à régler. À Vancouver, beaucoup de recrues — des amis, des étudiants à moi — viennent de la région de Vancouver, et elles veulent travailler dans la région de Vancouver, mais elles sont envoyées dans le Nord de la Saskatchewan. Elles démissionnent donc au bout de 18 mois ou deux ans et entrent au service d'une police municipale, ce qui accentue la pénurie d'agents à la GRC.

Il faut donc corriger le modèle de la GRC. Je suis d'accord avec M. Leuprecht: il existe de nombreux moyens de régler le problème sans dépenser beaucoup d'argent ni faire beaucoup de gros changements. Il faut cependant une certaine influence civile, et le problème est que l'influence au sein de la GRC est surtout interne, et cela ne s'améliore pas avec le temps.

**Le président:** Merci, monsieur Morrison.

Madame Khera, vous avez trois minutes.

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

Merci encore à tous d'être ici. Je vais commencer par Mme Lahaie.

Madame Lahaie, pourriez-vous m'indiquer le nombre de plaintes que vous recevez et le nombre de plaintes fondées sur la race et la discrimination?

**Mme Micheline Lahaie:** Nous recevons entre 3 000 et 3 500 plaintes par an. Nos catégories d'allégations ne comprennent pas la discrimination ou le racisme, mais je peux vous dire que, depuis cinq ans, nous avons reçu 76 plaintes ayant trait au racisme, aux préjugés ou à la discrimination.

**Mme Kamal Khera:** Ce chiffre est très faible si on le compare à la réalité, surtout à celle des communautés racialisées, et même aux témoignages que nous avons entendus.

Comment les retracez-vous comme plaintes fondées sur le racisme ou la discrimination?

**Mme Micheline Lahaie:** Les plaignants indiquent qu'ils estiment avoir été victimes de discrimination fondée sur la race, la culture ou la religion. En fait, les gens se plaignent souvent de la conduite des agents ou d'une attitude négative. Ils l'expriment en disant qu'ils estiment avoir été victimes de discrimination fondée sur la race.

• (1155)

**Mme Kamal Khera:** Pouvez-vous préciser? Étant donné qu'il y a une nette différence par rapport aux témoignages des personnes racialisées, j'espère que vous ne concluez pas qu'il y a peu de plaintes fondées sur le racisme ou qu'il y a peu ou pas de racisme systémique au sein de la GRC.

**Mme Micheline Lahaie:** Non, je ne tire pas du tout cette conclusion. Comme je l'ai dit dans mon exposé, la Commission a remarqué que les Autochtones n'ont pas recours au système des plaintes du public. C'est un problème auquel nous devons nous atteler. Le meilleur moyen est de mieux sensibiliser la population et de mieux l'informer, et, pour cela, il faut augmenter les ressources et imposer légalement l'obligation d'exécuter ces mesures.

**Mme Kamal Khera:** Merci.

Madame Lahaie, diriez-vous que la CCETP est représentative des collectivités qu'elle sert? Pourriez-vous nous donner une idée du nombre de femmes, de Noirs, d'Autochtones et de Canadiens racialisés qui siègent à la Commission?

**Mme Micheline Lahaie:** Je pourrai vous fournir ces statistiques par la suite. Je ne les ai pas sous la main en ce moment.

Je peux vous dire que la Commission est très diversifiée. Pour ce qui est de l'équilibre entre les sexes, environ 55 % des membres de la Commission sont des femmes, et notre effectif est très diversifié.

Je pourrai vous fournir ces statistiques plus tard. Je vous les ferai envoyer.

**Le président:** D'accord. Nous allons devoir nous arrêter ici.

Monsieur Uppal, vous avez trois minutes.

**L'hon. Tim Uppal (Edmonton Mill Woods, PCC):** Merci à vous et merci à tous les témoins.

Monsieur Leuprecht, en 2019, le Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement a produit un rapport annuel portant sur l'inclusion et la diversité au sein de la GRC. Les statistiques du rapport montraient que les minorités visibles étaient sous-représentées au sein de la GRC, y compris aux échelons supérieurs.

Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet?

**M. Christian Leuprecht:** Voilà qui prouve l'intérêt qu'il y a de demander aux parlementaires d'effectuer un examen indépendant des organisations afin d'évaluer les changements mis en place par le gouvernement. Il est très important que tout le monde lise le rapport du CPSNR. Comme vous l'avez souligné, c'est la première fois que l'on recoupe des données de façon indépendante au sujet de la représentation au sein de la GRC, et cela ne fait que confirmer ce que je dis à propos des difficultés que posent le recrutement des futurs cadres supérieurs dans les grades subalternes et la question de la représentativité.

Si l'on se fie aux échanges précédents, les membres de nombreuses communautés minoritaires ont de bonnes raisons de ne pas vouloir enfiler l'uniforme de la GRC, mais de vouloir au contraire entrer dans la GRC en tant que personnel civil. Si nous voulons que la GRC soit plus représentative, la civilisation constitue un pas important dans cette direction.

**L'hon. Tim Uppal:** Merci.

Madame Lahaie, vous avez dit que la Commission est très diversifiée. Ses membres ont-ils aussi une vaste expérience du maintien de l'ordre?

**Mme Michelaine Lahaie:** Certains membres du personnel de la Commission sont d'anciens policiers. Je dois toutefois vous expliquer notre rôle. Nous sommes un organisme de surveillance civil. Nous prenons notre mandat très au sérieux. La Commission recherche surtout un personnel qui possède une expérience variée. Par exemple, si je prends mon équipe d'enquêteurs, certains sont d'anciens policiers, mais d'autres sont d'anciens travailleurs sociaux. Ainsi, grâce à la grande diversité de nos expériences aux uns et aux autres, nous adoptons des points de vue très diversifiés dans les enquêtes que nous effectuons.

**Le président:** Monsieur Uppal, il vous reste environ 30 secondes.

**L'hon. Tim Uppal:** Ma prochaine question sera trop longue, alors je vais attendre. Merci.

**Le président:** Merci.

Madame Damoff, vous avez trois minutes.

**Mme Pam Damoff:** Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins d'être parmi nous aujourd'hui.

Je commencerai par dire quelque chose aux fins du compte rendu. En réalité, la surreprésentation des Canadiens noirs et des Autochtones dans le système de justice pénale au Canada est tout aussi grave que ce qu'on observe aux États-Unis. Prenons les personnes abattues par la police, il y en a eu 30 au Canada entre janvier et juin. Trois Autochtones ont été tués en trois jours à Winnipeg. Pré-tendre que le Canada fait mieux que la catastrophe américaine est rendre un mauvais service aux familles des personnes tuées. Je voulais simplement que cela figure au compte rendu.

Madame Lahaie, j'ai regardé le diagramme de traitement des plaintes sur votre site Web. J'ai discuté du processus avec M. Allen Benson, que vous connaissez probablement. Il m'a dit que la démarche est si difficile qu'il arrive souvent que les gens doivent retenir les services d'un avocat pour déposer une plainte contre la GRC. C'est pour cela que de nombreux Autochtones victimes de racisme et de discrimination n'en déposent jamais.

Je vous félicite du travail que vous avez fait pour traduire les textes dans d'autres langues, mais je me demande si vous avez envisagé de simplifier le processus afin qu'il soit plus facile pour les gens de déposer une plainte.

• (1200)

**Mme Michelaine Lahaie:** Oui, comme vous l'avez souligné, nous avons traduit les documents dans de nombreuses langues. La meilleure façon d'améliorer l'accessibilité du système est d'informer et de sensibiliser davantage le public. Vous avez raison de dire que le diagramme de notre site Web peut être très compliqué, mais nous avons grandement simplifié le formulaire de plainte au cours des dernières années.

Nous comptons aussi sur des agents de réception des plaintes. Si une personne décide de déposer une plainte contre la GRC, elle trouvera un numéro de téléphone et une adresse électronique. Elle peut donc communiquer avec nous. Nous avons du personnel très bien formé qui peut parler aux plaignants tout au long du processus et leur expliquer exactement comment cela va fonctionner.

**Mme Pam Damoff:** Envisageriez-vous d'organiser des groupes d'Autochtones, de Canadiens noirs ou d'autres Canadiens racialisés, par exemple, pour les faire participer à l'examen de ce processus? Si M. Benson, qui est sur le terrain, entend dire qu'il est difficile de déposer une plainte, alors je me demande... parce que le gouvernement exclut souvent des gens. Je ne pense pas que l'information règle le problème. Celui ou celle qui ne fait pas confiance à la GRC et à l'institution, ne se manifestera probablement pas.

Je sou mets la question à votre attention.

**Mme Michelaine Lahaie:** Je pense que votre idée mérite certainement d'être étudiée. Il ne fait aucun doute que nous devons mener de plus vastes consultations.

Je dois par ailleurs souligner que nous administrons un processus réparateur qui consiste à déterminer les problèmes découlant des politiques, des procédures et de la formation. S'il s'avère que des policiers ont eu des problèmes de conduite, nous formulons des recommandations à des fins d'orientation opérationnelle. Il s'agit donc d'un processus rectificatif.

Mais oui, j'aime votre idée. Je vais certainement en tenir compte.

**Le président:** Merci, madame Damoff.

Madame Michaud, vous avez une minute et demie.

[Français]

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

Mes questions s'adressent à Mme Lahaie et vont dans le même sens que celles de Mme Damoff.

Vous avez dit qu'il y avait maintenant 16 langues disponibles sur le site Internet. Plus récemment, on a ajouté l'inuktitut. De ces 16 langues, il y a donc trois langues autochtones, alors qu'il existe des dizaines de langues autochtones. Quant au dépliant d'information et au formulaire de plainte en ligne, ils sont seulement en français et en anglais.

Vous avez dit qu'il y avait eu 76 plaintes en rapport avec la discrimination et le racisme au cours des cinq dernières années. Selon vous, le fait de ne pas avoir accès au processus de plainte ou à un formulaire dans sa langue maternelle peut-il être un frein important au dépôt d'une plainte? Pour ma part, je crois que cela peut dissuader une victime de discrimination de porter plainte. Il y a quand même un numéro de téléphone et un courriel pour les gens qui veulent obtenir de l'information, mais y a-t-il des gens formés et des traducteurs qui peuvent aider les gens à déposer une plainte?

