

SENATE



SÉNAT

CANADA

First Session
Forty-second Parliament, 2015-16-17-18-19

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

NATIONAL SECURITY AND DEFENCE

Chair:
The Honourable GWEN BONIFACE

Monday, June 3, 2019
Wednesday, June 5, 2019 (in camera)

Issue No. 45

First and second (final) meetings:

Subject matter of those elements contained in Divisions 10
and 21 of Part 4 of Bill C-97, An Act
to implement certain provisions of the budget tabled
in Parliament on March 19, 2019 and other measures

INCLUDING:
THE TWENTY-FIFTH REPORT
OF THE COMMITTEE

(The subject matter of those elements contained in
Divisions 10 and 21 of Part 4 of Bill C-97, An Act to
implement certain provisions of the budget tabled in
Parliament on March 19, 2019 and other measures)

WITNESSES:
(See back cover)

Première session de la
quarante-deuxième législature, 2015-2016-2017-2018-2019

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent de la*

SÉCURITÉ NATIONALE ET DÉFENSE

Présidente :
L'honorable GWEN BONIFACE

Le lundi 3 juin 2019
Le mercredi 5 juin 2019 (à huis clos)

Fascicule n° 45

Première et deuxième (dernière) réunions :

Teneur des éléments des sections 10 et 21 de la
partie 4 du projet de loi C-97, Loi portant exécution
de certaines dispositions du budget déposé au Parlement
le 19 mars 2019 et mettant en œuvre d'autres mesures

Y COMPRIS :
LE VINGT-CINQUIÈME RAPPORT
DU COMITÉ
(La teneur des éléments des sections 10 et 21 de la partie 4
du projet de loi C-97, Loi portant exécution de certaines
dispositions du budget déposé au Parlement le 19 mars
2019 et mettant en œuvre d'autres mesures)

TÉMOINS :
(Voir à l'endos)

STANDING SENATE COMMITTEE ON
NATIONAL SECURITY AND DEFENCE

The Honourable Gwen Boniface, *Chair*

The Honourable Jean-Guy Dagenais, *Deputy Chair*

The Honourable Terry M. Mercer, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Boisvenu	Mitchell
Busson	Ngo
* Day	Oh
(or Mercer)	Richards
Deacon (<i>Nova Scotia</i>)	* Smith
Gold	(or Martin)
Griffin	* Woo
* Harder, P.C.	(or Saint-Germain)
(or Bellemare)	
(or Mitchell)	
McIntyre	

*Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 12-5 and to the orders of the Senate of November 7, 2017 and of November 20, 2018, membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Deacon (*Nova Scotia*) replaced the Honourable Senator Pratte (*June 5, 2019*).

The Honourable Senator Busson replaced the Honourable Senator McPhedran (*June 5, 2019*).

The Honourable Senator McIntyre replaced the Honourable Senator McInnis (*May 29, 2019*).

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DE LA
SÉCURITÉ NATIONALE ET DE LA DÉFENSE

Présidente : L'honorable Gwen Boniface

Vice-président : L'honorable Jean-Guy Dagenais

Vice-président : L'honorable Terry M. Mercer

et

Les honorables sénateurs :

Boisvenu	Mitchell
Busson	Ngo
* Day	Oh
(ou Mercer)	Richards
Deacon (<i>Nouvelle-Écosse</i>)	* Smith
Gold	(ou Martin)
Griffin	* Woo
* Harder, C.P.	(ou Saint-Germain)
(ou Bellemare)	
(ou Mitchell)	
McIntyre	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 12-5 du Règlement et aux ordres adoptés par le Sénat le 7 novembre 2017 et le 20 novembre 2018, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Deacon (*Nouvelle-Écosse*) a remplacé l'honorable sénateur Pratte (*le 5 juin 2019*).

L'honorable sénatrice Busson a remplacé l'honorable sénatrice McPhedran (*le 5 juin 2019*).

L'honorable sénateur McIntyre a remplacé l'honorable sénateur McInnis (*le 29 mai 2019*).

ORDER OF REFERENCE

Extract from the *Journals of the Senate*, Thursday, May 2, 2019:

The Honourable Senator Harder, P.C., moved, seconded by the Honourable Senator Lankin, P.C.:

That, in accordance with rule 10-11(1), the Standing Senate Committee on National Finance be authorized to examine the subject matter of all of Bill C-97, An Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on March 19, 2019 and other measures, introduced in the House of Commons on April 8, 2019, in advance of the said bill coming before the Senate;

That the Standing Senate Committee on National Finance be authorized to meet for the purposes of its study of the subject matter of Bill C-97, even though the Senate may then be sitting, with the application of rule 12-18(1) being suspended in relation thereto; and

That, in addition, and notwithstanding any normal practice:

1. The following committees be separately authorized to examine the subject matter of the following elements contained in Bill C-97 in advance of it coming before the Senate:
 - (a) the Standing Senate Committee on Aboriginal Peoples: those elements contained in Division 25 of Part 4;
 - (b) the Standing Senate Committee on Agriculture and Forestry: those elements contained in Subdivision C of Division 9 of Part 4, insofar as it relates to food, and in Subdivision J of Division 9 of Part 4;
 - (c) the Standing Senate Committee on Banking, Trade and Commerce: those elements contained in Divisions 1, 5 and 26 of Part 4, and in Subdivision A of Division 2 of Part 4;
 - (d) the Standing Senate Committee on Energy, Environment and Natural Resources: those elements contained in Divisions 23 and 24 of Part 4;
 - (e) the Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs: those elements contained in Division 17 of Part 4, and in Subdivisions B, C and D of Division 2 of Part 4;
 - (f) the Standing Senate Committee on National Security and Defence: those elements contained in Divisions 10 and 21 of Part 4;

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat* du jeudi 2 mai 2019 :

L'honorable sénateur Harder, C.P., propose, appuyé par l'honorable sénatrice Lankin, C.P.,

Que, conformément à l'article 10-11(1) du Règlement, le Comité sénatorial permanent des finances nationales soit autorisé à étudier la teneur complète du projet de loi C-97, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 19 mars 2019 et mettant en œuvre d'autres mesures, déposé à la Chambre des communes le 8 avril 2019, avant que ce projet de loi soit soumis au Sénat;

Que le Comité sénatorial permanent des finances nationales soit autorisé à se réunir pour les fins de son examen de la teneur du projet de loi C-97, même si le Sénat siège à ce moment-là, l'application de l'article 12-18(1) du Règlement étant suspendue à cet égard;

Que, de plus, et nonobstant toute pratique habituelle :

1. Les comités suivants soient individuellement autorisés à examiner la teneur des éléments suivants du projet de loi C-97 avant qu'il soit présenté au Sénat :
 - a) le Comité sénatorial permanent des peuples autochtones : les éléments de la section 25 de la partie 4;
 - b) le Comité sénatorial permanent de l'agriculture et des forêts : les éléments de la sous-section C de la section 9 de la partie 4, dans la mesure où elle traite des aliments, et de la sous-section J de la section 9 de la partie 4;
 - c) le Comité sénatorial permanent des banques et du commerce : les éléments des sections 1, 5 et 26 de la partie 4, et de la sous-section A de la section 2 de la partie 4;
 - d) le Comité sénatorial permanent de l'énergie, de l'environnement et des ressources naturelles : les éléments des sections 23 et 24 de la partie 4;
 - e) le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles : les éléments de la section 17 de la partie 4, et des sous-sections B, C et D de la section 2 de la partie 4;
 - f) le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense : les éléments des sections 10 et 21 de la partie 4;

- (g) the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology: those elements contained in Divisions 15, 16, 18, 19 and 20 of Part 4, and in Subdivisions C, K and L of Division 9 of Part 4; and
- (h) the Standing Senate Committee on Transport and Communications: those elements contained in Divisions 11, 12, 13 and 14 of Part 4, and in Subdivision I of Division 9 of Part 4;
2. That the various committees listed in point one that are authorized to examine the subject matter of particular elements of Bill C-97 be authorized to meet for the purposes of their studies of those elements even though the Senate may then be sitting, with the application of rule 12-18(1) being suspended in relation thereto;
 3. That the various committees listed in point one that are authorized to examine the subject matter of particular elements of Bill C-97 submit their final reports to the Senate no later than June 6, 2019;
 4. That, as the reports from the various committees authorized to examine the subject matter of particular elements of Bill C-97 are tabled in the Senate, they be placed on the Orders of the Day for consideration at the next sitting; and
 5. That the Standing Senate Committee on National Finance be simultaneously authorized to take any reports tabled under point four into consideration during its study of the subject matter of all of Bill C-97.
- The question being put on the motion, it was adopted.
- g) le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie : les éléments des sections 15, 16, 18, 19 et 20 de la partie 4, et des sous-sections C, K et L de la section 9 de la partie 4;
- h) le Comité sénatorial permanent des transports et des communications : les éléments des sections 11, 12, 13 et 14 de la partie 4, et de la sous-section I de la section 9 de la partie 4;
2. Que chacun des différents comités indiqués au point numéro un, qui sont autorisés à examiner la teneur de certains éléments du projet de loi C-97, soit autorisé à se réunir pour les fins de son étude, même si le Sénat siège à ce moment-là, l'application de l'article 12-18(1) du Règlement étant suspendue à cet égard;
 3. Que chacun des différents comités indiqués au point numéro un, qui sont autorisés à examiner la teneur de certains éléments du projet de loi C-97, soumette son rapport final au Sénat au plus tard le 6 juin 2019;
 4. Que, au fur et à mesure que les rapports des comités autorisés à examiner la teneur de certains éléments du projet de loi C-97 seront déposés au Sénat, l'étude de ces rapports soit inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance;
 5. Que le Comité sénatorial permanent des finances nationales soit simultanément autorisé à prendre en considération les rapports déposés conformément au point numéro quatre au cours de son examen de la teneur complète du projet de loi C-97.
- La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le greffier du Sénat intérimaire,

Richard Denis

Interim Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, June 3, 2019
(83)

[*English*]

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 1 p.m., in room W110, 1 Wellington St., the chair, the Honourable Gwen Boniface, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Boniface, Dagenais, Gold, Griffin, McIntyre, Oh, Pratte and Richards (8).

In attendance: Christina Yeung, Ariel Shapiro and Isabelle Lafontaine-Émond, Analysts, Parliamentary Information and Research Services, Library of Parliament.

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, May 2, 2019, the committee began its consideration of the subject matter of those elements contained in Divisions 10 and 21 of Part 4 of Bill C-97, An Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on March 19, 2019 and other measures.

WITNESSES:*Public Safety Canada:*

Randall Koops, Director General, Firearms Regulatory Services, Canadian Firearms Program.

Department of Justice Canada:

Jacques Talbot, Legal Counsel.

Royal Canadian Mounted Police:

Philip McLinton, Acting Senior Director, Strategic Policy and Government Affairs.

Civilian Review and Complaints Commission for the RCMP:

Micheline Lahaie, Chairperson;

Laurent Solasse, Senior Investigator.

National Women in Law Enforcement Association:

Angelina Rivers, National Director;

Janet Merlo, Former RCMP member.

Veterans Affairs Canada:

Faith McIntyre, Director General, Policy and Research Division, Strategic Policy and Commemoration

The chair made a statement.

Mr. Koops made a statement and, together with Mr. Talbot and Mr. McLinton, answered questions.

At 1:53 p.m., the committee suspended.

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le lundi 3 juin 2019
(83)

[*Traduction*]

Le Comité permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 13 heures, dans la pièce W110 du 1, rue Wellington, sous la présidence de l'honorable Gwen Boniface (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Boniface, Dagenais, Gold, Griffin, McIntyre, Oh, Pratte et Richards (8).

Également présents : Christina Yeung, Ariel Shapiro et Isabelle Lafontaine-Émond, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 2 mai 2019, le comité entame son étude de la teneur des éléments des sections 10 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-97, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 19 mars 2019 et mettant en œuvre d'autres mesures.

TÉMOINS :*Sécurité publique Canada :*

Randall Koops, directeur général, Services de réglementation des armes à feu, Programme canadien des armes à feu.

Ministère de la Justice Canada :

Jacques Talbot, conseiller juridique.

Gendarmerie royale du Canada :

Philip McLinton, directeur principal par intérim, Politique stratégique et des affaires gouvernementales.

Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC :

Micheline Lahaie, présidente;

Laurent Solasse, enquêteur principal.

National Women in Law Enforcement Association :

Angelina Rivers, directrice nationale;

Janet Merlo, ancienne membre de la GRC.

Anciens Combattants Canada :

Faith McIntyre, directrice générale, Direction générale de la politique et de la recherche, Politiques stratégiques et Commémoration.

La présidente fait une déclaration.

M. Koops fait une déclaration et, avec M. Talbot et M. McLinton, répond aux questions.

À 13 h 53, la séance est suspendue.

At 2 p.m., the committee resumed.

Ms. Lahaie made a statement and, together with Mr. Solasse, answered questions.

At 2:27 p.m., the committee suspended.

At 2:44 p.m., the committee resumed.

Ms. Merlo and Ms. Rivers made statements and answered questions.

At 3:27 p.m., the committee suspended.

At 3:39 p.m., the committee resumed.

Ms. McIntyre made a statement and answered questions.

At 3:54 p.m., the committee suspended.

At 3:58 p.m., the committee, pursuant to rule 12-16(1)(d), resumed in camera to consider a draft report.

At 4:07 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Wednesday, June 5, 2019
(84)

[English]

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met in camera this day at 2:02 p.m., in room B45, Senate of Canada Building, the chair, the Honourable Gwen Boniface, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Boisvenu, Boniface, Busson, Dagenais, Deacon (*Nova Scotia*), Gold, Griffin, McIntyre, Mercer and Oh (10).

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on May 2, 2019, the committee continued its pre-study on the subject matter of those elements contained in Divisions 10 and 21 of Part 4 of Bill C-97, An Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on March 19, 2019 and other measures.

Pursuant to rule 12-16(1)(d), the committee considered a draft report.

It was agreed, that senators' staff be permitted to remain in the room during the in camera meeting.

It was agreed, that the committee allow the transcription of today's in camera meeting, that one copy be kept with the clerk of the committee for consultation by committee members or staff present, and that the transcript be destroyed by the clerk when authorized to do so by the Subcommittee on Agenda and Procedure, but no later than at the end of the parliamentary session.

À 14 heures, la séance reprend.

Mme Lahaie fait une déclaration et, avec M. Solasse, répond aux questions.

À 14 h 27, la séance est suspendue.

À 14 h 44, la séance reprend.

Mme Merlo et Mme Rivers font des déclarations et répondent aux questions.

À 15 h 27, la séance est suspendue.

À 15 h 39, la séance reprend.

Mme McIntyre fait une déclaration et répond aux questions.

À 15 h 54, la séance est suspendue.

À 15 h 58, conformément à l'article 12-16(1)(d) du Règlement, la séance se poursuit à huis clos afin que le comité examine une ébauche de rapport.

À 16 h 7, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le mercredi 5 juin 2019
(84)

[Traduction]

Le Comité permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit à huis clos aujourd'hui, à 14 h 2, dans la pièce B45 de l'édifice du Sénat du Canada, sous la présidence de l'honorable Gwen Boniface (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Boisvenu, Boniface, Busson, Dagenais, Deacon (*Nouvelle-Écosse*), Gold, Griffin, McIntyre, Mercer et Oh (10).

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 2 mai 2019, le comité poursuit son étude préalable de la teneur des éléments des sections 10 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-97, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 19 mars 2019 et mettant en œuvre d'autres mesures.

Conformément à l'article 12-16(1)(d) du Règlement, le comité examine une ébauche de rapport.

Il est convenu que le personnel des sénateurs soit autorisé à demeurer dans la pièce durant la partie de la réunion tenue à huis clos.

Il est convenu que le comité permette la transcription des parties de la réunion qui se tiennent à huis clos, qu'une copie en soit conservée au bureau du greffier pour consultation par les membres du comité présents ou le personnel présent; et que la transcription soit détruite par le greffier lorsque le Sous-comité du programme et de la procédure l'autoriserait à le faire, mais au plus tard à la fin de la session parlementaire.

It was agreed that the draft report be adopted and that the chair be authorize to table the report in the Senate.

At 2:05 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Il est convenu d'adopter cette ébauche de rapport et que la présidente présente ce rapport au Sénat.

À 14 h 5, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

Le greffier du comité,

Mark Palmer

Clerk of the Committee

REPORT OF THE COMMITTEE

Thursday, June 6, 2019

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

TWENTY-FIFTH REPORT

Your committee, which was authorized to examine the subject matter of those elements contained in Divisions 10 and 21 of Part 4 of Bill C-97, An Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on March 19, 2019 and other measures, has, in obedience to the order of reference of Thursday, May 2, 2019, examined the said subject-matter and now reports as follows:

Division 10 proposes to amend the Royal Canadian Mounted Police Act to establish the Management Advisory Board, which would provide advice to the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) Commissioner on the RCMP's administration and management. Your committee supports these proposed changes but makes several observations.

Your committee is concerned that many of the recommendations regarding harassment in the workplace and modernization of the RCMP, from recent reports by the Civilian Review and Complaints Commission for the RCMP and by former Auditor General of Canada Sheila Fraser, remain only partially implemented. In addition, your committee notes that some of the witnesses were skeptical about the independence of the proposed Management Advisory Board and about whether its proposed mandate, as currently outlined in Bill C-97, is appropriate to ensure that the RCMP's senior leaders make the necessary governance reforms and create an environment in which cultural change occurs. Your committee suggests that, to be effective, the proposed Management Advisory Board should be adequately resourced, seek to understand the RCMP's organizational culture, and focus its advice on how the RCMP Commissioner can implement the reforms needed to modernize and transform the RCMP.

