



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

45^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

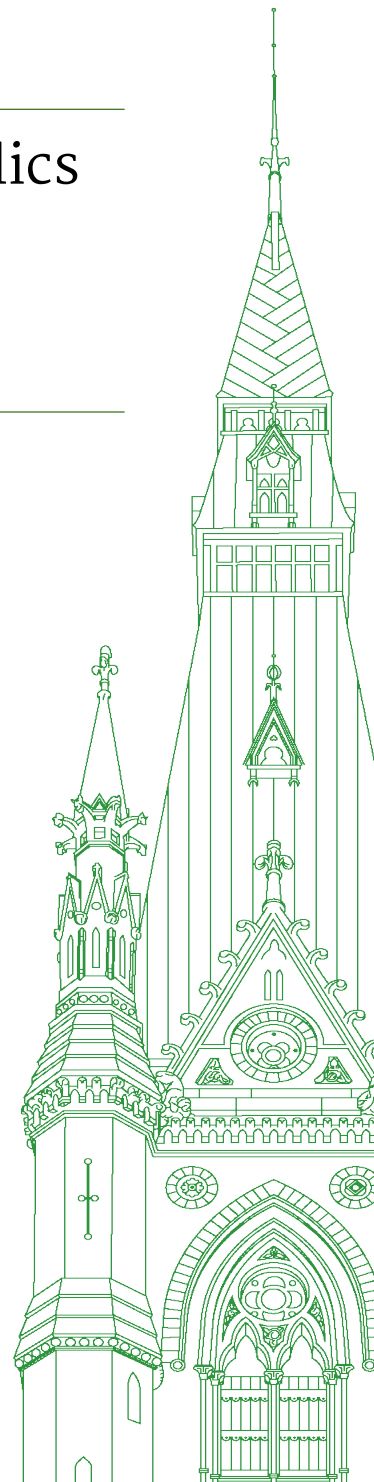
Comité permanent des comptes publics

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 047

Le jeudi 24 septembre 2026

Président : John Williamson



Comité permanent des comptes publics

Le jeudi 24 septembre 2026

• (1105)

[Français]

Le président (John Williamson (Nouveau-Brunswick-Sud-Ouest, PCC)): Bonjour, tout le monde. J'ouvre maintenant la séance.

Je vous souhaite la bienvenue à la 47^e réunion du Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes.

Comme ça fait trois mois que je n'ai pas parlé en français, j'espère que ça va se dérouler assez bien.

Conformément à l'article 108(3)g) du Règlement, le Comité entreprend l'examen du rapport de la vérificatrice générale du Canada paru au printemps 2026 et intitulé « Recruter pour la Gendarmerie royale du Canada ».

[Traduction]

Conformément au Règlement, la réunion d'aujourd'hui se déroule sous forme hybride, même si je crois que tous les députés et les témoins sont présents dans la salle.

Je vais passer en revue les notes habituelles. Avant de poursuivre, je demanderais à tous les participants en personne de consulter les lignes directrices écrites sur les cartes qui se trouvent sur la table. Ces mesures sont en place pour aider à prévenir les incidents audio et les retours de son et pour protéger la santé et la sécurité de tous les participants, en particulier de nos interprètes. Vous remarquerez également sur la carte un code QR qui renvoie à une courte vidéo de sensibilisation à votre intention.

J'aimerais faire quelques observations à l'intention des témoins et des membres du Comité. Veuillez attendre que je vous nomme avant de prendre la parole. Pour ceux qui participent par vidéoconférence, cliquez sur l'icône du microphone pour l'activer et veuillez vous mettre en sourdine lorsque vous ne parlez pas.

Je vous rappelle que tous les commentaires doivent être adressés à la présidence, même si je reconnais que c'est moins nécessaire pendant la période de questions et réponses avec les témoins. C'est une formalité, mais je préfère l'interaction entre les témoins et les députés.

Pour les députés présents dans la salle, si vous souhaitez prendre la parole — et cela concerne davantage un rappel au Règlement —, veuillez lever la main. Si vous estimez que je vous ai oublié et que vous voulez invoquer le Règlement, dites-le dans le microphone, « Rappel au Règlement ». Pour les membres qui participent à la réunion par Zoom, veuillez utiliser la fonction « Lever la main ». La greffière et moi-même ferons de notre mieux pour gérer l'ordre des interventions. Nous vous remercions de votre patience et de votre compréhension à cet égard.

Avant de commencer, j'aimerais souhaiter la bienvenue à tous les nouveaux membres du Comité permanent des comptes publics. Un certain nombre de membres se joignent à nous. Il est toujours agréable de rafraîchir la liste.

Avant d'aller plus loin, j'ai quelques affaires à régler. Je vais donc céder la parole à notre greffière pour l'élection du deuxième vice-président. Je tiens aussi à souhaiter la bienvenue à notre greffière. Nous travaillons ensemble depuis quelques semaines déjà, et c'est un plaisir. Je suis certain que le plaisir se poursuivra, et que tous les membres du Comité le partageront.

Madame la greffière, je vous cède la parole.

[Français]

La greffière du Comité (Aimée Belmore): Merci, monsieur le président.

Conformément à l'article 106(2) du Règlement, la seconde vice-présidence doit être occupée par un député de l'opposition provenant d'un parti autre que celui de l'opposition officielle.

Je suis maintenant prête à recevoir des motions pour le poste de la seconde vice-présidence.

[Traduction]

Le président: Nous allons procéder à nos élections à la manière de la Corée du Nord.

Des députés: Ha, ha!

Le président: Allez-y.

Jasraj Hallan (Calgary-Est, PCC): Merci, monsieur le président.

C'est un plaisir de siéger à ce comité. Bienvenue à la greffière.

J'aimerais proposer la candidature de notre ami du Bloc, M. Blanchette-Joncas.

[Français]

La greffière: M. Hallan propose que M. Blanchette-Joncas soit élu à la seconde vice-présidence du Comité.

Y a-t-il d'autres motions?

Il semble que non.

Plaît-il au Comité d'adopter la motion?

(La motion est adoptée.)

La greffière: Je déclare la motion adoptée et M. Blanchette-Joncas dûment élu second vice-président du Comité.

Le président: Je vous remercie beaucoup, et je souhaite encore la bienvenue à tout le monde.

[Traduction]

J'ai quelques remarques à l'intention des nouveaux membres. En tant que président, j'ai développé une habitude qui, je pense, a fait consensus des deux côtés.

Le temps de parole de tous les membres est limité. Je permets aux députés de poser des questions jusqu'à la fin de ce temps, après quoi je permets aux témoins de fournir une réponse. Je demande aux députés de ne pas interrompre la réponse lorsque leur temps de parole est écoulé. Si c'est le cas, je mets fin à la réponse et je passe au prochain intervenant.

Il s'agit de l'approche adoptée par le Comité pour obtenir des réponses de nos témoins experts. Elle fonctionne depuis quelques années, et j'ai l'intention... Je voulais en informer les nouveaux membres.

N'oubliez pas de surveiller votre temps. Vous devez conclure si vous arrivez à deux minutes et demie, cinq minutes ou six minutes. Sachez simplement que les témoins auront l'occasion de répondre. Cette habitude nous permet d'éviter les acrobaties qui empêchent les témoins de répondre aux questions. Plus important encore, elle nous permet d'obtenir des réponses aux nombreuses questions que nous avons. J'espère que tout le monde sera d'accord.

J'aimerais maintenant souhaiter la bienvenue à nos témoins et les présenter. Merci à tous d'être ici.

Nous accueillons tout d'abord les représentants du Bureau du vérificateur général: la vérificatrice générale du Canada, Karen Hogan, et le directeur principal, Sami Hannoush. Nous accueillons également Maria Pooley. Je suis heureux de vous revoir.

Nous accueillons aussi le commissaire de la Gendarmerie royale du Canada, Michael Duheme. Merci d'être à nouveau avec nous. Nous sommes heureux de vous revoir, monsieur.

Nous accueillons enfin le commissaire adjoint à la transformation nationale du recrutement, Adam Palmer, de la Colombie-Britannique. Je suis heureux de vous voir également, monsieur Palmer.

Nous allons entendre les déclarations préliminaires de Mme Hogan et de M. Duheme. Vous disposerez de cinq minutes chacun.

Madame Hogan, vous avez la parole.

Karen Hogan (vérificatrice générale du Canada, Bureau du vérificateur général): Monsieur le président, je vous remercie de me donner l'occasion de comparaître devant le Comité aujourd'hui pour discuter de notre rapport sur le recrutement au sein de la Gendarmerie royale du Canada, qui a été déposé en mars dernier.

Je tiens d'abord à reconnaître que cette audience se déroule sur le territoire traditionnel non cédé du peuple algonquin anishinaabe.

Je suis accompagnée aujourd'hui de Sami Hannoush, le directeur principal qui était responsable de l'audit, et de Maria Pooley, la directrice qui a dirigé l'équipe d'audit.

Selon l'audit, bien que la GRC ait désigné le recrutement comme une priorité absolue en 2018, elle ne savait pas combien de policières et de policiers elle devait compter pour avoir un effectif complet. La GRC s'était fixé des objectifs de recrutement qui étaient loin de répondre à ses besoins réels en matière de dotation, et n'a pas recruté autant d'agents que prévu. Notre analyse des données de la GRC a révélé que la pénurie s'était aggravée depuis 2023 et qu'au

moins 3 400 policières et policiers supplémentaires étaient nécessaires en septembre 2025.

La GRC n'ayant pas atteint son objectif de temps de traitement des candidatures dans 97 % des demandes d'emploi, elle a eu du mal à réunir un nombre suffisant de cadettes et de cadets pour les classes de formation. Les demandes retenues ont été traitées dans un délai moyen de 330 jours, et les délais de traitement se sont allongés au cours de la période visée par l'audit. Au cours des 30 mois que nous avons examinés, la GRC n'a rempli que 18 % de ses classes de formation à leur capacité maximale de 32. Autrement dit, elle n'a envoyé au Dépôt que 2 400 cadettes et cadets, sur près de 3 000 places disponibles. Par conséquent, un moins grand nombre d'entre eux que prévu ont commencé leur formation, ce qui a limité la capacité de la GRC à réduire sa pénurie de personnel.

Les pénuries de policières et policiers de première ligne au sein de la GRC étaient répandues dans tout le Canada. Au 9 septembre 2025, 9 des 11 provinces et territoires où la GRC fournit des services policiers de première ligne affichaient des taux de postes vacants supérieurs au seuil critique de 7 % établi par le corps policier.

• (1110)

[Français]

Cette pénurie limitait également le nombre de policières et de policiers expérimentés de première ligne que la Gendarmerie royale du Canada, ou GRC, pouvait affecter à des postes vacants ailleurs dans l'organisation.

En 2023, la GRC a mis en place un plan d'affectation flexible qui permettait aux nouvelles recrues de choisir la province ou le territoire où elles seraient affectées pour la première fois. Le plan a permis d'attirer des milliers de candidatures de plus que prévu. Toutefois, cette approche a également entraîné une augmentation du nombre de postes vacants chroniques dans certaines régions. En juillet 2025, la GRC a commencé à éliminer progressivement le plan et en est revenue à l'affectation des recrues en fonction des besoins opérationnels. Compte tenu du nombre élevé de postes vacants, il faudra de nombreuses années pour annuler complètement l'incidence de cette approche temporaire.

Ce taux élevé de postes vacants induit manifestement un risque pour la capacité de la GRC à maintenir sa capacité opérationnelle et à fournir des services policiers efficaces dans l'ensemble de l'organisation.

Les pénuries chroniques de personnel augmentent également le risque d'absentéisme et d'épuisement professionnel chez les membres du personnel policier, ce qui pourrait compliquer davantage les efforts de la GRC pour prévenir les crimes, enquêter sur les crimes commis, maintenir la paix et l'ordre et contribuer à la sécurité nationale.

Compte tenu des préoccupations importantes soulevées par cet audit et du fait qu'un an s'est écoulé depuis la fin de nos travaux, la GRC est la mieux placée pour répondre aux questions du Comité concernant ses besoins actuels en matière d'effectifs, les délais de traitement des demandes d'emploi et toute pénurie critique de policières et de policiers de première ligne.

Je termine ainsi ma déclaration d'ouverture. Nous serons très heureux de répondre aux questions des membres du Comité.

• (1115)

Le président: Merci beaucoup, madame Hogan.

[Traduction]

Monsieur le commissaire, vous avez la parole pour environ cinq minutes. Je ne vous interromprai pas si vous dépassez un peu votre temps de parole. Allez-y.

[Français]

Commissaire Michael Duheme (commissaire, Gendarmerie royale du Canada): Merci, monsieur le président.

Monsieur le président, membres du Comité, bonjour. Je vous remercie de m'avoir invité à témoigner pour discuter du rapport de la vérificatrice générale sur le recrutement à la GRC.

Je suis accompagné aujourd'hui du commissaire adjoint Adam Palmer, qui est responsable de la transformation du recrutement national.

[Traduction]

La GRC accepte les recommandations du rapport de la vérificatrice générale. Nous sommes reconnaissants envers elle et envers son équipe pour leur travail.

Le rapport fait état de défis liés à la façon dont la GRC gère ses effectifs et la dotation. Nos enjeux organisationnels se centrent sur la façon dont nous recrutons et formons les cadets, gérons les postes vacants et mesurons les résultats. Je tiens à assurer au président, aux membres du Comité et à la vérificatrice générale que je prends ces conclusions au sérieux et que je reste déterminé à apporter des changements.

Notre plan d'action de la direction a été communiqué au Bureau du vérificateur général et au Comité. Aujourd'hui, le commissaire adjoint Adam Palmer et moi-même sommes ici pour faire le point sur les efforts déployés et pour répondre à vos questions.

Les enjeux relatifs au recrutement, à la capacité de formation, à la planification de la main-d'œuvre, à la réduction des postes vacants et aux décisions d'affectation sont étroitement liés et doivent être abordés ensemble. La GRC adopte une approche moderne pour mieux comprendre les besoins en dotation, recruter et former efficacement les agents et gérer les risques futurs en matière de dotation.

[Français]

Cette démarche est importante puisque la GRC s'emploie à renforcer son mandat de police fédérale. Le gouvernement a investi pour que 1 000 postes soient ajoutés à l'effectif de la police fédérale dans le but d'aider la GRC à faire face aux menaces pour la sécurité nationale, au crime organisé transnational et à la criminalité frontalière et financière.

[Traduction]

À la suite d'un examen externe et d'un rapport interne sur les pratiques de recrutement dans les pays du Groupe des cinq, nous rendons le processus de présentation des candidatures plus personnel, plus souple et plus efficace, tout en maintenant les exigences d'évaluation de base.

En mars 2026, la GRC a publié sa stratégie nationale de recrutement à l'échelle de l'organisation afin d'améliorer la présélection, de moderniser les outils en ligne, de renforcer la sensibilisation et d'accroître la diversité de la main-d'œuvre. Avec le soutien du gouver-

nement, la GRC a augmenté l'indemnité de recrutement des cadets afin d'aider à surmonter les obstacles financiers auxquels se heurtent les recrues.

Le projet Tunique rouge met à l'essai un modèle direct axé sur les candidats en Colombie-Britannique et au Yukon. Les recruteurs interviennent davantage auprès des candidats, les étapes de présélection clés se déroulent plus tôt et les voies d'évaluation sont gérées avec souplesse. Le processus remanié permet aux recruteurs de repérer et de renvoyer plus tôt dans le processus les candidats non qualifiés ou non concurrentiels, en concentrant les ressources et l'attention sur les candidats à fort potentiel qui sont plus susceptibles de progresser. Les premiers résultats sont encourageants, et nous évaluons le potentiel du modèle à long terme et à l'échelle nationale.

La GRC facilite l'entrée de candidats qualifiés et expérimentés par différentes voies. Nous établissons des normes nationales pour le recrutement d'agents de police d'autres administrations et nous mettons à l'essai une voie d'accès pour les agents de la paix expérimentés.

[Français]

Accroître la diversité de nos effectifs demeure un de nos objectifs en matière de recrutement. La GRC collabore avec des organismes autochtones et des communautés sous-représentées, tandis que les programmes de pré-cadets offrent un aperçu du travail policier et préparent les participants à la formation donnée à la Division Dépôt.

[Traduction]

La GRC élabore une stratégie de recrutement des Premières Nations, des Inuits et des Métis pour les policiers et les fonctionnaires, fondée sur la mobilisation des employés autochtones, des représentants régionaux et des organisations autochtones nationales.

Nous sommes en train d'élaborer un modèle de planification de la main-d'œuvre afin de fournir des renseignements sur la demande à l'échelle de l'organisation et des données en temps réel sur les besoins par région et par fonction, y compris les postes de première ligne actuellement vacants ou qui le seront. Le modèle sera mis en oeuvre au cours du présent exercice.

Le plan d'action de la direction prévoit des cibles, des échéanciers et des rapports réguliers fondés sur des données probantes pour les postes vacants.

[Français]

La GRC en est à revoir sa façon d'évaluer le recrutement, la capacité de ses effectifs et la viabilité à long terme. Nous ferons le suivi des délais de traitement des candidatures, des taux de cadets admis dans une troupe et promus gendarmes, des taux de postes vacants, des indicateurs de la diversité de l'effectif et des progrès réalisés quant aux besoins en personnel opérationnel.

[Traduction]

Nous moderniserons la formation des recrues et augmenterons la capacité de notre école, la Division Dépôt. Nous procédons actuellement à un examen approfondi de la Division Dépôt. Il s'agit d'un examen holistique du programme d'études, de la culture, du leadership et de l'environnement général dans lequel nos cadets sont formés.