[Traduction]

**Mme Michelaine Lahaie:** La Commission a conclu des ententes avec le Bureau de la traduction. Si une personne souhaite déposer une plainte dans une langue que nous ne maîtrisons pas, nous organisons une conférence téléphonique entre elle, le Bureau de la traduction et notre agent de réception des plaintes. C'est ce que nous avons fait dans le passé et que nous continuerons de faire.

De plus, la Commission est toujours disposée à produire d'autres formulaires de plainte dans d'autres langues. Nous l'avons fait dans le passé, et nous pourrions le faire encore à l'avenir. Les langues qui ont été choisies...

**Le président:** Je suis désolé. Mme Michaud disposait d'une minute et demie. C'est très court.

Monsieur Harris, il vous reste une dernière minute et demie.

• (1205)

**M. Jack Harris:** Madame Lahaie, que se passerait-il si quel'un se plaignait d'un recours excessif à la force? Qu'arriverait-il si un plaignant était Autochtone, mais que sa plainte ne porte pas sur le fait qu'il est Autochtone? Considérerait-on sa plainte comme étant fondée sur la race ou pas?

**Mme Michelaine Lahaie:** Nous n'avons pas de catégorie pour les plaintes fondées sur la race, mais nos rapports recommandent régulièrement de faire preuve de sensibilité culturelle envers les populations autochtones.

**M. Jack Harris:** Je comprends. Vous avez recensé 76 plaintes, donc si j'ai déposé une plainte en tant qu'Autochtone sans préciser que le recours à la force était dû à mon statut d'Autochtone, cette plainte ne serait pas comptabilisée parmi les 76.

**Mme Michelaine Lahaie:** Non, mais cela ne veut pas dire que nous ne réglerions pas le problème.

**M. Jack Harris:** J'essaie simplement de comprendre les statistiques.

Pouvez-vous me dire pourquoi vous ne publiez pas vos rapports et vos recommandations, sauf dans le cas de questions d'intérêt public? Vous pourriez facilement permettre au public de voir les recommandations et les faits sans divulguer de renseignements personnels.

**Mme Michelaine Lahaie:** Vous avez raison. Nous en sommes principalement empêchés par la Loi sur la protection des renseignements personnels, mais si vous consultez notre site Web, vous constaterez que nous avons commencé à publier des résumés des

plaintes reçues. Nous allons continuer de le faire pour améliorer la transparence.

**Le président:** Voilà qui met fin à notre séance avec ce groupe de témoins.

Normalement, le président n'intervient pas dans les questions, mais avant de poser sa question, Mme Damoff a fait un parallèle entre les États-Unis et le Canada à propos des rapports avec les citoyens, et j'ai alors pensé que cela s'adressait à M. Parent. Monsieur Parent, je crois qu'il serait utile que le Comité entende au moins votre réponse à la déclaration initiale de Mme Damoff.

**M. Rick Parent:** Je connais bien ces statistiques, et il y a une grande différence entre ce que les médias signalent et la réalité. Je sais comment CBC a compilé ces statistiques et j'affirmerais qu'elle a voulu faire du sensationnalisme. Elle n'a pas replacé les choses dans leur contexte, mais bien sûr, elle n'a pas besoin de rendre des comptes à la fin.

Les faits sont très différents. Je connais ces faits, et j'ai personnellement extrait tous les dossiers dont j'ai parlé. Il y a une différence entre ce que disent les médias et ce qui se passe réellement à Statistique Canada.

**Mme Pam Damoff:** Avec tout le respect que je vous dois, monsieur le président, ces commentaires ne proviennent pas des médias. Ils sont issus d'une séance d'information organisée par le gouvernement du Canada. Je ne parlais pas de meurtres commis par les policiers. Je parlais de la surreprésentation dans le système de justice pénale. Je n'ai pas pris mes informations dans les médias.

**Le président:** Je savais que je n'aurais pas dû ouvrir cette porte.

**M. Rick Parent:** C'est une discussion intéressante.

**Le président:** C'est le but d'un comité parlementaire: entendre des points de vue, souvent différents et étoffés.

Il serait peut-être utile, monsieur Parent et madame Damoff, que vous vous parliez directement en mode hors-ligne afin que vous parveniez à vous entendre, car vos déclarations semblent très divergentes.

Sur ce, je vais suspendre la séance. Au nom du Comité, je tiens à remercier tous les témoins ici présents. Cette discussion a été très stimulante et très utile.

• (1205)

(Pause)

• (1215)

**Le président:** Nous reprenons nos travaux.

Il s'agit de la 10<sup>e</sup> séance du Comité permanent de la sécurité publique et nationale. Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous étudions le racisme systémique dans les services de police au Canada.

Nous accueillons maintenant Peter Sloly, chef du Service de police d'Ottawa, Dale McFee, chef du Service de police d'Edmonton, et Tom Stamatakis, président de l'Association canadienne des policiers. Nous allons d'abord entendre le chef Peter Sloly, puis Tom Stamatakis, de l'Association canadienne des policiers, puis le chef McFee.

Sur ce, chef Sloly, je vous demanderais de commencer votre exposé de sept minutes.

**Chef Peter Sloly (chef de police, Service de police d'Ottawa):** Merci. Je remercie le Comité de m'avoir invité à participer à cette discussion très importante.

Je me présente: Peter Sloly; je suis le chef du Service de police d'Ottawa. Je suis fier de servir le million d'âmes qui résident dans la capitale nationale. Je suis fier de mes trois carrières très réussies et très différentes, y compris de mes 28 années en tant que policier. Et, je suis fier d'être un homme de race noire, fier d'être originaire de la Jamaïque et fier d'être un citoyen canadien.

Je veux dire, tout d'abord et sans équivoque, que le Canada est le meilleur pays au monde, que le modèle policier canadien est le meilleur au monde et que les policiers canadiens se comptent parmi les meilleures personnes au monde. Je préciserai également sans équivoque que le racisme individuel et systémique existe dans les corps policiers canadiens, dans toutes les institutions canadiennes et dans la société canadienne dans son ensemble. Ces déclarations ne s'excluent pas mutuellement.

Les répercussions négatives continues du racisme systémique minent la confiance du public envers les services de police, qui est essentielle pour assurer la sécurité de nos collectivités. Ne pas s'attaquer au racisme systémique, c'est non seulement laisser tomber nos collectivités, mais c'est aussi mettre en danger les membres de nos services de police. Le racisme systémique est un concept bien établi et enraciné dans notre passé colonial. Il est inscrit dans notre législation, permis dans nos pratiques institutionnelles et soutenu dans notre culture organisationnelle.

Une idée fautive, mais répandue, au sujet du racisme est qu'il est le fait de quelques « brebis galeuses » qui sanctionnent des pensées et des comportements racistes. Ce n'est pas la vérité parce que des personnes, qui ont le cœur à la bonne place, peuvent, par leurs manquements, permettre aux racistes individuels de survivre et même de prospérer au sein d'organisations. Celles-ci peuvent aussi, consciemment ou inconsciemment, permettre aux systèmes de créer et de perpétuer des politiques et des pratiques qui fonctionnent à l'avantage de certains groupes et au désavantage d'autres.

Le racisme systémique existe au sein de toutes les institutions canadiennes. De plus, ces institutions sont interdépendantes, interactives et exacerbent les effets des unes sur les autres. Par exemple, le racisme individuel et systémique dans le système éducatif, les soins de santé, les services sociaux et le logement alimente directement les bases fondamentales de la criminalité.

Les activités criminelles finiront par entraîner le système judiciaire dans une cascade d'échecs institutionnels. Pour démanteler le racisme systémique dans les corps policiers — ainsi que toutes les formes de discrimination —, il faut apporter des changements à la culture policière, aux opérations et à l'écosystème institutionnel plus large dans lequel la police opère.

Changer la culture policière ne se fait pas du jour au lendemain, mais les chefs de police peuvent prendre des mesures précises dès aujourd'hui pour bâtir une culture policière plus saine pour l'avenir. Par exemple, il a été démontré qu'une masse critique plus importante de personnel assermenté et civil diversifié à tous les niveaux du service de police diminue certains des aspects les plus pernicieux de la culture policière. C'est pourquoi le Service de police d'Ottawa a amélioré ses processus de recrutement, d'embauche et de promotion afin d'accroître la qualité de ses membres et d'accélérer la diversification de notre organisation.

Les experts en droits de la personne ont identifié trois volets essentiels pour les corps policiers qui veulent adopter une culture policière plus saine tout en démantelant spécifiquement le racisme systémique. La collecte et l'analyse de données ventilées fondées sur la race et la démographie; la mise en forme d'une boîte à outils pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion permettant de mettre à jour les politiques, les procédures et les pratiques et finalement, l'identification et l'élimination de tous les aspects d'une culture organisationnelle qui soutiennent le racisme systémique et/ou résistent aux tentatives de le démanteler.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario et la Loi sur la refonte complète des services de police de l'Ontario fixent les responsabilités des corps policiers, des commissions de services policiers et des organismes de surveillance policière afin de prévenir le racisme individuel et systémique et de s'y attaquer. Les corps policiers ont également l'obligation positive de s'assurer qu'ils ne se livrent à aucune forme de discrimination systémique. Tous les services de police de l'Ontario doivent se conformer à ces exigences et normes législatives.

Ceci dit, les dirigeants de corps policiers canadiens doivent aller bien au-delà de la simple conformité juridique. Il nous faut démontrer notre engagement personnel et professionnel à promouvoir et à protéger les droits de la personne et les droits garantis par la Charte. Il nous faut prendre l'initiative de piloter la refonte de nos pierres angulaires, des ressources humaines, des normes professionnelles, de la gestion des risques d'entreprise, des opérations et de la TI, de sorte que ces systèmes accélèrent les progrès que nous avons faits pour accroître les niveaux de diversité, l'équité et l'inclusion dans les services de police tout en démantelant le racisme systémique qui persiste depuis trop longtemps dans le maintien de l'ordre.

La collectivité ne veut pas que l'application de la loi ou le recours à la force soient les principaux outils de résolution de problèmes des services de police, et elle ne veut pas non plus que l'application de la loi soit le facteur dominant qui façonne la culture policière. Cela explique pourquoi les collectivités autochtones, noires et racialisées ont le sentiment d'être trop contrôlées par la police, sous-desservies et surreprésentées dans le système de justice pénale.