As a general observation, your committee notes that the establishment of the proposed Management Advisory Board should be considered as only one of the many steps needed to address the harassment, bullying and sexual misconduct that occur in the RCMP workplace. Your committee strongly urges the Government of Canada to consider other actions that may be needed both to eliminate these harmful, and sometimes criminal, behaviours within the RCMP and to ensure the well-being of all of its employees. These actions may include monitoring the effectiveness of the proposed Management Advisory Board and its advisory role, as well as providing a mechanism for rank-and-file RCMP employees to express their concerns and share their experiences with the RCMP's senior leaders.

RAPPORT DU COMITÉ

Le jeudi 6 juin 2019

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

VINGT-CINQUIÈME RAPPORT

Votre comité, qui a été autorisé à examiner la teneur des éléments des sections 10 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-97, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 19 mars 2019 et mettant en œuvre d'autres mesures, a, conformément à l'ordre de renvoi du jeudi 2 mai 2019, examiné ladite teneur du projet de loi et en fait maintenant rapport comme il suit :

La section 10 propose de modifier la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada pour constituer le Conseil consultatif de gestion, qui serait chargé de fournir au commissaire de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) des conseils relativement à l'administration et à la gestion de cette force policière. Votre comité appuie les modifications qui sont proposées, mais formule plusieurs observations.

Votre comité craint que bon nombre des recommandations visant le harcèlement en milieu de travail et la modernisation de la GRC, provenant des rapports récents de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC et de l'ancienne vérificatrice générale du Canada, Sheila Fraser, ne soient que partiellement mises en œuvre. De plus, votre comité constate que certains témoins sont sceptiques face à l'indépendance du Conseil consultatif de gestion proposé et se demandent si son mandat, tel qu'il est défini actuellement dans le projet de loi C-97, est approprié pour permettre aux cadres supérieurs de la GRC d'apporter les réformes nécessaires en matière de gouvernance et de créer un milieu au sein duquel un changement de culture se produira. Votre comité estime que, pour être efficace, le Conseil consultatif de gestion doit disposer de ressources suffisantes, tenter de comprendre la culture organisationnelle de la GRC et axer ses conseils sur les moyens permettant au commissaire de la GRC de mettre en œuvre les réformes indispensables pour moderniser et transformer l'institution.

De manière générale, votre comité constate que la création du Conseil consultatif de gestion devrait seulement être considérée comme l'une de nombreuses étapes nécessaires pour mettre fin au harcèlement, à l'intimidation et à l'inconduite sexuelle au travail à la GRC. Votre comité prie instamment le gouvernement du Canada d'envisager d'autres mesures qui pourraient être utiles pour éliminer les comportements préjudiciables, et parfois même criminels, au sein de la GRC et pour veiller au bien-être de tous les employés. Parmi ces mesures, on pourrait surveiller l'efficacité du Conseil consultatif de gestion proposé et de son rôle consultatif, de même que fournir aux employés subalternes de la GRC un mécanisme leur permettant d'exprimer leurs préoccupations et de faire part de leurs expériences aux cadres supérieurs de la GRC.

Finally, your committee notes that Division 21 would amend the Veterans Well-being Act to make members of the Supplementary Reserve eligible for the Education and Training Benefit as of 5 July 2019. Your committee supports this change, believing that members of the Supplementary Reserve, who primarily are former Canadian Armed Forces members who are no longer in active service, should have access to this benefit to support them financially as they undertake education and training. Also, your committee has learned that their current ineligibility for this benefit deters some from joining the Supplementary Reserve.

Respectfully submitted,

Enfin, votre comité prend note que la section 21 modifierait la Loi sur le bien-être des vétérans afin que les militaires de la Réserve supplémentaire aient droit à l'allocation pour études et formation à partir du 5 juillet 2019. Votre comité appuie cette modification, car il estime que les militaires de la Réserve supplémentaire, principalement d'anciens membres des Forces armées canadiennes qui ne sont plus en service actif, doivent avoir accès à cette allocation leur offrant un soutien financier pendant qu'ils étudient ou suivent une formation. Votre comité a aussi appris que le fait de ne pas avoir droit à cette allocation décourage certains d'entre eux de s'enrôler dans la Réserve supplémentaire.

Respectueusement soumis,

La présidente,

GWEN BONIFACE

Chair

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, June 3, 2019

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 1 p.m. to study the subject matter of those elements contained in Divisions 10 and 21 of Part 4 of Bill C-97, An Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on March 19, 2019 and other measures.

Senator Gwen Boniface (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Good afternoon. I'd like to start by asking senators to introduce themselves.

[*Translation*]

Senator Dagenais: I'm Senator Jean-Guy Dagenais from Quebec.

[*English*]

Senator Richards: David Richards, New Brunswick.

Senator Oh: Victor Oh, Ontario.

Senator Gold: Marc Gold, Quebec. Good morning.

[*Translation*]

Senator Pratte: André Pratte from Quebec.

[*English*]

Senator Griffin: Diane Griffin, Prince Edward Island.

The Chair: I'm Gwen Boniface from Ontario. Today we study the subject matter of those elements contained in Divisions 10 and 21 of Part 4 of Bill C-97, An Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on March 19, 2019 and other measures.

We begin today with officials. We have from Public Safety Canada, Randall Koops, Director General, Firearms Regulatory Services, Canadian Firearms Program. Welcome back. From the Department of Justice, Jacques Talbot, Legal Counsel. And from the Royal Canadian Mounted Police, Philip McLinton, Acting Senior Director, Strategic Policy and Government Affairs.

Mr. Koops?

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 3 juin 2019

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 13 heures, pour étudier la teneur des sections 10 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-97, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 19 mars 2019 et mettant en œuvre d'autres mesures.

La sénatrice Gwen Boniface (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Bonjour. J'invite tout d'abord les sénateurs à se présenter.

[*Français*]

Le sénateur Dagenais : Je suis le sénateur Jean-Guy Dagenais, du Québec.

[*Traduction*]

Le sénateur Richards : David Richards, du Nouveau-Brunswick.

Le sénateur Oh : Victor Oh, de l'Ontario.

Le sénateur Gold : Marc Gold, du Québec. Bonjour.

[*Français*]

Le sénateur Pratte : André Pratte, du Québec.

[*Traduction*]

La sénatrice Griffin : Diane Griffin, de l'Île-du-Prince-Édouard.

La présidente : Gwen Boniface, de l'Ontario. Aujourd'hui, nous étudions la teneur des sections 10 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-97, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 19 mars 2019 et mettant en œuvre d'autres mesures.

Nous commençons aujourd'hui par recueillir les témoignages de fonctionnaires. De Sécurité publique Canada, nous accueillons Randall Koops, directeur général, Services de réglementation des armes à feu, Programme canadien des armes à feu. Bon retour parmi nous. Du ministère de la Justice, nous avons Jacques Talbot, conseiller juridique. Enfin, de la Gendarmerie royale du Canada, nous recevons Philip McLinton, directeur principal par intérim, Politique stratégique et des affaires gouvernementales.

Monsieur Koops, à vous la parole.

Randall Koops, Director General, Firearms Regulatory Services, Canadian Firearms Program, Public Safety Canada: Honourable senators, we are pleased to appear before you today to assist the committee in its examination of Division 10 of Part 4 of Bill C-97. This bill would make amendments to the Royal Canadian Mounted Police Act to establish in law a new management advisory board to advise the Commissioner of the RCMP on the administration and management of the force.

The bill sets out the board's mandate, composition, administration and other requirements. The creation of this board is one of the government's steps to making foundational changes to help point the force towards better long-term results. In January 2019, the government accepted the recommendations contained in two reports on harassment at the RCMP, one by the Civilian Review and Complaints Commission for the RCMP, the CRCC, and one by the former Auditor General of Canada, Ms. Sheila Fraser. These reviews concluded, like other reviews have before them, that governance change is a necessary part of stamping out harassment within the ranks of the RCMP.

The establishment of a management advisory board will help guide the required foundational changes within the force and it will orient it towards achieving the outcomes established by the commissioner's transformation agenda.

[*Translation*]

This proposed management board would support the Commissioner of the RCMP in accomplishing her mandate commitment to lead the force through a period of transformation, to modernize it, and to reform its culture; in ensuring the sound overall management of the RCMP; in protecting the health and safety of RCMP employees; and in making sure the RCMP delivers high-quality police services, based on appropriate priorities, to keep Canadians safe, and to protect their civil liberties.

[*English*]

In addition to helping Commissioner Lucki create a healthy and sustainable workforce, the board will provide her with systemic support, so the force is well aligned to successfully achieve the outcomes put in place by Parliament in Bill C-65 to combat harassment.

The mandate of the management advisory board will be to advise the commissioner of the RCMP on the force's administration and management, including its human resources, management controls, corporate planning and budgets.

Randall Koops, directeur général, Services de réglementation des armes à feu, Programme canadien des armes à feu, Sécurité publique Canada : Honorables sénateurs, nous sommes heureux de comparaître pour aider le comité dans son étude de la section 10 de la partie 4 du projet de loi C-97. Le projet de loi propose de modifier la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada afin de créer un nouveau Conseil consultatif de gestion chargé de conseiller le commissaire de la GRC au sujet de l'administration et de la gestion de la gendarmerie.

Le projet de loi définit le mandat et la composition du conseil, les modalités de son administration et d'autres exigences. La création de ce conseil est l'une des mesures que le gouvernement prend pour apporter des changements fondamentaux de façon à aider la GRC à obtenir de meilleurs résultats à long terme. En janvier 2019, le gouvernement a accepté les recommandations contenues dans deux rapports sur le harcèlement dans la GRC, l'un produit par la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, la CCETP, et l'autre par l'ancienne vérificatrice générale du Canada, Mme Sheila Fraser. Ces examens ont conclu, comme d'autres l'avaient fait auparavant, qu'un changement dans les modalités de gouvernance s'impose si on veut éliminer le harcèlement dans les rangs de la GRC.

Le Conseil consultatif de gestion aidera à orienter les changements fondamentaux nécessaires dans le corps policier et à atteindre les résultats établis par le programme de transformation de la commissaire.

[*Français*]

Le Conseil consultatif de gestion proposé appuierait la commissaire de la GRC dans la réalisation de son engagement et de son mandat, qui sont de diriger la Gendarmerie royale du Canada pendant sa transformation, de la moderniser et de réformer sa culture, d'assurer une saine gestion globale de la GRC, de protéger la santé et la sécurité des employés de la GRC et de s'assurer que la GRC fournisse des services de police de haute qualité, fondés sur les bonnes priorités, tout en assurant la sécurité des Canadiens et en protégeant leurs libertés civiles.

[*Traduction*]

Ce conseil doit non seulement aider la commissaire Lucki à constituer un effectif sain et durable, mais aussi lui fournir un soutien systémique, de sorte que la GRC soit bien positionnée pour obtenir les résultats que le Parlement a définis dans le projet de loi C-65 pour lutter contre le harcèlement.

Le Conseil consultatif de gestion aura pour mandat de conseiller le commissaire de la GRC sur l'administration et la gestion de la GRC, ce qui englobe ses ressources humaines, ses contrôles de gestion, sa planification organisationnelle et ses budgets.

The composition of the management advisory board would be of up to 13 members, including a chairperson and vice-chairperson, appointed by the Governor-in-Council on a part-time basis for a period of not more than four years. In selecting these members the government has indicated it will consider regional and gender diversity, reconciliation with Indigenous peoples and executive management skills, experiences and competencies, for example, human resources and labour relations, information technology, change management and innovation.

The bill would permit the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness to consult provincial and territorial governments that have contracted the services of the RCMP about these appointments, and the bill sets out the grounds of ineligibility for appointments, most importantly to avoid real, potential or apparent conflict of interest for board members.

The house is considering two amendments, which are currently at the report stage. First, that the board would be required to consider the impact of its advice on women, men and gender-diverse people and, second, that the minister considers diversity and merit in recommending appointments.

[*Translation*]

Regarding its operations, the management advisory board would be able to set its own priorities, work plans and procedures. At a minimum, the board will meet in person at least once each fiscal quarter. The Deputy Minister of Public Safety and the Commissioner of the RCMP may attend all board meetings as observers. To make certain the board is able to advise on anything in its mandate, the law will oblige the RCMP to provide the board with the information the board considers necessary, and the board would be enabled to share with the minister any advice given to the commissioner.

[*English*]

Importantly, under this legislation, the establishment of the management advisory board would not change the existing roles, responsibilities or accountabilities of the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness, who will remain accountable to Parliament for the RCMP and retain the authority to direct the commissioner and to establish strategic priorities for the RCMP; or of the Commissioner of the RCMP, who will retain control and management of the force.

The management advisory board is not a review body and it will not provide oversight of the RCMP. It will not replace or curtail the minister's oversight powers, nor will it change the existing mandates, roles, responsibilities or accountabilities of the existing review bodies — that is, of the external review committee or the Civilian Review and Complaints Commission. Similarly, it will not change the authorities of the national

Le conseil consultatif serait composé d'au plus 13 membres, dont un président et un vice-président, nommés par le gouverneur en conseil à temps partiel pour une période d'au plus quatre ans. Le gouvernement a précisé que, pour choisir les membres, il tiendrait compte de divers facteurs : la diversité régionale et de genre, la réconciliation avec les peuples autochtones et les aptitudes, l'expérience et les compétences en gestion au niveau de la haute direction, notamment en ressources humaines, en relations de travail, en technologie de l'information, en gestion du changement et en innovation.

Le projet de loi permettrait au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile de consulter au sujet de ces nominations les gouvernements provinciaux et territoriaux qui font appel aux services de la GRC, et il établit les motifs d'inadmissibilité, surtout pour éviter les conflits d'intérêts réels, possibles ou apparents pour les membres.

La Chambre étudie deux amendements, qui en sont actuellement à l'étape du rapport. Premièrement, que le conseil soit tenu de prendre en compte les répercussions de ses conseils sur les femmes, les hommes et les personnes de diverses identités de genre; deuxièmement, que le ministre tienne compte de la diversité et du mérite lorsqu'il recommande des nominations.

[*Français*]

En ce qui a trait à ses opérations, le Conseil consultatif de gestion établirait ses propres priorités, plans de travail et procédures. Les membres du conseil pourront se réunir en personne au moins une fois par trimestre au cours de l'année financière. Le sous-ministre de la Sécurité publique et la commissaire de la GRC pourront assister à toutes les réunions du conseil à titre d'observateurs. Afin que le conseil soit en mesure de prodiguer des conseils sur tous les éléments qui touchent son mandat, la GRC fournira au conseil les informations que ce dernier estime nécessaires. Le conseil pourra communiquer au ministre les conseils prodigués à la commissaire.

[*Traduction*]

Fait important, la création du Conseil consultatif de gestion aux termes du projet de loi ne modifierait pas les rôles, responsabilités ou comptes à rendre du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, qui sera toujours responsable de la GRC devant le Parlement et conservera le pouvoir de donner des directives au commissaire et d'établir des priorités stratégiques pour la GRC, ni ceux du commissaire de la GRC, qui conservera le contrôle et la gestion de la GRC.

Le Conseil consultatif de gestion n'est pas un organe d'examen et il n'assurera pas la surveillance de la GRC. Il ne remplacera ni ne limitera les pouvoirs de surveillance du ministre ni ne modifiera les mandats, rôles, responsabilités ou les obligations redditionnelles des organes d'examen existants, c'est-à-dire du Comité externe d'examen ou de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes. Il ne modifiera pas

security review bodies, including the existing National Security and Intelligence Committee of Parliamentarians, established by Parliament in 2017, and the national security and intelligence review agency, NSIRA, proposed in Bill C-59 and recently considered at this committee.

In addition, the creation of the management advisory board does not affect the RCMP's relationship with its employer, the Treasury Board. Bill C-7, assented to in 2017, provided for unionization of RCMP members and reservists, a process that is now under way. In C-7, Parliament reaffirmed the Treasury Board as the force's employer and nothing in these amendments revisits Parliament's decision or disrupts those relationships.

The proposed legislation fully respects a fundamental principle of Canadian policing, which is that police independence underpins the rule of law. The board will not in any way impinge upon the independence of RCMP policing operations. It will not be authorized to ask for information that might hinder or compromise an investigation or prosecution, and personal information and cabinet confidences will be out of bounds.

Assuming the bill receives Royal Assent, the amendments will become effective on a date prescribed by the Governor-in-Council.

If the government, in the meantime, creates an interim board using existing authorities under the Public Service Employment Act then a transitional provision in Bill C-97 would continue the tenure of those appointments under the new permanent provisions in the RCMP Act.

In conclusion, the Commissioner of the RCMP has said the creation of a management advisory board is a critical step to help modernize and support a diverse, healthy and effective RCMP. Bill C-97 would make that role permanent to support the current commissioner in her mandate commitment to lead the RCMP through a period of transformation and to support future commissioners in maintaining a force that is trusted by Canadians for its policing excellence.

We're happy to respond to the committee's questions.

The Chair: Thank you very much. We'll now move to questions.

[Translation]

Senator Dagenais: Thank you to our guests. My first question is for Mr. McLinton. I would like to know what the budget will be for the 13-member management advisory board that will be

non plus les pouvoirs des organes de surveillance de la sécurité nationale, dont le Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement, établi par le Parlement en 2017, et l'Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement, l'OSSNR, proposé dans le projet de loi C-59, que votre comité a étudié récemment.

La création du Conseil consultatif de gestion n'influe en rien non plus sur la relation de la GRC avec son employeur, le Conseil du Trésor. Le projet de loi C-7, sanctionné en 2017, prévoyait la syndicalisation des membres et des réservistes de la GRC, processus qui est maintenant en cours. Dans le projet de loi C-7, le Parlement a réaffirmé que le Conseil du Trésor était l'employeur de la GRC et rien, dans les modifications proposées ici, ne remet en question la décision du Parlement ni ne perturbe ces relations.