• (1120)

Monsieur le président, même si le travail qui nous attend est considérable, je vous assure que nous sommes déterminés et que nous faisons de bons progrès. Mon objectif est de veiller à ce que la GRC dispose des personnes, des compétences et des capacités nécessaires pour répondre aux exigences opérationnelles dans le cadre de ses responsabilités en matière de maintien de l'ordre et pour fournir les services auxquels les Canadiens s'attendent.

[Français]

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

M. Palmer et moi-même serons heureux de répondre à toutes les questions des membres du Comité.

Le président: Merci.

[Traduction]

Nous allons maintenant entreprendre notre première série de questions, au cours de laquelle trois députés disposeront de six minutes chacun.

Kelly McCauley (Edmonton-Ouest, PCC): Je suis désolé, monsieur le président. [Inaudible]

[Français]

Le président: Est-ce que l'interprétation fonctionne en anglais?

D'accord.

[Traduction]

Nous allons prendre le temps de régler le problème. Je dois m'assurer que tous les députés peuvent participer à la réunion.

[Français]

Monsieur Blanchette-Joncas, est-ce que vous avez votre oreillette?

Maxime Blanchette-Joncas (Rimouski-Neigette—Mitis—Matapédia—Les Basques, BQ): Monsieur le président, le problème, c'est que les terminaux se déconnectent après quelques secondes. C'est la même chose pour moi.

Le président: D'accord. Très bien.

[Traduction]

Le président: Est-ce la même chose pour vous, monsieur Kelly?

Kelly McCauley: Le mien fonctionne par intermittence.

Le président: Donnez-moi une minute. Je vais consulter la gref-fière.

Je vais suspendre la séance.

• (1120)

(Pause)

• (1135)

Le président: Nous reprenons nos travaux.

Monsieur Steinley, est-ce que je vous avais déjà donné la parole? Étiez-vous sur le point de commencer? Non? D'accord. Je pense que c'est que je m'apprêtais à faire. Je vais simplement m'assurer que personne n'éprouve de difficultés techniques.

[Français]

Est-ce que tout va bien pour ce qui est du son? Je vois que oui.

[Traduction]

Monsieur Steinley, nous vous souhaitons la bienvenue au Comité. Vous disposez de six minutes. Nous allons commencer par entendre trois députés, qui disposeront de six minutes chacun.

La parole est à vous, monsieur.

Warren Steinley (Regina—Lewvan, PCC): Merci, monsieur le président. C'est un plaisir d'être ici au comité des comptes publics avec mes collègues et d'intervenir pendant un court instant.

J'ai l'honneur de représenter la Division Dépôt de Regina—Lewvan, ainsi que la Division F. Avant de commencer, je tiens à dire que je suis fier de représenter tous les hommes et toutes les femmes qui nous servent partout au pays. Chaque agent de la GRC qui se rend dans chacune de vos villes passe par la Division Dépôt, par Regina—Lewvan en premier, et je suis très fier de représenter ces hommes et ces femmes.

J'ai quelques questions à vous poser pour commencer.

La première porte sur un sujet qui a semé la confusion dans l'esprit du public, monsieur le commissaire, et c'est le fait que le gouvernement — les libéraux — ne cesse de répéter qu'il va embaucher 1 000 nouveaux agents de la GRC. J'ai quelques renseignements ici. Pouvez-vous confirmer ou infirmer que 1 000 nouveaux agents de première ligne de la GRC seront embauchés?

Comm. Michael Duheme: Je tiens à souligner que la GRC dispose de trois programmes clés, à savoir les services de police contractuels — les services de police de première ligne, comme la plupart d'entre vous le savent —, le mandat de la police fédérale et les services de police spéciaux.

Je dirais qu'au cours des 30 dernières années, l'accent a toujours été mis sur les contrats. Chaque fois qu'il y avait des compressions budgétaires à la GRC, le gouvernement obtenait 100 % des fonds en réduisant le financement fédéral, non seulement pour les enquêtes, mais aussi pour le soutien à l'infrastructure. Avec le nouvel investissement de 1,8 million de dollars, je me suis engagé à embaucher 1 000 nouvelles ressources, dont 750 membres réguliers. Je me suis engagé à mettre en place un plan triennal pour faire en sorte que 750 agents de police participent au programme de la Police fédérale.

• (1140)

Warren Steinley: Je vous remercie.

Combien de postes ont été supprimés à la GRC en raison des directives données par le gouvernement l'an dernier?

Comm. Michael Duheme: Il n'y en avait pas du côté de la police fédérale ni du côté des contrats.

Warren Steinley: Des civils...?

Comm. Michael Duheme: Nous sommes passés par un examen complet des dépenses, mais cela n'a pas eu d'incidence sur les opérations.

Warren Steinley: Serait-il juste de dire que 250 postes ont été supprimés à la GRC l'an dernier?

Comm. Michael Duheme: Il faudrait que je vous revienne...

Warren Steinley: Environ...

Comm. Michael Duheme: ... avec le nombre exact.

Warren Steinley: Est-ce que c'était à peu près cela?

Comm. Michael Duheme: Probablement autour de cela, mais il n'y en a aucun du côté opérationnel...

Warren Steinley: D'accord. J'ai un courriel de votre part qui dit qu'il y aura 250 postes civils pourvus et 750 membres réguliers.

Cela dit, est-ce que 350 de ces postes sont ceux d'agents contractuels transférés à des initiatives fédérales, ce qui retirerait 350 agents du terrain?

Comm. Michael Duheme: Ce n'est pas tout à fait exact. Lorsque nous avons présenté la proposition relative aux 750 postes, la consultation avec le gouvernement visait les 350 postes. Nous comptons en moyenne entre 100 et 150 agents de police expérimentés par an, et nous savons qu'avec la fermeture du détachement de Surrey, il y a une réserve de près de 150 agents que nous pouvons utiliser pour la police fédérale. Cela nous amènerait à embaucher environ 75 à 100 personnes provenant de l'école de police ou... mais encore une fois, du côté de la police fédérale, nous aimerions avoir des policiers expérimentés.

Warren Steinley: Dans la publication du commissaire, on dit que l'objectif est d'embaucher 350 membres réguliers dans la police fédérale, pour reprendre vos mots. On parle de 350 membres réguliers: d'où viendraient-ils?

Comm. Michael Duheme: Comme je l'ai dit, la première cible relative aux membres réguliers pour la première année est de 350. Sur ces 350 agents, le plan demeure d'augmenter le nombre de policiers expérimentés provenant d'autres services de police qui se joignent à notre organisation et qui deviennent des membres réguliers. Nos membres réguliers sont actuellement à Surrey. Nous puisons dans nos réserves à Surrey et à Grande Prairie, et nous allons aussi recruter de 80 à 100 personnes dans d'autres divisions.

Warren Steinley: Vous parlez de puiser dans les réserves. Combien d'agents contractuels qui étaient en première ligne dans chaque province allez-vous affecter à des initiatives fédérales? J'ai entendu dire que vous demandiez à la Saskatchewan de transférer 35 membres des services de police contractuels pour qu'ils participent à des initiatives fédérales.

Comm. Michael Duheme: Oui, tous les commandants divisionnaires ont reçu comme objectif de libérer des membres réguliers — des membres expérimentés — pour participer à notre mandat de police fédérale. Mon rôle consiste également à bien répartir les policiers qui sont affectés à notre service et à bien équilibrer le service que nous fournissons aux Canadiens partout au pays.

Warren Steinley: Il est farfelu de croire que vous allez embaucher 1 000 nouveaux policiers de première ligne de la GRC pour servir et protéger notre pays, comme les libéraux le prétendent. C'est complètement faux.

Comm. Michael Duheme: L'ordre que j'ai reçu — ou le mandat qu'on m'a confié — était d'embaucher 750 policiers pour les Services de police fédérale...

Warren Steinley: Ce n'est pas le nombre que le ministre a donné: il a dit que 1 000 policiers seraient embauchés.

Comm. Michael Duheme: Je vous décris mon mandat, monsieur le président.

Le ministre l'a dit clairement: il faut embaucher 750 policiers pour les Services de police fédérale.

Warren Steinley: Pourquoi entendons-nous continuellement le nombre de 1 000?

Par exemple, Shafqat Ali a dit: « Nous embauchons 1 000 agents de la GRC et 1 000 agents de l'ASFC. »

« Nous embauchons 1 000 nouveaux agents de la GRC, » a déclaré Gary Anandasangaree.

Sean Fraser a dit que nous allions « embaucher 1 000 nouveaux agents de la GRC. »

Chacun dit que 1 000 nouveaux agents de la GRC seront embauchés, alors que c'est complètement faux.

Comm. Michael Duheme: Par l'entremise du ministre, je me suis engagé à embaucher 750 membres réguliers — des policiers — et 250 employés de la fonction publique qui possèdent des compétences particulières pour soutenir le mandat des Services de police fédérale.

Warren Steinley: Dans le temps qu'il me reste, je veux poser la question suivante: de combien d'agents de première ligne qui sillonnent les rues de nos communautés en auto-patrouille, chaque province devra-t-elle se départir pour contribuer à des initiatives fédérales?

Comm. Michael Duheme: C'est avec plaisir que je vous fournirai un tableau indiquant les nombres précis pour chaque division. Au cours de la première année, environ 80 policiers de partout au pays seront réaffectés aux Services de police fédérale.

Warren Steinley: Monsieur le président, j'aimerais m'assurer qu'il dépose ce document.

Le président: Le commissaire a offert de le faire, et le Comité cherchera à obtenir l'information au cours des prochaines semaines. Merci beaucoup.

Je vous remercie, monsieur Steinley.

Nous passons maintenant à Mme Yip.

Je suis ravi de vous voir. Vous avez la parole pendant six minutes.

● (1145)

Jean Yip (Scarborough—Agincourt, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie la vérificatrice générale de cet important rapport.

Je remercie la GRC d'assurer la sécurité des Canadiens partout au pays.

Voici ma première question: pourquoi la GRC n'a-t-elle pas atteint son objectif de délai de traitement pour 97 % des candidatures?

Comm. Michael Duheme: Si vous me le permettez, je vais laisser M. Adam Palmer répondre, car il est notre dirigeant principal de la transformation du recrutement. M. Palmer et son équipe décortiquent tous les renseignements que nous détenons actuellement sur le programme de recrutement. Mon collègue peut vous en parler en détail.

Commissaire adjoint Adam Palmer (commissaire adjoint, Transformation du recrutement national, Gendarmerie royale du Canada): Bonjour.

Merci, monsieur le président, et merci de la question.

Le délai de traitement fut un gros problème pour nous. Nous en sommes très conscients et nous y travaillons sans relâche depuis septembre 2025. D'ailleurs, le 1^{er} février, nous avons mis en œuvre un nouveau processus en Colombie-Britannique et au Yukon dans le cadre d'un projet pilote qui a révolutionné notre traitement des candidatures présentées à la GRC.

J'aimerais faire savoir à tous que nous sommes très chanceux en ce sens que, l'an dernier, 20 997 personnes ont postulé à la GRC. Nous n'avons donc pas de mal à attirer des candidats. Un nombre incroyable de personnes — pratiquement 21 000 — ont postulé à la GRC, et nous avons reçu un peu plus de 8 500 candidatures cette année seulement, depuis le début du nouvel exercice financier. Manifestement, notre organisation suscite de l'intérêt.

C'était le traitement des candidatures qui posait problème, alors nous avons délaissé le système qui faisait principalement appel aux employés de la fonction publique et qui était basé à un endroit central, à la Division Dépôt, à Regina. Ces employés de la fonction publique traitaient les très nombreux dossiers des candidats qui postulaient pour la GRC. Depuis le lancement du projet pilote le 1^{er} février, nous sommes passés à un modèle hybride. Des membres réguliers de la GRC et des employés de la fonction publique travaillent maintenant de concert, ce qui simplifie considérablement le processus et réduit son délai à six mois — un délai souhaitable. C'est notre cible. Grâce au projet pilote, nous sommes même en mesure de traiter les demandes en moins de six mois.

Je peux vous résumer certaines des initiatives que nous avons mises en place, notamment la théorie des files d'attente. Imaginez un grand entonnoir comptant 21 000 personnes au sommet; le bas de l'entonnoir représente le nombre de personnes que nous envoyons à l'École de la GRC. Puis, sortiront du goulot de l'entonnoir les diplômés, soit ceux qui réussissent le programme. Nous avons consacré du temps et des efforts aux premières étapes du processus pour éliminer les candidatures dont les chances de réussite sont faibles. Par exemple, nous recevons des candidatures de personnes ayant un casier judiciaire. D'autres candidats ont des antécédents de problèmes de santé mentale ou d'autres circonstances les empêchant de devenir policiers. J'inclus dans ces circonstances le non-respect de nos exigences de base. Voilà le genre de candidature que nous excluons rapidement.

Nous avons réduit le temps de traitement en passant d'un processus linéaire à un processus de recrutement très souple et dynamique. Nous pouvons convoquer un grand nombre de candidats et leur faire franchir plusieurs étapes — parfois en une fin de semaine ou sur plusieurs jours — en procédant aux évaluations préliminaires et aux entrevues. Nous veillons à ce qu'ils aient tous les documents demandés et à ce qu'ils répondent à toutes les exigences. Nous effectuons aussi dès lors des vérifications des antécédents judiciaires pour garantir que ces candidatures sont viables. Ensuite, nous procédons par élimination pour nous assurer que les candidatures que nous prenons en considération sont les plus susceptibles de réussir notre processus. Cette démarche s'est avérée très utile.

Pour illustrer la décentralisation du recrutement et l'ajout de membres réguliers, je vais employer une analogie décrivant l'un des problèmes que nous avions auparavant. Si vous songez à devenir pharmacien, avant d'en devenir un, vous voudrez parler à un pharmacien. Si vous voulez devenir enseignant, vous voudrez d'abord discuter avec un enseignant. L'ancien processus ne permettait pas de discuter avec un policier. Croyez-le ou non, un nouvel élève se présentant à l'École de la GRC n'avait jamais parlé à un agent de la

GRC auparavant. Le processus actuel prévoit que chaque candidat soit jumelé à un enquêteur recruteur directement responsable de son dossier. Il y a une collaboration avec nos homologues de la Commission de la fonction publique du Canada. Tous ces éléments font en sorte que les dossiers cheminent dans le processus beaucoup plus efficacement et rapidement, avec une souplesse et des délais écourtés entre chacune des étapes.

Jean Yip: Y a-t-il une personne-ressource pour orienter le candidat et répondre à ses questions?

Comm. adj. Adam Palmer: Oui. Le processus prévoit cette forme d'appui. Par exemple, lorsque quelqu'un postule à la GRC, nous effectuons des vérifications tôt dans le processus pour nous assurer que c'est un candidat qui a des chances de réussir. Nous convoquons le candidat à une rencontre. Le processus peut aussi se faire à distance. Par exemple, nous menons le projet pilote en Colombie-Britannique et au Yukon, mais il n'est pas nécessaire de se rendre dans un centre principal de la région métropolitaine de Vancouver. Un candidat pourrait se trouver dans le Nord, sur l'île de Vancouver ou dans le Sud-Est de la province.

Nous pouvons maintenant mener des tests physiques et le Test de condition physique pour les policiers pour nous assurer que les postulants répondent aux exigences physiques. Nous vérifions les documents des candidats. Nous procédons à une évaluation des compétences pour nous assurer que la personne parle l'une des deux langues officielles. Nous veillons à ce que le candidat ait de bonnes compétences en communication et en relations interpersonnelles. Nous regardons le profil de la personne. Tout au long de ce nouveau processus, le candidat sait quel agent de la GRC sera son agent de recrutement. Il peut communiquer directement avec cet agent. Auparavant, le processus était plutôt d'ordre administratif. La reddition de comptes était moindre, et on s'y sentait moins investi. Nous avons intégré ces aspects au processus et réduit les délais de traitement.

• (1150)

Jean Yip: Ces améliorations aideraient probablement les postulants qui ont abandonné le processus en cours de route.

Comm. adj. Adam Palmer: C'est une excellente observation. Les employeurs s'arrachent les candidats au Canada. Des candidats présentent de nombreuses demandes simultanément à la GRC et à plusieurs services de police. Comme notre processus d'embauche prenait beaucoup de temps sur le plan administratif, nous avons perdu des candidats qui se sont tournés vers d'autres organisations. Nous réduisons la valeur de renonciation en maintenant l'intérêt des candidats dans notre processus et en traitant leurs dossiers plus rapidement.

Jean Yip: On voit à la pièce 8 du rapport de la vérificatrice générale une sorte de chronologie. On y voit les étapes de la « Réception », de la « Sélection des candidatures, » de l'« Évaluation de l'admissibilité, » etc. On peut y lire que la « Réception » a pris « 23 jours de plus » — vous avez mentionné certaines améliorations —, que la « Sélection des candidatures » a pris « 60 jours de plus » et que l'« Évaluation de l'admissibilité » a pris « 55 jours de plus. »

Certaines des améliorations apportées en novembre tiennent-elles compte des retards présentés dans cette image?

Comm. Michael Duheme: Monsieur le président, si vous me le permettez...

La vérificatrice générale — Mme Hogan et son équipe — a examiné notre ancien système, qui était très linéaire. Je veux souligner que nous sommes responsables de certains retards dans le processus, mais d'autres sont attribuables au postulant, lorsqu'il faut attendre de deux à trois semaines parce qu'il ne retourne pas le questionnaire ou qu'il doit corriger un renseignement.