La collectivité et la police ne veulent pas être la seule ou même la principale option d'intervention pour chaque appel de service partout, 24 heures sur 24, sept jours sur sept, 365 jours par année. Ce modèle ne répond pas entièrement aux besoins de la collectivité, et il met les policiers dans une position intenable, car ils n'ont pas et ne peuvent tout simplement pas avoir toutes les connaissances, les compétences et les capacités pour traiter de façon cohérente avec succès les cas ne relevant pas de la police, plus particulièrement les personnes souffrant de problèmes de santé mentale ou de toxicomanie.

● (1220)

Le public et les policiers veulent des services de police qui préviennent et réduisent la criminalité. Ils veulent aussi que la police s'associe aux communautés pour régler une plus grande variété de problèmes de sécurité publique: conflits entre voisins, plaintes relatives au stationnement, sécurité routière, sécurité dans les écoles, désordre dans les espaces publics, etc. et d'autres questions touchant aux services à la personne, où la police jouerait un rôle de soutien plus important que celui que nous jouons actuellement.

C'est pourquoi le Service de police d'Ottawa s'est engagé à faire des investissements majeurs dans les trois stratégies opérationnelles suivantes.

La première est la police de quartier. Le modèle de police de quartier consiste à déployer des agents de police spécialisés dans les zones de la communauté où la demande de service, la criminalité et/ou les troubles sociaux sont les plus importants. Ceux-ci travaillent avec d'autres intervenants communautaires afin de prévenir un large éventail de problèmes liés à la sécurité et au bien-être communautaires et les résoudre. La deuxième est l'amélioration des services de police axés sur le renseignement. Le modèle aura toujours la réduction de la criminalité en priorité, mais il sera aligné sur le modèle de police de quartier et lui apportera un soutien direct pour prévenir la criminalité, instaurer la confiance et s'attaquer aux causes profondes de la criminalité et du désordre social. La troisième est la sécurité et le bien-être de la communauté, soit la mise en œuvre d'un plan de sécurité et de bien-être communautaires qui réunit les services policiers, l'éducation, la santé, les services sociaux et les intervenants communautaires afin de créer un modèle de prestation de services intégrés qui évalue de façon proactive les besoins et les risques des individus et des communautés et les traite dans l'espace préjustice au moyen d'une combinaison de travailleurs sociaux; de praticiens de la santé mentale et/ou d'agents de police.

La meilleure façon de prévenir le crime est de s'attaquer aux causes profondes de la criminalité en partenariat avec la communauté. C'est ce qu'il faut faire tout en démontrant notre capacité de traiter avec les délinquants criminels les plus prolifiques. Autrement dit, il faut d'abord et avant tout prévenir les infractions, puis faire respecter la loi; tout en établissant des partenariats de toutes sortes, sur une base permanente. Cela permettra la coproduction de la sécurité publique et la co-destruction du racisme systémique.

Je sais que mon collègue, le chef Dale McFee, axera la majeure partie de sa présentation sur les types de changements nécessaires pour mieux harmoniser et intégrer l'écosystème plus vaste des institutions dans lesquelles la police opère. Nous pouvons, dans ce domaine, apporter les changements les plus importants, les plus percutants et les plus nécessaires. Des changements qui sauveront la vie de nos concitoyens et des membres des services de police. Des changements qui offriront une plus grande dignité et assureront un plus grand respect aux membres des communautés minoritaires et aux membres des services de police. Des changements qui vont renforcer la confiance du public et rehausser le moral des policiers. Des changements qui se traduiront par une rentabilité massive des investissements pour les contribuables et la possibilité d'investir davantage dans la sécurité et le bien-être communautaires partout au Canada.

En conclusion, je suis fier des progrès réalisés dans la profession de policier que j'ai choisie. Je suis fier du Service de police d'Ottawa, de ses membres et de leur contribution à ces progrès. Je suis fier de tous les membres des services de police du Canada qui ont fait progresser notre tissu social, notre démocratie et notre nation. Beaucoup a été accompli, mais il reste encore beaucoup à faire.

Je m'engage personnellement et professionnellement à résoudre ce problème. Heureusement, ce travail ne m'est pas réservé. Je suis entouré de plusieurs autres leaders au sein du Service de police d'Ottawa et dans notre grand pays. Ce sont des leaders qui savent que ce n'est pas le moment de résister au changement et que ce n'est

pas le moment d'apporter des changements progressifs, mais que c'est le moment d'apporter de vrais changements.

Au Canada, la police passe du déni et de la résistance à l'écoute, au dialogue, à l'apprentissage, à l'appropriation, au partenariat, à la conception et à la production collaboratives de changements culturels, opérationnels et systémiques dont nous avons besoin pour démanteler le racisme systémique dans la police et dans la société canadienne. Les conditions pour instaurer de véritables changements significatifs existent ici et maintenant au Canada. Finies les excuses!

Les communautés autochtones, noires et racialisées les réclament. Les femmes et les nouveaux arrivants en ont besoin. Les agents de police de première ligne et les chefs de police les requièrent. *Difficultés techniques*]

• (1225)

**Le président:** Chef Sloly, nous vous entendons de moins en moins, mais votre temps est clairement écoulé.

**Chef Peter Sloly:** J'ai terminé. Merci.

**Le président:** C'est bien.

J'encourage les témoins à regarder le président à l'occasion, car je ne veux pas les interrompre.

Notre prochain intervenant est M. Tom Stamatakis.

Monsieur, vous avez sept minutes.

**M. Tom Stamatakis (président, Association canadienne des policiers):** Merci, monsieur le président et merci aux membres du Comité. Je vous remercie de m'avoir invité à participer aujourd'hui à la poursuite de votre importante étude sur le racisme systémique dans les services de police au Canada.

Je remarque qu'il y a de nouveaux visages autour de la table depuis ma dernière comparution, alors très brièvement, pour ceux qui ne le savent peut-être pas, je comparais aujourd'hui à titre de président de l'Association canadienne des policiers, qui est le plus important organisme de défense des droits des policiers au Canada. Il représente en effet plus de 55 000 employés civils de première ligne et policiers assermentés exerçant d'un océan à l'autre. Nos membres sont les policiers et les professionnels de la communication que les citoyens voient dans leurs quartiers et qui sont habituellement leur premier point de contact avec le service de police local.

Comme vous pouvez l'imaginer, j'ai suivi de très près les délibérations de ce comité, et je pense qu'il est important de commencer mon exposé d'aujourd'hui en prenant acte du problème très réel que représente le racisme systémique dans nos institutions. Je pense aussi qu'il est important de préciser que ce problème n'est pas propre aux services de police canadiens. Les effets du racisme systémique sont manifestes dans bon nombre de nos institutions centrales, des médias aux universités, en passant par le système judiciaire, le système de soins de santé et même le Parlement et les assemblées législatives provinciales.

Nous devons améliorer les choses. Il ne s'agit pas uniquement de faire comparaître des témoins qui fournissent ce qu'ils croient être les meilleures définitions du racisme systémique. Ce n'est pas important de savoir si ma propre définition du problème correspond à celle d'autres témoins. Ce qui est fondamental, c'est qu'au cours des deux derniers mois, il est clairement apparu que certains Canadiens ne croient pas être représentés ou traités en toute égalité par leur service de police, et qu'ils attribuent cela à la couleur de leur peau ou à leur situation. Nous, les professionnels de la police, devons nous attaquer à ce problème.

Cela dit, il est malheureux que des militants et des personnalités politiques accusent tous les policiers d'être la source ultime du problème. Cela ne saurait être plus éloigné de la vérité. J'ai le privilège de travailler dans les services de police depuis plus de 30 ans. En raison de mon rôle de policier opérationnel et de président de l'ACP, qui représente les policiers à l'échelle locale, provinciale, fédérale et internationale, j'ai eu l'occasion de rencontrer des agents de police de partout au pays et je peux affirmer sans l'ombre d'un doute que les Canadiens ont toutes les raisons d'être fiers du professionnalisme et du dévouement dont fait preuve notre personnel au quotidien.

Selon Statistique Canada, en 2017-2018, les policiers canadiens ont répondu à 13 millions d'appels de service. Autrement dit, au cours des six premiers mois de 2020, le Service de police d'Edmonton a répondu à 87 724 appels de service, ce qui représente en moyenne 20 appels à l'heure, sept jours sur sept et 24 heures sur 24. Ces statistiques ne représentent que des appels de service précis. Elles ne tiennent pas compte du travail proactif de la police, comme l'application des règlements de circulation, l'approche communautaire ou les interventions ciblées dans les points chauds.

Je mentionne ces chiffres pour souligner le fait que les hommes et les femmes qui composent nos services de police sont soumis à des exigences considérables. L'écrasante majorité de ces appels et de ces activités sont traités en toute discrétion, avec un professionnalisme exceptionnel et sans recours à la force. Nous recrutons et sélectionnons soigneusement nos policiers, puis nous leur offrons une formation exceptionnelle dans des domaines comme la désescalade, et cela paraît dans ces statistiques.

Il est important de garder à l'esprit qu'il est tout à fait possible de reconnaître le travail déjà accompli par nos services de police, tout en admettant qu'il faille en faire plus et qu'il y a place à l'amélioration dans notre secteur.

L'une des idées avancées pour lutter contre le racisme systémique dans les services de police est qu'il est temps d'abolir ces services ou de cesser de les financer. J'aimerais prendre une minute pour réagir à cette idée.

L'appel à cesser de financer la police est sujet à interprétation. En anglais, certains estiment que « defund the police » n'est qu'un mot-clic. Pour d'autres, cela revêt de nombreux sens, comme abolir la police, réduire ses budgets, réaffecter son financement aux services sociaux ou adopter un modèle de travail social, remplacer les policiers par des travailleurs sociaux formés ou par des équipes d'intervention spécialisées.

Si la nécessité de procéder à des réformes est universellement acceptée, les compressions arbitraires du financement de la police ne sont pas la solution. Les propositions visant à réduire les budgets de 10 à 20 %, par exemple ont été énoncées sans aucun plan pour remplacer les services actuellement fournis par la police. On ne cherche

même pas à savoir si d'autres organismes sanitaires ou sociaux peuvent assumer ces responsabilités supplémentaires.