Le projet de loi respecte pleinement un principe fondamental des services de police au Canada : l'indépendance de la police est à la base de la primauté du droit. Le conseil n'empiétera aucunement sur l'indépendance des opérations policières de la GRC. Il ne sera pas autorisé à demander des renseignements qui pourraient nuire à une enquête ou à une poursuite ou les compromettre. Il n'aura pas accès non plus aux renseignements personnels ni aux documents confidentiels du Cabinet.

Si le projet de loi reçoit la sanction royale, les modifications entreront en vigueur à la date fixée par le gouverneur en conseil.

Si le gouvernement, entre-temps,, crée un conseil provisoire en ayant recours aux pouvoirs prévus dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, une disposition transitoire du projet de loi C-97 permettra de maintenir le mandat de ces membres en vertu des nouvelles dispositions permanentes de la Loi sur la GRC.

Je conclus. La commissaire de la GRC a déclaré que la création du Conseil consultatif de gestion est une étape essentielle qui aidera à moderniser la GRC et à en soutenir la diversité, la santé et l'efficacité. Le projet de loi C-97 rendrait ce rôle permanent afin d'appuyer la commissaire actuelle dans son engagement à diriger la GRC pendant une période de transformation et d'aider les futurs commissaires à maintenir une force à laquelle les Canadiens font confiance pour son excellence policière.

Nous serons heureux de répondre aux questions du comité.

La présidente : Merci beaucoup. Passons maintenant aux questions.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Merci à nos invités. Ma première question s'adresse à M. McLinton. J'aimerais savoir quel sera le budget du Conseil consultatif de gestion composé de

put in place to advise the RCMP Commissioner. How often will it meet? Will the nature of the work of this group be confidential?

Philip McLinton, Acting Senior Director, Strategic Policy and Government Affairs, Royal Canadian Mounted Police: Thank you for your question. I will answer in English in order to be clear and precise.

[English]

The estimated cost is \$1.6 million ongoing so approximately \$7 million over five years and \$1.6 million ongoing.

As to the frequency of the meetings, the proposed legislation indicates that at a minimum the board would meet in person four times a year, one per fiscal quarter. Then in terms of your third question with respect to the meetings themselves and the sharing of information, if I understood you correctly, that will be confidential insofar as those meetings will be held within government, but there is a provision in the legislation that would allow for the advice or information to be provided to the commissioner and may be provided to the minister as well.

[Translation]

Senator Dagenais: I fully understand that there are provisions in the law that protect the confidentiality of the content of these meetings. However, don't you think that, with the events we have experienced in the past, this requires a little more transparency? Taxpayers will still pay \$7 million over five years. Don't you think they could at least know the content of the meetings of this board?

[English]

Mr. McLinton: Well, I can say that the commissioner has been very public in her statements in support of the creation of this board. She views this as a critical step in helping her to advance her modernization agenda that she's termed Vision 150. So for the next five years into 2023, the commissioner has developed a plan that she wants to advance. A big part of that plan is communication with employees. She's made very many efforts to engage across Canada all the detachments and all of our employees and communities we serve.

I would expect advice that's provided to the commissioner and any decisions that are taken with respect to those plans will be communicated regularly with the public.

13 membres qui sera mis en place pour conseiller la commissaire de la GRC. Quelle sera la fréquence de ses réunions? La nature des travaux de ce groupe sera-t-elle confidentielle?

Philip McLinton, directeur principal par intérim, Politique stratégique et des affaires gouvernementales, Gendarmerie royale du Canada : Merci de votre question. Je vais répondre en anglais pour être clair et précis.

[Traduction]

Le coût estimatif est de 1,6 million de dollars de façon constante, soit environ 7 millions de dollars sur cinq ans et 1,6 million de dollars par année.

Quant à la fréquence des réunions, le projet de loi dispose que le conseil tiendra au moins quatre réunions en personne par année, soit une par trimestre d'exercice. Quant à votre troisième question, qui concerne les réunions elles-mêmes et l'échange de renseignements, si je vous ai bien compris, les réunions et les renseignements seront confidentiels dans la mesure où les réunions auront lieu à l'intérieur de l'appareil gouvernemental, mais une disposition de la loi permettrait que les conseils ou les renseignements soient fournis au commissaire et au ministre également.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Je comprends très bien qu'il y a des dispositions dans la loi qui protègent la confidentialité de la teneur de ces réunions. Cependant, ne trouvez-vous pas que, avec les événements que nous avons vécus par le passé, cela exige un peu plus de transparence? Les contribuables vont quand même payer la somme de 7 millions de dollars sur cinq ans. Ne pensez-vous pas qu'ils pourraient au moins connaître la teneur des réunions de ce conseil?

[Traduction]

M. McLinton : Eh bien, je peux dire que la commissaire a exprimé très publiquement son appui à la création du conseil. Elle considère qu'il s'agit d'une étape cruciale pour l'aider à appliquer son programme de modernisation, appelé Vision 150. Donc, pour les cinq prochaines années, soit jusqu'en 2023, la commissaire a élaboré un plan qu'elle veut mettre en œuvre. La communication avec les employés en est un élément majeur. Elle a déployé de très nombreux efforts pour mobiliser tous les détachements au Canada, tout notre personnel et toutes les collectivités que nous servons.

Je m'attends à ce que les conseils fournis à la commissaire et les décisions prises relativement à ces plans soient communiqués régulièrement au public.

[Translation]

Senator Dagenais: Will the \$7 million come from a supplementary budget for the RCMP or from the funds available to the RCMP?

[English]

Mr. McLinton: That money will be from our existing reference levels.

[Translation]

Senator Dagenais: Thank you.

My second question is for Mr. Koops. Mr. Koops, would the fact that the advisory board will communicate its views to the minister not be likely to create political interference and put pressure on RCMP operations?

[English]

Mr. Koops: Nothing than what's been foreseen in the provisions of the bill would allow the management advisory board to intervene in the commissioner's authority to direct the operations of the RCMP. The board would be expressly forbidden from having access to information related to investigations or to prosecutions.

In the day-to-day, the board's principal communication as foreseen in the bill would be with the commissioner. The board would decide, under the broader rubric of its own ability to set its own procedures, when it wanted to bring a matter to the attention of the minister.

[Translation]

Senator Dagenais: I fully understand that this is not about interfering with RCMP investigations, but even if the creation of an advisory board does not lead the minister to interfere in investigations, could it not at a minimum lead to interference in the administration of the RCMP?

[English]

Mr. Koops: The management advisory board would only give advice to the commissioner. It does not get between the commissioner and the minister in the minister's role to direct the commissioner or her responsibility to the commissioner for the decisions she makes about the management of the RCMP.

[Translation]

Senator Dagenais: Let me insist. When we give advice to the RCMP Commissioner, is that not a bit of political interference?

[Français]

Le sénateur Dagenais : La somme de 7 millions de dollars sera-t-elle tirée d'un budget supplémentaire pour la GRC ou à même les fonds dont dispose la GRC?

[Traduction]

M. McLinton : Cet argent proviendra de nos niveaux de référence actuels.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Je vous remercie.

Ma seconde question s'adresse à M. Koops. Monsieur Koops, le fait que le comité consultatif communique ses vues au ministre n'est-il pas de nature à créer de l'ingérence politique pour faire pression sur les opérations de la GRC?

[Traduction]

M. Koops : Aucune disposition du projet de loi ne permettrait au Conseil consultatif de gestion d'intervenir dans la direction des activités de la GRC, assurée par le commissaire. Il serait expressément interdit au conseil d'avoir accès aux renseignements liés aux enquêtes ou aux poursuites.

Au quotidien, le conseil communiquera surtout avec le commissaire, aux termes du projet de loi. Le conseil déciderait, dans le contexte plus large de sa propre capacité d'établir ses procédures à lui, quand il veut porter une question à l'attention du ministre.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Je comprends très bien qu'il ne s'agit pas de faire de l'ingérence dans les enquêtes de la GRC, mais le fait de créer un comité consultatif pourrait-il permettre au ministre non pas de s'ingérer dans les enquêtes, mais du moins dans l'administration de la GRC?

[Traduction]

M. Koops : Le Conseil consultatif de gestion ne donnerait des conseils qu'au commissaire. Il n'intervient pas entre le commissaire et le ministre, celui-ci ayant comme rôle de donner des directives au commissaire et ce dernier ayant la responsabilité de ses décisions dans la gestion de la GRC.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Permettez-moi d'insister. Lorsqu'on prodigue des conseils à la commissaire de la GRC, n'est-ce pas là un peu de l'ingérence politique?

[English]

Mr. Koops: I'm afraid that's a question as an official I couldn't offer an answer for you, sir. But the bill, as drafted, provides to the greatest extent possible that the management advisory board has no role or space in the two great principles that Parliament has put in place around the RCMP and its relation to the government and its relation to Parliament. The first that the minister alone is responsible for directing the commissioner. The second that the direction of the government does not extend to the independence of the policing function of the RCMP.

[Translation]

Senator Dagenais: Thank you very much.

[English]

Senator Griffin: Thank you, witnesses, for being here.

Currently, who is advising the commissioner related to the matters we're discussing here?

Mr. McLinton: If you could just clarify in terms of what you are referring to regarding "the matters here."

Senator Griffin: Harassment, diversity, inclusiveness, the items under discussion in Bill C-97.

Mr. McLinton: The commissioner has, as deputies have, a senior executive committee that includes representatives for various business areas. There are ADM-level equivalents in the fields of HR, harassment, finance, as well as our operational areas involving federal policing and other areas. She does have a senior executive that provides her with that advice.

Senator Griffin: So it's basically an internal mechanism rather than an external one. This will be an external one. What's interesting I find in the bill compared to — I think it says in the briefing note that the composition of the board would be up to 13 members appointed by Governor-in-Council and in selecting these members, the government has indicated it will consider. But the House of Commons is nailing it down further in saying that the minister considers diversity and merit in recommending appointments. I think that's a good thing, to make it stronger, mandatory.

Why wasn't the proposed board in Bill C-97 not given an explicit mandate to address issues of harassment, diversity and inclusiveness in the RCMP? Do you know?

[Traduction]

M. Koops : À titre de fonctionnaire, je crains de ne pouvoir vous répondre, monsieur le sénateur. Toutefois, le projet de loi, dans son état actuel, prévoit dans la mesure du possible que le Conseil consultatif de gestion n'a aucun rôle à jouer à l'égard des deux grands principes que le Parlement a mis en place concernant la GRC et ses relations avec le gouvernement et le Parlement. Le premier veut que seul le ministre puisse donner des directives au commissaire et le deuxième, que le pouvoir du gouvernement ne compromette pas l'indépendance de la fonction policière de la GRC.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Merci beaucoup.

[Traduction]

La sénatrice Griffin : Je remercie les témoins d'être parmi nous.

À l'heure actuelle, qui conseille la commissaire sur les questions dont nous discutons ici?

M. McLinton : Pourriez-vous préciser ce que vous entendez par « les questions dont nous discutons »?

La sénatrice Griffin : Le harcèlement, la diversité, l'inclusion, les éléments dont il est question dans le projet de loi C-97.

M. McLinton : La commissaire a, comme les sous-ministres, un comité de haute direction formé de représentants de divers secteurs d'activité. Il y a des équivalents du niveau SMA dans les domaines des ressources humaines, de la lutte contre le harcèlement, des finances, ainsi que dans les secteurs opérationnels qui touchent la police fédérale et d'autres secteurs. Elle a des cadres supérieurs qui lui dispensent leurs conseils.

La sénatrice Griffin : Il s'agit donc essentiellement d'un mécanisme interne et non externe. Le projet de loi prévoit un processus externe. Ce que je trouve intéressant dans le projet de loi, si on le compare à... Sauf erreur, la note d'information précise que le conseil pourrait compter un maximum de 13 membres nommés par le gouverneur en conseil et que le gouvernement a énuméré les facteurs qui guideront le choix des membres. Cependant, la Chambre des communes va plus loin, disant que le ministre doit tenir compte de la diversité et du mérite lorsqu'il recommande des nominations. C'est une bonne chose de rendre ces dispositions plus fermes et d'application obligatoire.

Pourquoi le conseil proposé dans le projet de loi C-97 n'a-t-il pas reçu le mandat explicite de s'attaquer aux problèmes de harcèlement, de diversité et d'inclusion à l'intérieur de la GRC? Le savez-vous?

Mr. Koops: The mandate that's set out for the board is very broad and it relates to, if we look at the first element of the mandate at 45.18(2), the development and implementation of transformation and modernization plans. The minister in issuing his mandate letter to the commissioner has instructed her to consider two issues as a matter of priority in relation to transformation and modernization plans, and they are the well-being of the members of the RCMP, including their mental health and protection from harassment in the workplace; the second being reconciliation with Indigenous peoples.

So I think we would suggest that by extension, it forms an important part of the mandate of the management advisory board. The board in practice would be expected to support the commissioner in developing HR practises that build a healthy, diverse and effective workforce. In the short term may choose to provide the commissioner with guidance on the implementation of the obligations Parliament has put in place on Bill C-65 and, in effect, also offer the commissioner a broader set of expertise on leading cultural transformation in an organization as large, diverse and complex as the RCMP.

Senator Griffin: Okay. I suppose one of the positive benefits of this is that there may be a more positive public perception of the RCMP in how it's being managed. There's been a lot of negative publicity about harassment, especially of the female members. I see this as positive. I'm hoping it will be perceived as positive by the public. I'm sure that's your objective also.

Mr. Koops: I think that's the government's objective, yes.

Senator Griffin: It should be everybody's objective, I hope.

Mr. Koops: It's one we share.

Senator McIntyre: My question is addressed to the three of you.

Do most large police forces in other Canadian jurisdictions, such as the Ontario Provincial Police and the Sûreté du Québec or in other countries, have management advisory boards? If not, why not? If so, in what ways have these boards improved the functioning of the police forces?

[Translation]

Jacques Talbot, Legal Counsel, Department of Justice Canada: We have not tried here to replicate what is done at the provincial level, either in Quebec or Ontario. It must be understood that the RCMP has its own history. The laws have evolved in their own way. We have developed a specific solution for the RCMP. There is no real equivalent abroad for what we have tried to do here. So it's quite difficult to compare; it would

M. Koops : Le mandat du conseil est très vaste et concerne, si nous examinons le premier élément du mandat, au paragraphe 45.18(2), l'élaboration et la mise en œuvre de plans de modernisation et de transformation. Dans la lettre de mandat qu'il a adressée à la commissaire, le ministre lui a demandé d'examiner en priorité deux questions liées aux plans de transformation et de modernisation, dont le bien-être des membres de la GRC, y compris leur santé mentale et leur protection contre le harcèlement en milieu de travail. La deuxième est la réconciliation avec les peuples autochtones.

Nous pouvons donc dire, par extension, que cela constitue une partie importante du mandat du Conseil consultatif de gestion. Dans la pratique, le conseil doit normalement appuyer le commissaire dans l'élaboration de pratiques de gestion des ressources humaines qui permettent de bâtir un effectif sain, diversifié et efficace. À court terme, le conseil peut choisir de donner des avis au commissaire sur le respect des obligations que le Parlement a définies dans le projet de loi C-65 et, en fait, lui offrir un éventail plus vaste d'expertise sur la façon de diriger la transformation de la culture d'une organisation aussi vaste, diversifiée et complexe que la GRC.

La sénatrice Griffin : D'accord. Je suppose que l'un des avantages est qu'il y a peut-être une perception plus positive de la gestion de la GRC. Il y a eu beaucoup de publicité négative au sujet du harcèlement, surtout des femmes. Je trouve cela positif. J'espère que cela sera perçu comme positif par le public. Je suis sûre que c'est aussi votre objectif.

M. Koops : Je pense que c'est l'objectif du gouvernement, effectivement.

La sénatrice Griffin : J'espère que c'est l'objectif de tout le monde.

M. Koops : C'est un objectif que nous avons en commun.

Le sénateur McIntyre : Ma question s'adresse à vous trois.

La plupart des grands corps policiers d'autres administrations au Canada, comme la Police provinciale de l'Ontario et la Sûreté du Québec, ou d'autres pays, ont-ils des conseils consultatifs de gestion? Sinon, pourquoi pas? Si oui, comment ces conseils ont-ils amélioré le fonctionnement des forces policières?

[Français]

Jacques Talbot, conseiller juridique, ministère de la Justice Canada : Nous n'avons pas essayé ici de reproduire ce qui se fait à l'échelon provincial, soit au Québec ou en Ontario. Il faut bien comprendre que la GRC a sa propre histoire. Les lois ont suivi leur propre évolution. Nous avons développé une solution spécifique pour la GRC. Il n'y a pas vraiment d'équivalent à l'étranger pour ce que nous avons essayé de faire ici. Donc, il est

be like comparing apples and oranges.

Senator McIntyre: What about other countries?

Mr. Talbot: No, nor other countries. For example, in Ontario, we have police commissions, but we are not trying to create a police commission in this case.

The sharing of responsibilities and accountability is not the same. As Mr. Koops explained, we have respected existing responsibilities; the minister remains accountable to Parliament for the RCMP, the Treasury Board is still the employer, existing internal structures within the RCMP remain in place, oversight bodies retain their responsibilities to the RCMP. So, this is an advisory committee with a very specific mandate, which is the one described in the bill.

[English]

Senator McIntyre: The bill does not contain operations for a secretariat to assist the proposed board in fulfilling its mandate. Would a secretariat be established to assist the board in fulfilling its mandate? What levels of staffing and resources for such a secretariat would be needed?