À la suite de l'examen par M. Palmer et son équipe de différents processus dans les pays du Groupe des cinq et au Canada, nous avons complètement modifié le processus linéaire. Il serait difficile de comparer le nouveau processus à ce qui est présenté dans cette image, mais l'objectif ultime du nouveau processus est de passer de 330 jours à six mois, ce qui serait très acceptable et 50 % moins long que les délais actuels.

Le président: Merci.

Je crains que votre temps ne soit écoulé, madame Yip, mais je suis sûr que vous aurez à nouveau la parole.

[Français]

Monsieur Blanchette-Joncas, la parole est à vous pour six minutes.

Maxime Blanchette-Joncas: Merci, monsieur le président.

Je salue les témoins qui sont avec nous aujourd'hui.

Je salue également les membres du Comité. C'est un plaisir de revenir à ce comité auquel j'ai siégé de 2019 à 2021.

Mes premières questions vont être pour vous, commissaire Duheme.

Vous êtes un Québécois originaire de Chambly. J'aimerais entendre vos commentaires sur une question très importante pour les Québécois. En octobre 2023, au Comité permanent des langues officielles, vous reconnaissiez les difficultés de la GRC à respecter ses obligations linguistiques, notamment à l'égard du français. En février 2024, le commissaire aux langues officielles lui-même attribuait ces difficultés à un problème de culture dans votre organisation.

Est-ce que vous faites le même diagnostic?

Comm. Michael Duheme: D'abord, je vous félicite pour votre élection à la vice-présidence.

Ensuite, je ne dis pas qu'il n'y a pas de culture sur le plan de la langue dans l'organisation. Des gens bilingues sont postés et peuvent postuler un petit peu partout au pays. Donc, je ne suis pas tout à fait d'accord sur le fait qu'il y a une culture, dans le sens où ça a été dit. Je ne suis pas du tout convaincu que la question de la langue est une question de culture.

Le bilinguisme est présent dans l'organisation. Je suis bilingue, et je m'attends à ce que les gens soient bilingues. Pour nous assurer que tous les gens de l'organisation sont bilingues — un peu comme dans la fonction publique quand on arrive à un certain niveau — il faudrait quasiment que nous embauchions des gens uniquement bilingues; ce qui n'est pas vraiment réaliste. Toutefois, la formation à Regina est donnée dans un format bilingue.

Donc, je ne suis pas tout à fait d'accord qu'il y a une culture qui néglige les francophones au sein de la GRC.

Maxime Blanchette-Joncas: S'il n'y a pas de problème de culture, selon vous, pourquoi n'êtes-vous pas capable de respecter vos propres obligations en vertu de la Loi sur les langues offi-

cielles? Ce n'est pas moi qui l'invente, c'est le commissaire aux langues officielles qui dit ça.

Comm. Michael Duheme: Je ne suis pas certain de savoir à quel rapport vous faites référence, alors il faudrait que je me rafraîchisse la mémoire sur ce document.

Toutefois, ça se peut. Il y a des endroits au Canada où, lorsqu'on diffuse une communication dans des cas d'urgence, ce n'est pas tout à fait dans les deux langues officielles. C'est une gestion du risque faite par le gestionnaire qui doit publier ce communiqué, si c'est un communiqué urgent opérationnel.

● (1155)

Maxime Blanchette-Joncas: D'accord. Permettez-moi de vous rafraîchir la mémoire, dans ce cas. Vous savez qu'au Québec, c'est « Je me souviens », notre devise.

Donc, vous-même, en octobre 2023, vous étiez au Comité permanent des langues officielles, et vous vous étiez engagé à rétablir des formations entièrement en français. Alors, aujourd'hui, dites-nous ce qu'il s'est passé depuis trois ans. Quels sont les engagements que vous avez pris et les actions que vous avez faites?

Autre chose: en 2023, selon les dernières données que nous avons, 41 % de vos officiers qui devaient avoir un poste bilingue n'étaient pas capables de répondre aux critères linguistiques de leur poste. Ça veut dire que deux officiers sur cinq, au sein de la GRC, n'étaient pas bilingues alors qu'ils devaient l'être.

Aujourd'hui, vous me dites qu'il n'y a pas de problème et que tout va bien.

Comm. Michael Duheme: Je n'ai pas dit que tout allait bien.

Quand j'ai dit que tout allait bien, je parlais de la culture et des francophones. Quand je regarde la maîtrise de la langue française dans mon état-major, je constate que la plupart des gens autour de la table sont bilingues. J'avoue que, des fois, il y a des défis en matière de dotation en personnel. Nous cherchons des gens dotés d'une certaine qualification, et ils ne sont pas nécessairement bilingues.

Il faut comprendre une chose: je comprends qu'il y a des critères à respecter et je connais beaucoup de gens bilingues, mais ils n'arrivent pas à répondre au critère. Pourtant, quand on leur parle, on constate qu'ils sont parfaitement bilingues.

Maxime Blanchette-Joncas: Pouvez-vous nous affirmer aujourd'hui, en bonne et due forme, qu'en 2026, 100 % des officiers aux grades d'inspecteur et supérieurs qui occupent un poste normalement bilingue satisfont vraiment à ces exigences linguistiques?

Comm. Michael Duheme: Il m'est impossible de confirmer à l'instant qu'ils sont tous bilingues. Si vous voulez des statistiques sur le bilinguisme et les cadres de l'organisation — aux grades d'inspecteur et supérieurs —, je me ferai plaisir de les transmettre au Comité.

Maxime Blanchette-Joncas: D'accord.

Monsieur Duheme, est-ce que vous pensez que ces problèmes de respect des obligations linguistiques, notamment celles concernant le français, freinent votre recrutement des francophones? Ces derniers peuvent se demander pourquoi ils iraient dans une organisation où le français n'est pas important et où, encore une fois, on n'est même pas capable de respecter les obligations de la Loi sur les langues officielles.

Comm. Michael Duheme: Je dirais que personne dans l'organisation ne dit que le français n'est pas important. Pour ce qui est de la plupart des gens dans la province du Québec, évidemment, la langue choisie est le français. Le Nouveau-Brunswick est une province complètement bilingue. Nous avons des postes bilingues répartis un petit peu partout au Canada.

J'encourage les gens à s'enrôler dans la GRC. Nous avons des troupes bilingues à la Division Dépôt, pour lesquelles il y a un environnement d'apprentissage pour les gens qui peuvent apprendre une langue seconde.

Maxime Blanchette-Joncas: Donc, les problèmes de recrutement uniquement en anglais en dehors du Québec n'existent pas. Tout est bilingue. Est-ce bien ça?

Comm. Michael Duheme: Je ne sais pas. Personne ne m'a reporté de problèmes de recrutement au sujet de gens uniquement francophones. Il faut comprendre que la GRC n'a, je pense, aucun poste unilingue francophone.

Maxime Blanchette-Joncas: Toutefois, il y en a beaucoup qui sont unilingues anglophones. Ça, c'est vrai.

Comm. Michael Duheme: Si on regarde les postes des 19 000 policiers et policières de l'organisation, on constate qu'il y a effectivement beaucoup de postes dans l'Ouest canadien et dans les Maritimes qui sont unilingues anglais.

Maxime Blanchette-Joncas: D'accord.

Selon la Loi sur les langues officielles, n'avez-vous pas l'obligation d'offrir des services en français?

Comm. Michael Duheme: Ce sont des services en anglais et en français, les deux langues officielles. Nous essayons de respecter cette obligation le plus possible.

Maxime Blanchette-Joncas: S'il y a des postes uniquement en anglais, comment font les gens qui les occupent pour parler en français et offrir le service?

Comm. Michael Duheme: Il y a également des postes bilingues. Dans l'Ouest du Canada, il y a certains détachements où il y a une certaine proportion de postes bilingues et une certaine proportion de postes unilingues.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Blanchette-Joncas, le commissaire nous a offert des documents. Est-ce que vous aimeriez les avoir?

Maxime Blanchette-Joncas: Oui. Je voudrais avoir plusieurs réponses écrites. Nous voulons avoir des données, pas juste de belles paroles.

Le président: Merci beaucoup.

[Traduction]

Nous allons maintenant commencer notre deuxième série de questions. Nous entendrons cinq députés, qui disposeront de délais variés.

La parole est de nouveau à vous, monsieur Steinley. Vous avez cinq minutes.

Warren Steinley: Merci beaucoup.

Tout d'abord, j'aimerais vous remercier d'avoir modifié les affectations flexibles, car mes sources de la Division Dépôt me disent qu'il est très difficile d'affecter les employés aux postes précis qu'ils veulent et que ce plan a exacerbé le nombre de postes vacants dans

la province. Merci d'avoir écouté le commandant Lokken et d'avoir changé le plan, car la modification s'est avérée très utile.

Monsieur le commissaire, le rapport de la vérificatrice générale ne vous a pas surpris, n'est-ce pas?

● (1200)

Comm. Michael Duheme: Non, il ne m'a pas surpris, car nous étions au courant de la plupart des éléments soulevés par Mme Hogan et son équipe. Par ailleurs, nous travaillons déjà à apporter certaines améliorations.

Warren Steinley: Je pense que vous étiez au courant des problèmes, car Dwayne McDonald, l'ancien commissaire Dennis Daley et la commissaire adjointe Rhonda Blackmore ont rédigé en juillet 2023 un rapport qui décrivait exactement la même situation.

Est-ce le cas?

Comm. Michael Duheme: Je me souviens du rapport et je crois qu'il arrivait à des conclusions semblables à celles de Mme Hogan et de son équipe.

Warren Steinley: J'ai fait un peu de recherches. J'ai passé le rapport de la vérificatrice générale et ce rapport dans ChatGPT, qui a révélé qu'ils sont presque identiques. Tout le contenu du premier rapport annonçait ce que la vérificatrice générale allait conclure.

J'ai quelques questions au sujet de la commissaire adjointe Blackmore, parce qu'elle était la commandante divisionnaire en Saskatchewan et qu'elle était très aimée. Pensez-vous que le secret entourant sa destitution a entraîné des problèmes de recrutement en Saskatchewan?

Comm. Michael Duheme: Je ferai deux commentaires et je veux revenir à votre première question sur les affectations flexibles. Je tiens à souligner ce fait, car j'ai pris la décision concernant les affectations flexibles en fonction de...

Warren Steinley: Je vous en remercie.

Comm. Michael Duheme: ... mes voyages partout au Canada lorsque le maintien de la main-d'œuvre est devenu un problème. Les affectations flexibles ont entraîné certains scénarios positifs. Nous renvoyons des employés dans leurs provinces ou territoires respectifs.

Les difficultés touchaient la Saskatchewan, le Manitoba, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut. Ces administrations représentaient des défis, et nous les relevons en ce moment grâce aux changements que nous apportons.

Warren Steinley: Je comprends.

Comm. Michael Duheme: Pour revenir à la situation de la commissaire adjointe Blackmore, à ma connaissance, elle n'a pas eu d'incidence sur la stratégie de recrutement dans la Division F ou en Saskatchewan.

Warren Steinley: La commissaire adjointe Blackmore avait beaucoup d'appui en Saskatchewan autour de certaines réserves. Elle a pris la route à quelques reprises et a fait des quarts de travail pour que le personnel puisse prendre congé.

À quand remonte votre dernier trajet en auto? Je suis simplement curieux de le savoir.

Comm. Michael Duheme: Eh bien, qu'entendez-vous par « auto »?

Warren Steinley: À quand remonte votre dernier quart de travail, cher ami?

Comm. Michael Duheme: Je n'ai pas travaillé par quarts depuis un certain temps, mais je suis conscient que, si je monte dans une voiture et que je suis impliqué dans un incident, je peux être contraint de me présenter devant un tribunal. Un passage en cour ne se résume pas à l'incident en tant que tel. Il pourrait être question de bien plus que l'incident en soi.

Warren Steinley: Je comprends. Un jeune homme dans le Nord de la Saskatchewan... Je pense que vous le savez. Je n'arrive pas à croire que cette situation soit réellement arrivée. Un officier subalterne a travaillé 42 quarts de suite, sans congé, sans absolument rien. C'est un enjeu sur lequel il faut vraiment se pencher. Comment ce genre de situation est-il possible?

Comm. Michael Duheme: Eh bien, c'est la première fois que j'en entends parler. Je serais très heureux de soulever la question...

Warren Steinley: En êtes-vous certain?

Comm. Michael Duheme: Il n'est pas impossible qu'on m'ait mis au courant de cette situation verbalement il y a des années, mais je ne me souviens pas d'avoir été informé que quelqu'un a travaillé 42 jours de suite. C'est avec plaisir que je soulèverai cette question auprès du commissaire adjoint Robin McNeil, qui est le nouveau commandant de cette division et qui, soit dit en passant, réussit de façon exemplaire à se rendre dans les communautés et à rencontrer les membres. Je lui en parlerai sans faute.

Je dirais qu'il est inacceptable de faire 42 quarts de travail consécutifs. Je sais que le commissaire adjoint McNeil a mis en place des mesures pour créer des bassins de personnel afin de soutenir différents détachements comme celui de Pelican Narrows. Lorsque le taux de criminalité a augmenté, il a mobilisé des agents au sein de la division et a demandé partout au pays si nous pouvions affecter des membres pour offrir du renfort.

Warren Steinley: Merci de la réponse.

Avez-vous vu la vidéo de Rhonda Blackmore sur le moral des troupes dans la GRC?

Comm. Michael Duheme: Oui, je l'ai vue. La vidéo portait davantage sur le manque de ressources dans la division.

Warren Steinley: Merci de le préciser. Je le souligne puisque je pense que la GRC essaie d'en faire beaucoup, et vous avez subi des compressions budgétaires cette année encore une fois. Lorsqu'on essaie d'en faire plus à la GRC avec moins, c'est quelque chose qui... Nous pouvons réaliser des économies dans d'autres domaines plutôt que de le faire à la GRC.

Le gouvernement libéral fait la promotion de la mesure en parlant de 1 000 agents. Ce n'est pas vrai. Il essaie de comprimer vos budgets et vous demande ainsi d'en faire plus avec moins. Ce que j'essaie de faire ressortir, monsieur le commissaire, c'est le fait que nous devons être honnêtes à propos de ce qui se passe à la GRC. Nous devons être honnêtes à propos de la façon dont nous allons procéder pour protéger nos rues afin qu'elles demeurent sécuritaires. Le problème n'est pas que les agents de première ligne ne font pas de leur mieux. C'est plutôt qu'on leur demande d'en faire plus avec moins, et je veux vraiment insister là-dessus aujourd'hui.

• (1205)

Le président: Merci beaucoup.

Il n'y a pas de question. Avez-vous une réponse?

Comm. Michael Duheme: Très rapidement, au sujet de la question, je ne veux pas faire de la politique, mais lors du dernier cycle de l'examen exhaustif des dépenses, on a demandé à la plupart des

ministères de procéder à une réduction de 15 %. Dans le cas de la GRC, c'était 2 %. Je mentionne qu'aucune de ces réductions n'a été réalisée dans les provinces contractantes. C'est l'administration centrale qui les a toutes épongées.

Le président: Merci beaucoup de la réponse.

Monsieur Osborne, vous avez la parole pendant cinq minutes, s'il vous plaît.

Tom Osborne (Cape Spear—Mount Pearl—Paradise, Lib.): Je veux examiner le plan d'affectation flexible pendant un instant et me pencher sur ses deux volets. On a obtenu un certain succès après avoir éliminé ce plan au cours des deux premiers trimestres. Pouvez-vous nous dire si vous continuez à observer une tendance positive à la suite de la suppression du plan d'affectation flexible?

Comm. Michael Duheme: Je veux revenir au moment où le plan d'affectation flexible a été mis en place. C'était pour tenir compte de l'attrition, mais aussi pour donner suite aux recommandations du rapport de la Commission des pertes massives, dans lequel on a critiqué l'organisation puisque des agents se trouvaient dans des régions sans connaître l'histoire provinciale, l'endroit et ainsi de suite.

Lorsqu'on ajoute au taux d'attrition le fait que la majorité des personnes qui entraient dans la GRC à l'époque avaient, en moyenne, 29 ans, et sortaient de l'école ou avaient une famille, cela explique pourquoi nos chiffres sont passés de 15 000 ou 17 000 à 20 000 candidats intéressés pendant deux années de suite. Nous faisons revenir des gens dans leur province et ainsi de suite.

Nous avons constaté et réalisé au fil du temps qu'il y avait des répercussions sur certaines divisions. Une division est une province ou un territoire. Il y a eu un impact sur la Saskatchewan, le Manitoba, les Territoires du Nord-Ouest et le territoire du Nunavut. À un moment donné, nous avons relancé l'affectation flexible. Nous avons accéléré le traitement du dossier de toutes les personnes qui se joignaient à l'organisation en passant par le processus de recrutement et qui souhaitaient se rendre en Saskatchewan ou au Manitoba. Ces personnes ne sautaient aucune étape, mais les étapes étaient franchies plus rapidement, et on les affectait directement en Saskatchewan ou au Manitoba.

Je peux vous dire que depuis que nous avons changé ce... J'ai parlé au commandant au Manitoba, et il est maintenant en mesure de libérer des membres réguliers et d'affecter des patrouilleurs de première ligne dans des unités spécialisées au sein de sa division, car il y a plus de monde dans sa division.