Je signale également que, si ces compressions étaient imposées sans qu'un plan approprié ne soit en place, ce sont les Canadiens les plus vulnérables et marginalisés qui en ressentiraient les effets le plus durement. Il convient également de noter que, même si les services sociaux étaient renforcés, les services de police de première ligne auraient toujours un rôle à jouer, surtout si la sécurité du public était menacée.

Par exemple, idéalement, la police ne serait pas le premier organisme à répondre aux appels de détresse en santé mentale; toutefois, il est irréaliste de s'attendre à ce qu'il n'y ait pas d'intervention policière quand une personne présente un danger pour elle-même ou pour autrui. Elle interviendrait, de préférence de concert avec des professionnels de la santé mentale formés.

● (1230)

C'est une approche que de nombreux services de police ont déjà adoptée, avec le recours à des équipes mobiles d'intervention en cas de crise où une infirmière formée en santé mentale travaille au côté d'un policier afin de réagir rapidement aux circonstances où une intervention policière seule serait inappropriée.

Les associations de policiers et les agents de première ligne souhaitent être des partenaires constructifs dans cette importante discussion. En fait, tout le monde convient que les policiers ne devraient pas être les seuls à répondre à des appels pour des problèmes qui ne sont généralement pas de nature criminelle. Les associations veulent aussi contribuer à la solution quand il s'agit de lutter contre le racisme systémique dans notre secteur, mais nous croyons que ces solutions doivent s'appuyer sur des données probantes et être étayées par des recherches et des évaluations rigoureuses, au lieu de partir de manchettes trompeuses et de discours populistes.

Si nous voulons avoir une discussion productive sur l'avenir du financement des services de police au Canada, il est important de nous concentrer sur l'ensemble du système de sécurité sociale. Si on se contente de faire un examen du maintien de l'ordre, si on se focalise uniquement là-dessus, beaucoup de politiciens, de militants et de consultants pourraient avoir l'impression d'avoir accompli quelque chose, mais en fin de compte, rien ne changera. Nous avons besoin d'une approche plus holistique ou plus complète qui mobilise tous les intervenants, les trois ordres de gouvernement et le public, afin que les Canadiens puissent continuer d'avoir confiance en leurs services de police.

Comme je l'ai souvent dit, la police croit que le maintien de l'ordre proactif et l'établissement de relations communautaires constituent une meilleure approche pour s'attaquer aux problèmes sociaux et aux causes profondes de la criminalité. Cependant, la police sociopréventive exige beaucoup de ressources et demande une approche cohérente s'inscrivant dans la durée. Le succès des programmes de police communautaires repose sur un financement et un personnel suffisant, de même que sur des policiers qui soient en mesure d'intervenir a priori et de consacrer du temps à entretenir des rapports quotidiens culturellement adaptés avec la population des quartiers prioritaires. Les compressions budgétaires affaibliront cette capacité de collaborer proactivement avec la communauté et d'offrir des services de police communautaires là où cela compte le plus, c'est-à-dire dans les communautés les plus vulnérables du Canada.

Je vous remercie encore une fois de m'avoir invité à témoigner devant vous, et je suis prêt à répondre à vos questions.

**Le président:** Merci, monsieur Stamatakis.

Notre dernier témoin est le chef McFee, d'Edmonton.

Vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

**Chef Dale McFee (chef de police, Edmonton Police Service):** Merci. Bonjour, monsieur le président.

Je tiens d'abord à souligner que c'est un plaisir et un privilège de m'adresser à vous aux côtés de mes deux collègues qui représentent nos organisations.

Je représente 1 900 policiers assermentés et environ 900 civils. Je travaille dans le système de justice depuis plus de 30 ans, d'abord en qualité de policier assermenté, puis de sous-ministre au gouvernement, de coprésident du comité fédéral-provincial des sous-ministres et de coprésident du CCSJ de Statistique Canada depuis plus de quatre ans.

Je suis un fier membre de la communauté métisse et, depuis 12 ans, je m'efforce de changer la façon dont nous assurons le maintien de l'ordre. Je vais m'appuyer sur les remarques du chef Sloly et sur ses suggestions et idées au sujet du changement de culture — que j'appuie — pour parler des changements opérationnels des services de police et du véritable nœud du problème, à savoir le changement systémique dans les services de police et dans l'ensemble du système des services sociaux qui place les gens ayant besoin de services au centre des changements nécessaires.

Ce n'est pas la première fois que la question du racisme systémique dans les services de police fait l'objet de discussions. Le fait que nous soyons de nouveau réunis ici démontre que nous devons aller au-delà des mots pour apporter des changements réels consistant à passer aux actes et non à produire d'autres études. Les faits sont irréfutables. Le racisme systémique est réel et bien présent au sein de toutes les institutions sociales au Canada. Cela pourrait rendre les gens mal à l'aise, et c'est correct. J'espère qu'après avoir entendu les groupes de témoins d'hier et d'aujourd'hui, le Comité réalisera que nous ne pouvons plus considérer le racisme systémique dans les services de police comme un problème isolé.

Comme l'a dit le juge Sinclair, nous devons dépasser l'idée selon laquelle toute personne faisant partie d'un système où règne le racisme systémique est raciste. Comme le chef Sloly l'a également indiqué, ce n'est pas nécessairement le cas. Le racisme systémique est observé dans l'ensemble des structures et institutions sociales. Les exemples abondent. Il n'est pas nécessaire de chercher très loin. Les pensionnats indiens, les difficultés qui perdurent à l'école...

La pandémie de COVID-19 a un impact disproportionné sur les communautés noires, autochtones et les autres personnes racialisées au Canada. Pour replacer simplement les conditions sociales dans leur contexte, l'endroit où les gens vivent détermine des facteurs comme l'accès aux soins de santé de qualité ce qui, en soi, peut vous exposer à certaines maladies ou aider à les prévenir. Cela aussi, c'est aussi du racisme systémique. Les communautés autochtones et les autres communautés racialisées sont surreprésentées dans le système de protection de l'enfance. Et je pourrais continuer.

Malgré les données probantes, il ne semble toujours pas y avoir de consensus sur l'existence du racisme systémique dans notre pays. Même dans les services de police, certains dirigeants ne

voient pas l'impact de ce type de racisme, pourtant notre histoire est marquée par le rôle des services de police dans l'application de la Loi sur les Indiens et des lois discriminatoires concernant le traitement des personnes LGBTQ2S+, entre autres.

J'ai la chance de parler de ces questions de réforme dans le monde entier depuis probablement 12 ans. C'est le moment de faire preuve de leadership et de courage et de s'engager à changer. Ce n'est pas seulement une question politique. En tant que chef, je sais qu'il y a encore du travail à faire au sein de notre organisation et dans le cadre plus vaste dans lequel nous travaillons. Néanmoins, cela m'encourage de savoir que je dirige une équipe de policiers de première ligne dévoués dont la grande majorité — sans avoir participé à la création de l'institution policière ni à la rédaction des règles — enfile leur uniforme tous les jours, animés du désir de protéger et de servir tous les citoyens avec compassion et professionnalisme.

C'est autant pour eux que pour ceux que nous servons que nous devons tenir pour responsables les personnes qui ont des opinions racistes ou déplacées, et nous devons nous engager à le faire. Toutefois, cela ne change pas en soi la structure d'un système qui, comme d'autres structures et systèmes institutionnels du pays, perpétue l'inégalité raciale. Ce qui a commencé comme une protestation contre la brutalité policière s'est transformé en une conversation plus vaste sur le lien entre la disparité des conditions socioéconomiques, la sécurité et le bien-être des communautés.

Comme l'a dit un de mes bons amis, Sheldon Kennedy: « Mieux savoir permet de mieux faire. » Alors, qu'allons-nous faire maintenant?

Commençons par les opérations policières. Le changement commence par le leadership. Sur quoi les dirigeants devraient-ils mettre l'accent pour obtenir les meilleurs résultats? J'aimerais me concentrer sur trois domaines clés, bien qu'il y en ait beaucoup d'autres.

Premièrement, le recrutement doit refléter la diversité, non seulement pour ce qui est de la race, du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, mais aussi en ce qui concerne la pensée et le vécu. Le recrutement de personnes d'origines diverses change la culture et ne doit jamais être pris à la légère. C'est l'un des principaux moteurs du changement. Il en va de même pour les processus de promotion et de maintien en poste du personnel.

Deuxièmement, il faut répondre aux appels, ce qui est notre pain quotidien, comme l'ont dit mes deux collègues. On trouve deux choses à l'origine de nos appels de service: premièrement, les problèmes sociaux liés à la santé mentale, à la toxicomanie, à la pauvreté et à l'itinérance, qui représentent de 80 à 92 % de tous les appels; et, deuxièmement, les délinquants dangereux dont la moitié sont des récidivistes. Il faut y répondre de différentes façons. L'absence de réponse peut provoquer une augmentation artificielle du taux de criminalité, avoir une incidence sur les services de police et les relations communautaires, et sur la légitimité de la police.

● (1235)

Troisièmement, nous devons nous attaquer au harcèlement, à l'équité, à la diversité et à l'inclusion afin que ces sujets demeurent une priorité pour tous les chefs de police. Pour démontrer son engagement dans ce domaine, le Service de police d'Edmonton, le SPE, a confié cette responsabilité au bureau du chef de police.

Enfin, à l'avenir, nous devons examiner les politiques et les procédures opérationnelles et organisationnelles sous un nouvel angle. Cela comprend des partenariats et un dialogue avec les membres de la collectivité, les organismes communautaires, le milieu universitaire et d'autres experts en la matière pour que nos politiques et procédures soient fondées sur des données probantes et étayées par la recherche. Cela signifie que nous devons augmenter les actions fructueuses et éliminer celles qui sont improductives.

Ce ne sont là que quelques exemples de ce que nous faisons au SPE, mais il y en a bien d'autres. Partout au Canada, les villes et les villages ont élaboré des stratégies pour lutter contre la pauvreté, l'itinérance, les problèmes de logement, de toxicomanie et de santé mentale.