Mr. McLinton: Yes, a secretariat will be established within the RCMP in the area that I work in. Of course, this is subject to the will of Parliament if this should pass, but we are making preparations for the creation of a board. We do have an idea as to the number of resources that would be required. We imagine that there would be a secretary that would be in charge of this secretariat and would have a complement of policy and administrative support.

I should say that, as proposed in the legislation, the work of the board, its priorities, will be determined by the board. We expect that once the government should make a decision in terms of announcing the names of board members, the secretariat would then begin to engage with the board members to plan with them a work plan and other priorities that they'll want to undertake.

Senator McIntyre: As I understand, if Bill C-59, the proposed National Security Act, 2017 and Bill C-97 come into force, there will be four civilian bodies or agencies with the power to review the activities or provide advice to the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness regarding the functioning of the RCMP. How would these bodies or agencies work together and avoid unnecessarily duplicating efforts and resources?

Mr. Koops: I think, senator, the statutes Parliament will put in place defining their mandates will, by design, avoid duplication. The management advisory board would not be assigned any responsibilities for review. Review bodies are not

assez difficile de comparer; ce serait comme comparer des oranges et des pommes.

Le sénateur McIntyre : Et dans les autres pays?

M. Talbot : Dans les autres pays non plus. Par exemple, en Ontario, nous avons des commissions de police, mais nous n'essayons pas dans ce cas-ci de créer une commission de police.

Le partage des responsabilités et de la reddition de comptes n'est pas le même. Comme M. Koops l'a expliqué, nous avons respecté les responsabilités existantes; le ministre demeure responsable de la GRC devant le Parlement, le Conseil du Trésor est toujours l'employeur, les structures internes existantes au sein de la GRC restent en place, les organismes de surveillance conservent leurs responsabilités à l'égard de la GRC. Donc, il s'agit d'un comité-conseil doté d'un mandat très spécifique, qui est celui qui est décrit dans le projet de loi.

[Traduction]

Le sénateur McIntyre : Le projet de loi ne prévoit aucun secrétariat pour aider le conseil à s'acquitter de son mandat. En établira-t-on un pour le faire? De quel personnel et de quelles ressources aurait-il besoin?

M. McLinton : Oui, un secrétariat sera mis sur pied à la GRC dans le secteur où je travaille. Bien sûr, cela dépend de la volonté du Parlement, qui adoptera ou non la mesure à l'étude, mais nous nous préparons à la création d'un conseil. Nous avons une idée de l'ampleur des ressources nécessaires. Nous imaginons qu'un secrétaire serait responsable de ce secrétariat et aurait un personnel chargé de la politique et de l'administration.

Selon ce que le projet de loi prévoit, le conseil décidera de son travail et de ses priorités. Une fois que le gouvernement aura annoncé le nom des membres du conseil, le secrétariat communiquera avec eux pour élaborer un plan de travail et définir les priorités qu'ils voudront se donner.

Le sénateur McIntyre : Sauf erreur, si le projet de loi C-59, c'est-à-dire la Loi de 2017 sur la sécurité nationale, et le projet de loi C-97 entrent en vigueur, quatre entités civiles auront le pouvoir d'examiner les activités de la GRC ou de fournir des conseils au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile au sujet du fonctionnement de ce corps policier. Comment ces entités travailleraient-elles ensemble pour éviter le doublement inutile des efforts et le gaspillage des ressources?

M. Koops : Monsieur le sénateur, les lois que le Parlement mettra en place pour définir leur mandat éviteront, à dessein, le double emploi. Le Conseil consultatif de gestion n'aurait aucune responsabilité d'examen. Les organes d'examen ne sont pas

assigned any responsibilities to advise the commissioner in terms of the management of the RCMP as a \$5 billion enterprise.

The management advisory board will not be in a position to receive information about specific policing operations, which is very different from the mandate that is given to the existing review bodies or the new national security review body, where Parliament would put in place a regime that allows that body to have access to certain types of policing information to support a review of RCMP activities in their policing function as opposed to in their corporate enterprise management function.

Senator McIntyre: If these bodies or agencies provide contradictory recommendations, how would the Minister of Public Safety choose the recommendations that should be implemented?

Mr. Koops: I think that comes down to the nature of the mandate that Parliament has conferred on the minister; that ultimately the minister makes the decision when he has to choose between conflicting sources of advice. Although, in this case, again, we would point to that the management advisory board would not be in the space of giving advice on specifics of policing operations.

Senator Pratte: I'd like to follow up on Senator McIntyre's questions about the risks of overlap between the mandates of different review bodies.

You did say that the board is not a review body and will not provide oversight of the RCMP, so that's understood. However, when we look at the mandate, for instance, at 45.18(1)(b) is the "effective and efficient use of resources." I suppose you could say that the committee of parliamentarians or NSIRA would possibly have recommendations concerning the efficient use of resources for the RCMP. That's just one example.

There is nothing in the bill regarding the possible relationship in Bill C-59, for instance, if I'm not mistaken. There are provisions for how the different bodies will intersect with each other, but there's nothing at all in here to provide for this. Has that been considered? Are you absolutely convinced that no overlap is possible?

Mr. Koops: It was very much considered in the design that as the government was bringing forward sequential legislation related to the RCMP, that those were very carefully thought through and, in the case of the management advisory board, that its mandate is in a place that is unique in its role of advising the commissioner and that it not touch on any of the other review mandates of either existing or proposed bodies.

You cited element B of the mandate, the effective and efficient use of resources, which is really, I would suggest, to be interpreted with the first part of that paragraph that relates to the

chargés de conseiller le commissaire au sujet de la gestion de la GRC, qui est une organisation de 5 milliards de dollars.

Le Conseil consultatif de gestion ne pourra pas recevoir de renseignements sur des opérations policières précises, ce qui est très différent du mandat confié aux organes d'examen existants ou au nouvel organe d'examen de la sécurité nationale. Dans ce dernier cas, le Parlement met en place un régime qui donnerait à cette entité accès à certains types de renseignements sur les services de police pour appuyer un examen des activités de la GRC dans le cadre de sa fonction policière par opposition à sa fonction de gestion d'une organisation.

Le sénateur McIntyre : Si ces entités formulaient des recommandations contradictoires, comment le ministre de la Sécurité publique choisirait-il celles qu'il y a lieu de mettre en œuvre?

M. Koops : Cela tient à la nature du mandat que le Parlement a confié au ministre; en fin de compte, c'est le ministre qui prend la décision lorsqu'il faut choisir entre des conseils contradictoires. Dans ce cas-ci, il faut rappeler que le Conseil consultatif de gestion ne serait pas là pour donner des conseils sur les détails des opérations policières.

Le sénateur Pratte : Je voudrais revenir sur les questions du sénateur McIntyre au sujet des risques de chevauchement entre les mandats des différents organes d'examen.

Vous avez dit que le conseil n'est pas un organe d'examen et qu'il n'assurera pas la surveillance de la GRC. C'est donc entendu. Toutefois, dans le mandat, par exemple à l'alinéa 45.18(1)(b), il est question de l'« utilisation efficace et efficiente des ressources ». On pourrait sans doute dire que le comité de parlementaires ou l'OSSNR peuvent formuler des recommandations au sujet de l'utilisation efficace des ressources de la GRC. Ce n'est qu'un exemple.

Si je ne m'abuse, il n'y a rien dans le projet de loi au sujet du rapport possible avec le projet de loi C-59, par exemple. Il y a des dispositions sur la façon dont les différentes entités vont interagir les unes avec les autres, mais il n'y a ici rien du tout à cet égard. Y a-t-on pensé? Êtes-vous absolument convaincu qu'il n'y a aucun risque de chevauchement?

M. Koops : On en a absolument tenu compte au stade de la conception. Lorsque le gouvernement a présenté des mesures successives concernant la GRC, il a pris de grandes précautions. Dans le cas du Conseil consultatif de gestion, son mandat est unique, car il consiste à conseiller le commissaire et n'a aucun lien avec les mandats d'examen confiés à des entités existantes ou proposées.

Vous avez signalé l'alinéa b) du mandat, soit l'utilisation efficace et efficiente des ressources. Selon moi, il faut l'interpréter à la lumière de la première partie du paragraphe, qui

role of the board to give advice, information, reports on the administration and management of the force as opposed to sitting in review of investigations or decisions that are made by the force in relation to its policing operations.

Senator Pratte: Thank you. That's very useful. The bill provides that the board "may" provide the minister with a copy or summary of any advice. Was there any consideration given to using "shall" rather than "may?"

Mr. Koops: In fact, it was examined thoroughly in the other place, and the house declined to make an amendment to do that very thing.

The principle that the board is best able to decide, when it wants to furnish the minister with a copy of the advice it is giving the commissioner, is consistent with the principle that the board overall should set its own procedures. It's also designed to avoid a situation where every interaction between the commissioner and the board, of which there may be many and they may be iterative, needs to be brought to the attention of the minister.

There is also, however, built into the regime assurance that what goes on at the board is not hidden from the view of the minister and nothing the board does would surprise the minister, in the sense that there's a provision that the minister's deputy minister, the deputy minister of public safety, the deputy head of the department, is an ex officio member of the board. In essence, the minister's alter ego has a direct view into the operations of the board as well.

Senator Pratte: A final point, if I may. Has any consideration been given to the possibility of providing the board with the authority of making some of its recommendations public?

Mr. Koops: I think that is a question that the board could best determine in relation to how it chooses to exercise its mandate to set its own procedures. There will be, however, we would expect, instances where the board may have information that is not necessarily in the public domain. I think that would be a situation that the board and the commissioner would need to work out between themselves.

There would be a requirement under the bill that members of the board would be required to hold a security clearance. There is a provision that the board may be in a space related to, for example, capital procurement or something where they're dealing with information that is not readily amenable to being in the public realm. As proposed here, the board would make those decisions.

Senator Oh: Witnesses, my question is following up on board members. It appears that, to date, no board member has been appointed. Am I correct?

décrit le rôle du conseil : dispenser des conseils et fournir des renseignements et des rapports relativement à l'administration et à la gestion de la gendarmerie, plutôt qu'examiner des enquêtes ou des décisions prises par elle relativement à ses opérations policières.

Le sénateur Pratte : Merci. C'est très utile. Le projet de loi dit que le conseil « peut » fournir au ministre une copie ou un résumé de ses conseils. A-t-on envisagé d'en faire une obligation plutôt qu'une option?

M. Koops : On en a discuté à fond dans l'autre Chambre, qui a refusé d'apporter un amendement en ce sens.

Le principe selon lequel le conseil est le mieux placé pour décider, lorsqu'il veut fournir au ministre une copie de l'avis qu'il donne au commissaire, est conforme au principe selon lequel il lui revient d'établir ses propres règles de fonctionnement. On veut aussi éviter que toutes les interactions entre le commissaire et le conseil, qui peuvent être nombreuses et répétitives, doivent être portées à l'attention du ministre.

Par contre, le régime garantit aussi que ce qui se passe au conseil ne se fait pas à l'insu du ministre et que le conseil ne fait rien qui puisse surprendre le ministre. Il est prévu en effet que le sous-ministre de la Sécurité publique, autrement dit le sous-chef du ministère, est membre d'office du conseil. Essentiellement, l'alter ego du ministre voit directement ce qui se passe au conseil.

Le sénateur Pratte : Un dernier point, si vous permettez. A-t-on envisagé la possibilité de donner au conseil le pouvoir de rendre publiques certaines de ses recommandations?

M. Koops : Le conseil serait le mieux placé pour en décider selon la façon dont il choisirait d'exercer sa prérogative d'établir ses propres règles de fonctionnement. Il y aura cependant des cas où les renseignements portés à sa connaissance ne seront pas nécessairement du domaine public. Il faudrait alors, je pense, que le conseil et le commissaire règlent cela entre eux.

Les membres du conseil seraient tenus d'avoir une habilitation de sécurité. Il y a une disposition selon laquelle le conseil peut être appelé à traiter d'achat d'immobilisations, par exemple, ou d'un autre dossier dont les renseignements ne se prêtent pas aisément à une divulgation publique. Dans la proposition que nous avons ici, c'est le conseil qui prendrait ces décisions.

Le sénateur Oh : Messieurs et mesdames les témoins, j'en reviens à la composition du conseil. Il semble qu'à ce jour, aucun membre n'ait encore été nommé. Est-ce exact?

Mr. Koops: That's correct.

Senator Oh: What is the expected timeline for the appointment of members? Do you have any idea?

Mr. Koops: The minister said recently in the media that he expected it would be very soon. The government announced in January its intent to take immediate steps to introduce an interim board using an existing statutory authority, so, if you will, a temporary board arrangement. At the moment, cabinet has not made a decision to do that, so there have been no appointments.

The bill, as crafted, would allow that the government could use an interim temporary board first, which would transition into this board, or if the provisions of Bill C-97 pass before that, the board could be constituted *ab initio* using these provisions.

Senator Oh: What happens if Bill C-97 does not come into force? How long would an interim management advisory board stay on?

Mr. Koops: That would be a decision for the cabinet to make in crafting the order-in-council appointing interim members.

Senator Oh: Do we have any idea what the qualifications are, or is there any remuneration or pay for the board members?

Mr. Koops: The board members would be paid a per diem on the Governor-in-Council scale that's established by the Privy Council Office. The decision of where they are on the scale forms part of the cabinet decision to make the appointment. I don't know what their daily rate of pay would be.

Senator Oh: What are the qualifications to be a board member?

Mr. Koops: The minister has said publicly that they are looking at folks who would bring qualifications to the board in relation to management expertise, leading transformation in large organizations, anti-harassment expertise in leading large organizations and reconciliation with Indigenous peoples, among whatever other factors cabinet chose to consider about what constitutes the necessary mix of skill sets in what is, in essence, a fairly small board in relation to quite a large organization.

Senator Oh: Will gender issues be considered a part of the board member selection?

Mr. Koops: The minister has said so, and the amendment that is before the house would oblige the minister to consider the diversity of Canadian society in making those recommendations to the Governor-in-Council.

M. Koops : C'est exact.

Le sénateur Oh : Quel est l'échéancier prévu pour la nomination des membres? En avez-vous une idée?

M. Koops : Le ministre a dit récemment dans les médias qu'il s'attendait à ce que ce soit très bientôt. Le gouvernement a annoncé en janvier son intention de voir immédiatement à mettre en place un conseil intérimaire en vertu d'un pouvoir statutaire déjà établi, donc, si vous voulez, un arrangement provisoire. À l'heure actuelle, le Cabinet n'a pas pris de décision à cet égard, alors il n'y a pas eu de nominations.

Le projet de loi, tel qu'il est rédigé, permettrait au gouvernement de s'en remettre d'abord à un conseil intérimaire, qui deviendrait ensuite le conseil à plein titre, ou si le projet de loi C-97 est adopté avant cela, de constituer le conseil *ab initio* en vertu de ses dispositions.

Le sénateur Oh : Que se passe-t-il si le projet de loi C-97 n'entre pas en vigueur? Pendant combien de temps aurions-nous un conseil consultatif intérimaire de gestion?

M. Koops : Il appartiendrait au Cabinet d'en décider en rédigeant le décret de nomination des membres intérimaires.

Le sénateur Oh : Avons-nous une idée des qualités requises, ou y a-t-il une rémunération prévue pour les membres du conseil?

M. Koops : Les membres du conseil recevraient une indemnité journalière selon l'échelle établie par le Bureau du Conseil privé. Leur place dans cette échelle fait partie de la décision du Cabinet de procéder à leur nomination. Je ne sais pas quelle serait leur rémunération quotidienne.

Le sénateur Oh : Quelles sont les qualités requises pour être membre du conseil?

M. Koops : D'après ce que le ministre a dit en public, on recherche des gens qui apporteraient au conseil des qualités parmi les suivantes : des compétences de gestion, savoir diriger la transformation de grandes organisations, des compétences en matière de lutte contre le harcèlement à la tête de grandes organisations, la réconciliation avec les peuples autochtones et tous autres facteurs que le Cabinet peut vouloir considérer pour réunir la combinaison nécessaire de compétences dans ce qui est, essentiellement, un conseil assez modeste par rapport à une organisation plutôt imposante.

Le sénateur Oh : Les questions de genre entrent-elles en ligne de compte dans le processus de sélection?

M. Koops : Le ministre a dit que oui, et l'amendement dont la Chambre est saisie l'obligerait à prendre en considération la diversité de la société canadienne dans ses recommandations au gouverneur en conseil.

Senator Oh: Good. Thank you.

Senator Richards: I don't know if this question can be answered, but I'm going to ask it. Many appointed boards are infamous for internal disputes. How would these be resolved or could they be, and how might this affect RCMP morale if they couldn't be?

Mr. Koops: That's a question that would fall within the ability of the board to set its own procedures. The board would be free to decide, if it wished, to establish some sort of dispute resolution mechanism within its own procedures. We would hope that would not be necessary, but there is nothing in the bill that would prescribe how that were to be done. That would just fall within the general authority of the board to make its own decisions for how it organizes itself.

Senator Richards: But we know that in the last few years, certain boards in the public eye have come under scrutiny because of people resigning and in-fighting. It certainly does affect morale, not only within the board but within the people who are trying to deal with it and help. That's why I ask the question.

Mr. Koops: Sir, I might point to 45.19(3), that the members serve during pleasure, and ultimately, the minister could have the authority to propose a change in membership, if that was required, to ensure that the board remained effective in supporting the commissioner in her mandate.

Senator Gold: In your opening remarks, Mr. Koops, you brought us up-to-date on what gave rise to this recommendation, the problem harassment identified in the RCMP and the reports that recommend and reflect that, that governance change is a necessary part of stamping out harassment. So we understand at least one of the issues is harassment and that at least part of the solution may be governance change.