Il y a certains ajustements. Je suis conscient de certains des problèmes — je ne vais pas parler de « dommages » — rencontrés par certaines divisions, mais nous nous sommes adaptés. À l'heure actuelle, quand quelqu'un se présente, nous expliquons nos besoins opérationnels, mais nous faisons également preuve de souplesse. Lorsque nous pouvons renvoyer quelqu'un chez lui dans sa province, c'est ce que nous faisons.

La Colombie-Britannique est un bon exemple d'endroit où le coût de la vie est plus élevé que dans la plupart des régions du Canada. Le commandant et moi... Je lui ai toujours dit que s'il pouvait mettre 32 personnes dans une troupe, elles seraient toutes renvoyées en Colombie-Britannique.

Tom Osborne: Je voulais également examiner cet aspect du plan d'affectation flexible. La vérificatrice générale a mentionné que le plan a fonctionné, même si c'est une arme à deux tranchants. Il a connu beaucoup de succès dans de nombreuses régions du pays, mais dans d'autres, il a créé une grave pénurie.

À un moment donné, la GRC va-t-elle revoir ce plan compte tenu de son succès? Le cas échéant, comment peut-on tenir compte du fait qu'il y avait une grave pénurie dans certaines régions? Comment pouvons-nous y attirer des gens, si vous envisagez quelque chose comme le plan d'affectation flexible encore une fois?

Comm. Michael Duheme: M. Palmer l'a mentionné plus tôt: le milieu policier est actuellement très concurrentiel. On recrute des gens, et c'est difficile, peu importe le service de police. Ce n'est pas qu'au Canada. J'ai rencontré nos partenaires du Group des cinq, et ils observent la même chose en matière de recrutement.

Pour revenir à votre question, l'importance d'une affectation flexible... Nous avons de bons candidats. Étant donné qu'ils ne peuvent pas déménager quelque part... Est-ce une assez bonne raison pour leur dire qu'ils ne seront pas formés puisqu'ils ne veulent pas déménager quelque part au Canada?

L'autre chose que je veux souligner, c'est que dans le cas de la Colombie-Britannique, la dotation posait problème dans le Nord de la province. Elle a eu recours à une stratégie précise pour la dotation dans cette région.

Il serait ridicule pour moi de dire que si vous allez à la Division Dépôt, vous allez servir partout au Canada lorsque cette stratégie... Comment allons-nous l'appliquer? L'ensemble de la stratégie consiste à avoir des gens du Nord de la Colombie-Britannique qui retournent là, pour que nous puissions respecter nos engagements en matière d'agents.

• (1210)

Le président: Vous avez environ 10 secondes. Vous pouvez les utiliser si vous avez une brève question.

Tom Osborne: Permettez-moi d'utiliser les 10 secondes. Je vais poser des questions lorsque j'aurai de nouveau la parole.

Je voulais remercier la vérificatrice générale. Il arrive souvent que les gens consultent vos rapports pour voir ce que le gouvernement ou les organismes ne font pas bien, mais à vrai dire, vous regardez comment nous pouvons mieux faire les choses et mieux servir les Canadiens.

Je voulais aussi remercier la GRC et vos membres. Au pays, les premiers intervenants ne reçoivent pas toujours les éloges et la reconnaissance qu'ils méritent, et je vais donc souligner le travail que vous faites, tout comme le travail accompli par vos membres.

Je vais poser d'autres questions lorsque j'aurai de nouveau la parole.

Le président: Merci, monsieur Osborne.

[Français]

Monsieur Blanchette-Joncas, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Maxime Blanchette-Joncas: Merci, monsieur le président.

Madame Hogan, je vais résumer quelques points essentiels de votre audit. Grosso modo, en 2023, il manquait 3 000 agents à la GRC. La GRC avait des problèmes de recrutement parce qu'elle n'avait pas planifié ses besoins comme il faut. Est-ce exact?

Karen Hogan: Nous avons constaté que la GRC n'avait pas pris en considération ses besoins dans l'ensemble de l'organisation. Elle s'est vraiment concentrée sur un élément, soit les policiers de première ligne dans les services de police contractuels. Ce sont les policiers expérimentés de ce groupe qui, plus tard, occupent les autres postes fédéraux. Il est donc essentiel de regarder la situation dans l'ensemble de la GRC, et non seulement un élément.

Maxime Blanchette-Joncas: Vous avez bien noté que le problème de recrutement et de ressources, notamment sur le terrain, pose des risques quant au maintien de la capacité opérationnelle de la GRC en tant que force policière.

Karen Hogan: J'aimerais nuancer ça un peu. Ce n'est pas un problème de recrutement, car il y a beaucoup de candidatures. Le problème, c'est qu'on ne réussissait pas à traiter les candidatures en temps opportun, au point où plusieurs personnes quittaient ou abandonnaient le processus. Nous osons espérer que le recrutement accéléré va permettre d'augmenter le nombre d'individus invités à suivre une formation.

Aussi, quand on fixe une cible qui est beaucoup plus basse que les besoins, cela garantit qu'on ne réussira jamais à pourvoir tous les postes nécessaires.

Maxime Blanchette-Joncas: Le nombre exact de postes nécessaires est de 3 000. Est-ce bien ça?

Karen Hogan: Nous avons estimé que ce nombre était de 3 400, en tenant compte aussi de l'attrition. Il ne s'agit pas seulement des postes vraiment vacants. Il faut aussi planifier que des gens vont partir à l'avenir.

Maxime Blanchette-Joncas: D'accord.

Monsieur Duheme, la vérificatrice générale nous parlait, dans son rapport de 2023, de 3 400 postes. En octobre 2026, soit trois ans plus tard, le gouvernement en annonce seulement 1 000. Je vais faire un calcul mathématique, sans tenir compte de l'attrition. Si je soustrais 1 000 de 3 400, ça donne 2 400.

Y a-t-il un risque aujourd'hui quant au maintien de votre capacité opérationnelle quand vous recrutez seulement 1 000 agents?

Comm. Michael Duheme: Je vous dirais deux choses concernant les statistiques qui ont été présentées. Lorsque je regarde le niveau de dotation au pays, je regarde surtout les postes vacants qui ne sont pas pourvus. S'ils ne sont pas pourvus, cela signifie qu'il y a de l'argent pour un poste et que personne ne l'occupe. Le pourcentage est moindre que celui que Mme Hogan a présenté, parce qu'il y a différents facteurs. Il y a différents postes qui ne sont pas pourvus qui entrent en ligne de compte dans la présentation de Mme Hogan.

J'ai un devoir de m'assurer de la sécurité publique à l'échelle du pays. Le gouvernement du Canada a des contrats avec les provinces partout au pays, à l'exception de l'Ontario et du Québec. Je dois respecter ces contrats, qui me demandent d'assurer la sécurité des gens.

Comme je l'ai dit dans mon discours d'ouverture, le problème auquel nous faisons face, comme Mme Hogan l'a mentionné, date de 2018. Des mesures sont en place pour améliorer le système, attirer les bonnes personnes et s'assurer que le processus de dotation, entre le moment où une personne entre au bureau de la GRC et celui où elle quitte la Division Dépôt, dure un maximum de six mois.

Le président: Voilà, merci beaucoup.

[Traduction]

Monsieur McCauley, vous avez la parole pour cinq minutes, s'il vous plaît.

Kelly McCauley: Merci, monsieur le président.

Monsieur le commissaire, expliquez-moi l'écart entre le chiffre de 1 000 agents qu'on a répété maintes fois et ce que vous avez dit plus tôt. Des ministres, un après l'autre, ont dit qu'il y aurait 1 000 nouveaux agents. Vous avez dit qu'il y en aurait 750, mais parmi ceux-ci, il y aura 350 personnes transférées à l'interne qui passeront d'un statut contractuel à un statut spécialisé. Ai-je bien compris?

• (1215)

Comm. Michael Duheme: Nous employons le terme « agents ». Mon mandat vise 750 agents de police sur trois ans et 250 membres supplémentaires du personnel qui possèdent l'expertise spéciale nécessaire pour soutenir la police fédérale. Pour les 350 au cours de la première année, le calcul repose sur...

Kelly McCauley: Je suis désolé. Revenons sur une chose.

Les 750 agents sont-ils des travailleurs contractuels et les membres du personnel spécialisé, ou sont-ils strictement...?

Comm. Michael Duheme: Il s'agit strictement d'agents de police. Appelons-les des « enquêteurs ». Ils ont des compétences différentes.

Pour ce qui est de ces 750 agents, l'engagement pour la première année se chiffre à 350 policiers. Parmi ces 350 policiers, au cours des deux ou trois dernières années, nous avons eu une moyenne de 100 à 150 policiers expérimentés. Ce sont des policiers d'autres services de police qui choisissent de devenir membres de la GRC. On peut se fier à ses personnes compte tenu de leur expertise.

Kelly McCauley: S'agit-il d'un nombre net d'agents supplémentaires?

Comm. Michael Duheme: Un nombre net...?

Kelly McCauley: Le gouvernement a promis 1 000 nouveaux agents. Je ne m'intéresse pas à l'expérience. Est-il juste de dire qu'il y aura un chiffre net de 1 000 nouveaux agents?

Comm. Michael Duheme: Il y aura un chiffre net de 750 nouveaux agents.

Kelly McCauley: D'accord.

Ils affirment sans cesse publiquement qu'ils ajouteront 1 000 agents. Venez-vous de contredire cette affirmation ou avez-vous parlé au ministre de la Sécurité publique pour lui dire: « Attendez un moment. Ce n'est pas ce que dit mon mandat. »?

Comm. Michael Duheme: Je vais être honnête. Je n'ai pas entendu parler de « 1 000 nouveaux agents ».

Kelly McCauley: Comment est-ce possible? Des ministres de premier plan l'ont probablement affirmé environ 20 ou 30 fois, y compris votre patron, à la Chambre.

Comm. Michael Duheme: Je ne suis pas toujours avec chaque ministre. J'essaie de corriger...

Kelly McCauley: Je suis désolé, monsieur le commissaire. Pas un seul de vos cadres, M. Palmer ou un autre, ne s'est levé pour dire: « Hé... » Ils l'affirment sur la place publique.

J'estime que si votre mandat parle de 750 agents et que le gouvernement répète sans cesse qu'il y en aura 1 000, le ministre responsable, et le procureur général, forcément quelqu'un...

Monsieur Palmer, n'avez-vous jamais entendu le chiffre de 1 000 agents?

Comment se fait-il que personne ne se soit adressé à vous pour dire: « Hé, patron... »?

Comm. adj. Adam Palmer: Il est question de 1 000 membres du personnel: 750 policiers et 250...

Kelly McCauley: Ils ont affirmé publiquement qu'il y aurait 1 000 agents.

Comm. adj. Adam Palmer: J'ai entendu les deux dans les médias. Je ne sais pas à qui l'attribuer, mais j'ai entendu les deux dans les médias.

Kelly McCauley: Il s'agit de nombreux ministres: le ministre de la Sécurité publique, le procureur général, le président du Conseil du Trésor, qui est responsable de l'argent... Ce sont ces personnes qui l'ont dit.

Comm. adj. Adam Palmer: Il est question de 1 000 membres du personnel. On parle de 1 000 personnes, mais le diable est dans les détails, car il s'agit de 750 policiers et de 250 fonctionnaires.

Kelly McCauley: Le diable est certainement dans les détails.

Vous a-t-on consulté avant que le chiffre de 750 soit ajouté à votre mandat?

Je pose la question, car, depuis 2018, comme on l'a indiqué dans le rapport de la vérificatrice générale, nous savons qu'il y a un problème de recrutement. Vous a-t-on consulté avant d'ajouter le chiffre de 750 agents?

Comm. Michael Duheme: Oui, monsieur le président, j'ai été consulté. L'équipe et moi... L'équipe des ressources humaines et l'équipe de la police fédérale se sont réunies, ont fait des calculs et se sentaient à l'aise avec les mandats donnés.

Kelly McCauley: Comment pouvez-vous vous sentir à l'aise avec cela alors que le rapport de la vérificatrice générale affirme qu'il vous manque 2 700 personnes? Dans la section du rapport intitulée « Les constatations et les données clés », on peut lire que la GRC « ne savait pas combien de nouvelles policières et nouveaux policiers elle devait recruter pour pourvoir tous les postes au sein de la force ».

Comment pouvez-vous être à l'aise avec un mandat qui demande d'ajouter 750 agents lorsque vous ne savez même pas combien il vous en faut pour remplir votre mandat qui consiste à servir les Canadiens?

Comm. Michael Duheme: Comme j'ai essayé de l'expliquer plus tôt, dans le but d'atteindre la première cible pour la première année — qui est de 350 —, l'organisation s'est fiée à trois choses: la venue de policiers expérimentés dans l'organisation, entre 100 et 150; la fermeture du détachement de Surrey, où nous avions quelques centaines de personnes; et Grande Prairie. L'impact en première ligne serait minimal.

Kelly McCauley: [Inaudible] l'élément clé, à savoir que la vérificatrice générale a écrit dans le rapport sous « Les constatations et les données clés » que la GRC ne sait « pas combien de [...] policières et [...] policiers elle [a besoin] pour pourvoir tous les postes au sein de la force »?

Comm. Michael Duheme: J'ai dit dans mon introduction que j'accepte les recommandations formulées par la vérificatrice générale. J'ai également dit que nous nous penchons sur un nouveau système numérisé, ce qui, sur le plan des données, permet d'obtenir plus facilement l'information nécessaire.

• (1220)

Le président: Merci.

Le temps est écoulé, monsieur McCauley.

Madame Tesser Derksen, vous avez cinq minutes à votre disposition, s'il vous plaît.

Kristina Tesser Derksen (Milton-Est—Halton Hills-Sud, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci à vous tous d'être ici aujourd'hui. Il est bon d'être de retour.

Bienvenue aux nouveaux membres.

Je veux remercier la GRC de tout le travail qu'elle accomplit. C'est une époque difficile pour être dans la police. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles le gouvernement a investi dans l'embauche de nouvelles recrues à la GRC dans le budget de 2025, un budget que nos collègues de l'opposition ont refusé d'appuyer en novembre dernier, ce qui est malheureux et très regrettable. C'est un mois plus tard que le chef de l'opposition officielle a tenu des propos malheureux sur notre police nationale, mais c'est dans le passé. Passons à autre chose.

Je veux poser ma première question à la vérificatrice générale et à son équipe.

Je tiens à souligner qu'on dirait qu'il y a eu un décalage entre la parution de votre rapport, madame la vérificatrice générale, et la stratégie de recrutement nationale. Je pense qu'il a peut-être eu un certain décalage. Est-ce une observation juste? C'était, peut-être, trois jours avant ou après.

Karen Hogan: Je crois que la stratégie de recrutement nationale a été mise à jour quelques jours avant la parution de notre rapport, en effet.

Kristina Tesser Derksen: Je le mentionne seulement parce qu'il est important, pour situer le contexte, de mentionner que cette information a été publiée à peu près au même moment.

Madame la vérificatrice générale, au paragraphe 28 de votre rapport, il est indiqué que vous avez « constaté que la GRC n'avait pas utilisé les données sur les ressources humaines à sa disposition pour établir des objectifs » concernant les nouvelles recrues et que les ressources humaines ont plutôt fixé les objectifs de recrutement en fonction du financement à sa disposition.

J'aimerais que vous en disiez plus à ce sujet. J'ai l'impression que faire concorder la capacité nécessaire à l'exécution de la tâche avec le coût et le financement n'est pas une terrible décision d'affaires, mais comme il s'agit d'une question de sécurité publique, c'est une discussion un peu différente.

Pouvez-vous me parler de cette mauvaise harmonisation des objectifs et des recrues en tant que problème de financement?

Karen Hogan: Comme l'a mentionné le commissaire, des accords contractuels sont conclus avec les provinces. Il est d'abord bon de savoir qu'on a conclu une entente entre une province et un territoire et de savoir combien de policiers sont nécessaires.

Pour doter en personnel d'autres régions non visées par le contrat et offrir des services de police autochtones, la GRC prend des agents expérimentés sur place et les envoie ailleurs. Il faut penser non seulement aux taux de postes vacants non réservés dans son secteur d'activités contractuelles, mais aussi à tous les autres taux de postes vacants, car il s'agit là du groupe de relève. On se serait attendu à ce que tout cela soit pris en compte puis à ce que l'attrition soit également prise en considération. Des policiers seront malades. Ils prendront congé. Ils prendront congé et partiront à la retraite. Il faut le prévoir. Nous avons constaté que les objectifs de recrutement reposaient sur la capacité à la Division Dépôt et sur les fonds dont on disposait pour la formation, ce qui était bien en deçà des besoins réels.

Lorsqu'on n'atteint pas l'objectif et qu'on commence déjà en dessous, on se met dans une position où on ne pourra jamais répondre aux besoins réels ou dans une position où ce sera très long.

Kristina Tesser Derksen: Merci de cette précision.

Je vais passer au commissaire. J'ai lu la stratégie nationale de recrutement avec beaucoup d'intérêt. Il y est indiqué qu'il faut définir et cibler les personnes que la GRC doit embaucher et que la GRC doit embaucher « les bonnes personnes » pour « répondre aux besoins des Services de police contractuels et de la Police fédérale, et élaborer une approche globale de la planification des effectifs ». C'est à la page 7 de la stratégie.

Vous indiquez également à la page 14 que les défis actuels ne résident pas nécessairement dans le nombre de candidats, mais plutôt dans la qualité des candidatures en fonction des besoins de la GRC. Vous parlez des compétences, de la forme physique et de ce genre de choses.