Nous devons nous interroger à propos du financement. Qui aidons-nous? Ces stratégies s'adressent-elles à des personnes différentes? Nous savons tous qu'il s'agit surtout des mêmes personnes. Combien d'argent consacre-t-on au filet de sécurité sociale dans nos villes? Les actions sont-elles coordonnées? Comment pouvons-nous améliorer l'échange d'information et mettre en commun nos expertises respectives pour appuyer la coordination? Combien faudra-t-il d'enquêtes sur des décès afin d'avoir l'audace d'apporter ces changements? Comment mesure-t-on le succès? Est-ce en fonction du nombre de personnes qui entrent dans le système ou du nombre de personnes qui en sortent? Y a-t-il des normes minimales? Nous connaissons la réponse à cette question.

Comme je l'ai mentionné, 80 à 92 % de tous les appels au SPE sont liés à ces enjeux sociaux clés, et il serait par conséquent logique d'adopter une stratégie coordonnée intégrant à la fois l'application de la loi et la santé publique. Est-ce que cela pourrait être la nouvelle structure? Les déterminants sociaux de la santé ne sont-ils pas les mêmes que les déterminants sociaux de la justice?

C'est en regroupant les secteurs qui sont à l'origine du travail plutôt qu'en fondant la structure sur des silos historiques que nous pourrions commencer à lutter contre le racisme systémique. Bien que le SPE soit une organisation prônant le changement, nous reconnaissons que ces efforts à eux seuls n'auront aucune incidence sur un service de police particulier. Il est temps de regrouper l'expertise collective afin de s'attaquer réellement au racisme systémique et d'apporter des changements réels et significatifs au sein de la justice pénale, des soins de santé, de la protection de l'enfance, des établissements d'enseignement et des organismes sans but lucratif. Il est temps de collaborer pour obtenir des résultats communs afin de sortir les gens du système. Les services de police seront toujours un service public essentiel. Ce sera généralement la police qui établira le premier contact et nous devons évidemment faire les choses correctement.

Il faut profiter de cette tempête pour apporter des changements qui ne pourront se produire que par l'entremise de partenariats, de solutions locales basées sur des données, et par le biais de résultats collectifs. Il est temps de se regarder dans le miroir, d'essayer de mettre ces changements en place et de s'y atteler sans relâche. Il n'est pas nécessaire que tout le monde participe, mais nous avons besoin d'un consortium de personnes disposées à amorcer le virage et à prendre l'élan nécessaire dans ce pays pour transformer les paroles en actes concrets.

• (1240)

**Le président:** Merci, chef McFee.

Nous passons maintenant à notre série de questions de six minutes, en commençant par M. Paul-Hus, puis M. Fergus, Mme Michaud et M. Harris.

Pour ceux d'entre vous qui n'ont pas de casque d'écoute, assurez-vous de parler lentement afin que l'interprétation puisse suivre.

[Français]

Monsieur Paul-Hus, vous avez la parole pour six minutes.

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

Mes questions s'adressent à M. Stamatakis ou à M. McFee.

J'aimerais parler des causes. Monsieur McFee, vous avez mentionné dans un rapport que, lors des interventions, dans 80 à 92 % des cas, des problèmes de santé mentale étaient en cause. Les gens interpellés avaient des problèmes de toxicomanie ou d'alcool. Lorsque la marijuana a été légalisée, les associations policières ont dit qu'il y avait un risque pour la population.

Avez-vous noté des changements depuis que la marijuana a été légalisée? Observe-t-on une hausse de la consommation et cela entraîne-t-il une augmentation des problèmes liés aux drogues? Est-ce que les gens seraient portés à consommer d'autres drogues, ce qui nécessiterait des interventions?

[Traduction]

**Le président:** Qui veut répondre à cette question?

**M. Tom Stamatakis:** Je peux intervenir.

Pour ce qui est des pourcentages auxquels le chef McFee fait allusion, il a tout à fait raison. La grande majorité de nos appels sont motivés par des problèmes de santé mentale et de toxicomanie. Le hic, c'est que si la police ne répond pas à un grand nombre de ces appels, les problèmes qui les sous-tendent peuvent devenir des crimes plus graves. Les recherches le confirment.

En ce qui concerne le cannabis, il ne fait aucun doute que nous continuons d'avoir des problèmes du point de vue des services de police de première ligne. Cependant, je n'irais pas jusqu'à dire que le régime légal concernant le cannabis a entraîné une augmentation importante des demandes d'application de la loi à cet égard. Je dirais — et je vais laisser le chef Sloly ou le chef McFee vous en parler — que du point de vue des services de police, nous n'accordons pas la priorité à la consommation personnelle, très franchement. Premièrement, nous ne disposons pas des ressources nécessaires et, deuxièmement, les Canadiens ont été très clairs à ce sujet.

• (1245)

**Le président:** Chef McFee ou chef Sloly...?

**Chef Dale McFee:** Excusez-moi, je n'entends pas l'interprétation.

Quelle était la deuxième partie de la question?

**Le président:** Pierre, pourriez-vous répéter la deuxième partie de votre question?

[Français]

**M. Pierre Paul-Hus:** Depuis la légalisation de la marijuana, les cas d'intoxication ont-ils augmenté, entraînant ainsi de la violence? Y a-t-il certaines communautés ou certains groupes qui ont plus de problèmes de consommation, de telle sorte que les interventions des policiers sont souvent liées à des problèmes de santé mentale avec violence?

[Traduction]

**Chef Dale McFee:** Premièrement, veuillez excuser mon mauvais français.

En ce qui concerne la marijuana, je vais vous donner l'exemple d'Edmonton. Honnêtement, nous ne constatons pas d'impact important dans le cas de la marijuana. Nous saisissons toujours une grande quantité de cette drogue envoyée par la poste, ce qui constitue encore un problème. Je ne pense pas qu'il y ait de grands changements. Il n'y a pas d'effet mesurable réel sur notre taux de criminalité non plus, alors je pense que la situation est à peu stable. La méthamphétamine a un impact beaucoup plus grand, ce qui rend les interventions imprévisibles. Il ressort de tout cela que nous n'avons pas besoin d'une stratégie pour la marijuana ou le fentanyl; nous avons besoin d'une stratégie axée sur les personnes. Les gens consomment toutes ces substances. La méthamphétamine provoque des réactions très imprévisibles.

En ce qui concerne les demandes de services de santé mentale, nous constatons une hausse importante. Avec la COVID-19, nous avons également observé une augmentation importante des taux de suicide. C'est une véritable tempête. De plus, la violence familiale commence à augmenter. Je pense que nous avons ici un ensemble de déterminants sociaux, comme je l'ai mentionné, qui sont à l'origine du nombre disproportionné d'appels faits à la police. Dans un nombre disproportionné de cas, la situation présente des risques très élevés liés à des personnes souffrant de divers troubles, au versement des chèques d'aide sociale, etc.

Les problèmes liés à la toxicomanie ont augmenté tout comme l'absence de prévisibilité. C'est donc très difficile de ne pas envoyer un policier quand reçoit ce type d'appels. Nous en avons conclu que la réponse devait être un suivi intensif dans la communauté, que notre équipe de policiers devait travailler aux côtés des intervenants en santé mentale, et nous embauchons maintenant des travailleurs sociaux pour agir sur les plans. Une fois la situation sécuritaire, l'autre organisme prend la direction de l'intervention. C'est ce que j'entends par partenariat.

J'espère avoir répondu en grande partie à cette question.

**Le président:** Chef Sloly, M. Paul-Hus a posé une question importante. Je suis sûr que vous voudrez lui répondre.

[Français]

**Chef Peter Sloly:** Je vous remercie beaucoup de votre question.

[Traduction]

Je vais revenir plus précisément sur le racisme systémique. J'avoue que la décriminalisation du cannabis m'inquiète. Elle a eu lieu pendant que je travaillais temporairement à l'extérieur des services de police dans le secteur privé. J'ai regardé la démarche d'un point de vue très différent, plus comme un père et un membre de la collectivité, et je me suis inquiété de ses répercussions. Maintenant que je suis de retour dans les services de maintien de l'ordre, je peux vous assurer que la décriminalisation n'a pas occasionné d'augmentation importante de la criminalité ou de la violence dans les rues, du moins dans cette région de la capitale nationale. Les changements liés à la consommation ont eu une incidence sur la conduite de véhicules, et cela ne se limite pas à une zone géographique ou à un groupe démographique particulier. D'après ce que je sais des études, la consommation de cannabis touche presque tous les groupes démographiques, alors pour moi, ce n'est pas cela le problème lorsqu'il s'agit de racisme systémique.

Ce qui est important, c'est la question de la décriminalisation de la possession simple. Au cours de mes quelque 30 années d'expérience dans les services de police, et depuis que je suis revenu dans ce milieu à titre de chef de police, j'appuie entièrement la position de l'Association canadienne des chefs de police sur la décriminalisation de la possession simple. Au fil des ans, la possession simple a conduit à l'application disproportionnée de la loi dans les communautés marginalisées et majoritairement racialisées. Pour revenir à la position de Dale McFee et de Tom, cela n'a pas eu d'incidence considérable sur le taux de récidive. En fait, le nombre de gens pris en charge par le système de justice pénale — dont beaucoup souffrent de problèmes de santé mentale et de toxicomanie — a augmenté sans qu'il y ait suffisamment de portes de sortie. Cela a considérablement compliqué le travail des policiers de première ligne et l'a rendu plus dangereux.

L'ancienne stratégie de lutte contre la drogue a été un échec. Je ne sais pas si la décriminalisation sera un échec aussi important, mais ce sera différent. Encore une fois, je pense que si nous l'appliquons en adoptant une approche plus vaste et intégrée du système, avec les soins de santé, les services sociaux, les intervenants dans le secteur du logement avec ou sans but lucratif, il y aura probablement moins de gens en prison, plus de gens en santé et moins de gens qui consomment des drogues très toxicomanogènes. Ceux qui sont là auront accès à des soins de santé dans la rue avant de devenir un fléau...

• (1250)

**Le président:** Malheureusement, nous allons devoir en rester là, car M. Paul-Hus a largement dépassé ses six minutes.

Monsieur Fergus, vous avez six minutes.

**M. Greg Fergus (Hull—Aylmer, Lib.):** Merci, monsieur le président, et merci aux deux chefs de police et à M. Stamatakis pour leurs exposés d'aujourd'hui. Ils étaient tous très intéressants.

Je vais peut-être adresser mes commentaires et mes questions au chef McFee et au chef Sloly.