Could you talk about what the governance problems that gave rise to the reports are? That is to say, why is governance the problem, and how do you think this advisory board or what are your hopes for how this advisory board will actually help change over time the culture that is starting with governance?

Mr. Koops: I think, senator, if we look back over at least 15 years and more of studies, investigations and examinations of the challenges facing an organization as large and complex as the RCMP, one of the recurring themes in those, has been that it will be impossible to change the culture of the RCMP without some change in the leadership structure of the RCMP. That is, of course, a particular challenge in the context of policing, but that

Le sénateur Oh : Bien. Merci.

Le sénateur Richards : Je ne sais pas si on peut répondre à cette question, mais je vais la poser. De nombreux conseils nommés ont une triste réputation de querelles internes. Comment ferait-on pour les résoudre, pour peu qu'elles puissent l'être, et comment cela pourrait-il affecter le moral de la GRC si elles ne l'étaient pas?

M. Koops : C'est une question qui relève du pouvoir du conseil d'établir ses propres règles de fonctionnement. Le conseil serait libre d'y mettre, s'il le voulait, une sorte de mécanisme de règlement des différends. Nous espérons que ce ne sera pas nécessaire, mais il n'y a rien dans le projet de loi qui prescrive une façon de procéder. Cela relèverait simplement du pouvoir général du conseil de prendre ses propres décisions quant à son organisation.

Le sénateur Richards : Mais nous savons que, ces dernières années, certains conseils exposés au regard du public ont dû rendre des comptes en raison de démissions et de querelles internes. Cela a certainement une incidence sur le moral, non seulement au sein de l'organisme même, mais aussi chez les gens qui essaient de s'en occuper et d'aider. C'est pourquoi je pose la question.

M. Koops : Monsieur, je pourrais citer le paragraphe 45.19(3), qui dit que les membres sont nommés à titre amovible; à la rigueur, le ministre pourrait avoir le pouvoir de proposer un changement de composition, s'il le faut, pour que le conseil puisse continuer à épauler efficacement le commissaire dans l'exécution de son mandat.

Le sénateur Gold : Dans votre déclaration préliminaire, monsieur Koops, vous avez fait le point sur ce qui a donné lieu à cette recommandation, le problème de harcèlement relevé à la GRC et les rapports qui disent que la fin du harcèlement passe nécessairement par un changement de gouvernance. Nous comprenons donc qu'au moins un des problèmes est le harcèlement et qu'au moins une partie de la solution pourrait être un changement de gouvernance.

Pourriez-vous nous parler des problèmes de gouvernance qui ont donné lieu aux rapports? C'est-à-dire, pourquoi la gouvernance est-elle le problème, et comment pensez-vous ou comment espérez-vous que ce conseil consultatif contribuera réellement à changer au fil du temps la culture qui commence par la gouvernance?

M. Koops : Je pense, monsieur le sénateur, que si nous remontons au moins une quinzaine d'années en arrière pour voir tout ce qu'il s'est fait d'études, d'enquêtes et d'examens sur les difficultés qui se posent à une organisation aussi vaste et complexe que la GRC, un des thèmes qui reviennent sans cesse est qu'il est impossible de changer la culture de la GRC sans modifier la structure de direction de la GRC. C'est

is not unique to the context of policing. We see that in many other large organizations.

The idea that a board can be part of those governance changes is a recurring one, and there have been many recommendations over the years that present many different variations of what a board might be and what a board might do. The government has chosen a variation that would slot into the existing relationship that the commissioner has with the minister and that the minister, in turn, has with Parliament.

The hope is, as in any large, complex national organization, providing the head, or in this case deputy head, of the organization with the broadest possible support, advice and guidance on issues that are not necessarily within the normal remit of a policing organization. IT design, reconciliation with Indigenous peoples, these are things that are often more complex than just the core business of policing, and giving the commissioner access to outside experts, including folks who have lived the experience of leading large organizations into unionization, members perhaps with a broad set of experience in the policing community in Canada, by bringing different perspectives to bear, the hope is that will be helpful to the commissioner.

It's not alone, though. It's not the only step that is being taken. The commission has signalled her intent to move on many other fronts that also contribute to conditions for success of leading cultural change within the organization, because just changing the mechanics at the top, it's probably necessary but not a sufficient condition.

If we look at where the commissioner is going on the internal practices in relation to harassment, if we look at greater use of civilians with outside expertise in senior positions in the RCMP, these are all steps that, when taken as a whole, together contribute to a greater likelihood that structural changes, in turn, can lead cultural changes within the organization.

Senator Gold: You're absolutely right in terms of the necessary sufficient condition. Governance change is a necessary condition, and though it may not be as hard as cultural change — we have all had that experience in our lives, both here and elsewhere — the question is whether this advisory committee, with its very broad mandate as you described, and notwithstanding the mandate letters, will really be laser-focused on governance, which in and of itself is a really big challenge and is a discipline in and of itself in an organization as diverse and dispersed in some ways as the RCMP is.

Will it be focused enough on governance to at least do that piece of the work, to accompany the commissioner's and others' work in all those other necessary and, we hope, sufficient ways?

particulièrement ardu dans le contexte des services de police, mais ce n'est pas unique au contexte des services de police. C'est le cas aussi dans de nombreuses autres grandes organisations.

L'idée qu'un conseil puisse faire partie de ces changements de gouvernance revient aussi souvent, et de nombreuses recommandations au cours des années ont présenté de nombreuses variantes de ce qu'il pourrait être et de ce qu'il pourrait faire. Le gouvernement a choisi une variante qui s'insérerait dans la relation actuelle entre le commissaire et le ministre et entre le ministre et le Parlement.

On espère, comme dans toute grande organisation nationale complexe, fournir au chef ou, dans ce cas-ci, au sous-chef de l'organisation le soutien et les conseils le plus étendus possible sur des questions qui ne sont pas nécessairement du ressort d'une organisation policière. La conception de la TI, la réconciliation avec les peuples autochtones, ce sont des choses souvent plus complexes que l'activité première d'un corps policier. On espère rendre service au commissaire en lui donnant accès à des experts de l'extérieur, comme des gens qui ont mené le combat de la syndicalisation dans de grandes entreprises, d'autres qui ont peut-être une vaste expérience dans les milieux policiers au Canada, et qui peuvent faire peser différents points de vue.

Cela ne s'arrête pas là. La commissaire actuelle a signalé son intention d'aller de l'avant sur de nombreux autres fronts qui réunissent les conditions de réussite d'un changement de culture au sein de l'organisation, parce que le simple fait de changer la mécanique au sommet est probablement une condition nécessaire, mais pas suffisante.

Si on regarde ce qu'elle fait avec les pratiques internes en matière de harcèlement, si on envisage de placer davantage de civils avec un bagage extérieur à des postes de direction de la GRC, ce sont là autant de mesures qui, prises dans leur ensemble, augmentent la probabilité que des changements structurels pourront à leur tour amener des changements culturels au sein de l'organisation.

Le sénateur Gold : Vous avez tout à fait raison en ce qui concerne la condition suffisante nécessaire. Le changement de gouvernance est une condition nécessaire, et bien que ce ne soit peut-être pas aussi difficile qu'un changement de culture — nous sommes tous passés par là, ici et ailleurs —, la question est de savoir si ce comité consultatif, avec ses attributions très étendues, sans parler des lettres de mandat, pourra se concentrer vraiment sur la gouvernance, qui est un enjeu de taille et une discipline en soi dans une organisation aussi diversifiée et dispersée que la GRC.

Est-ce qu'il saura se concentrer suffisamment sur la gouvernance pour faire au moins cette partie-là du travail, pour appuyer le commissaire et d'autres personnes dans tous les efforts nécessaires et, espérons-le, suffisants?

Mr. Koops: If we look at the comments of the commissioner on the day the minister announced the intent to proceed with the creation of the board, she was very supportive and welcomed that. I think what happens next is very much going to be a conversation between the board and the commissioner about where they have the best advice to offer, and where she feels she has the most benefit to gain.

Philip, is there anything you want to add to that from the force's perspective?

Mr. McLinton: I would just repeat that the commissioner has been very clear in that she is supportive of this board and sees it as an important step to helping her advance the modernization agenda that she has before her, which deals with things such as governance, and how we treat each other, and the culture. It's a very ambitious agenda, and she sees an important role for the board to play in informing that. Governance is one of those things that the commissioner is seized with.

Senator Gold: Thank you.

[Translation]

Senator Dagenais: I have a question for Mr. McLinton.

There is a lot of talk about modernizing the RCMP, but I must tell you that it also involves unionizing its members. Will the board also advise the commissioner on this matter? If so, I would tell you that this confirms the fact that the project has not changed much since its approval.

[English]

Mr. McLinton: If I understood the question correctly, it was whether or not the board would be advising the commissioner on the matter of unionization? Is that a fair —

[Translation]

Senator Dagenais: That's right. We are talking about modernizing the RCMP; you know as well as I do, there is a bill that now allows RCMP members to join a union. I know that the file is not progressing much and that it is quite difficult.

Is the same board going to provide advice to the commissioner regarding the unionization of RCMP members?

We talk about modernization — you can correct me if I'm wrong — but I think it's the only police force that is not yet unionized in Canada.

M. Koops : Considérant les propos qu'elle a tenus le jour où le ministre a annoncé son intention de créer le conseil, la commissaire était très en faveur de cette idée. Ce qui va se passer ensuite, je pense, ce sera vraiment une conversation entre le conseil et la commissaire pour savoir où il pourra le mieux la conseiller et où elle verra le mieux les avantages à en tirer.

Philip, avez-vous quelque chose à ajouter du point de vue de la GRC?

M. McLinton : Je vais simplement répéter que la commissaire a dit très clairement qu'elle était en faveur de ce conseil et qu'elle y voyait une mesure importante pour l'aider à faire avancer le programme de modernisation qu'elle a devant elle, qui touche notamment à la gouvernance, à la culture et à nos relations interpersonnelles. Elle voit le conseil jouer un rôle important pour l'éclairer dans ce programme très ambitieux, dont la gouvernance fait partie intégrante.

Le sénateur Gold : Merci.

[Français]

Le sénateur Dagenais : J'aimerais poser une question à M. McLinton.

On parle beaucoup de la modernisation de la GRC, mais je dois vous dire que cela passe également par la syndicalisation de ses membres. Est-ce que le comité va aussi conseiller la commissaire à ce sujet? Si c'est le cas, je vous dirais que cela vient confirmer le fait que le projet n'a pas beaucoup évolué depuis son approbation.

[Traduction]

M. McLinton : Si j'ai bien compris la question, il s'agit de savoir si le conseil donnerait des avis en matière de syndicalisation? Est-ce que je comprends...

[Français]

Le sénateur Dagenais : C'est cela. On parle de moderniser la GRC; vous le savez comme moi, il y a un projet de loi qui autorise maintenant les membres de la GRC à se syndiquer. Je sais que le dossier n'avance pas beaucoup et que c'est assez difficile.

Est-ce que le même conseil va prodiguer ses conseils à la commissaire en ce qui a trait à la syndicalisation des membres de la GRC?

On parle de modernisation — vous me corrigerez si je me trompe —, mais je crois que c'est le seul corps policier qui n'est pas encore syndiqué au Canada.

[English]

Mr. McLinton: I would say that in the proposed legislation, the board itself will have a broad and expansive mandate to look at a number of areas involving the management and administration of the organization, but it will ultimately be the board that decides what areas it chooses to look at. Certainly the commissioner will be a part of the discussion with the board to decide what things they would like to examine.

[Translation]

Senator Dagenais: Thank you.

I have a final question for Mr. Koops. We know that, under the current government, the minister remains responsible when he wants to. We also very often wonder why he stays that way when he wants to. Bill C-97 provides that the minister reserves the right to act, while with Bill C-71, he divests himself of this power, since it is the RCMP that will make decisions on the authorization and prohibition of certain firearms; don't you find that somewhat inconsistent?

[English]

Mr. Koops: I would not want to offer you a view on the line where the minister's power to direct the commissioner intersects with the policing independence of the RCMP in relation to those decisions. I'm afraid that's not an area that I have the necessary skills to offer you a view on.

[Translation]

Senator Dagenais: You will understand that, when the minister appeared before us as part of our study of Bill C-71, he did not necessarily want to be responsible, whereas today it is said that he reserves the right to act.

I don't blame you for not answering me, but if you talk about perception, it seems a little strange to me that for some files he becomes responsible, while for others he is not and it gives the RCMP the right to make these decisions.

I put that question to the minister about two weeks ago and today, as they say, it's neither here nor there.

[English]

Mr. Koops: I think I'd observe only that in both cases the minister is acting within the statutory framework that Parliament has given him to act within.

[Translation]

Senator Dagenais: You're doing well, Mr. Koops.

[Traduction]

M. McLinton : Conformément au projet de loi, le conseil lui-même aura les coudées franches pour examiner un certain nombre de questions touchant la gestion et l'administration de l'organisation, mais ce sera lui en fin de compte qui décidera lesquelles. La commissaire prendra certainement part aux discussions qui porteront là-dessus.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Merci.

J'aimerais poser une dernière question, qui s'adresse à M. Koops. On sait que, sous le gouvernement actuel, le ministre demeure responsable quand il le veut bien. On se demande aussi très souvent pourquoi il le reste quand il le veut bien. Le projet de loi C-97 prévoit que le ministre se réserve le droit d'agir, alors que, avec le projet de loi C-71, il se départit de ce pouvoir, puisque c'est la GRC qui prendra des décisions sur l'autorisation et l'interdiction de certaines armes à feu; ne trouvez-vous pas cela quelque peu incohérent?

[Traduction]

M. Koops : Je ne saurais pas vous dire où s'arrête le pouvoir du ministre de donner des instructions au commissaire et où commence l'indépendance policière de la GRC vis-à-vis de ces décisions. Je crains de ne pas avoir les compétences nécessaires pour me prononcer à ce sujet.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Vous comprendrez que, lorsque le ministre s'est présenté devant nous dans le cadre de notre étude du projet de loi C-71, il ne voulait pas nécessairement être responsable, alors qu'aujourd'hui on dit qu'il se réserve le droit d'agir.

Je ne vous blâme pas de ne pas me répondre, mais, si l'on parle de perception, cela me semble un peu bizarre que, pour certains dossiers, il devienne responsable, alors que, pour d'autres, il ne l'est pas et il donne le droit à la GRC de prendre ces décisions.

J'ai posé la question au ministre il y a environ deux semaines et aujourd'hui, comme on dit, c'est mi-figue, mi-raisin.

[Traduction]

M. Koops : Je dirais seulement que, dans les deux cas, le ministre agit dans les limites du cadre législatif que le Parlement lui a donné.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Vous vous en sortez bien, monsieur Koops.

[English]

The Chair: I would like to ask a couple of questions, if I may, on the particular intention. I note that it's an advisory board, and I assume that was intentional both in terms of design and how you would see it working from the advisory's perspective.

I'm quite interested in how you see the board being able to draw the line between the operational role of the RCMP and their advisory role. Let me zero in on what my concern would be, and that is the question of resources.

When you have multiple resources with a huge mandate — the RCMP is correct and I think said that it's unlike most others, although I could draw comparators to other countries. One of the issues is resource deployment. When we talk about the well-being of members, one of the issues that is being raised right now on policing in a lot of literature around the world is how the well-being of members is affected by the shortage of resources. Particularly on the issue of resource allocation, do you see that as something within the management advisory board if the commissioner brought that forward or if they decided to deal with it?

Mr. Koops: I think squarely within the mandate of the board to offer her advice on how best to do that, and I think squarely within the remit of the commissioner to make decisions about where and when to do that.

If you'll permit me, Madam Chair, if we look at the evolution over the years of the notion of what a board for the RCMP would do that very question has been one of the most difficult ones. All the commentators and observers have wrestled with the extent to which a board should make financial decisions or have authority to direct the commissioner in those.

If we look back to the Brown report, or to the excellent work of the Reform Implementation Council of which your colleague Senator Busson was a member, there remained a sense that the board should have some authority, some oversight role in relation to the budget. That was in the context of an evolving idea of the RCMP becoming a separate employer, with the board becoming effectively a replacement for the authorities of Treasury Board. Neither the government of the day nor the current government has gone down that road. In the interim, one important element of that has been settled by Parliament through Bill C-7, in confirming the role of Treasury Board as the employer.

What the government has chosen to do in proposing this model is a model that very much gives the board maximum latitude to give advice and to inquire into an area that they believe the commissioner would benefit from their advice, but leaving the decisions for how to deploy resources squarely within the authority of the commissioner, under the direction of the minister.

[Traduction]

La présidente : J'aurais quelques questions à poser, si vous permettez, sur l'objet précis de ce conseil. Je vois bien que c'est un organe consultatif, et je suppose que c'était intentionnel, tant dans sa conception que dans la façon dont vous le verriez exercer son rôle consultatif.

J'aimerais savoir comment, selon vous, le conseil pourrait faire la démarcation entre le rôle opérationnel de la GRC et son rôle consultatif à lui. Ce qui me préoccupe, c'est la question des ressources.

Quand vous avez des ressources multiples avec un mandat énorme — la GRC a raison quand elle dit que c'est différent ailleurs, quoique je pourrais faire des comparaisons avec d'autres pays. Un des problèmes est le déploiement des ressources. Lorsqu'on parle du bien-être des membres, un des thèmes de l'heure dans la littérature mondiale sur les services de police, c'est que le moral des troupes se ressent du manque de ressources. Cette question de l'affectation des ressources, pensez-vous que le Conseil consultatif de gestion pourrait décider de s'en occuper ou se pencher dessus à la demande du commissaire?

M. Koops : Je pense qu'il appartient clairement au conseil de donner des avis sur la meilleure façon de procéder, et qu'il appartient clairement au commissaire de décider quand et où le faire.