On parle aussi un peu de la diversité de la force pour qu'elle soit à l'image des Canadiens, plus particulièrement en ce qui concerne les candidats ou les recrues autochtones et bilingues et d'autres groupes sous-représentés. Il est très important que la force soit à l'image du Canada.

[Français]

C'est une chose très importante.

[Traduction]

J'aimerais en savoir un peu plus. Peut-être pourrions-nous nous concentrer plus particulièrement sur les Autochtones. Selon vous, en quoi la stratégie de recrutement des Autochtones pourrait-elle vous aider à atteindre vos objectifs de recrutement dans des régions où il est difficile de pourvoir les postes vacants, comme dans le Nord, par exemple?

Comm. Michael Duheme: Merci pour cette question.

Je dirais qu'il faut recruter les bonnes personnes. C'est ce que nous voulons faire. Actuellement, à la Division Dépôt, notre centre de formation, nous observons un taux d'attrition qui n'est pas comparable à celui des autres forces de l'ordre. Cela nous préoccupe, car c'est dès le début du processus de recrutement que nous devons être vraiment convaincus que les personnes que nous sélectionnons sont les bonnes, celles que nous pensons qui réussiront leur formation à la Division Dépôt.

Je pense que la stratégie de recrutement des Autochtones sera publiée en mars 2027. Une stratégie de recrutement des Premières Nations, des Autochtones, des Métis et des Inuits va voir le jour. Elle a été élaborée en collaboration avec les principales parties prenantes. Elle a également été conçue au sein de mon comité consultatif national.

Il se passe beaucoup de choses, particulièrement en ce qui concerne le Nord. Le Nord dispose d'un bassin de candidats très restreint. Par exemple, si l'on examine les données de Statistique Canada pour le Nunavut — je crois que les dernières données datent de 2021 —, on constate que la tranche d'âge des 20 à 30 ans ne compte qu'environ 5 000 personnes, ce qui rend parfois la tâche difficile.

Quand j'examine nos programmes, je constate que certains sont couronnés de succès. Il y a notamment le Programme d'expérience précadet diversifié et inclusif, ou Programme ECDI. Nous y accueillons des personnes issues de tous les horizons, qui ont des expériences, des origines ethniques et des parcours différents. Dans le cadre de ce programme, nous les initions au métier de policier pendant trois semaines. Nous comptons actuellement 1 800 candidats dans ce programme. À ce jour, nous avons formé 8 troupes et 229 diplômés. Cette formation se déroule à la Division Dépôt. Vingt-huit diplômés du Programme ECDI sont désormais en service en tant qu'agents de police, et onze sont actuellement inscrits au programme des cadets. Cela leur permet de découvrir...

Nous procédons de la même manière pour les candidats autochtones. Ils peuvent suivre le Programme ECDI, mais il existe également le Programme de formation des précadets autochtones, qui consiste en un stage de trois semaines à la Division Dépôt, qui permet aux participants de découvrir en quoi consiste réellement le métier de policier.

Le défi...

• (1225)

Le président: Merci. Je vais vous interrompre ici, car nous avons largement dépassé le temps imparti, mais vous avez soulevé plusieurs domaines de questions. Je suis sûr qu'il y aura d'autres questions que les membres voudront creuser.

Nous allons maintenant entamer notre troisième tour, avec cinq intervenants et des temps de parole variés.

Monsieur Stevenson, la parole est à vous pour cinq minutes.

William Stevenson (Yellowhead, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à nos témoins d'être venus. Je suis toujours ravi d'accueillir Mme Hogan et son équipe, mais je vais concentrer mes questions sur la GRC.

Pour commencer, je vais m'attarder au même sujet que Mme Tesser Dersken et poser quelques questions sur la formation.

Le rapport de la vérificatrice indiquait que le nombre de recrues que vous alliez former dépendait de votre capacité à les former à la Division Dépôt. Aviez-vous consciemment décidé du nombre de personnes que vous alliez former à l'époque, ou s'agissait-il simplement du nombre que vous pouviez former compte tenu de vos ressources, monsieur Duheme?

Comm. Michael Duheme: Je vous remercie pour cette question.

Pour mettre les choses en contexte, je dois dire que la Division Dépôt dispose d'un budget fixe destiné à la formation. Nous sommes financés pour former 1 280 cadets par année. Cela correspond à 40 troupes composées de 32 personnes chacune. C'est la capacité actuelle de la Division Dépôt. Il faut penser que si j'augmente...

William Stevenson: Vous disposiez des fonds, mais vous n'aviez pas, semble-t-il, les formateurs nécessaires pour les former. N'est-ce pas?

Comm. Michael Duheme: Pour être tout à fait honnête, nous n'avons pas réussi à atteindre l'effectif de 32 personnes dans chaque troupe. C'était l'un des problèmes.

William Stevenson: C'est ce qui était indiqué dans le rapport que nous avons examiné.

Comm. Michael Duheme: Cela découle de l'examen global du processus de recrutement que nous menons actuellement, mais aussi du programme de formation et du contexte à la Division Dépôt, que nous analysons en profondeur afin de nous assurer que tous les éléments sont en place pour faire de nous une force de police moderne.

William Stevenson: Lorsqu'un agent a terminé sa formation, qui décide de l'endroit où il sera affecté? Comment établit-on que, par exemple, « 20 d'entre eux iront en Alberta et 16 en Saskatchewan »? Comment cette décision est-elle prise?

Comm. Michael Duheme: En mars 2027, nous disposerons d'un nouveau processus. Il sera plus facile de suivre l'ensemble des postes vacants et des mutations. À l'heure actuelle, le système dont nous disposons ne répond pas vraiment aux besoins. Nous avons actuellement un service des ressources humaines à la Division Dépôt, et c'est là que les commandants de chaque province et division appellent pour demander un certain nombre de cadets. Ils indiquent le nombre de postes vacants dont ils disposent et le nombre de cadets dont ils ont besoin.

William Stevenson: S'ils en demandent 2 000, il faut faire un choix. Il faut que quelqu'un fasse un choix. Je veux juste savoir comment et où ce choix est fait.

Comm. Michael Duheme: La plupart des décisions sont prises dans le cadre de discussions avec le service des ressources humaines, en fonction de l'urgence des besoins. À l'heure actuelle, comme je l'ai mentionné, toute personne qui souhaite aller en Saskatchewan ou au Manitoba bénéficie d'un processus accéléré: elle sait qu'elle sera affectée là-bas.

William Stevenson: J'ai récemment discuté avec un agent de la GRC sur le terrain. Dans l'une des localités de ma région, il y a deux réserves autochtones, et deux agents ont été affectés à chacune d'elles. Au printemps, nous avons reçu un rapport indiquant que les services de police autochtones souffraient d'un manque chronique d'effectifs. Pouvez-vous m'expliquer comment ce chiffre... ou pourquoi il n'y en a que deux affectés à chaque réserve? Je crois qu'il y en avait neuf autres, ce qui faisait 13 agents, et deux ont été affectés à chacune des réserves. Pouvez-vous m'expliquer comment ce chiffre a été calculé et qui a pris cette décision?

• (1230)

Comm. Michael Duheme: Pour mettre les choses en contexte, je dois dire que nous disposons de 700 détachements d'un bout à l'autre du pays et nous servons plus de 600 communautés autochtones. Je ne connais pas l'exemple que vous citez, mais je peux dire que nous avons conclu, par l'intermédiaire du ministère de la Sécurité publique, des accords tripartites avec les communautés. Ces accords tripartites précisent le nombre d'agents qui sont censés être affectés à chaque communauté.

William Stevenson: Diriez-vous qu'il s'agissait d'une demande formulée à l'échelle locale visant à affecter 13 agents au détachement, et quatre aux deux réserves?

Comm. Michael Duheme: Si j'ai bien compris, cela concerne précisément, comme vous l'avez mentionné, une communauté, une réserve, mais je vais devoir me renseigner davantage, car cela pourrait être... Si vous pouvez me donner des détails, je me ferai un plaisir de me renseigner. Nous avons conclu près de 150 accords tripartites partout au pays, et c'est dans le cadre de ces accords que nous déterminons le nombre d'agents qui travaillent dans les communautés autochtones ou qui y sont affectés.

William Stevenson: Je vais poser une question un peu différente. Les Albertains souhaitent augmenter le nombre de shérifs. Vous devriez revoir — en 2030 ou 2031, je crois — la présence de la GRC. Quels arguments allez-vous utiliser pour faire valoir que la GRC doit maintenir sa présence en Alberta? Beaucoup de régions rurales ne diront pas forcément que c'est ce dont elles ont besoin.

Le président: Merci, monsieur Stevenson.

Je vais vous permettre de répondre. Allez-y.

Comm. Michael Duheme: Combien de temps ai-je pour présenter mes arguments?

Des députés: Oh, oh!

Comm. Michael Duheme: Merci pour cette question. Je serai bref.

Il faut considérer ce qu'une seule entité peut apporter au Canada. Nous pouvons couvrir 70 % du territoire canadien, mais seulement environ 23 % de la population. Je peux mobiliser, en un clin d'œil, des ressources provenant de tout le pays pour prêter main-forte. Nous l'avons constaté lors de la réunion du G7 qui s'est tenue en Alberta. Nous avons mobilisé là-bas des ressources provenant de tout le pays. Le nombre fait la force. Je tiens à préciser qu'il existe de nombreux corps de police compétents partout au pays... mais nous avons quelque chose à offrir que beaucoup d'entre eux ne peuvent pas offrir, à savoir le pouvoir de mobiliser des personnes, au pied levé, de partout au pays.

Le président: Merci beaucoup pour votre réponse.

Monsieur McKinnon, la parole est à vous pour cinq minutes.

Ron McKinnon (Coquitlam—Port Coquitlam, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins pour leur présence aujourd'hui. Je suis ravi de vous voir à nouveau.

Je tiens tout particulièrement à souhaiter la bienvenue au commissaire adjoint, M. Palmer, qui m'a fait savoir qu'il est originaire de Coquitlam. En tant que député de Coquitlam-Port Coquitlam, je lui souhaite donc la bienvenue parmi nous.

Je voudrais commencer par examiner de plus près les 1 000 nouveaux postes prévus dans notre dernier budget.

Monsieur le commissaire, vous avez évoqué 750 agents de première ligne et 250 membres du personnel spécialisé. Pourriez-vous nous préciser en quoi consistent les fonctions de ces 250 personnes? Sont-ils des enquêteurs en quelque sorte? Sont-ils des experts en criminalistique ou autre chose?

Comm. Michael Duheme: En résumé, ce que nous recherchons, c'est un large éventail de compétences, allant du domaine informatique aux analyses de renseignements. Je ne dispose pas d'une description précise de l'ensemble des compétences que nous recherchons. Nous recherchons toute personne apportant un ensemble de compétences particulières qui contribuera à faire avancer nos enquêtes et à remplir notre mandat en tant que police fédérale.

Ron McKinnon: Merci, mais à mes yeux, tout cela fait un total de 1 000 personnes.

Comm. Michael Duheme: C'est une bonne façon de dire que ce sont 1 000 personnes que nous accueillons.

Ron McKinnon: Fantastique. Merci.

Est-ce que certaines de ces 250 personnes exercent des fonctions de maintien de l'ordre, ou jouent-elles un rôle de soutien?

Comm. Michael Duheme: Elles joueront principalement un rôle de soutien dans le cadre du mandat de la police fédérale.

Ron McKinnon: En somme, elles permettent aux 750 agents et autres membres du personnel de travailler de manière bien plus efficace.

Comm. Michael Duheme: Si vous examinez votre téléphone portable, vous verrez que c'est désormais un mini-ordinateur. Je ne saurais trop insister sur l'importance des compétences particulières dont nous avons besoin pour soutenir les agents de première ligne.

Ron McKinnon: Je vais laisser ce sujet de côté pour aborder plus en détail votre nouvelle stratégie de recrutement. Vous avez mentionné que l'une de vos initiatives consistait à recruter dans « d'autres administrations ». Cela fait-il référence à d'autres forces de police? Qu'entendez-vous par « autres administrations »?

• (1235)

Comm. Michael Duheme: Cette pratique est déjà bien établie dans de nombreux services de police. Au sein de la GRC, elle a probablement vu le jour il y a cinq ou six ans. À titre d'exemple, mon cher collègue, M. Adam Palmer, a occupé le poste de chef de la police de Vancouver pendant 10 ans. Il jouit d'un grand respect tant au sein des forces de l'ordre canadiennes qu'à l'échelle internationale. Je suis ravi qu'il soit chargé de mener à bien cette toute nouvelle transformation du recrutement.

Comme je l'ai dit, nous offrons certaines possibilités que d'autres forces de police, en raison de leur taille et de leur mandat, ne peuvent pas offrir. Cela constitue en soi un attrait pour certaines personnes. Je le répète, ces deux dernières années, nous avons accueilli en moyenne entre 100 et 150 nouvelles recrues au sein de la GRC. M. Palmer pourra vous donner plus de détails sur ce qui se passe une fois qu'elles ont intégré nos rangs. Il y a un processus de formation. Nous l'avons étendu aux agents de la paix. Les agents de la paix comprennent les shérifs, les agents armés, les agents de conservation, les agents des pêches et les agents de l'ASFC. Nous souhaitons apporter une grande diversité et un vaste éventail d'expériences au sein de l'organisation.

Ron McKinnon: Lorsque vous recrutez ainsi dans d'autres administrations, j'imagine que vous constatez qu'il existe une certaine différence culturelle entre ces forces de police et la GRC. Cela complique-t-il davantage la formation?

Comm. Michael Duheme: Je vais demander à M. Palmer de répondre puisqu'il a suivi la formation.

Comm. adj. Adam Palmer: Merci pour cette question.

C'est un point important, car il s'inscrit dans le cadre des multiples voies d'accès à la GRC que nous examinons. Comme l'a mentionné le commissaire, le milieu policier est très concurrentiel. Il existe environ 194 services de police différents au Canada. Chacun recrute auprès des autres. C'est le cas depuis de nombreuses années. Certains services recrutent des membres de la GRC lorsqu'ils présentent un attrait pour certains d'entre eux, et nous recrutons à notre tour des membres d'autres services de police.

Nous proposons plus de 150 domaines spécialisés différents au sein de la GRC. Nous offrons une grande mobilité et la possibilité d'obtenir des affectations à l'échelle locale, nationale et internationale. Nous proposons des occasions qu'aucun autre service de police au Canada n'offre. Au cours des trois dernières années et demie, nous avons recruté plus de 600 agents de police expérimentés provenant de diverses administrations de partout au Canada.

Comme l'a mentionné le commissaire, nous lançons un nouveau programme dont, je tiens à le préciser, aucun autre service de police au Canada ne dispose. Nous serons les premiers au pays. Nous mettons en place une procédure accélérée pour permettre à des agents de la paix d'intégrer la GRC plus rapidement. Si vous êtes shérif, agent de conservation, agent de protection de la faune ou occupez un poste similaire, et que vous avez suivi une formation sur le maniement des armes à feu ainsi qu'un cours de droit sur le recours à la force et ce genre de sujets, vous possédez les compétences que nous recherchons au sein de la GRC. Nous pouvons désormais vous former dans le cadre d'un programme plus court. Grâce aux connaissances, aux compétences et aux aptitudes que vous possédez, nous pouvons vous former en 14 semaines au lieu de 26.

Nous aurons recours à d'autres lieux de formation afin de ne pas mobiliser les capacités de la Division Dépôt. Nous utiliserons notre centre de formation de la région du Pacifique, situé à Chilliwack, qui est un établissement de formation de classe mondiale. Nous envisageons également de tirer parti d'autres lieux dont nous disposons, tels que le Collège canadien de police. Nous recruterons de nouveaux cadets. Nous ferons appel à des policiers expérimentés et à des agents de la paix chevronnés. Nous sommes les premiers au Canada à prendre cette initiative, et nous en sommes très fiers.

Ron McKinnon: C'est très bien. Merci.

[Français]

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Blanchette-Joncas, vous avez maintenant la parole pour deux minutes trente secondes.

Maxime Blanchette-Joncas: Monsieur Duheme, j'ai une question importante: est-ce que la GRC dispose aujourd'hui des effectifs nécessaires pour assurer ses différents mandats au Québec?

Comm. Michael Duheme: Si vous posez la question à n'importe quel chef de police, il vous dira que nous n'avons jamais les effectifs nécessaires. En effet, nous voulons toujours en faire plus. Or nous avons aussi le devoir de gérer le risque et de nous assurer que les ressources sont déployées au bon endroit au bon moment.

Maxime Blanchette-Joncas: En parlant de risque, j'aimerais citer un de vos collègues de la Gendarmerie royale du Canada, M. Daniel Dubois. En tant que sous-officier responsable intérimaire de la patrouille frontalière au secteur Champlain, au Québec, c'est lui qui assure la sécurité à la frontière avec son équipe pour le chemin Roxham. Je pense que c'est un enjeu que vous connaissez bien. Il dit qu'avec la fermeture du chemin Roxham, il est présentement plus difficile de contrôler les passages irréguliers parce que les personnes doivent passer par l'ensemble de la frontière au lieu de passer par un poste.

Sur le plan strictement opérationnel, est-ce que vous suggérez au gouvernement de changer le poste d'entrée? Recommandez-vous la réouverture du chemin Roxham pour faciliter les interventions?