Tout d'abord, chef Sloly, merci beaucoup pour votre exposé. En ce qui me concerne, il trace les grandes lignes du rapport, et je pense que vous et le chef McFee vous êtes beaucoup complétés dans votre témoignage aujourd'hui.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, permettez-moi de vous laisser terminer ce que vous disiez en réponse à la question de mon collègue, M. Paul-Hus. Si toutes les ressources étaient réunies pour lutter contre la dépendance et les problèmes de santé mentale, cela vaudrait-il la peine d'imiter le Portugal, qui a dépénalisé la possession de toutes substances illicites dans la mesure où l'objectif est de sortir les gens de cette dépendance et de leur apporter le soutien dont ils ont besoin?

**Chef Peter Sloly:** C'est une excellente question. Je ne suis pas un expert du domaine, mais je vais faire de mon mieux pour répondre, monsieur.

En fait, je me suis rendu au Portugal à deux reprises, dans le cadre de conférences importantes sur les villes intelligentes, lorsque j'étais dans le secteur privé. L'approche intégrée de la création d'une ville intelligente sous-tend l'approche intégrée du processus de décriminalisation. Nous devons investir et non désinvestir dans les services de police afin de leur permettre de travailler de la façon que le chef McFee a décrite et dont M. Stamatakis a parlé, pour opérer ce changement systémique en ce qui concerne nos façons de faire dans la communauté, dans les quartiers prioritaires et avec les membres qui les composent.

Le désinvestissement et le simple transfert d'argent créeront une autre lacune dans le filet de sécurité sociale de la prestation des services. Les meilleurs endroits comme le Portugal — j'ai davantage étudié le cas de l'Écosse — ont en fait maintenu le financement, mais ont produit différents modèles de prestation de services policiers, tout en investissant davantage dans les autres domaines connexes. L'objectif était d'appliquer une approche plus intelligente et plus globale et d'empêcher que ces problèmes ne retombent sur le système de justice. Pour ce faire, il fallait orienter ces personnes vers les bons secteurs de soins et vers le soutien communautaire adéquat.

Je voulais par ailleurs signaler que la décriminalisation, si elle est appliquée de la même façon que nous l'avons fait pour la marijuana, où nous faisons preuve de clémence, donnera en fait à des centaines de milliers de Canadiens, dont beaucoup sont Autochtones, racialisés et noirs, la possibilité de réintégrer le marché du travail, de nourrir leur famille et de contribuer à l'assiette fiscale, ce qui est en soi un accélérateur financier exponentiel pour nous, ainsi qu'un accélérateur de la justice.

**M. Greg Fergus:** Je suis d'accord avec vous pour ce qui est de la clémence.

J'ai une question qui s'adresse à l'un ou l'autre des chefs.

Tout d'abord, sachez que j'aime beaucoup ce que vous avez dit sur la nécessité de repenser en profondeur les services de police et sur les façons d'accroître la sécurité et la santé communautaires, ce qui nécessiterait de meilleurs partenariats, une approche différente. Dans son témoignage, la commissaire de la GRC a indiqué que sept interventions sur mille par des agents de la GRC sont marquées par la violence.

Chef McFee, vous avez dit que de 80 à 92 % des appels au SPE portent davantage sur des problèmes sociaux que sur des questions de sécurité publique.

Êtes-vous en train de réfléchir à la façon d'améliorer les interventions policières dans le cas des appels les plus courants et donc les mesures à appliquer dans ces situations?

• (1255)

**Chef Dale McFee:** Excellente question! C'est vraiment le nœud du problème parce que, soyons réalistes, beaucoup de ces appels arrivent sans qu'on sache vraiment quelle intervention sera nécessaire. Comme j'ai essayé de l'expliquer dans mes propos liminaires, si c'est un cas de méthamphétamine... on ne peut évidemment pas peut savoir d'avance ce qui va se passer, car très souvent ces appels sont liés à la drogue ou à l'alcool, alors il faut travailler en partenariat avec d'autres. Les services de police d'Edmonton, d'Ottawa et bien d'autres, comme à Vancouver et à Toronto, ont mis sur pied des équipes de soutien aux urgences psychosociales au sein desquelles sont regroupés des policiers et des travailleurs sociaux.

Quand on répond ensemble à un appel, peu importe d'où il vient... Si la situation est maîtrisée sur le plan sécuritaire, c'est évidemment le travailleur social ou le travailleur en santé mentale qui prend la direction de l'intervention. Dans le cas contraire, la police intervient pour stabiliser la situation.

C'est ce à quoi nous songeons actuellement. Comment affecter des professionnels de la santé mentale à notre centre de répartition? Comment coordonner la répartition? Si on regarde les choses sous un autre angle, les interventions des services de police du pays remplissent presque autant d'ambulances que les services médicaux d'urgence. Entre la police et les SMU, le pourcentage est essentiellement... Les cas orientés par la police occupent 100 % du système de justice, et 85 % des cas vus à l'urgence sont envoyés par les SMU et la police...

**M. Greg Fergus:** Je suis désolé de vous interrompre. On m'informe qu'il ne me reste qu'une minute.

Chef McFee, si c'est possible, pourriez-vous consigner cela dans une note, si vous en avez le temps, et l'envoyer au greffier. Nous pouvons toujours intégrer ce que nous avons reçu dans notre rapport, tant sous forme écrite que sous forme de témoignage verbal.

Très rapidement, je vais poser ma dernière question. Il y a évidemment un problème de discrimination systémique. Des études ont démontré que les Noirs, les Autochtones ou les personnes de couleur ne sont pas plus susceptibles de commettre un crime que tout autre groupe, alors que pouvons-nous faire pour mettre un terme à ce genre d'interventions policières abusives? Quels types d'approches pouvons-nous adopter pour ne pas cibler ces personnes et, par conséquent, pour arrêter de trouver des crimes simplement parce que nous ciblons ces communautés?

**Le président:** Encore une fois, c'est une question extrêmement importante, mais M. Fergus a déjà largement dépassé ses six minutes. Peut-être pourriez-vous y répondre à la faveur d'autres questions.

[Français]

Madame Michaud, vous avez la parole pour six minutes.

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

Je vais m'adresser à M. Sloly, mais je vous remercie tous les trois de vos témoignages.

En 2019, à la suite de plaintes de citoyens qui trouvaient qu'on se fondait beaucoup trop sur les apparences ou la couleur de la peau aux contrôles routiers, notamment, le Service de police d'Ottawa a admis que du profilage racial avait cours dans ses rangs. Par la suite, vous vous êtes engagés à déposer un plan d'action pour l'équité, la diversité et l'inclusion afin de mieux vous attaquer aux partis pris et « d'améliorer l'expérience ressentie et vécue de la collectivité ».

Ce plan d'action a-t-il été mis en œuvre? Je crois que c'était prévu pour janvier. Le cas échéant, avez-vous déjà observé des changements? En quoi consistent-ils?

[Traduction]

**Chef Peter Sloly:** Oui, le plan d'action pour l'équité, la diversité et l'inclusion, l'EDI en abrégé, a été déposé en février devant notre commission des services policiers. Il s'agit d'un plan évolutif, c'est-à-dire que nous avons retenu les 10 activités qui nous semblent avoir le plus d'impact pour traiter de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en général.

Soyons clairs: l'objectif est de traiter tous les membres de notre service de police avec respect et dignité et leur assurer un milieu de travail exempt de harcèlement; de nous attaquer à l'intimidation systémique, au harcèlement collectif, au harcèlement simple et au harcèlement sexuel en milieu de travail; et d'assurer un milieu de travail sécuritaire et sain, où nos membres seront psychologiquement, émotionnellement et physiquement capables de servir dans une collectivité très diversifiée et pluraliste.

Le plan d'action pour l'EDI, comme presque tout le reste dans les services policiers, a été retardé par le grand mal de la COVID, mais nous avons quand même continué de faire avancer nos 10 grandes priorités. Nous en avons réalisé trois, dont la création de l'infrastructure.

Comme l'a dit Dale McFee, nous avons doté mon bureau d'une équipe de l'EDI et d'une unité du respect, de l'éthique et des valeurs, qui a un accès direct au bureau du chef, dispose des ressources, de l'influence et du pouvoir pour faire profiter nos membres et notre collectivité des activités équitables de notre service. Cela comprend une stratégie de lutte contre le racisme anti-Noirs, anti-Autochtones et systémique, comme je l'ai décrit dans mon exposé, trois points que la Commission ontarienne des droits de la personne utilise pour analyser les problèmes systémiques au sein des services de police.

Nous avons fait beaucoup de travail en peu de temps malgré d'autres défis, et nous en avons encore beaucoup à faire.

• (1300)

[Français]

**Mme Kristina Michaud:** Je vous remercie.

Au troisième point, vous parlez d'identifier et d'éliminer les éléments structurels qui contribuent à perpétuer le racisme systémique dans vos organisations.

À votre avis, les policiers qui travaillent directement sur le terrain portent-ils trop de chapeaux à la fois? Leur en demande-t-on trop?

[Traduction]

**Chef Peter Sloly:** Merci. C'est un peu ce que je disais tout à l'heure, et je pense que M. McFee et M. Stamatakis en ont parlé.

Il est impossible pour un être humain qui porte un uniforme et un insigne et, surtout, qui a prêté un serment d'office, ayant un cerveau, un cœur et des bras, d'embrasser la vaste diversité des enjeux humains qu'on nous demande de gérer 24 heures sur 24, sept jours sur sept, 365 jours par année, dans les petites, moyennes et grandes collectivités de notre grand pays. Nous l'avons fait trop longtemps. Cela a imposé un stress et des tensions inimaginables pour nos agents de première ligne, qui souffrent de ne pas sauver le monde et qui souffrent de se faire reprocher de ne pas en faire assez, de ne pas faire les bonnes choses ni même les mauvaises. Nous les avons plongés dans les frustrations et parfois condamnés à l'échec et nous devons faire mieux pour eux. Nous devons faire mieux pour les collectivités qui comptent sur eux. Il faut les intégrer dans un

semble plus large de possibilités de prestation de services accessibles aux membres de la collectivité, 24 heures sur 24, sept jours sur sept, 365 jours par année.