Si vous me permettez, madame la présidente, une des questions les plus épineuses, si on regarde son évolution au cours des années, a été de savoir ce que ferait un conseil créé pour la GRC. Tous les commentateurs et observateurs se sont demandé jusqu'où devrait aller son autorité financière ou son pouvoir d'orienter le commissaire dans ce domaine.

Si on se reporte au rapport Brown ou à l'excellent travail du Conseil de mise en œuvre de la réforme, dont votre collègue, la sénatrice Busson, faisait partie, on garde l'impression que le conseil devrait avoir un certain pouvoir, un certain rôle de surveillance en matière budgétaire. Il était question alors que la GRC devienne un employeur distinct et que le conseil prenne effectivement le relais des pouvoirs du Conseil du Trésor. Ni le gouvernement de l'époque ni le gouvernement actuel ne se sont engagés dans cette voie. Entre-temps, le Parlement a réglé un élément important avec le projet de loi C-7, en confirmant le Conseil du Trésor dans son rôle d'employeur.

Ce que le gouvernement a choisi de faire en proposant ce modèle, c'est de donner au conseil toute la latitude voulue pour donner des avis et faire des recherches sur des dossiers où le commissaire en profiterait, mais de laisser les décisions concernant le déploiement des ressources à la seule discrétion du commissaire, sous la direction du ministre.

The thinking there is that prevents the line from blurring between those two actors about who is ultimately responsible for making the decision, and then who is accountable for it.

The Chair: The other piece I'll raise is in terms of issues of transparency. A number of people have raised this in terms of the level of openness of the advisory board. As you know, most police service boards, at least in the province I come from, are public meetings. There will be some in camera, but a lot of public meetings. What I heard here is this would all be done in camera, not necessarily in a public forum. I suspect you would say, well, that's because it's a different role and a different perspective.

Mr. Koops: And very much not a Police Services Board or a police commission, as we understand them in other jurisdictions in Canada.

The Chair: But I would still say — and I will ask it in the form of a question — that there is an element of transparency that this board will have to bring in order for the public and the RCMP members to have confidence that it's bringing about the change you had anticipated. So I'll ask the question: How do you see that transparency becoming evident to members of the public?

Mr. Koops: I think you have raised an important element, which is transparency to members of the public. I would suggest there is a second, which is transparency to members of the force as well.

The Chair: They are one and the same.

Mr. Koops: Yes, in that regard, very much. I think that would form the ground for early discussion and early understanding between a commissioner and her management advisory board about the times and places where the board will need to consider or give advice that is public by nature, and the times that the commissioner will need to seek advice on things that, because they are part of some other process, might require discussion in confidence.

The Chair: I'll use an example. It's helpful, I think, if you have some experience from the inspectorate in Ireland that looks into policies and makes recommendations, and what they would suggest the agency do. The inspectorate's report has to be filed in the Dáil parliament within 30 days of the file being finalized. It's a way for the public to have a sense of the extent of those recommendations to help the modernization process. My caution would be that to continue to operate in some form of secrecy or perception of secrecy will not be helpful to the future of the RCMP.

Le raisonnement ici, c'est qu'on empêche de brouiller la démarcation entre ces deux acteurs quant à savoir à qui appartient la décision en dernier ressort, puis qui doit en rendre compte.

La présidente : L'autre point que je veux soulever concerne la transparence. Un certain nombre de personnes en ont parlé comme du degré d'ouverture du conseil consultatif. Comme vous le savez, la plupart des commissions des services policiers, du moins dans la province d'où je viens, tiennent des réunions publiques. Certaines se déroulent à huis clos, mais beaucoup sont publiques. D'après ce que j'ai entendu ici, tout se ferait à huis clos, pas nécessairement dans une enceinte publique. Je suppose que vous allez dire que c'est parce qu'il s'agit d'un rôle différent et d'une perspective différente.

M. Koops : On est loin d'une commission de police en tout cas, au sens où on l'entend dans d'autres administrations au pays.

La présidente : Je dirais quand même — et je vais le faire sous forme de question — que ce conseil devra afficher une certaine transparence pour convaincre le public et les membres de la GRC qu'il apporte bien le changement que vous aviez prévu. Je pose donc ma question : comment voyez-vous cette transparence se manifester aux yeux du public?

M. Koops : Vous soulevez un élément important, celui de la transparence aux yeux du public. Je dirais qu'il y en a un deuxième, à savoir la transparence pour les membres de la GRC également.

La présidente : C'est la même chose.

M. Koops : Oui, vous avez bien raison. Je pense qu'il y aurait lieu pour le commissaire et son Conseil consultatif de gestion de discuter et de convenir au plus tôt des moments et des lieux où le conseil devrait envisager de donner des avis qui sont de nature publique, et de ceux où le commissaire aurait besoin d'avis sur des sujets qui, faisant partie de quelque autre processus, pourraient exiger le sceau de la confiance.

La présidente : Je vais vous donner un exemple. Il est utile, je pense, de voir un peu ce qui se fait en Irlande, où un inspectat examine les politiques, fait des recommandations et suggère des actions. Son rapport doit être déposé au Dáil, la Chambre basse du Parlement, dans les 30 jours suivant la mise au point finale du dossier. C'est ainsi que le public peut avoir une idée de la portée de ces recommandations dans le processus de modernisation. Ma mise en garde, c'est que le maintien d'une certaine forme de secret ou d'impression de secret ne sera d'aucune utilité pour l'avenir de la GRC.

Senator Pratte: Mr. Koops, you mentioned a couple of times that the board will have to decide how it interacts with the public, whether or not it makes some reports or some of its advice public. But this possibility is not mentioned at all in the bill. Does the fact that it's not mentioned in the bill prevent the board from going public from time to time? Should it not be in the bill that the board can or may make some of its work public?

Mr. Koops: The bill doesn't foresee that the management advisory board would issue a public report per se in the sense of other organizations for two reasons. The board is not entrusted with the administration of a statute, which it needs to report back on, and it's not conducting a review role in the sense of not purely part of the review in the exercise of accountabilities that have been designated by Parliament.

I think beyond that, it is foreseen that there may be cases where the board would need to do things in confidence, for example, in relation to certain human resources matters or, as we suggested before, capital planning or these sorts of things. But there is nothing that would prevent the board from making public certain portions of its advice.

Senator Pratte: That's what I want to ensure. From a legal standpoint, the fact that it's not mentioned and not covered in the bill would not prevent the board from eventually publishing something.

Mr. Koops: It would not. As my colleague Mr. Talbot has helpfully reminded me, the board would be subject to the Access to Information Act and the Privacy Act in any event. Like any public institution, it operates under the same rules of disclosure.

Senator Gold: It's really just a follow-up on the same theme. It's an unsolicited recommendation. I think I understand the advisory nature of the role. I think, as my colleague Senator Griffin said, this is a good thing.

But the commissioner has an important role in, obviously, explaining to the members of the RCMP but also to the public how the process of change is unfolding. I recommend that the commissioner should assume the role of sharing, wherever appropriate, the kind of advice that is being given and how it's being taken into account. I think that would go some step independent of whether or not the committee releases some of its advice, so that the public understands how things are unfolding for the better, we hope. Thank you.

The Chair: Mr. Koops, Mr. Talbot, and Mr. McLinton, thank you very much for appearing before us. It has been very helpful. As you know, this is an issue of great interest to Canadians, so we thank you for being here.

Le sénateur Pratte : Monsieur Koops, vous avez mentionné à quelques reprises que le conseil devra décider de la manière dont il communiquera avec le public et s'il doit rendre publics certains rapports ou avis. Cette possibilité ne figure toutefois pas du tout dans le projet de loi. Le fait que ce ne soit pas mentionné dans le projet de loi empêche-t-il le conseil de rendre certaines choses publiques? Ne devrait-il pas être prévu dans le projet de loi que le conseil puisse rendre publics certains de ses travaux?

M. Koops : Le projet de loi ne prévoit pas que le Conseil consultatif de gestion rende ses rapports publics comme tels, au sens où on l'entend dans d'autres organisations, pour deux raisons. Le conseil n'est pas chargé de l'administration d'une loi, dont il doit faire rapport, et il ne joue pas un rôle d'examen dans le contexte strict de l'exercice des responsabilités qui ont été désignées par le Parlement.

Je pense qu'au-delà de cela, il est prévu qu'il y aura peut-être des cas où le conseil devra exercer des pouvoirs en toute confidentialité, par exemple, en ce qui concerne certaines questions de ressources humaines ou, comme il a été mentionné auparavant, la planification des immobilisations ou ce genre de choses. Cependant, rien n'empêche le conseil de rendre publics certains aspects des conseils qu'il donne.

Le sénateur Pratte : C'est de cela que je voulais m'assurer. D'un point de vue juridique, le fait que ce ne soit pas mentionné ni prévu dans le projet de loi n'empêcherait pas le conseil de publier quelque chose.

M. Koops : Non. Comme mon collègue, M. Talbot, me l'a gentiment rappelé, le conseil serait de toute façon assujéti à la Loi sur l'accès à l'information et à la Loi sur la protection des renseignements personnels. Il est soumis aux mêmes règles de divulgation que toute autre institution publique.

Le sénateur Gold : Cela s'inscrit simplement dans le prolongement du même thème. Il s'agit d'une recommandation non sollicitée. Je crois comprendre la nature consultative de ce rôle. Je pense, comme l'a dit ma collègue, la sénatrice Griffin, que c'est une bonne chose.

Toutefois, le commissaire a évidemment un rôle important à jouer pour expliquer aux membres de la GRC, mais aussi au public, le déroulement du processus de changement. Je recommande que le commissaire soit chargé de communiquer, le cas échéant, le genre de conseils qui sont donnés et la façon dont ils sont pris en compte. Je pense que cela ne dépendrait pas du fait que le comité diffuse ou non certains de ses conseils, afin que le public comprenne comment les choses se déroulent, ce qui, il est à souhaiter, est pour le mieux. Merci.

La présidente : Monsieur Koops, monsieur Talbot et monsieur McLinton, merci beaucoup d'avoir comparu devant nous. Vos témoignages ont été très utiles. Comme vous le savez, c'est une question qui intéresse beaucoup les Canadiens, alors nous vous remercions de vous être déplacés.

Senators, for our second panel today, we're happy to welcome from the Civilian Review and Complaints Commission for the RCMP, Michelaine Lahaie, Chairperson; and Laurent Solasse, Senior Investigator. Welcome to you both.

Ms. Lahaie, I understand you have some opening comments; please go ahead.

Michelaine Lahaie, Chairperson, Civilian Review and Complaints Commission for the RCMP: Madam Chairperson, honourable senators, thank you for inviting me here today to speak to you regarding Bill C-97, An Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on March 19, 2019 and other measures.

As chairperson of the Civilian Review and Complaints Commission for the RCMP, I welcome the opportunity to share my views on this proposed legislation. I will focus my comments today on Division 10 of Part 4 of the bill, which seeks to amend the Royal Canadian Mounted Police Act and establish a management advisory board.

Prior to getting into the CRCC's limited role in the development of the proposed legislation that you have before you, I feel it is necessary to discuss our focused mandate. The commission is an independent agency, separate and distinct from the RCMP. Our role is to ensure that public complaints made about the conduct of RCMP members are examined fairly and impartially. Our scope is recommendations and findings with respect to the operation of the force and not its administration.

That being said, there is latitude within the RCMP Act for the chairperson of the commission to undertake a review of specified RCMP activities. The Minister of Public Safety can also request that the commission undertake investigations of RCMP systemic issues.

[*Translation*]

It is in this context that, in 2017, the Civilian Review and Complaints Commission for the RCMP submitted a report on workplace harassment in the RCMP and the RCMP's inability to resolve this persistent problem.

[*English*]

However, this was not the first time the commission had examined this issue. In 2013, the commission released a report that made 11 reasons aimed at addressing harassment and fostering respectful workplaces in the RCMP.

Mesdames et messieurs les sénateurs, dans notre deuxième groupe de témoins d'aujourd'hui, nous sommes heureux d'accueillir Michelaine Lahaie, présidente, et Laurent Solasse, enquêteur principal, de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC. Bienvenue à vous deux.

Madame Lahaie, je crois savoir que vous avez une déclaration préliminaire à faire. Allez-y.

Michelaine Lahaie, présidente, Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC : Madame la présidente, mesdames et messieurs les sénateurs, je vous remercie de m'avoir invitée à vous parler aujourd'hui du projet de loi C-97, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 19 mars 2019 et mettant en œuvre d'autres mesures.

En tant que présidente de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, je suis heureuse d'avoir l'occasion de vous faire part de mon point de vue sur ce projet de loi. Mes observations d'aujourd'hui seront axées sur la section 10 de la partie 4 du projet de loi, qui vise à modifier la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et à établir un Conseil consultatif de gestion.

Avant d'aborder le rôle limité qu'a joué la commission que je représente dans l'élaboration du projet de loi que vous avez devant vous, je crois qu'il est nécessaire que je vous explique notre mandat précis. La commission est un organisme indépendant, distinct de la GRC. Son rôle est de veiller à ce que les plaintes du public concernant la conduite des membres de la GRC soient examinées de façon équitable et impartiale. Nous formulons des recommandations et des conclusions concernant son fonctionnement, mais pas son administration.

Cela dit, la Loi sur la GRC donne au président de la commission la latitude nécessaire pour entreprendre un examen de certaines activités de la GRC. Le ministre de la Sécurité publique peut également demander à la commission de mener des enquêtes sur des problèmes systémiques de la GRC.

[*Français*]

C'est dans ce contexte que, en 2017, la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC a présenté un rapport portant sur le harcèlement en milieu de travail à la GRC et sur l'incapacité de cette organisation à résoudre ce problème persistant.

[*Traduction*]

Toutefois, ce n'était pas la première fois que la commission se penchait sur cette question. En 2013, la commission avait publié un rapport qui contenait 11 raisons de lutter contre le harcèlement et de favoriser des milieux de travail respectueux au sein de la GRC.

Notably, in that 2013 report, the commission stopped short of making recommendations with respect to governance and the administration of the force. Rather, the report recommended the implementation of policies and procedures which would assist the RCMP in addressing workplace harassment within its existing structure.

As a follow-on, what the commission found in its 2017 review of the same issue was that the RCMP had only partially or not adequately implemented most of the recommendations made in our 2013 report. The 2017 report concluded that the force had been unable to effect the necessary changes to its workplace culture on its own.

The commission's 2017 report contained nine findings and 10 recommendations. Most germane to the legislation that you have before you today is finding number 3 from that report, which stated:

Given the RCMP's poor track record of implementing change, strong civilian oversight and government leadership are required to ensure sustained reform.

And recommendation number 3, which stated:

The Minister of Public Safety take immediate steps to effect cultural change in the RCMP by modernizing its governance structure to enhance civilian governance and/or oversight and to enhance accountability.

[*Translation*]

This 2017 recommendation offers various options, including a civilian management board very similar to the proposal contained in the bill before us.

[*English*]

The 2017 report viewed a change in governance as a means of ensuring accountability in many areas, but specifically in the areas of prevention of workplace harassment, bullying and sexual harassment.

I must note that the commission's recommendation echoed numerous previous calls for the creation of a civilian board of management that would provide stewardship and general direction to the RCMP, modernize the organization and enhance public accountability overall, given the right format.

The most comprehensive of these prior recommendations was those of the Task Force on Governance and Cultural Change in the RCMP issued in 2007. This report, commonly referred to as

Dans ce rapport de 2013, il convient de souligner que la commission n'a pas fait de recommandations sur la gouvernance et l'administration de la GRC. Le rapport recommandait plutôt la mise en œuvre de politiques et de procédures qui aideraient la GRC à lutter contre le harcèlement en milieu de travail dans sa structure existante.

Par la suite, dans le cadre de son examen de la même question en 2017, la commission a constaté que la GRC n'avait mis en œuvre que partiellement ou de façon inappropriée la plupart des recommandations formulées dans son rapport de 2013. Le rapport de 2017 avait conclu que la GRC n'avait pas été en mesure d'apporter elle-même les changements nécessaires à sa culture en milieu de travail.

Le rapport de 2017 de la commission contenait 9 conclusions et 10 recommandations. L'élément le plus pertinent dans le contexte du projet de loi dont vous êtes saisis aujourd'hui est la conclusion n° 3 de ce rapport, qui dit :

Étant donné le piètre rendement de la GRC en matière de mise en œuvre de changements, une surveillance civile rigoureuse et un solide leadership du gouvernement sont essentiels pour garantir une réforme durable.

Il y a également la recommandation n° 3, qui dit :

Que le ministre de la Sécurité publique prenne des mesures immédiates pour amorcer un changement culturel au sein de la GRC en modernisant sa structure de gouvernance de manière à y ajouter des fonctions de gouvernance ou de surveillance civile et à améliorer la reddition de comptes.

[*Français*]

Cette recommandation de 2017 propose différentes options, dont un conseil civil de gestion très similaire à la proposition contenue dans le projet de loi qui est devant nous.

[*Traduction*]

Le rapport de 2017 considérait un changement de gouvernance comme une façon d'assurer la reddition de comptes dans de nombreux domaines, mais plus particulièrement dans ceux de la prévention du harcèlement en milieu de travail, de l'intimidation et du harcèlement sexuel.

Je dois souligner que la recommandation de la commission faisait écho à de nombreux appels à la création d'un conseil de gestion civil qui assurerait la gérance et l'orientation générale de la GRC, moderniserait l'organisation et améliorerait la reddition de comptes au public dans son ensemble, sous une forme appropriée.

Les plus complètes des recommandations antérieures à ce sujet étaient celles du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC publiées en 2007. Dans un

the Brown report, envisioned a board of management that would,

... have oversight (stewardship) of the organization and the administration of the RCMP and the oversight of the management of its resources, activities, services, property, personnel and contracts.