Comm. Michael Duheme: Je vous dirais que les statistiques que je reçois de façon hebdomadaire démontrent qu'il y a moins de gens interceptés entre les points d'entrée qu'auparavant. Le gouvernement du Canada a investi 660 millions de dollars à la GRC pour améliorer la technologie, le déploiement de ressources et les drones pour protéger les frontières. Je vous dirais donc que le nombre de gens qui traversent entre les points d'entrée est moindre et que, sur le chemin Roxham, les gens ne sont plus là. Je vous dirais que c'était problématique avant parce que c'était connu, et que les gens pouvaient traverser à cet endroit.

● (1240)

Maxime Blanchette-Joncas: Ce n'était pas la question.

Disons qu'il y a un point pour intercepter les gens ou 147 points, par exemple. Qu'est-ce qui est le plus facile?

Comm. Michael Duheme: Si on s'entend sur le fait que tout le monde passe par ce point, c'est une chose. Cependant, il y a des gens aussi qui passaient entre les points d'entrée à différents endroits du pays, et pas seulement au chemin Roxham.

Maxime Blanchette-Joncas: Vous n'êtes donc pas d'accord sur ce que votre collègue dit. Selon lui, il est plus difficile de contenir les passages irréguliers parce que les gens entrent partout, alors qu'avant, ils entraient à un endroit.

Comm. Michael Duheme: Oui, c'est certain, si on prétend que toutes les personnes passaient par un endroit. Toutefois, je peux vous dire, selon l'information que j'avais à l'époque, que les gens ne traversaient pas seulement par le chemin Roxham, si on parle juste du Québec.

Maxime Blanchette-Joncas: De 2017 à 2023, ce sont 113 000 demandeurs d'asile qui sont passés dans un endroit. Combien y en a-t-il qui passent présentement par le reste de la frontière au Québec?

Comm. Michael Duheme: Je peux donner le nombre de personnes qui ont été appréhendées dans la dernière année, mais je ne suis pas en mesure de vous donner le nombre total. Je pourrai vous donner ultérieurement le nombre de personnes que nous avons appréhendées entre les points d'entrée.

[Traduction]

Le président: Nous voulons cette information. Merci beaucoup.

Monsieur Falk, bon retour au comité des comptes publics.

Vous avez la parole pour cinq minutes.

Ted Falk (Provencher, PCC): Merci, monsieur le président, et merci à nos témoins.

Merci, madame la vérificatrice générale, pour ce rapport et le travail que vous avez accompli.

Monsieur le commissaire, je vais d'abord m'adresser à vous.

Les habitants de ma circonscription — et je suis très bien servi par la Division D — sont fiers de la GRC, et je pense que les Canadiens en général sont fiers de notre force de police. C'est à vous tous qu'en revient le mérite. Je me demande, monsieur, depuis combien de temps vous êtes membre de la GRC.

Comm. Michael Duheme: En février, cela fera 40 ans.

Ted Falk: Merci pour votre service.

Qu'est-ce qui vous plaît le plus: le travail de terrain ou les tâches administratives?

Comm. Michael Duheme: Vous avez oublié d'inclure la politique.

Des députés: Oh, oh!

Comm. Michael Duheme: Au fur et à mesure que l'on monte en grade, on se rend compte qu'il y a une part de travail administratif. Je sais qu'une partie de cette charge administrative pèse sur le personnel de première ligne, qui passe ainsi plus de temps au bureau que sur le terrain.

Nous espérons que, grâce à notre nouveau plan de données, nous pourrions réduire ce problème au minimum. C'est une plainte que j'entends souvent lorsque je voyage au pays. On me parle du temps que mettent parfois nos agents de première ligne à remplir certains formulaires, et du fait que, pendant qu'ils les remplissent, ils ne sont pas sur le terrain à patrouiller.

Ted Falk: Êtes-vous fier de ce rapport de vérification?

Comm. Michael Duheme: Est-ce que j'en suis fier? Il faudrait que je sois fou pour dire que j'en suis « fier », mais je ne suis pas étonné.

Je ne suis pas étonné, car depuis 2018 nous savions qu'il y avait des problèmes. Quand on compare les chiffres d'avant et d'après la pandémie de COVID-19, on constate une différence considérable. Je l'ai déjà dit. Je suis sincèrement convaincu que l'organisation comptait sur les personnes désireuses de rejoindre les rangs de la GRC avant la pandémie, et que, lorsqu'elle a frappé, les aspirations professionnelles ayant changé, nous avons constaté un recul. Je ne pense pas que nous ayons réagi assez rapidement.

Ted Falk: D'accord. Je comprends.

Je suis en train d'examiner ces informations. La dernière vérification remonte à 2018, puis, en 2023, vous avez publié un rapport interne, qui est pratiquement identique au rapport de la vérificatrice générale. Il y a eu trois années pendant lesquelles des améliorations auraient pu être apportées, mais cela n'a pas été le cas.

J'ai l'impression qu'il y a eu un manquement au niveau administratif. L'une des remarques les plus révélatrices du rapport de la vérificatrice générale est celle soulignant que vous n'aviez en réalité aucune idée du nombre de nouvelles recrues, de nouveaux agents, que vous deviez recruter. J'ai trouvé très décevant de lire que vous ne le saviez pas. À mes yeux, cela témoigne d'un problème d'administration et d'un manque d'attention accordée à la gestion de la force.

Vous avez indiqué que vous approuvez les recommandations de la vérificatrice générale. Êtes-vous d'accord également avec ses observations?

Comm. Michael Duheme: Dans l'ensemble, comme je l'ai dit plus tôt, je suis d'accord avec toutes les recommandations qui ont été formulées. La seule différence porte sur les postes vacants et la capacité totale de la Division Dépôt, mais j'accepte les recommandations générales.

Ted Falk: Nous vivons dans une société et un monde de l'instantané, où nous avons des cartes de crédit, du crédit préapprouvé et des micro-ondes. Cependant, les gens doivent attendre 330 jours pour savoir si leur candidature a été acceptée. Ne trouvez-vous pas un peu particulier que le processus soit aussi long?

Pouvez-vous me dire si c'est en raison de contraintes budgétaires?

Comm. Michael Duheme: Non, ce n'est pas une question de contraintes. C'est une question de leadership. Les gens doivent être à l'aise de faire les choses d'une certaine façon.

C'est pourquoi, depuis que j'occupe le poste en 2023, nous avons examiné tout le processus de recrutement, du point d'entrée jusqu'à la Division Dépôt. Nous l'avons réduit. Nous n'avons pas vu d'améliorations notables, et c'est pourquoi nous... Il s'agit d'un processus très centralisé, dans lequel les commandants d'un bout à l'autre du pays n'interviennent que très peu. C'est pourquoi nous avons lancé le projet Tunisie rouge en Colombie-Britannique et au Yukon.

Nous simplifions le processus. Nous allons ramener le délai à six mois, 180 jours, un délai acceptable selon nos normes, puis examiner notre modèle, parce que le modèle centralisé actuel comporte un point de défaillance unique dont le reste dépend. Il y a un goulot d'étranglement au point central. Si une défaillance devait se produire, tout le processus s'effondrerait, et nous cherchons donc à faire en sorte que les commandants participent davantage à l'ensemble du processus de recrutement.

● (1245)

Ted Falk: L'une des observations de la vérificatrice générale était que les priorités en matière de diversité établies par le ministère ou par le gouvernement créaient un problème de recrutement. Êtes-vous d'accord avec cela?

Comm. Michael Duheme: Pendant le processus de recrutement, nous ne tenons pas compte de la personne, du sexe, etc. Nous voulons recruter les bonnes personnes pour le travail.

Nous avons des statistiques sur la diversité des genres, etc. Les derniers chiffres que j'ai vus... Si l'on compare les femmes et les hommes, je pense que les femmes en sont à 21 ou 22 %, environ.

Ted Falk: Vous n'êtes pas d'accord avec sa conclusion, donc, à savoir que cela a créé un problème et que vous avez délaissé ces priorités.

Comm. Michael Duheme: Je ne sais pas si cela a créé un problème.

Mme Hogan et son équipe ont fait leur travail. Ils ont fait un travail fantastique. Cependant, à ma connaissance, les priorités n'ont pas retardé le processus. Nous connaissons les priorités et nous voulons nous assurer que nos agents assurent le maintien de l'ordre dans les collectivités et que nos effectifs sont à l'image des collectivités qu'ils servent.

Ted Falk: Le rapport indique également que les salles de classe n'étaient pas complètement remplies. En fait, 16 % des participants n'ont pas pu terminer le programme parce qu'il n'y avait pas assez de cours offerts en temps opportun.

Est-ce en raison du leadership à la Division Dépôt ou pour d'autres raisons?

Comm. Michael Duheme: Si certaines classes n'étaient pas remplies, c'est principalement parce que nous n'avons pas réussi à recruter des troupes de 32 cadets.

Le président: Merci. Le temps est écoulé.

[Français]

Monsieur Gobeil, vous avez la parole pour cinq minutes.

Daniel Gobeil (Chicoutimi—Le Fjord, Lib.): Merci, monsieur le président. Il s'agit d'une première réunion pour moi. Ça me fait plaisir de me joindre au Comité permanent des comptes publics. C'est ma première semaine sur la Colline.

Je remercie tous les témoins de leurs différents rapports.

Monsieur Duheme, je voudrais vous entendre de nouveau. Mon collègue qui a pris la parole avant moi a parlé des cibles en matière de diversité en ce qui concerne les femmes, les populations autochtones, etc. J'aimerais que vous nous parliez de nouveau des cibles qu'on voyait dans votre stratégie de recrutement.

Vous avez parlé de 350 embauches cette année. Est-ce que ces cibles se situent dans les taux que vous espériez atteindre pour amener de la diversité dans les communautés?

Comm. Michael Duheme: Cet objectif de 350 embauches concerne la police fédérale. Le mandat est un peu différent de celui de la police en uniforme dans les communautés. Toutefois, je crois fermement à la diversité au sein de l'organisation. Ça renforce l'organisation quand on y retrouve une certaine diversité, mais aussi quand il y a une diversité à la table de l'état-major, ou quand n'importe quel cadre dans l'organisation représente cette diversité.

Daniel Gobeil: D'accord.

Est-ce que cette diversité peut vous donner des occasions de pourvoir des postes vacants dans certaines régions du Canada ou dans différents endroits?

Comm. Michael Duheme: Je ne me limiterais pas à la question de la diversité. Le défi auquel nous faisons face, et que nous sommes en train d'aborder, c'est vraiment le parcours, du début à la fin, d'une personne qui offre ses services à l'organisation. En somme, c'est ça. Il s'agit d'améliorer le point d'entrée parce que nous perdons trop de gens, à la Division Dépôt. L'attrition à la Division Dépôt varie de 15 à 20 %.

Imaginez-vous: il y a une capacité de 1 200 cadets qui peuvent obtenir leur diplôme en un an. Si on enlève 15 à 20 % de ça, c'est de l'argent gaspillé par les fenêtres parce qu'on n'a pas fait dès le début un bon travail d'identification des bonnes personnes, celles dont on croit qu'elles ont les bonnes compétences et les valeurs fondamentales nécessaires pour devenir policiers et policières.

• (1250)

Daniel Gobeil: Merci beaucoup.

On a parlé tout à l'heure de surveillance. Vous avez parlé de drones. Depuis quand les nouvelles technologies sont-elles utilisées aux frontières pour soutenir le travail de la GRC?

Comm. Michael Duheme: Il y a eu il y a belle lurette un premier investissement de 660 millions de dollars de la part du gouvernement pour les frontières. Ça nous a immédiatement permis de mobiliser des hélicoptères, d'améliorer le programme de drones que nous avons au sein de l'organisation, et de déployer des effectifs et la technologie supplémentaires.

Nous avons pu aussi déployer de la technologie afin d'être compatibles avec nos voisins du Sud, avec la U.S. Border Patrol, avec laquelle nous avons une excellente relation. Nous travaillons conjointement avec cet organisme partout au pays.

Daniel Gobeil: D'accord. J'aimerais faire une dernière intervention afin de vous féliciter. On parlait de 20 000 demandes d'embauche. Oui, nous considérons qu'il peut y avoir de l'amélioration concernant les délais, mais quand j'entends parler de délais de six mois et d'une cible de quatre mois, je pense qu'il y a quand même un travail important qui est fait. Nous souhaitons que ça continue pour les prochaines années avec votre cible et votre plan, qui est quand même très ambitieux.

Pour moi, ça va être tout pour aujourd'hui. Merci.

Comm. Michael Duheme: Monsieur le président, j'aimerais remercier le député de ses commentaires.

Je peux dire que l'organisation, l'état-major supérieur de la GRC, le sait. Les commandants dans chaque division savent que, la priorité, c'est le recrutement. Si on n'embauche pas les bonnes personnes, si on n'arrive pas à attirer les bonnes personnes dans l'organisation, on travaille pour rien.

De plus, je peux vous avouer que ça fait au moins 15 ans que je fais partie de l'état-major de l'organisation, et que c'est la première fois que je suis excité en matière de recrutement parce que, finalement, on change un processus, et on voit des résultats concrets concernant l'avancement des changements.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Je vais passer à la quatrième série de questions, puis il y en aura une cinquième série écourtée. J'ai la liste de tous les membres dans l'ordre. Nous terminerons à 13 h 22 environ. C'est simplement à des fins de planification pour tout le monde.

Monsieur Hallan, vous avez la parole pour cinq minutes. Je suis heureux de vous voir.

Jasraj Hallan: Merci, monsieur le président. C'est un honneur de siéger à ce comité.

Madame Hogan, je vous remercie, vous et votre équipe, du travail incroyable que vous avez accompli pour produire ce rapport.

J'aimerais commencer par le commissaire. Monsieur le commissaire, le gouvernement a promis d'embaucher 1 000 agents de la GRC. La vérificatrice générale dit que nous avons besoin d'environ 3 400 nouveaux agents de première ligne. Vous avez dit qu'il y en aura environ 750 au cours des trois prochaines années. Pensez-vous que c'est suffisant?

Comm. Michael Duheme: Je suis désolé. Quel est le dernier chiffre que vous avez mentionné avant de dire « que c'est suffisant »?

Jasraj Hallan: Vous avez affirmé au Comité que 750 agents seront embauchés au cours des trois prochaines années. Pensez-vous que c'est suffisant?

Comm. Michael Duheme: Il est important de souligner que les 750 agents de police seront exclusivement affectés aux services policiers fédéraux, un mandat qu'aucun autre organisme d'application de la loi ne couvre.

Jasraj Hallan: Pensez-vous que l'objectif de 1 000 agents fixé par le gouvernement est suffisant?

Comm. Michael Duheme: Je dirais que je me réjouis de cet investissement, car il n'y a pas eu d'investissement de cette nature dans les services de police fédéraux depuis un certain nombre d'années.

Jasraj Hallan: Est-ce suffisant?

Comm. Michael Duheme: Si vous demandez à n'importe quel chef de police si c'est suffisant, ce ne l'est jamais, parce que nous voulons toujours en faire plus.

Jasraj Hallan: C'est juste. Je suis d'accord.

Monsieur le commissaire, la vérificatrice générale a également constaté que votre cible de recrutement était établie en fonction des fonds disponibles, et non des besoins opérationnels. Qui a fixé le niveau de financement? Était-ce la GRC ou le gouvernement?

Comm. Michael Duheme: En ce qui concerne le financement pour nos cadets qui vont à la Division Dépôt, le modèle est également un financement partagé avec les provinces contractantes. Les provinces et les territoires versent environ 30 % du financement, alors il s'agit...

Jasraj Hallan: Ma question était la suivante: qui a établi ce niveau de financement? La vérificatrice générale dit que le nombre a été établi en fonction du niveau de financement, et non des besoins opérationnels. Qui a établi le niveau de financement?

Comm. Michael Duheme: Je suppose — et je suis à peu près certain — que la mise sur pied de la force a été présentée au gouvernement par l'organisation en fonction de notre capacité à recruter des gens pour augmenter le nombre de troupes que nous avons.

Jasraj Hallan: D'accord. C'est le gouvernement qui a établi ce chiffre.

Comm. Michael Duheme: Il était fondé sur notre recommandation... qui prévoit 214,1 millions de dollars pour soutenir les efforts de mise sur pied de la force.

Jasraj Hallan: Avez-vous déjà dit au ministre que le nombre d'agents promis n'était pas suffisant?

• (1255)

Comm. Michael Duheme: Non. Le fait est tout simplement que nous comprenons le contexte dans lequel nous nous trouvons. Notre obligation à l'égard des services de police de première ligne est fédérale. Il s'agit d'un premier investissement pour recruter 1 000 personnes au sein des forces de police fédérales. C'est une bonne nouvelle pour nous.

Jasraj Hallan: Étant donné que le rapport de la vérificatrice générale indique qu'on en est à moins de la moitié de ce dont on a besoin et de ce que le gouvernement a promis, allez-vous dire au ministre que ce n'est pas suffisant?

Comm. Michael Duheme: Le ministre est bien au fait du rapport de la vérificatrice générale. J'ai eu une discussion avec lui lorsqu'il a été publié. Je tiens à préciser que le rapport porte avant tout sur les services de police de première ligne et pas nécessairement sur les services de police fédéraux.

Jasraj Hallan: Exactement, mais nous en sommes encore loin.

Comm. Michael Duheme: Oui, en effet, et les mesures que nous prenons pour accélérer le recrutement et la formation, et l'examen en cours à la Division Dépôt pour voir si nous pouvons...

Jasraj Hallan: Êtes-vous en mesure de nous dire combien de personnes ont été recrutées depuis l'année dernière jusqu'à maintenant? Donnez-nous simplement une ventilation, mois par mois, du nombre de recrues qui ont été embauchées.

Comm. Michael Duheme: Je peux vous dire que...