Tout à l'heure, le député Fergus a posé une question à laquelle je vais rapidement revenir. Au point de contact où la majorité des gens appellent la police, il y a nos centres de communication. Nous avons un centre de répartition 911, mais il nous faudrait un système 911, un système 311, un système 211, un système 411 et un système 511, de manière à pouvoir dès le départ évaluer la nécessité de l'appel et les bons services à offrir, parmi lesquels la police sera toujours une option. Bien souvent, la police sera dépêchée en appui au travailleur social ou au travailleur en santé mentale, mais le contact initial se fera toujours au niveau des bonnes ressources, et pas seulement des ressources policières.

Nous avons fait un travail fantastique au Canada et nos agents de première ligne méritent nos éloges et notre reconnaissance, et non pas une dénonciation. Ils ont besoin de notre soutien, et non pas du définancement et de l'appauvrissement de leurs tâches. L'intégration est ce qu'il nous faut vraiment.

[Français]

**Mme Kristina Michaud:** Je vous remercie, monsieur Sloly.

On a parlé d'intégrer des travailleurs sociaux. Au lieu de remplacer les policiers par des travailleurs sociaux, ce pourrait être un travail de collaboration. Dès l'appel, les gens pourraient voir si c'est d'un policier qu'on a besoin sur le terrain, ou des deux.

Êtes-vous en faveur de cette idée?

**Chef Peter Sloly:** Oui, certainement.

**Mme Kristina Michaud:** Je vous remercie.

Concrètement, que proposez-vous d'autre pour diminuer le racisme systémique? Il en est question dans le rapport sur l'équité et la diversité qui a été déposé. Vous êtes à même de le constater dans vos rangs, les formations données en ce moment sont-elles suffisantes?

[Traduction]

**Le président:** Je vais devoir vous interrompre. Nous n'avons presque plus de temps. J'ai pu observer des signes de consensus parmi les trois témoins sur votre dernière question, et nous pourrions peut-être nous en tenir à cela. Je dois vraiment surveiller le temps qui passe. Je suis désolé.

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

**M. Jack Harris:** Merci, monsieur le président.

Si cette étude a lieu, c'est qu'il est reconnu qu'il y a une importante surreprésentation systémique, fondée sur la race, des Canadiens autochtones, noirs et racialisés dans notre système de justice pénale, dans les prisons et au mauvais bout du recours à la force policière, qui entraîne des blessures graves ou la mort. C'est pour cela que nous sommes ici, et j'espère que tous les agents de police au Canada entendront ce que nos trois premiers témoins nous ont confié dans leurs déclarations préliminaires. Je n'ai plus le moindre doute, et eux non plus je l'espère bien: nous avons un problème à régler.

Je vous félicite de l'avoir reconnu et je vous félicite de la qualité de vos déclarations. Nous devons trouver moyen de mettre fin à ce pour quoi nous sommes là, et si nous y arrivons, ce sera un grand progrès.

En premier lieu, chef Sloly, vous étiez le chef adjoint de la police de Toronto avant la nomination de Mark Saunders à la direction, et vous aviez alors un plan de modernisation. Vous aviez mis au point un plan de modernisation du Service de police de Toronto.

Pourriez-vous nous dire à quoi il ressemblait?

• (1305)

**Chef Peter Sloly:** Merci, monsieur Harris.

Tout d'abord, je serai très clair. Je faisais partie d'une équipe pilotée par Bill Blair, l'actuel ministre de la Sécurité publique. J'étais le chef adjoint, sous les ordres de M. Blair. J'ai contribué à la stratégie globale que M. Blair pilotait à l'époque. Je me suis porté candidat à la direction du service à Toronto. C'est M. Saunders qui l'a emporté, et j'appuie d'emblée le leadership qu'il exerce au sein de l'organisation et le travail qu'il fait pour moderniser le Service de police de Toronto, qui englobe bon nombre des choses dont nous avons parlé aujourd'hui. Certaines des idées dont je vous ai fait part faisaient certainement partie des mesures qu'a pilotées le Service de police de Toronto.

Permettez-moi de vous parler du plan de modernisation du Service de police d'Ottawa, qui reflète très bien mon expérience vécue comme homme noir au Canada, et mon expérience comme leader policier au Canada, ainsi que ma conviction que les services de police doivent poursuivre leur modernisation. De grands pas ont été faits par les dirigeants sur lesquels je m'appuie. J'ai parlé de M. Bill Blair, mais aussi de M. Adam Palmer à Vancouver et de Paul Pedersen.

Au cœur de tout cela, par contre, il y a le changement de culture, fondé sur le meilleur de ce que nous avons — la compassion, le service, le professionnalisme, le dévouement et la bravoure —, mais un grand nombre des processus de ressources humaines que nous avons appliqués pour nourrir le talent et protéger la santé émotionnelle et psychologique de nos membres pendant une longue carrière de 30 ans n'ont pas suffi. Certains de nos membres ont subi des blessures morales, qui ont parfois mené à des troubles de stress post-traumatique, voire, dans certains cas tragiques, au suicide. Nous devons faire mieux pour nos membres et leur santé.

Nous avons vu l'incapacité systémique, pendant des décennies, de venir à bout de la criminalité dans les collectivités, et de raffermir la résilience des collectivités pour qu'elles puissent répondre seules à leurs besoins, sans dépendre d'une institution, en tout cas pas de l'institution policière. La « folie », c'est persister à faire la même chose en espérant des résultats autres que ceux que l'on obtient toujours.

Nous avons fait de grandes choses. Nous avons doté le Canada d'un tissu social et d'un système de sécurité, mais cela ne suffit pas. Beaucoup de choses ont changé, et nous devons faire plus. Tel est, je crois, l'engagement que M. Stamatakis, M. McFee et moi avons pris, et c'est celui de la grande majorité des dirigeants et des policiers canadiens. Nous sommes prêts à le faire avec différents partenaires, avec les soins de santé, le monde de l'enseignement et les services sociaux, mais nous devons échapper à ce tourbillon émotionnel et arriver au point où nous pourrions planifier, mettre en œuvre et évaluer correctement ces choses-là.

**M. Jack Harris:** Chef, je ne voudrais pas paraître cynique, mais certaines des choses que vous avez mentionnées, comme les services de police intelligents et la police de quartier, ont donné lieu à des plaintes pour profilage racial, obligation de s'identifier et collecte d'information menant à une surveillance excessive des

groupes dont nous parlons. En quoi ce dont vous parlez maintenant est-il différent?

Par exemple, l'une des solutions, je suppose, proposées hier par le M. Owusu-Bempah, concernait la façon dont les policiers sont récompensés pour le nombre d'arrestations et les résultats bruts, par opposition à un résultat peut-être plus sécuritaire. Est-ce en voie de changer? Cela fait-il partie du changement de culture?

Comment nous débarrasser de la surveillance policière excessive qui caractérise cette culture pour en arriver au point où nous n'en aurons plus?

**Chef Peter Sloly:** Encore une fois, je dirai très brièvement que mes commentaires sur les services de police de quartier étaient clairs. La prévention devrait être la première chose à faire. La première chose que nos agents de quartier devraient faire, c'est sortir les gens du système de justice, plutôt que les y envoyer. Chacun des intervenants en a parlé en termes très différents, mais convergents.

Si vous envoyez des agents quelque part en leur disant que leur outil le plus important est l'application de la loi et en les obligeant à s'en servir pour obtenir des promotions ou des mutations, c'est ce qu'ils feront. C'est là le facteur systémique entre en ligne de compte. Nos agents eux-mêmes, à cause des systèmes dans lesquels nous les avons mis, se trouvent au mauvais endroit, et les collectivités de même. Nous devons bonifier le rôle de nos agents et leur donner la possibilité d'obtenir un résultat autre que la simple application de la loi.

En fait, nous devons cesser d'appeler nos agents les « forces de l'ordre ». Ils sont des serviteurs, des protecteurs, et on ne devrait pas les qualifier de forces de l'ordre. Ils devraient travailler en collaboration avec d'autres organismes pour prévenir la criminalité et, si criminalité il y a, essayer d'arracher ces gens-là au système de justice pénale dans toute la mesure du possible pour réduire la demande dans le système.

• (1310)

**Le président:** Monsieur Harris, nous allons devoir nous arrêter là.

Chers collègues, nous devons absolument arrêter à 13 h 20, parce que la salle doit être libérée — COVID oblige — nettoyée à fond, et tout le reste. Je vais prendre une décision un peu arbitraire et ramener les trois minutes à deux minutes. Je vais malheureusement devoir retirer leur tour à Mme Michaud et à M. Harris pour leurs deux dernières questions.

Ce sera M. Morrison pour deux minutes, M. Anandasangaree pour deux minutes, M. Vidal pour deux minutes et Mme Damoff pour deux minutes. Désolé de cette décision arbitraire, mais nous devons respecter les protocoles de la COVID.

Sur ce, monsieur Morrison, vous avez deux minutes.

**M. Rob Morrison:** Merci, monsieur le président.

Je tiens à remercier les deux chefs et M. Stamatakis de leur présence aujourd'hui.

Ma question s'adresse à vous, monsieur Stamatakis. Mais tout d'abord, je tiens à vous remercier de représenter les policiers de première ligne. Je sais que bien souvent, ils se sentent seuls, sans grand soutien, surtout dans nos collectivités isolées.

Ma question, monsieur Stamatakis, concerne notre santé mentale publique et la façon dont nos agents de police, surtout dans les collectivités isolées, doivent composer avec de multiples tâches à accomplir. Je sais que vous avez remis un communiqué à Global News. Le municipal, ce n'est pas tout à fait la même chose que le rural. Pourriez-vous nous donner un bref aperçu de ce que nous devrions faire dans ces collectivités, selon vous?

**M. Tom Stamatakis:** Merci.

Je pense que le chef Sloly l'a très bien exprimé. Nous plaçons des agents de police, hommes et femmes, dans des situations intenable, où nous leur en demandons trop. C'est particulièrement un défi dans nos régions rurales et isolées du pays, qui n'ont pas accès au service et au soutien.