In response to the findings of the Brown report, the Reform Implementation Council was established in 2008 to provide leadership and guidance to an RCMP renewal process. From the beginning, the Reform Implementation Council saw the introduction of a management board as an essential aspect of successful and sustainable RCMP reform. In its last report in 2010, the council stated that the health and effectiveness of the RCMP cannot be taken for granted. Renewal is a top priority for the leadership of the force, but it also requires continuing support from the government and the public.

This position was once again repeated in 2017 by former Auditor General of Canada, Sheila Fraser, in a report that examined the cases of four women who had filed civil suits against the RCMP alleging workplace harassment. The Fraser report addressed harassment within the force and identified organizational culture as the barrier to change. Further, it quoted the Brown report recommendation calling for the formation of a board of management as a mechanism to bring about organizational change within the RCMP.

It is in the context of these reports that the commission developed its 2017 recommendation regarding a new governance model for the RCMP. In fact, the commission does not possess any specific subject matter expertise in governance. Further, the RCMP Act gives the commission the authority to make recommendations and findings with respect to the operation of the force, but not its administration.

However, I view Bill C-97 as a positive first step towards fundamental and necessary changes to the RCMP's workplace culture.

[Translation]

Thank you for taking the time to listen to me. I would be pleased to answer any questions you may have.

[English]

The Chair: Thank you very much.

[Translation]

Senator Dagenais: Thank you to our guests. Ms. Lahaie, first of all, I would like to address the issue of the advisory board, which will cost \$1.6 million a year; what kind of support do you think you will receive from this committee, and do you think it

rapport, communément appelé le rapport Brown, il était question d'un conseil de gestion qui :

[...] effectuerait la surveillance (gérance) de l'organisation et de l'administration de la GRC ainsi que la surveillance de la gestion des ressources, des services, des biens, du personnel et des contrats.

En réponse aux conclusions du rapport Brown, le Conseil de mise en œuvre de la réforme a été créé en 2008, afin de diriger et d'orienter le processus de renouvellement de la GRC. Dès le départ, le Conseil de mise en œuvre de la réforme a déterminé que la création d'un conseil de gestion représentait un aspect essentiel d'une réforme réussie et durable de la GRC. Dans son dernier rapport, en 2010, le conseil a déclaré que la santé et l'efficacité de la GRC ne pouvaient être tenues pour acquises. Le renouvellement est une priorité absolue pour les dirigeants de la GRC, qui nécessite aussi un soutien continu de la part du gouvernement et du public.

Ce point de vue a été réitéré en 2017 par l'ancienne vérificatrice générale du Canada, Sheila Fraser, dans un rapport qui examinait les cas de quatre femmes qui avaient intenté des poursuites civiles contre la GRC alléguant du harcèlement en milieu de travail. Le rapport Fraser traitait du harcèlement au sein de la GRC et indiquait que la culture organisationnelle constituait un obstacle au changement. Il citait en outre la recommandation du rapport Brown demandant la création d'un conseil de gestion comme mécanisme de changement organisationnel au sein de la GRC.

C'est dans le contexte de ces rapports que la commission a formulé sa recommandation de 2017 concernant un nouveau modèle de gouvernance pour la GRC. En fait, la commission ne possède aucune expertise particulière en matière de gouvernance. Par ailleurs, la Loi sur la GRC lui confère le pouvoir de formuler des recommandations et des conclusions concernant le fonctionnement de la GRC, mais pas son administration.

Je considère néanmoins le projet de loi C-97 comme une première étape positive vers des changements fondamentaux et nécessaires à la culture de la GRC en milieu de travail.

[Français]

Merci d'avoir pris le temps de m'écouter. C'est avec plaisir que je répondrai maintenant à vos questions.

[Traduction]

La présidente : Merci beaucoup.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Merci à nos invités. Madame Lahaie, j'aimerais tout d'abord qu'on aborde la question du conseil consultatif qui coûtera 1,6 million de dollars par année; quel genre d'appui pensez-vous recevoir de la part de ce comité?

will change something in the way you do things at the civilian review commission?

Ms. Lahaie: Senator, I don't think it's going to change anything for our review committees, actually. I think the two mandates are really distinct. We will continue to review the policies and procedures for the operational activities of the force. In my view, the advisory board is more of an entity that provides advice to the commissioner. This does not preclude us from providing advice to the commissioner in our functions, but they are two separate entities. I don't see how this could relate to our mandate at this time.

Senator Dagenais: Currently, when people file complaints against the police, they often feel that their cases can drag on. How many complaints do you review per year, and how long do you take to review each of them? You have already told me that the bill would not improve your ways of doing things, but let's talk about the number of complaints you receive and the time you allow for each complaint.

Is it true that it can be long?

Ms. Lahaie: It can be long, certainly. The commission currently receives about 2,500 complaints per year. This number has increased this year. Usually, these 2,500 complaints we receive each year are sent to the RCMP, which will investigate them. If the person who filed the complaint is not satisfied with the RCMP's response, they may ask us to review their case. So we receive 2,500 complaints a year, and we review about 200 or 300 of these. Of course, we have procedural standards. Once we receive the complaint, as most of them are submitted through our system, we have four days to send it to the RCMP. When we receive a request for a review, we ask the RCMP to send us all relevant documentation related to the file. Once we have received this documentation, our turnaround time is approximately 90 days. This is the norm.

However, we often exceed this deadline. A large part of the problem is that we have no control over how long it will take the RCMP to process a complaint, and we have to wait until it is finished before we take over. I think the RCMP is starting to put policies in place to try to solve this problem. Sometimes it can take a long time. Ideally, a complaint should be resolved in less than a year, but it has sometimes taken longer.

In addition, we conduct investigations that are in the public interest. These are more important cases that we investigate ourselves, and it may take even longer, because we have to meet with several witnesses.

Croyez-vous que cela va changer quelque chose dans vos façons de faire à la Commission civile d'examen?

Mme Lahaie : Monsieur le sénateur, je ne crois pas que cela va changer quoi que ce soit pour nos comités d'examen, en fait. Je crois que les deux mandats sont vraiment distincts. Nous allons continuer d'examiner les politiques et les procédures des activités opérationnelles des forces. À mes yeux, le conseil consultatif est plutôt une entité qui prodigue des conseils au commissaire. Cela n'empêche pas que, dans nos fonctions, nous pouvons fournir des avis au commissaire, mais il s'agit de deux entités distinctes. Je ne vois pas comment cela pourrait avoir trait à notre mandat en ce moment.

Le sénateur Dagenais : À l'heure actuelle, quand les gens portent plainte contre la police, ils ont souvent l'impression que leurs causes peuvent traîner en longueur. Combien de plaintes examinez-vous par année, et combien de temps prenez-vous pour étudier chacune de ces plaintes? Vous m'avez déjà dit que le projet de loi n'améliorerait pas vos façons de faire, mais parlons du nombre de plaintes que vous recevez et du temps que vous accordez à chaque plainte.

Est-il vrai que cela peut être long?

Mme Lahaie : Cela peut être long, assurément. La commission reçoit en ce moment environ 2 500 plaintes par année. Ce nombre a augmenté cette année. D'habitude, ces 2 500 plaintes que nous recevons chaque année sont envoyées à la GRC, qui va elle-même enquêter. Si la personne qui a porté plainte n'est pas satisfaite de la réponse de la GRC, elle peut nous demander de réviser son cas. Nous recevons donc environ 2 500 plaintes par année, et nous en révisons de 200 à 300. Bien entendu, nous avons des normes de procédure. Une fois que nous avons reçu la plainte, car la plupart arrivent dans notre système, nous avons quatre jours pour l'envoyer à la GRC. Quand nous recevons une demande de révision, nous demandons à la GRC de nous envoyer toute la documentation pertinente ayant trait au dossier. Une fois que nous avons reçu cette documentation, notre délai de service est de 90 jours environ. C'est ce qui constitue la norme.

Or, souvent, nous dépassons ce délai. Une grande partie du problème tient au fait que nous n'avons pas de contrôle sur le temps que va prendre la GRC pour traiter une plainte, et nous devons attendre qu'elle ait terminé avant de prendre le relais. Je crois que la GRC commence à mettre en place des politiques pour essayer de résoudre ce problème. Parfois, cela peut prendre beaucoup de temps. Idéalement, une plainte devrait se résoudre en moins d'un an, mais il est arrivé que cela prenne plus de temps.

De plus, nous faisons des enquêtes qui relèvent de l'intérêt public. Ce sont des cas plus importants sur lesquels nous enquêtons nous-mêmes, et cela peut prendre encore plus de temps, car nous devons rencontrer plusieurs témoins.

Senator Dagenais: If I were to draw a parallel with what is happening in Quebec, I would say that you are a kind of ethics committee that transfers its complaints to the Sûreté du Québec, to the disciplinary committee. That's a lot of people.

Ms. Lahaie: That's it.

Senator Dagenais: We are talking about deadlines. I want to come back to the issue of sexual harassment in the RCMP. Do we need another review on sexual harassment, when it is clear that many of the recommendations contained in studies that have already been published have not yet been implemented? A lot of recommendations have been made to the RCMP with regard to sexual harassment, and you yourself say that the file has not progressed much, not to mention that all this is sleeping on shelves. Is there a need for another harassment test?

Ms. Lahaie: I would say no. I think we have what it takes. I think what we have put in place recently with the RCMP will certainly help. Indeed, the RCMP has implemented Vision 150, a policy that attempts to renew the force. In addition, the commissioner's mandate letter was very clear, and it is clear that changes are underway. The RCMP has taken steps to modernize the force, so I don't think another investigation and report on harassment in the RCMP will help. I think what we need is action, and I think that's what we're seeing right now.

Senator Dagenais: Don't you find that the most difficult thing to change in the RCMP is the culture, which has been ingrained for several years? As a former police officer, I am familiar with the RCMP culture, and so are you. There are some striking examples. There is a bill on unionization that isn't progressing; there is the sexual harassment issue, which isn't progressing either. I understand all the goodwill of your committee, but everything comes back to the administration of the RCMP. It seems that when something falls into the hands of the RCMP administration, it's lengthy, it's difficult, it's slow and it takes time. This is part of the RCMP culture that, in my opinion, hasn't yet changed. Perhaps it shouldn't just be modernized, but transformed altogether? You can't change something that's been around for 200 years. Do you agree?

Ms. Lahaie: I fully agree with you that there is nothing more difficult than changing the culture. I don't know if you've noticed in my biographical notes, but I come from another uniformed force, the Canadian Armed Forces, and I understand very well what culture is and how difficult it can be to change it. I think we are witnessing something at the head of the RCMP; I'm not just talking about the Commissioner, but also about her assistant commissioners. I have had the opportunity to visit several constables and, on the leadership side — if I can use that

Le sénateur Dagenais : Si je faisais un parallèle avec ce qui se passe au Québec, je dirais que vous êtes un espèce de comité de déontologie qui transfère ses plaintes à la Sûreté du Québec, au comité de discipline. Cela fait beaucoup de monde.

Mme Lahaie : C'est ça.

Le sénateur Dagenais : On parle de délais. Je veux revenir sur le harcèlement sexuel dans les rangs de la GRC. Est-ce qu'on a besoin d'un autre examen sur le harcèlement sexuel, alors qu'il est évident que plusieurs recommandations contenues dans des études qui ont déjà été publiées n'ont toujours pas été mises en vigueur? Beaucoup de recommandations ont été faites à la GRC en ce qui a trait au harcèlement sexuel, et vous dites vous-même que le dossier n'a pas beaucoup avancé, pour ne pas dire que tout cela dort sur des tablettes. A-t-on besoin d'un autre examen sur le harcèlement?

Mme Lahaie : Je dirais que non. Je pense que nous avons ce qu'il faut. Je crois que ce que nous avons mis en place ces derniers temps avec la GRC va certainement aider. En effet, la GRC a mis en place la politique Vision 150, par laquelle elle tente de procéder à un renouvellement de la force. De plus, la lettre de mandat de la commissaire était très claire, et on voit de toute évidence que des changements sont en cours. La GRC a entrepris des démarches en vue de moderniser la force, alors je ne crois pas qu'une autre enquête et un autre rapport sur le harcèlement dans la GRC vont aider. Je pense que ce dont nous avons besoin, c'est d'action, et je crois c'est ce que nous voyons en ce moment.

Le sénateur Dagenais : Ne trouvez-vous pas que le plus difficile à changer au sein de la GRC, c'est la culture, qui est enracinée depuis plusieurs années? Comme ancien policier, je connais bien la culture de la GRC, et vous aussi d'ailleurs. Il y a des exemples frappants. Il y a un projet de loi sur la syndicalisation qui n'avance pas; il y a la question du harcèlement sexuel qui n'avance pas non plus. Je comprends toute la bonne volonté de votre comité, mais tout cela renvoie à l'administration de la GRC. On dirait que, lorsque quelque chose tombe entre les mains de l'administration de la GRC, c'est long, c'est difficile, c'est lent et cela prend du temps. Cela fait partie de la culture de la GRC qui, selon moi, n'a pas encore changé. Peut-être ne faudrait-il pas seulement la moderniser, mais la transformer en entier? On ne peut pas changer quelque chose qui existe depuis 200 ans. Êtes-vous d'accord avec moi?

Mme Lahaie : Je suis tout à fait d'accord avec vous pour dire qu'il n'y a rien de plus difficile que de changer la culture. Je ne sais pas si vous l'avez remarqué dans mes notes biographiques, mais je viens d'une autre force en uniforme, soit les Forces armées canadiennes; je comprends très bien ce qu'est la culture et comment il peut être difficile de la changer. Je crois que nous assistons à quelque chose à la tête de la GRC; je ne parle pas seulement de la commissaire, mais aussi de ses commissaires adjoints. J'ai eu la chance de rendre visite à plusieurs gendarmes

word rather than the term “coaching” — what I have observed is a change. They are currently trying to open the doors to bring in air and light, and to bring about change. We know very well that a culture isn’t changed through policies. You can change a culture from the bottom up. It’s certainly difficult, but I think that right now the RCMP is really motivated to make changes, and there is a strong desire for modernization.

Senator Dagenais: Thank you very much, Ms. Lahaie.

Ms. Lahaie: Thank you.

Senator McIntyre: Thank you, Ms. Lahaie, for your presentation.

[*English*]

You have made reference to at least three reports, the Brown report, the Fraser report and then, of course, the commission’s report. Numerous recommendations have been made in all the reports. Few recommendations have been implemented, but some have. Could you briefly elaborate on some of the recommendations that have been implemented by the RCMP?

Ms. Lahaie: Certainly. We have the 2017 report and I can talk to the ones that we’ve seen that have been partially implemented.

If you’re looking at our report, our first recommendation dealt with professionalizing elements of the RCMP organizational structure by recruiting civilian experts for non-operational roles, including at the senior levels in the areas of human resources and labour relations. Those efforts are ongoing. In fact, there are quite a few senior civilians within their organization that are working through those pieces.

Our recommendation 2 spoke about fostering a leadership culture that introduced promotional criteria, that recognized management skills and by instituting more rigorous and mandatory leadership-development programs for all existing and newly appointed supervisors, managers and executive officers, including appropriate university-level courses.

This is something that is ongoing. Commissioner Lucki takes this very seriously. I know she’s looked at other services as well as the Canadian Armed Forces in terms of what they do for leadership development.

Recommendation 3, which I mentioned in my remarks, was taking immediate steps to effect cultural change in the RCMP by modernizing its governance structure to introduce civilian governance and/or oversight to enhance accountability.

et, du côté du leadership — si vous me permettez d’utiliser ce mot plutôt que le terme « encadrement » —, ce que j’ai observé, c’est un changement. Ils essaient actuellement d’ouvrir les portes pour faire entrer de l’air et de la lumière et pour apporter du changement. On sait très bien qu’on ne change pas une culture avec des politiques. On peut changer une culture du bas vers le haut. C’est assurément difficile, mais je crois que, en ce moment, la GRC est vraiment motivée à faire des changements, et il y a grande une volonté de modernisation.

Le sénateur Dagenais : Merci beaucoup, madame.

Mme Lahaie : Merci.

Le sénateur McIntyre : Merci, madame Lahaie, de votre présentation.

[*Traduction*]

Vous avez parlé d’au moins trois rapports, le rapport Brown, le rapport Fraser et, bien sûr, le rapport de la commission. Ils contiennent tous de nombreuses recommandations. Peu d’entre elles ont été mises en œuvre, mais certaines l’ont été. Pourriez-vous nous parler brièvement de certaines des recommandations qui ont été mises en œuvre par la GRC?

Mme Lahaie : Certainement. Nous avons le rapport de 2017 et je peux parler de celles qui ont été partiellement mises en œuvre.

Si vous regardez notre rapport, notre première recommandation portait sur la professionnalisation des éléments de la structure organisationnelle de la GRC, grâce au recrutement de spécialistes civils pour assumer des rôles non liés aux opérations, y compris aux échelons supérieurs des secteurs des ressources humaines et des relations de travail. Les efforts en ce sens se poursuivent. En fait, il y a pas mal de civils de haut rang au sein de l’organisation qui s’occupent de ces aspects.

Notre deuxième recommandation portait sur l’établissement d’une culture du leadership reposant sur des critères d’avancement professionnel qui tiennent compte des compétences en gestion, ainsi que sur la mise en place de programmes de perfectionnement en leadership rigoureux et obligatoire à l’intention de tous les superviseurs, gestionnaires et cadres de direction déjà en poste et récemment nommés, y compris des cours de niveau universitaire appropriés.

Cette démarche est en cours. La commissaire Lucki prend cela très au sérieux. Je sais qu’elle s’est intéressée à d’autres services, ainsi qu’aux Forces armées canadiennes, pour voir ce qui s’y fait en matière de perfectionnement en leadership.