Jasraj Hallan: Pouvez-vous faire parvenir l'information au Comité? Mon temps est limité...

Comm. Michael Duheme: Pour que ce soit clair...

Jasraj Hallan: Pouvez-vous vous engager à le faire?

Comm. Michael Duheme: Pour que ce soit clair, je m'engage à vous fournir, pour les trois dernières années, le nombre de candidats, le nombre de cadets inscrits à la Division Dépôt et le nombre de diplômés. Je peux ventiler les chiffres en fonction des...

Jasraj Hallan: Pouvez-vous aussi nous donner le nombre de candidats rejetés?

Comm. Michael Duheme: Vous pourriez l'obtenir en soustrayant le nombre de cadets inscrits à la Division Dépôt et le nombre ayant obtenu leur diplôme.

Jasraj Hallan: D'accord. Merci.

Monsieur le commissaire, vous avez dit au Comité dans votre déclaration préliminaire que la diversité est une priorité pour vous en matière de dotation. Dans le rapport de la vérificatrice générale, neuf des 11 divisions ont des taux de postes vacants supérieurs au seuil critique. La diversité était-elle une priorité plus ou moins élevée lorsque vous tentiez de pourvoir les postes vacants?

Comm. Michael Duheme: La diversité demeure toujours une priorité. Je peux vous dire que...

Jasraj Hallan: Au moment de l'embauche, est-ce une priorité qui se trouve en haut de la liste ou en bas de la liste?

Comm. Michael Duheme: Je ne pense pas que cela ait changé. C'est toujours une priorité pour l'organisation. Je peux vous assurer, pour avoir été à la Division Dépôt à plusieurs reprises au cours des deux dernières années, que dans nos troupes qui passent par la Division Dépôt, il y a plus de diversité que ce que j'ai vu lorsque j'y étais.

Jasraj Hallan: Je pose la question parce que la vérificatrice générale a mentionné dans son rapport que c'était un problème en ce qui concerne l'embauche. Êtes-vous conscient du fait que c'est un problème?

Comm. Michael Duheme: Je pense que le travail de Mme Hogan a été fait à un moment... Nous avons mis en place des programmes pour éduquer les gens et les sensibiliser à la nature du travail des policiers. J'ai mentionné tout à l'heure le programme ECDI. Il y a un programme semblable pour les Autochtones... Ces programmes remportent un énorme succès; nous expliquons le travail des policiers, et après trois semaines, les gens qui en savaient peu à ce sujet veulent devenir policiers.

Jasraj Hallan: C'est juste.

Le président: Je crains que le temps ne soit écoulé. Le temps passe. Je vous ai donné quelques secondes pendant que vous discutiez avec le commissaire du contenu de l'information qu'il nous fera parvenir. Je suis désolé.

Madame Yip, vous avez la parole pour cinq minutes.

Jean Yip: Dans le même ordre d'idées, j'ai remarqué que, dans votre déclaration préliminaire, vous avez dit qu'il fallait accroître la « diversité » et qu'il y avait des communautés sous-représentées en plus des communautés autochtones. Pouvez-vous nous donner des exemples de ces communautés?

Comm. Michael Duheme: Certaines d'entre elles sont évidentes, comme je l'ai dit plus tôt. En ce qui concerne le recrutement des Inuits, par exemple, c'est un défi en raison de la démographie au Nunavut. Le bassin de recrutement est petit.

Des efforts sont en cours, et nous en tenons compte dans la stratégie sur les Premières Nations, les Autochtones, les Métis et les Inuits qui sera publiée en mars. Nos commandants au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, ainsi qu'au Nunavut, font un excellent travail là-bas avec les collectivités et leur comité consultatif pour améliorer nos efforts de recrutement.

Jean Yip: Pourquoi les pourcentages dans les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut sont-ils plus élevés qu'au Yukon, où il est à 7,9 %?

Comm. Michael Duheme: Les pourcentages de...

Jean Yip: Les postes vacants, la pièce 5.

Ils concernent tous le Nord. Est-ce parce que le Yukon a une plus grande population dans laquelle puiser comparativement aux autres territoires?

Comm. Michael Duheme: Historiquement, il n'a jamais été vraiment difficile d'inciter des gens à aller au Yukon. Dans les Territoires du Nord-Ouest, c'est un peu plus difficile parce qu'il y a plus d'affectations éloignées, et c'est encore plus le cas au Nunavut. Tous les détachements au Nunavut — je pense qu'il y en a 23 — sont accessibles par avion seulement. Il est impossible de s'y rendre en voiture. Iqaluit est l'administration centrale du Nunavut. Tous les autres détachements sont accessibles uniquement par avion.

Lorsque j'ai suivi ma formation, beaucoup de gens voulaient partir à l'aventure dans le Nord — et c'était une aventure. C'est une bonne façon de découvrir les services de police communautaires. C'est totalement différent. Aujourd'hui, c'est de plus en plus difficile pour les gens de le faire... Ils ont une famille ou, s'ils sont divorcés, ont une garde partagée. C'est parfois difficile de les inciter à aller travailler dans le Nord.

Nous avons élaboré différentes stratégies pour doter en personnel certains détachements dans le Nord.

• (1300)

Jean Yip: Vous avez parlé de diverses réussites du programme pilote concernant les candidatures. Quand la GRC intégrera-t-elle pleinement les éléments positifs du programme pilote dans le processus? Où en êtes-vous dans ce dossier?

Comm. Michael Duheme: Je vais laisser M. Palmer répondre à cette question, car il n'a encore rien dit.

Comm. adj. Adam Palmer: Je vous remercie de votre question.

Le programme pilote s'est échelonné de février à août. Il est maintenant terminé. Nous rédigerons un rapport qui contiendra, je crois, sept recommandations que nous souhaitons voir mises en œuvre dans l'ensemble de la GRC. Il sera soumis à l'approbation finale du commissaire.

Nous espérons que, d'ici la fin de l'année, nous aurons obtenu ces approbations et commencerons à mettre en place, dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada, la même méthode que

nous avons utilisée en Colombie-Britannique et au Yukon. Cela se fera sous peu.

Le programme que j'ai mentionné au sujet de l'autre voie d'accès pour les agents de la paix expérimentés commence le 20 octobre. Tout cela arrive à grands pas.

Jean Yip: Comment nous comparons-nous au Groupe des cinq pour ce qui est du processus de candidatures?

Comm. adj. Adam Palmer: Je suis heureux que vous me posiez cette question. Nous avons examiné comment procède le Groupe des cinq: le Royaume-Uni, la Nouvelle-Zélande, l'Australie, les États-Unis et le Canada. Nous avons réalisé un examen approfondi.

En plus de l'excellent examen effectué par la vérificatrice générale, nous avons procédé à un audit interne du recrutement au sein du Groupe des cinq dans les grands organismes. Nous avons examiné tous les grands organismes du Canada auxquels on pourrait penser. Nous avons examiné les services de police autochtones partout au pays. C'est ce qui nous a aidés à trouver des lacunes, des façons d'améliorer les pratiques, des points forts et des éléments susceptibles d'être améliorés. Là où il y avait des améliorations à apporter, nous l'avons fait.

L'élément le plus important a été le modèle de recrutement hybride, soit la réintégration des membres réguliers dans le processus de recrutement aux côtés des fonctionnaires, et l'application d'une théorie des files d'attente pour nous concentrer essentiellement sur les candidats hautement qualifiés.

Nous avons constaté des problèmes dans certaines étapes du traitement des demandes, notamment le dépistage psychologique, et nous avons trouvé des façons de les améliorer pour les rendre plus semblables à ce que font d'autres services de police. Nous raccourcissions le délai entre les étapes en adoptant une approche non linéaire et nous terminons de nombreuses étapes dans un court laps de temps sans réduire les exigences ni compromettre la qualité des candidats intégrant la GRC.

Nous prenons toutes ces mesures pour nous assurer d'embaucher, en temps opportun, de très bons candidats à la GRC, afin de respecter nos obligations contractuelles ainsi que nos obligations en tant que service de police fédérale.

Le président: Vous avez le temps de poser une brève question.

Jean Yip: Quels sont les obstacles financiers pour les recrues?

Comm. Michael Duheme: Parlez-vous des recrues ou des cadets qui suivent une formation?

Jean Yip: Vous en avez parlé dans votre déclaration préliminaire.

Comm. Michael Duheme: Oui, c'était au sujet des cadets. Nous offrons maintenant une allocation toutes les deux semaines aux cadets qui vont à la Division Dépôt. Nous avons été en mesure, par l'entremise de notre ministre, qui nous appuie, de doubler leur allocation pour la porter, je crois, à environ 1 200 \$ toutes les deux semaines, ce qui est comparable aux autres services de police du pays.

J'ai mentionné plus tôt l'âge moyen des personnes qui arrivent à la Division Dépôt. On entendait donc dire que les gens ne pouvaient pas y aller parce qu'ils devaient garder leur emploi et s'occuper de leurs parents. C'est une façon pour nous de nous mettre à niveau par rapport aux autres services de police et de nous assurer, en versant aux cadets une allocation raisonnable, d'attirer plus de gens.

Le président: Merci beaucoup.

[Français]

Monsieur Blanchette-Joncas, vous avez la parole pour deux minutes trente secondes.

Maxime Blanchette-Joncas: Merci, monsieur le président.

Monsieur Duheme, je reviens sur la question du chemin Roxham. Sa fermeture a accru le danger à la frontière. C'est votre collègue, le sergent Daniel Dubois, de la Gendarmerie royale du Canada, qui l'a mentionné. Je me permets de le citer. Dans un article récent de Radio-Canada, paru le 17 septembre, il a dit ceci: « Si on parle d'un point de vue strictement opérationnel, c'est sûr que le chemin Roxham favorisait la sécurité de tout le monde ». J'aimerais savoir ce que vous, comme commissaire, en pensez.

Avez-vous suggéré des mesures concrètes au gouvernement en lien avec cet enjeu?

Comm. Michael Duheme: En ce qui a trait à la question du chemin Roxham, la raison pour laquelle les infrastructures ont été mises en place, c'est que, comme vous le savez, c'était devenu ce que je vais appeler une autoroute pour entrer au Canada. Les infrastructures étaient là. C'était bien connu par les groupes organisés qui amenaient les gens là.

Je mentionne que la fermeture a eu lieu dans le cadre de l'entente avec les États-Unis, le *Safe Third Country Agreement*, qui a forcé la fermeture du chemin Roxham.

• (1305)

Maxime Blanchette-Joncas: On parle de l'Entente sur les tiers pays sûrs, en français.

Ma question est la suivante: êtes-vous d'accord sur ce que votre collègue dit? Il dit que la fermeture du chemin Roxham avait mis davantage les gens dans une situation d'insécurité, notamment vos agents.

Comm. Michael Duheme: La question est de savoir s'il est nécessaire de rouvrir le chemin Roxham étant donné l'entente qui existe maintenant avec les Américains, mais qui n'existait pas dans le temps. C'est pour ça que ça attirait bien des gens au chemin Roxham.

Maxime Blanchette-Joncas: Je ne parle pas de l'entente, je vous parle du risque en matière de sécurité. C'est votre mission principale en tant qu'organisation — la sécurité du public et la sécurité de vos agents. Votre collègue mentionne qu'il y a un risque de sécurité, parce que, maintenant, les gens entrent partout et c'est plus difficile. Je me permets de le citer encore une fois: « On doit faire de la recherche et la localisation de gens perdus en forêt, ce qui vient *taxer* nos propres ressources, comme vous pouvez vous imaginer. »

Vous êtes en sous-effectif, vous avez des problèmes de recrutement, et vous devez couvrir une frontière qui est large, plutôt qu'un seul point d'entrée. Vous me dites que ce n'est pas un problème. Qui dit vrai? Est-ce vous ou votre collègue M. Dubois?

Comm. Michael Duheme: Il est certain que, si je ferme un point d'entrée qui est le point d'entrée principal dans la province de Québec à partir des États-Unis, les gens vont s'éparpiller à d'autres endroits, et ça engendre des risques. Or je dois vous avouer que le travail de police est rempli de risques. Il faut savoir comment évaluer le risque pour s'assurer qu'on travaille en toute sécurité.

Maxime Blanchette-Joncas: Quelle est votre recommandation au gouvernement? C'est ça que je veux comprendre.

Comm. Michael Duheme: Je n'ai aucune recommandation à faire concernant la réouverture du chemin Roxham. L'entente avec les États-Unis existe toujours.

Maxime Blanchette-Joncas: D'accord.

Je vous parle d'un point de vue strictement opérationnel...

Le président: Je suis désolé, monsieur Blanchette-Joncas, mais vous aurez un autre tour de parole.

M. Steinley est le prochain intervenant.

[Traduction]

Encore une fois, monsieur Steinley, vous avez la parole pour cinq minutes.

Warren Steinley: Merci.

Monsieur le commissaire, je vais vous lire quelque chose. Dites-moi si c'est vrai ou faux.

« La GRC procède à l'expansion la plus importante de sa capacité en matière d'application de la loi fédérale depuis une génération. En effet, à la suite de l'annonce du premier ministre, nous ajoutons 1 000 postes à l'effectif de la police fédérale sur une période de trois ans. De nouvelles possibilités de carrière passionnantes pourraient s'offrir à de nombreux membres de la GRC.

« Expansion en bref: 750 membres réguliers, 250 postes civils, membres civils et fonctionnaires. Activités ciblées: sécurité frontalière, sécurité nationale, lutte contre le crime organisé transnational, y compris le trafic d'armes à feu, les drogues illicites, la traite des personnes, les crimes financiers et la cybercriminalité.

« Les commandants divisionnaires ont reçu des cibles de libération sur une période de deux ans qui faciliteront le transfert en temps opportun des membres réguliers à la police fédérale. Les postes civils — membres civils et fonctionnaires — seront pourvus au moyen de processus externes et affichés sur le site Web des emplois du gouvernement du Canada. Nous encourageons les personnes intéressées à consulter régulièrement ce site pour connaître les possibilités à venir.

« Appel à l'action pour les membres intéressés: mettez à jour vos préférences de carrière dans le SIGRH en indiquant les codes d'emploi de la police fédérale ou les affectations privilégiées; vérifiez les possibilités latérales disponibles; consultez la page de dotation des MR de la police fédérale. Si vous avez des questions sur les préférences de carrière, les codes de travail ou les possibilités latérales, communiquez avec votre agent divisionnaire du perfectionnement et du renouvellement des ressources humaines. Les nouveaux postes seront pourvus d'abord par des employés de notre organisation afin d'atteindre les objectifs de dotation pour cette année. Cette approche nous permettra de conserver une expérience opérationnelle, des connaissances organisationnelles et une capacité de leadership précieuses.

Au sein de la GRC, un bureau de gestion de projet sera mis sur pied pour accélérer la mise en œuvre de cette initiative partout au pays. L'objectif est d'embaucher 350 membres réguliers dans la police fédérale cette année. On planifie une nouvelle désignation de formation pour les services de police fédérale. De plus amples renseignements seront communiqués à ce sujet au cours des prochaines semaines. »

Ma question, monsieur le commissaire, est la suivante: si vous embauchez 350 membres réguliers dans la police fédérale, comment arriverez-vous à un total de 750 nouveaux agents de la GRC? Vous êtes l'auteur de ces lignes.

Comm. Michael Duheme: Je ne me souviens pas de vous avoir envoyé ce texte, mais vous l'avez.

Comme je l'ai mentionné, nous embaucherons 750 agents sur trois ans. La première tranche est de 350 agents. Tout à l'heure, je vous ai assuré que je serais heureux de vous communiquer, si vous le souhaitez, les cibles pour chaque commandant, par l'entremise de la greffière du Comité.

Warren Steinley: Je sais, mais j'ai l'impression qu'on joue sur les mots. Si vous embauchez 350 membres réguliers — l'annonce s'adressait à ces membres —, cela veut dire que ces derniers ne seront plus sur le terrain. Comment peut-on parler de 750 nouveaux agents de la GRC si vous en enlevez 350 du terrain? Ne devrait-on pas plutôt parler de 400 nouveaux agents?

Comm. Michael Duheme: Le total est de 750 nouveaux postes fédéraux et la première tranche compte 350 postes. Comme je l'ai mentionné, le détachement de Surrey fermera ses portes, ce qui me permettra de récupérer plus de 200 personnes. Nous avons affecté près de 100 personnes à la police fédérale. Je récupère probablement près de 200 à 250 personnes, et l'incidence sur les services de première ligne est nulle. J'insiste sur le fait qu'il n'y a aucune incidence.

Je peux vous dire que, pendant plusieurs années, on a accordé la priorité aux services de police contractuels avant toute chose, mais le gouvernement se tourne maintenant vers la police fédérale. Il n'a pas mis en place de mesures incitatives; il a plutôt investi dans la police fédérale, et il s'attend à ce que nous trouvions un équilibre entre nos différents besoins. Nous avons deux mandats précis. Le gouvernement a établi un contrat avec les provinces et les territoires et a bonifié les investissements dans la police fédérale, ce que nous n'avions pas vu depuis au moins 10 à 15 ans.

• (1310)

Warren Steinley: Si je comprends bien, à Surrey... Cela ne revient-il pas à intégrer des agents qui travaillaient dans nos rues à l'initiative fédérale? Je crois que vous tournez autour du pot, monsieur le commissaire, parce que je pense qu'au total, vous allez embaucher 400 nouveaux agents de la GRC.

Comm. Michael Duheme: Si nous pouvons augmenter le nombre de policiers expérimentés qui se joignent à l'organisation...