Pour revenir à la question de surveillance policière excessive, en particulier dans nos collectivités autochtones ou nos collectivités marginalisées plus vulnérables, il s'agit de créer cette capacité, comme en ont parlé les chefs Sloly et McFee, concernant ces autres services, ces partenariats. Lorsqu'on laisse un agent de police à ses propres moyens dans une collectivité isolée ou rurale, sans accès à ces autres services, on crée à coup sûr une situation dont le chef Sloly a parlé en ce qui a trait au préjudice moral et à la frustration découlant de l'incapacité d'aider les personnes, ce qui amène le genre de préjudice que le chef Sloly a décrit avec grande éloquence. Nous devons faire plus. Nous devons développer cette capacité. Nous devons aller au-delà du simple maintien de l'ordre, pour faire les choses dont nos témoins ont discuté cet après-midi. Autrement, rien ne changera.

J'ai participé à d'innombrables examens, enquêtes de coroner et commissions d'enquête. Nous devons changer nos façons de faire si nous voulons attaquer ces problèmes, comme la santé mentale et le bien-être des hommes et des femmes à qui nous confions ce travail difficile dans des circonstances souvent pénibles.

**Le président:** Je vais devoir vous arrêter ici, monsieur Morrison. Je suis désolé.

Monsieur Anandasangaree, vous avez deux minutes.

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

J'aimerais remercier les témoins de leur présence.

Je vais adresser mes observations au chef Sloly. Comme vous le savez, chef, je comptais parmi les nombreuses personnes qui voulaient vraiment vous voir chef à Toronto, en raison de vos capacités phénoménales de leadership. Je tiens à le signaler pour le compte rendu.

Vous faites partie du service de police depuis plus de 30 ans. Vous avez été, à l'époque, l'un des très rares hommes noirs à faire partie de la police de Toronto. Vous avez gravi les échelons. Parmi les défis qui existent aujourd'hui, lesquels avez-vous dû surmonter et quelles sont les choses que vous changeriez à la tête d'un service? De nombreux agents de première ligne, et surtout des agents racialisés, disent qu'il y a une foule d'obstacles à la croissance et au maintien en poste. Pouvez-vous nous parler des trois principaux défis qui, selon vous, pourraient changer les services policiers, surtout en ce qui concerne le recrutement et le maintien en poste?

**Le président:** En moins d'une minute, malheureusement...

**Chef Peter Sloly:** Vous avez mentionné le recrutement et le maintien en poste. J'estime que nous faisons un excellent travail de

recrutement. Ce sont nos programmes d'agents coachs — et encore une fois, je ne reproche rien aux agents coachs. Nous n'avons pas permis cette première ligne de changement culturel, c'est-à-dire que le programme des agents coachs est suffisamment complet et robuste pour vraiment maintenir la vitalité de la qualité et de la diversité de ce que nous instaurons, mais la quantité a augmenté.

Ensuite, il y a le leadership. Notre groupe de direction, y compris moi-même, a été incapable, de soutenir un argumentaire pour le changement. Nous n'avons pas pu articuler les enjeux, comme le racisme systémique et les préjugés individuels. Nous devons faire beaucoup mieux pour nous éduquer et, par conséquent, nous habiliter.

Le dernier point est que nous devons arrêter de nous disputer entre nous, la première ligne avec la direction, et la direction avec les associations. De fait, nous entretenons d'excellents rapports avec les dirigeants comme M. Tom Stamatakis. Les médias ont mal rapporté la relation qui existe entre les employés de première ligne et la direction, et entre la direction et les syndicats. Nous devons cesser d'être divisés et conquis. Nous devons adopter une approche beaucoup plus unie.

Voilà trois grands éléments qui feront avancer le dossier.

• (1315)

**Le président:** Merci.

Monsieur Vidal, deux minutes, s'il vous plaît.

**M. Gary Vidal (Desnethé—Missinippi—Rivière Churchill, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je passe directement à ma question. De toute évidence, nous avons des délais serrés à respecter. Ma question s'adresse au chef McFee.

Monsieur McFee, vous venez du nord de la Saskatchewan, qui est aussi mon terrain de jeu. Lorsque vous étiez chef de police de Prince Albert, vous avez instauré une approche inclusive très proactive de la police communautaire, qu'on appelait la « plaque tournante » à l'époque. Puis, devenu sous-ministre des Services correctionnels et de la Sécurité publique en Saskatchewan, vous avez étendu la même approche à toute la province. J'aimerais vous entendre parler de certains des succès et des résultats positifs que vous avez remportés avec ce modèle proactif de maintien de l'ordre et de soins.

**Chef Dale McFee:** Il y en a maintenant 155 exemples au Canada et aux États-Unis. J'étais justement au téléphone hier avec le service de police de Baltimore, pour discuter de la possibilité d'en lancer un projet à Baltimore.

En gros — je vais essayer d'être bref pour gagner un peu de temps —, c'est exactement ce dont nous parlons, avec [*Difficultés techniques*]. Il faut trouver les bons fournisseurs de services; mettre la personne et le problème dans l'équation; arrêter de s'inquiéter de savoir qui est le propriétaire et se contenter de trouver la solution, pour aider les personnes.

Vous savez que la plupart de nos élus aujourd'hui mesurent ce qu'ils apportent. On ne mesure pas ce qu'ils retirent du système. La réalité est que la police intervient trop souvent dans la plupart de ces situations parce qu'elle est là 24 heures sur 24, sept jours sur sept et 365 jours par année. Cela dit, le fait que nous intervenons ne signifie pas que ce doit être notre affaire à nous. Nous devons utiliser la voix collective, la sagesse collective, les données, l'expertise pour offrir le service qu'il faut.

Pour revenir à ce que je disais, le fait que la police contrôle 100 % des entrées dans le système de justice ne signifie pas que tout doit être judiciairisé. Il est temps de changer la structure. Depuis trop longtemps, nous travaillons en silos, appelés ministères de la santé, des services sociaux et de l'éducation. Prenez n'importe quelle entreprise. Si vous l'avez exploitée pendant 75 ans sans jamais en changer la structure, seriez-vous encore en affaires aujourd'hui? Probablement pas. Aujourd'hui, les données nous permettent de mieux faire les choses.

Pour revenir à ce que disaient M. Stamatakis et M. Sloly, il faut utiliser ce premier contact pour rendre un service efficace. Il y a toujours le système de justice pour les gens sérieux, et ils ont besoin d'être dans le système, mais lorsqu'il s'agit des personnes vulnérables, il faut une intervention collective. Il faut réunir tous les organismes, y compris les organismes sans but lucratif, pour y arriver.

C'est bien peu, mais c'est ce que je vous laisse. Faites le calcul de ce que coûtent toutes ces choses-là. Lorsque j'étais en poste, j'ai commencé à le faire par l'entremise de l'Agence du revenu du Canada. C'est énorme.

**Le président:** Excusez-moi d'être le type qui semble manier le couperet ici.

Enfin, madame Damoff, vous avez deux minutes, s'il vous plaît.

**Mme Pam Damoff:** Merci, monsieur le président.

Mes questions s'adressent aux chefs. Vous n'aurez peut-être pas le temps de répondre tous les deux. Vous avez tous les deux dit que la police ne devrait pas répondre à tous les appels que vous recevez pour des affaires de santé mentale. Je connais le chef Nish de Peel. Je l'ai vu dire qu'environ 82 % des appels dans ses services sont reliés à la santé mentale ou à des toxicomanies. Je viens de lire que plus de 60 % des appels reçus pendant la COVID à la Gendarmerie royale étaient pour des cas de santé mentale.

J'ignore si la police est nécessairement le bon groupe pour intervenir. Je sais qu'il y a des arguments pour le faire valoir, mais dans les établissements qui hébergent les toxicomanes ou les malades mentaux, c'est le personnel qui répond, pas la police. Dans le cas des soins de longue durée — des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer —, il y a de la violence.

Il existe d'excellents modèles. Chef McFee, j'ai entendu parler de votre modèle de plaque tournante. Pourriez-vous nous dire si nous

pourrions former des personnes pour prendre certains appels, pour éviter de faire intervenir la police quand il s'agit de santé mentale ou de toxicomanie?

**Chef Dale McFee:** Vous touchez le nœud du problème, madame Damoff. Cela va un peu plus loin que cela. Il faut d'abord les mettre en sécurité, ce que permet l'intervention collective. Nous espérons pouvoir concevoir un meilleur système plus tard.

La réalité est qu'il devrait y avoir un premier triage au centre de répartition, sous la responsabilité d'un professionnel de la santé mentale qui ferait la bonne évaluation de l'appel, pour essayer de recueillir suffisamment d'information pour dépêcher le bon groupe d'intervention. C'est ce que je voulais dire. Si vous aviez la police et les services médicaux d'urgence dans la même région et si vous aviez un meilleur fournisseur de services — ce pourrait être un organisme sans but lucratif — vous pourriez assurément réduire le nombre d'interventions de 20 % ou 30 %, du jour au lendemain.

● (1320)

**Mme Pam Damoff:** Je suis désolée de vous interrompre, mais je n'ai que 15 secondes. Êtes-vous en train de dire que vous pourriez déterminer qui dépêcher sur les lieux dès réception de l'appel?

**Chef Dale McFee:** Absolument. Nous sommes à l'ère de l'intelligence artificielle et tout ça, et nous n'en faisons pas une utilisation collective.

**Chef Peter Sloly:** Le gouvernement fédéral contrôle les normes du 911 de prochaine génération. Vous pouvez en fait aménager cette norme pour que chaque service de police de chaque coin du pays doive se doter de la capacité de triage dans le 911 de prochaine génération. C'est une responsabilité fédérale qui peut se répercuter dans toutes les administrations.

**Mme Pam Damoff:** Merci.

**Le président:** Très utile.

Merci, madame Damoff.

Nous venons d'avoir un autre groupe de témoins extraordinaires. Je tiens à les remercier de leur contribution. Il est très réconfortant, pour le citoyen de notre pays, d'entendre une discussion aussi nuancée sur les enjeux qui confrontent la police dans notre pays, et c'est une excellente contribution à notre étude. Je tiens à vous en remercier.

Avant que je prononce la levée de la séance, nos membres doivent savoir ceci: si vous ne recevez pas le mot de passe, vous devez adresser un courriel au greffier, car il y a un nouveau numéro à faire pour participer à l'appel et un nouveau mot de passe. Tout cela vous sera envoyé.

J'espère que vous avez tout reçu, mais apparemment, certains d'entre vous n'ont rien eu.

Encore une fois, merci à nos témoins. La séance est levée.







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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

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

---

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