Je tiens à souligner que j'ai également la responsabilité de trouver un équilibre entre les besoins de l'organisation. Plusieurs personnes ont dit qu'elles voulaient se joindre à la police fédérale, mais je dois également rencontrer les commandants pour comprendre les répercussions que ces départs auraient dans certaines régions. Pour l'heure, je dois gérer deux priorités. Le gouvernement est responsable du contrat relatif aux services de police de première ligne ainsi que de la police fédérale et nous ferons avancer ces deux priorités.

Warren Steinley: Je comprends cela, vraiment, et je vous remercie d'essayer de trouver le bon équilibre. Tout ce que je dis, c'est que j'ai une responsabilité envers les Canadiens de découvrir la vérité réelle. Le gouvernement nous a promis qu'il allait rendre nos rues plus sûres en déployant 1 000 nouveaux agents sur le terrain. C'est ce qu'il a fait croire aux Canadiens, mais c'est manifestement faux.

Comm. Michael Duheme: Je ne vais pas défendre les commentaires du gouvernement, car je ne veux pas entrer dans l'arène politique, mais je tiens à préciser que le mandat de la police fédérale est transnational. Prenons l'opération Giant Slalom qui visait Ryan Wedding et les drogues qui entraient au Canada, dans nos collectivités. Cette opération témoigne de la force de la police fédérale. L'un de nos mandats, que n'a aucun autre service de police, consiste à lutter contre la criminalité transnationale à l'échelle internationale et à prévenir les crimes avant qu'ils ne soient commis dans nos collectivités.

Le président: Merci beaucoup.

Je reviens à vous, madame Tesser Derksen, pour cinq minutes.

Kristina Tesser Derksen: Merci, monsieur le président.

Je vous remercie de ces réponses très complètes à ces questions qui tournent en rond.

J'aimerais revenir aux premières questions que je vous ai posées, monsieur le commissaire et monsieur le commissaire adjoint, au sujet du recrutement des Autochtones, des Métis et des membres des Premières Nations. Vous avez parlé un peu du Programme d'expérience précadet diversifié et inclusif, ou Programme ECDI. Pourriez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet? J'aimerais aussi que vous nous donniez une idée de l'incidence que ce programme aura, selon vous, sur les postes actuellement vacants dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, une question que ma collègue, Mme Yip, a soulevée.

Comm. adj. Adam Palmer: Merci.

Le programme d'expérience précadet diversifié et inclusif, le Programme ECDI, et le Programme de formation des précadets autochtones, le PFPA, sont des voies d'accès permettant aux membres de diverses communautés de partout au Canada de découvrir la GRC et de décider s'ils veulent y faire carrière. Tout à l'heure, le commissaire a présenté quelques bons résultats qui en ont découlé. Plusieurs de nos membres sont devenus des membres réguliers après avoir participé au programme ECDI. Quatre-vingt-quatre personnes ayant participé au programme des précadets autochtones sont devenues des membres réguliers de la GRC et de nombreuses autres mènent aujourd'hui une brillante carrière dans la fonction publique. Nous avons deux troupes cette année. Ces programmes seront donc une excellente façon d'intégrer la GRC.

Ensuite, dans le cadre de la transformation du recrutement, nous essayons d'éliminer certains obstacles. Si vous participez au programme ECDI ou au PFPA, vous n'avez pas à repartir de zéro dans le processus de recrutement, parce que vous êtes déjà bien avancé dans vos démarches.

J'aimerais également aborder la question de la diversité, car elle a été soulevée à maintes reprises — de très bonnes questions ont été posées à ce sujet, et à juste titre —, pour vous montrer que nous sommes sur une voie vraiment intéressante. À l'heure actuelle, la proportion des membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis au sein des membres réguliers de la GRC est de 6,3 %; dans l'ensemble de la population au pays, elle est d'environ 5 %. Notre position de départ est donc très bonne, contrairement à ce que les gens peuvent parfois penser.

En ce moment, la diversité visible, c'est-à-dire la représentation des groupes minoritaires au sein de la GRC, s'élève à environ 16 %. Pour vous donner une idée de ce vers quoi nous nous dirigeons à la Division Dépôt, 25,5 % des membres des troupes qui y suivent actuellement leur formation sont issus de la diversité. La diversité des nouvelles recrues est bien supérieure à celle de l'effectif actuel de la GRC. Nous sommes sur la bonne voie. J'ajouterais aussi que 20 % des nouvelles recrues sont bilingues.

• (1315)

Kristina Tesser Derksen: C'est formidable.

J'ai bien aimé la question de mon collègue, M. Hallan, au sujet des répercussions ou des pressions supplémentaires que pourrait entraîner le recrutement lorsque l'on s'efforce d'atteindre ces objectifs de diversité. Je reconnais que c'est une démarche nécessaire au Canada, parce qu'elle correspond à nos valeurs et à celles de la GRC. Or, je reconnais également que cela implique peut-être une pression supplémentaire sur les ressources ou une charge de travail accrue pour vos équipes, mais vous accomplissez ce travail volontiers et vous le faites bien, alors je vous en remercie.

J'aimerais vous poser une question sur l'évolution des tendances en matière de criminalité. Vous avez effleuré ce sujet, monsieur le commissaire, lorsque vous avez parlé des ordinateurs que nous transportons dans nos poches. Dans le domaine de la cybercriminalité, des organisations internationales sophistiquées font également des ravages dans nos collectivités.

Je crois que le rôle des forces de l'ordre est d'anticiper les types de tendances qui pourraient émerger dans les années à venir. Pourriez-vous nous parler des structures ou des politiques internes dont vous disposez pour évaluer et répondre à... ou encore pour prévoir les types de compétences dont les nouveaux membres que vous recrutez auront besoin pour lutter contre les crimes de demain?

Comm. Michael Duheme: Pour ce qui est de l'évolution de la criminalité, rappelons que l'indice de gravité de la criminalité est en baisse dans de nombreuses régions du Canada. Quant aux nouvelles tendances et aux ressources, compétences et équipements nécessaires, je participe à la réunion annuelle du Groupe des cinq où des pays aux vues similaires se réunissent pour discuter de différentes priorités.

Kristina Tesser Derksen: À ce sujet, si cela ne vous dérange pas, pourriez-vous aussi nous parler de la loi sur l'accès légal? Je sais que cette question fait l'objet de nombreuses discussions dans ce contexte.

Comm. Michael Duheme: Je ne sais pas si j'ai suffisamment de temps.

Le président: Ce n'est probablement pas le cas, alors vous devriez répondre à ces questions dans l'ordre.

Comm. Michael Duheme: Je dirai très rapidement que les compétences et l'équipement font l'objet de discussions au sein des forces de police à l'échelle nationale et internationale et nous nous adaptons aux tendances que nous observons par l'entremise de notre direction du renseignement criminel.

J'en viens à l'accès légal. Il s'agit d'une proposition de cadre législatif qui permettrait d'accélérer les enquêtes sans porter atteinte aux droits des personnes. Il s'agit d'un processus juridique rigoureux qui, d'après ce que j'ai compris, devrait faire l'objet d'un audit et d'un rapport après la première année, je crois. C'est un processus législatif rigoureux qui permet d'accélérer certaines étapes d'une enquête.

Le président: Merci beaucoup.

Un autre député ministériel posera des questions, si vous avez d'autres commentaires à formuler à ce sujet.

Nous en sommes à notre dernière série de questions. Ce sera une série de questions éclair de trois minutes.

Monsieur McCauley, vous allez commencer avec deux minutes et demie; je donnerai ensuite la parole au Bloc, et nous terminerons avec le député du gouvernement, pour les libéraux.

Monsieur McCauley, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Kelly McCauley: Merci.

Monsieur le commissaire, j'aimerais revenir rapidement au chiffre 750. S'agit-il d'un chiffre net de 750 nouveaux agents? Allez-vous transférer des employés au sein de l'organisation, pour ensuite les remplacer en embauchant des gens de l'extérieur? Je vois un hochement de tête. M. Palmer a déjà hoché la tête.

Comm. Michael Duheme: C'est le langage corporel.

Il y aura 750 nouveaux postes, grâce à de nouveaux fonds destinés à ces postes.

Kelly McCauley: D'accord, mais vous recrutez des agents au sein même de l'organisation. Il vous en manque déjà 2 700, alors il vous en manquera encore plus ailleurs.

Vous avez dit que le transfert d'agents depuis Surrey n'aura aucune incidence sur les opérations. Pourquoi les a-t-on embauchés, alors, ces agents? Que font-ils? Vous avez mentionné que leur transfert depuis Surrey ne nuira pas à l'efficacité opérationnelle. Que font-ils en ce moment?

Comm. Michael Duheme: Dans le cadre de la réduction du nombre d'agents de police à Surrey, certains ont été affectés à la police fédérale et d'autres sont retournés aux services de police de première ligne.

Kelly McCauley: Il vous manque 2 700 agents, il y aura 300 ou 400 personnes transférées à l'interne et vous embaucherez peut-être 300 nouveaux agents nets. Combien de temps vous faudra-t-il pour atteindre les normes opérationnelles requises?

Comm. Michael Duheme: Nous avons demandé à notre comité d'audit de... parce que l'une des préoccupations que j'ai constatées...

Kelly McCauley: Donnez-moi simplement une année.

• (1320)

Comm. Michael Duheme: Pardon?

Kelly McCauley: Combien de temps cela prendra-t-il?

Comm. Michael Duheme: Si vous me le permettez...

Kelly McCauley: Je n'ai pas le temps. Combien de temps cela prendra-t-il?

Comm. Michael Duheme: Il y a 41 troupes et chacune est composée de 32 personnes qui vont obtenir leur diplôme. Nous allons atteindre notre objectif dans quatre ans.

Kelly McCauley: Il vous faudra quatre ans. D'accord.

Le rapport indique que le coût relatif au recrutement et à la formation s'élève à 247 000 \$. Pourriez-vous fournir au Comité une ventilation de ce montant, ainsi que le coût lié au recrutement et à la formation dans le cadre du programme ECDI?

Le temps est écoulé, alors je vous demande de bien vouloir transmettre ces renseignements au Comité.

Comm. Michael Duheme: Je vais essayer de le faire, mais c'est la vérificatrice générale qui a examiné ce financement et qui en est arrivée à 247 000 \$.

Kelly McCauley: Je vous demanderais donc de nous faire parvenir les renseignements relatifs au programme ECDI, si vous le pouvez.

Comm. Michael Duheme: Je peux obtenir ces renseignements...

Kelly McCauley: Excellent.

Comm. Michael Duheme: ... mais je vais devoir travailler avec la vérificatrice générale pour comprendre la ventilation des 247 000 \$.

Kelly McCauley: Il peut être difficile de travailler avec elle, alors je vous souhaite la meilleure des chances.

Des voix: Ha, ha!

Kelly McCauley: Quoi qu'il en soit, merci beaucoup. Je vous en suis reconnaissant.

Comm. Michael Duheme: C'est la raison pour laquelle je suis ici.

Kelly McCauley: Me reste-t-il du temps?

Le président: Il vous reste environ 20 secondes, si vous avez une dernière question.

Kelly McCauley: Je serai très bref.

Dans son rapport de 2019, la vérificatrice générale soulignait la pénurie de gilets pare-balles rigides. Il y a environ un an, nous avons inscrit une question au Feuilleton pour savoir si vous aviez remédié à ce problème. On nous a répondu que la GRC ne le savait pas parce qu'elle ne pouvait pas faire de suivi à ce sujet.

Comment veillez-vous à ce que les membres soient protégés et disposent des gilets pare-balles rigides nécessaires alors que la réponse à la question inscrite au Feuilleton indiquait que vous n'étiez pas en mesure de vérifier cette situation à l'échelle du pays?

Comm. Michael Duheme: Je vais répondre rapidement.

Mes déplacements au pays... Chaque détachement compte un nombre fixe de gilets pare-balles, de gilets pare-balles rigides, que les membres apportent avec eux dans les voitures. Je communique régulièrement avec nos adjudants et personne ne m'a dit qu'il y avait une pénurie de gilets pare-balles rigides à l'heure actuelle.

Kelly McCauley: Le fait qu'ils disent ne pas pouvoir assurer un suivi vous préoccupe-t-il?

Le président: Merci.

Monsieur McCauley, votre temps est écoulé.

[Français]

Monsieur Blanchette-Joncas, vous avez la parole pour une minute quinze secondes seulement.

Maxime Blanchette-Joncas: Monsieur Duheme, dans le dernier budget, le gouvernement a réduit de 2 % votre budget pour les opérations, à la GRC.

Quelles sont les conséquences directes sur votre organisation?

Comm. Michael Duheme: Cette réduction de budget de 2 % présente une perte d'environ 96 millions de dollars. La plupart de

ces réductions budgétaires, sinon la totalité, ont eu lieu au quartier général. Les répercussions sur les opérations sont minimales.

Maxime Blanchette-Joncas: Y aura-t-il des répercussions sur le recrutement?

Comm. Michael Duheme: Il ne devrait pas avoir de répercussions sur le recrutement parce que l'état-major et moi-même avons établi les priorités concernant ce qui doit être financé. Tout le monde le sait, le recrutement est une priorité pour l'organisation.

Maxime Blanchette-Joncas: D'accord. Pour moi aussi, c'est une préoccupation.

Je me permets de vous demander une réponse écrite concernant cinq points: depuis 2023, les effectifs autorisés, pourvus, vacants et réellement disponibles au Québec par grande fonction; les besoins non comblés dans les unités frontalières et la police frontalière; les transferts et les réaffectations de policiers entre unités québécoises, notamment ceux effectués pour les opérations frontalières et à Roxham; les unités touchées, la durée de ces réaffectations et leurs conséquences opérationnelles agrégées; la ventilation québécoise des besoins liés au déficit national de policiers relevés par la vérificatrice générale.

Pour conclure, qu'est-ce qui vous manque? Qu'avez-vous comme demande à faire au gouvernement pour pouvoir réellement accomplir votre mission?

Comm. Michael Duheme: Je n'ai aucune autre demande, mis à part le fait de respecter les engagements concernant le mandat qu'on m'a donné.

[Traduction]

Le président: Monsieur Osborne, nous allons terminer avec vous. Vous avez environ deux minutes et demie.

Tom Osborne: Merci.

Je tiens à clarifier quelques propos que nous avons entendus et je vais le faire de plusieurs façons, en commençant par une déclaration. Notre ministre a dit que nous sommes déterminés à soutenir des services de police efficaces et adaptés aux besoins de tous les Canadiens en matière de sécurité. Le montant de 1,7 milliard de dollars est un investissement pluriannuel dans la GRC. Il s'agit d'un investissement historique qui fait suite à une demande de la GRC. Avec cet investissement, il faudra environ trois ans à la GRC pour recruter ces 750 nouveaux agents de police. Est-ce exact?

Comm. Michael Duheme: Oui.

Je répète que, depuis des années, lorsqu'il y a des compressions budgétaires, c'est principalement la police fédérale qui souffre, car on obtient 100 % des fonds en réduisant son financement. Ces compressions ne touchent pas les contrats conclus avec les provinces et les territoires. Comme je l'ai déjà dit, c'est la première fois que je vois un investissement aussi important dans la police fédérale.

Tom Osborne: L'autre point que je veux aborder concerne les 250 postes essentiels. Je les appellerai « postes essentiels », car ces postes sont absolument indispensables à la GRC et à l'efficacité de ses opérations. Pouvez-vous confirmer que c'est exact?

Comm. Michael Duheme: Oui, c'est exact, et cela s'inscrit dans l'écosystème dans lequel les services de police de première ligne et les services de police fédéraux collaborent pour protéger les Canadiens.

Tom Osborne: Cette annonce de 1,7 milliard de dollars sur plusieurs années, la capacité de la GRC à recruter ces 750 agents et les 250 postes essentiels sur trois ans... Voilà votre capacité. Le gouvernement s'engage à continuer de soutenir la GRC, et une fois que vous aurez atteint ces seuils, le gouvernement continuera de vous soutenir. Je voulais réagir aux propos tenus par les députés d'en face qui donnaient l'impression qu'il se passait quelque chose de louche.

• (1325)

Comm. Michael Duheme: Je bénéficie du soutien total de mon ministre et, d'après la brève rencontre que j'ai eue avec le premier ministre, je peux dire qu'il appuie pleinement les forces de l'ordre dans leur ensemble.

Le président: Merci à tous. Je vous en suis reconnaissant.

Je tiens à remercier nos témoins de leur témoignage et de leur participation en lien avec le rapport sur le recrutement pour la Gendarmerie royale du Canada tiré des rapports du printemps 2026 de la vérificatrice générale du Canada.

Les témoins peuvent partir. Je dois vous faire part de quelques points administratifs. Cela prendra moins d'une minute.

Le lundi 5 octobre — l'avis sera publié dans les prochaines heures —, nous examinerons la gestion et l'impact du programme de la Modernisation du versement des prestations. Cette étude fait suite à une motion du Comité. Nous avons enfin convoqué tous les témoins.

Le jeudi 8 octobre, nous nous réunirons à huis clos. Le BVG a demandé à nous rencontrer. Ensuite, nous passerons probablement à l'examen ligne par ligne, l'une des activités préférées de Mme Yip.

La greffière distribuera trois rapports au cours des prochains jours — un la semaine prochaine — que nous commencerons à examiner au cours des prochaines semaines, avant que la vérificatrice générale ne dépose ses rapports de l'automne. La date reste à déterminer.

La séance est levée. Merci beaucoup.

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>