La recommandation n° 3, que j’ai mentionnée dans mon exposé, prévoyait que des mesures immédiates soient prises pour amorcer un changement culturel au sein de la GRC en modernisant sa structure de gouvernance de manière à y ajouter

There's no doubt that the bill before you, Bill C-97, speaks to this. It doesn't get specifically to oversight but it does speak to an advisory capacity.

More importantly, a large signal was sent to the RCMP. When the commissioner was appointed into her role, she received a mandate letter that was very specific and it spoke to the importance of her modernizing the organization. At the commission, we are frequently in touch with the RCMP. I'm sure that is of no surprise to any of you. We've received several briefings from them in terms of how they are modernizing their culture. I've had the opportunity to travel out and spend some time at Depot, where they train their members. It's very clear they are trying to take a more modernized approach to their training and looking at leadership.

In terms of their definition of harassment, which is our recommendation 4, I must admit that I am uncertain in terms of where they have gone with that. When we made our report in 2017, this was identified as something that was lacking. I'm not certain what they've done because we have not yet conducted an audit of the report on that piece.

The remainder of our recommendations spoke to their policies and procedures. In speaking with the commissioner, I understand that that work is ongoing. They're still continuing to work through that. In an organization like the RCMP, which has multiple levels, sometimes those things aren't as easy as you would think. So they are working through those pieces. I know that our final recommendation dealt with ongoing classroom-based training on decision making, and I know they've also done some work on that area.

I would say the majority of our recommendations have been partially implemented but not totally. I think what is in fact required is a little bit of expertise. There's no doubt this management advisory board can play a significant role in providing some of that expertise.

Senator McIntyre: The Fraser report is dated March 2017. Your commission's report is dated April 2017. Are the recommendations found in both reports basically the same, or are there recommendations in one report that we cannot find in the other report? I assume there's a consensus there in the recommendations.

Ms. Lahaie: There's definitely a consensus in the recommendations. I think the Fraser report takes a larger, broader look at the issue, so their recommendations are broader. Whereas the recommendations that are contained within the commission's report are more specific and targeted. But in general, there is a common denominator of this recommendation

des fonctions de gouvernance ou de surveillance civile et à améliorer la reddition de comptes.

Il ne fait aucun doute que le projet de loi dont vous êtes saisis, le projet de loi C-97, va dans ce sens. Il n'y est pas précisément question de surveillance, mais d'une capacité de consultation.

Qui plus est, un signal important a été envoyé à la GRC. Lorsque la commissaire a été nommée à son poste, elle a reçu une lettre de mandat très précise qui soulignait l'importance de moderniser l'organisation. À la commission, nous sommes souvent en contact avec la GRC. Je suis certaine que cela n'étonnera personne. Ils nous ont informés à plusieurs reprises de la façon dont ils modernisent leur culture. J'ai eu l'occasion de me rendre à la Division Dépôt, où on assure la formation des membres, et d'y passer du temps. Il est très clair que l'on essaie d'adopter une approche plus moderne en matière de formation en leadership et de perception de cette fonction.

Pour ce qui est de la définition du harcèlement, qui faisait partie de notre recommandation n° 4, je dois admettre que je ne sais pas trop où ils en sont. Lorsque nous avons présenté notre rapport en 2017, nous avons déterminé que cela faisait partie des lacunes à combler. Je ne suis pas certaine de ce qui a été fait parce que nous n'avons pas encore mené de vérification du rapport à ce sujet.

Le reste de nos recommandations avaient trait à leurs politiques et procédures. Selon ce que la commissaire m'a dit, des travaux sont en cours. On continue d'y travailler. Dans une organisation comme la GRC, qui comporte plusieurs niveaux, ce n'est pas aussi facile qu'on pourrait le croire parfois. Il se fait donc du travail sur ces éléments. Notre dernière recommandation concernait la formation continue donnée en classe et portant sur la prise de décisions, et je sais que du travail a également été fait dans ce domaine.

Je dirais que la majorité de nos recommandations ont été mises en œuvre en partie, mais pas entièrement. Je pense que ce qu'il faut en fait, c'est un peu d'expertise. Il ne fait aucun doute que le Conseil consultatif de gestion peut jouer un rôle important en fournissant une partie de cette expertise.

Le sénateur McIntyre : Le rapport Fraser est daté de mars 2017. Le rapport de votre commission remonte à avril 2017. Les recommandations contenues dans les deux rapports sont-elles essentiellement les mêmes, ou y a-t-il des recommandations dans un qui ne se retrouvent pas dans l'autre? Je suppose qu'il y a consensus dans les recommandations.

Mme Lahaie : Il y a certainement un consensus dans les recommandations. Je pense que le rapport Fraser examine la question dans une perspective plus large, ce qui fait que les recommandations qu'il contient sont plus exhaustives. Pour ce qui est des recommandations contenues dans le rapport de la commission, elles sont plus précises et ciblées. Il existe toutefois

of a greater governance model to assist in dealing with some of these issues.

Senator McIntyre: Would it be fair to say that for decades the RCMP has struggled with this problem of not only workplace harassment but bullying, intimidation and sexual harassment?

Ms. Lahaie: That would be fair to say, yes. That is exactly what our report found in 2017.

Senator McIntyre: Thank you.

[Translation]

Senator Pratte: I have a very quick question, Ms. Lahaie. At the end of your presentation, you said that considered the creation of an advisory board to be a good first step. What steps do you think should be taken next?

Ms. Lahaie: I think we really need to look at the impact that the board will have on the RCMP's operations before we can know. We are not talking about a management committee in this case, but a board. It's still a good first step.

I believe that, at the moment, with the leadership in place in the RCMP, there is a willingness to make changes. I therefore believe that we must take this first step before deciding what to do next. If we see that what the advisory board does is not enough, we should perhaps direct our efforts to a management committee or another organization.

Senator Pratte: Aren't you concerned that, given the very broad nature of the board's mandate — which is so broad that it includes resource allocation and management — you may be stepping on some toes a little?

Ms. Lahaie: This will obviously be a little difficult for the board. Her role is precisely to give advice to the commissioner, and the commissioner will really have to take advantage of that advice. This could create problems, but I still think it's a good start. In addition, it will be necessary to see if more depth is needed in the board structure before making this decision.

I really believe that force wants to change the way it does things. This is a good first step, and I believe that at this time this advisory council will be better accepted by the RCMP than a management committee.

Senator Pratte: Okay, thank you.

un dénominateur commun, à savoir un modèle de gouvernance plus vaste pour aider à régler certains des problèmes qui se posent.

Le sénateur McIntyre : Serait-il juste de dire que, depuis des décennies, la GRC est aux prises non seulement avec ce problème de harcèlement en milieu de travail, mais aussi d'intimidation et de harcèlement sexuel?

Mme Lahaie : On pourrait, à juste titre, dire que oui. C'est exactement ce que nous avons constaté dans notre rapport de 2017.

Le sénateur McIntyre : Merci.

[Français]

Le sénateur Pratte : J'ai une très courte question, madame Lahaie. Vous avez dit, à la fin de votre présentation, que vous considérez que la création du conseil consultatif était un bon premier pas. À votre avis, quels seraient les pas que l'on devrait franchir par la suite?

Mme Lahaie : Je crois que l'on doit vraiment examiner l'impact que le conseil aura sur les activités de la GRC avant d'être en mesure de le savoir. On ne parle pas d'un comité de gestion, dans ce cas-ci, mais d'un conseil. C'est quand même un bon premier pas.

Je crois que, en ce moment, avec le leadership en place à la GRC, il y a une volonté d'apporter des changements. Je crois donc qu'il faut faire ce premier pas avant de décider ce que l'on devra faire ensuite. Si on constate que ce que fait le conseil consultatif n'est pas suffisant, il faudrait peut-être justement diriger nos efforts vers un comité de gestion ou une autre organisation.

Le sénateur Pratte : Ne craignez-vous pas que, étant donné le caractère très vaste du mandat du conseil — qui est si vaste qu'il touche notamment à l'allocation des ressources et à la gestion des ressources —, vous vous marchiez un peu sur les pieds?

Mme Lahaie : Ce sera évidemment un peu difficile pour le conseil. Son rôle est justement de donner des conseils à la commissaire, et il faudra vraiment que la commissaire mette ces conseils à profit. Cela pourrait créer des problèmes, mais je crois quand même que c'est un bon début. De plus, il faudra voir si on a besoin de plus de profondeur dans la structure du conseil avant de prendre cette décision.

Je crois vraiment que la force veut changer ses façons de faire. C'est une bonne première étape, et je crois que, en ce moment, ce conseil consultatif sera mieux accepté par la GRC qu'un comité de gestion.

Le sénateur Pratte : D'accord, merci.

Ms. Lahaie: Thank you.

[English]

Senator Gold: The management advisory board has an advisory role, and I appreciate your comments on that. What advice would you give to the management advisory board, who in turn will be advising the commissioner, based upon your experience with the culture and the operations of the RCMP?

Ms. Lahaie: I think, first and foremost, they need to get to know the organization that they're going to be advising. That means going out and talking to the constables who are out doing the work every day. It means talking to the leadership of the organization. It also means speaking to the provincial governments when you're dealing with contract policing because contract policing in and of itself is a very specific thing. As I've discovered in my own role, it differs greatly from province to province.

The most important thing is to get to know that culture from the inside out. There's no doubt there's a long history of the RCMP in Canada. We all grew up knowing what the Stetson and the Red Serge meant. We understand that. It's part of Canadian culture. But I think it's important to get to know the organization from the ground up.

Go and visit depots and talk to the recruits and understand why young Canadians want to join this organization. What is it that moves them to join this organization? Then go to some of the larger locales where we have the RCMP. But more importantly, go to the smaller locales. Go to the North. Go to Iqaluit. See what a two-man detachment looks like. Understand what their challenges are. Go to Surrey, while there's still RCMP in Surrey, and see what their unique challenges are. Take the opportunity to go and visit every single province and sit down and talk to the leadership and understand what their specific challenges are. By doing that, they get to know the organization from the inside out.

I also think it's important to talk to other police services. I would suggest talking to the Toronto Police Service, speaking with the SQ, the Ottawa Police Service and the Calgary Police Service. It could inform some of the recommendations they would make. There's no doubt that policing across this country should be done in somewhat of a harmonized manner, and I think it's important to get to know how other organizations are doing what they're doing.

Senator Gold: That's good advice. Thank you.

The Chair: Are there any other questions, senators?

Mme Lahaie : Merci.

[Traduction]

Le sénateur Gold : Le Conseil consultatif de gestion joue, comme son nom l'indique, un rôle consultatif, et je vous remercie de vos commentaires à ce sujet. Compte tenu de votre expérience de la culture et des opérations de la GRC, quels conseils donneriez-vous à ce conseil qui sera quant à lui chargé de conseiller le commissaire?

Mme Lahaie : D'abord et avant tout, je pense qu'ils doivent apprendre à connaître l'organisation qu'ils vont conseiller. Cela signifie aller parler aux agents qui font le travail tous les jours. Cela signifie consulter les dirigeants de l'organisation. Cela signifie aussi s'adresser aux gouvernements provinciaux, dans le cas des services de police contractuels, parce qu'il s'agit d'un domaine très précis. Comme je l'ai constaté dans le cadre de mes attributions, le contexte varie beaucoup d'une province à l'autre.

Le plus important, c'est d'apprendre à connaître cette culture de l'intérieur. Il ne fait aucun doute que la GRC a une longue histoire au Canada. Étant jeunes, nous savions tous ce que le Stetson et la tunique rouge représentaient. Nous comprenons cela. Cela fait partie de la culture canadienne. Je crois toutefois qu'il est important d'apprendre à connaître l'organisation à partir de la base.

Il est important de visiter la Division Dépôt, de parler aux recrues et d'apprendre pourquoi les jeunes Canadiens veulent se joindre à cette organisation; de connaître leurs motivations. Ensuite, il faut aller dans certaines des grandes localités où la GRC est présente. Surtout, il faut se rendre dans les petites localités; dans le Nord; à Iqaluit. Il faut voir à quoi ressemble un détachement de deux personnes; comprendre leurs défis. Il faut aller à Surrey, alors que des agents de la GRC s'y trouvent encore, et voir quels sont les défis uniques auxquels ils font face. Il importe de profiter de l'occasion pour visiter chaque province, discuter avec les dirigeants et comprendre leurs défis particuliers. C'est de cette façon qu'il sera possible d'apprendre à connaître l'organisation de l'intérieur.

Je pense aussi qu'il est important de parler aux autres services de police. À mon avis, il faudrait parler au Service de police de Toronto, à la SQ, au Service de police d'Ottawa et au Service de police de Calgary. Cela pourrait éclairer certaines des recommandations qui sont faites. Il est certain que les services de police devraient être harmonisés d'un bout à l'autre du pays, et je pense qu'il est important de savoir comment les autres organisations font leur travail.

Le sénateur Gold : C'est un bon conseil. Merci.

La présidente : Y a-t-il d'autres questions, mesdames et messieurs les sénateurs?

Ms. Lahaie and Mr. Solasse, we thank you for joining us today and helping us in our study of Bill C-97. It's greatly appreciated.

For the next panel, we welcome, from the National Women in Law Enforcement Association, Angelina Rivers, National Director; and Janet Merlo, former RCMP member.

I understand you both have some comments to make. I ask you to proceed.

Janet Merlo, Former RCMP member, National Women in Law Enforcement Association: Good afternoon. My name is Janet Merlo, and I am a retired RCMP member and the representative plaintiff in the class action lawsuit against the RCMP for gender-based harassment. I would like to start by thanking you today for the opportunity to speak about something that is dear to my heart.

In October, it will be three years since I sat at a press conference right next door and listened to then-Commissioner Bob Paulson. I watched him shed a tear and apologize to the women of the force for the treatment they had received. He said that the RCMP had failed us, and it had.

Part of the settlement that day was the creation of an independent oversight of the RCMP, and that was included and signed into the settlement. I sit in front of you today and remind you that in the end, 3,100 women came forward and made claims, triple what we were expecting, showing us the poison in the RCMP was worse than even we had anticipated.

I sit in front of you today for another reason: Since that time, nothing has changed, and people are dying. The independent oversight is not only necessary as soon as possible, but it has to be done right because there is no trust left in the RCMP.

What we have always asked for is independent oversight. Every study done in the RCMP has recommended independent oversight, and the key word in that is "independent."

An advisory committee doesn't have to be complicated. It has to have a strong mandate, dedicated people and absolutely no contact with the RCMP. They do not have to understand police work to determine that the actions of the harassers and bullies is not only unacceptable, sometimes it's criminal.

There needs to be procedural fairness in an organization that operates on wilful blindness.

In our class action, we had to forfeit the possibility that any of the harassers would ever be investigated and charged. To us, that means that we are not equal in the law. Potentially, hundreds of

Madame Lahaie et monsieur Solasse, nous vous remercions d'être venus aujourd'hui et de nous aider dans notre étude du projet de loi C-97. Votre contribution est très appréciée.

Nous accueillons maintenant Angelina Rivers, directrice nationale, et Janet Merlo, ancienne membre de la GRC, toutes deux de la National Women in Law Enforcement Association.

Je crois comprendre que vous avez toutes les deux des commentaires à faire. Vous avez la parole.

Janet Merlo, ancienne membre de la GRC, National Women in Law Enforcement Association : Bonjour. Je m'appelle Janet Merlo et je suis membre retraitée de la GRC et représentante demanderesse dans le recours collectif contre la GRC pour harcèlement fondé sur le sexe. J'aimerais commencer par vous remercier de me donner l'occasion de parler d'un sujet qui me tient à cœur.

En octobre, il y aura bientôt trois ans, j'assistais à une conférence de presse, juste ici à côté, pour entendre le commissaire de l'époque, Bob Paulson. Je l'ai vu verser une larme et s'excuser auprès des femmes de la gendarmerie pour le traitement qu'elles avaient subi. Il avait alors dit que la GRC nous avait laissé tomber, et c'est bien ce qui s'est produit.

Une partie du règlement dont il a été question ce jour-là prévoyait la création d'un organisme de surveillance indépendant de la GRC. Cela était bel et bien inclus dans le règlement qui a été signé. Je tiens à vous rappeler que, au bout du compte, 3 100 femmes ont présenté des plaintes, soit trois fois plus que ce à quoi nous nous attendions, ce qui montre que la situation était plus toxique que nous le croyions à la GRC.

Je comparais devant vous aujourd'hui pour une autre raison. Depuis ce temps, rien n'a changé, et des gens meurent. La surveillance indépendante est non seulement nécessaire le plus tôt possible, mais elle doit être assurée correctement parce qu'on ne peut plus faire confiance à la GRC.

Ce que nous avons toujours demandé, c'est une surveillance indépendante. Toutes les études effectuées à la GRC recommandent une surveillance indépendante, et le mot clé est « indépendante ».

Un comité consultatif n'a pas besoin d'une structure complexe. Il doit avoir un mandat fort et des gens dévoués et ne doit absolument pas avoir de lien avec la GRC. Il n'est pas nécessaire de comprendre le travail de la police pour déterminer que les actes des harceleurs et des intimidateurs sont non seulement inacceptables, mais parfois criminels.

Il doit y avoir une équité procédurale dans une organisation où règne l'aveuglement volontaire.

Dans notre recours collectif, nous avons dû renoncer à la possibilité que l'un ou l'autre des harceleurs fasse l'objet d'une enquête et d'accusations. Pour nous, cela signifie que nous ne

sexually based charges will never be laid, and we got a pittance of our lost wages and a promise that has not been fulfilled.

The independent oversight committee must therefore have the ability to recommend investigations to outside police forces. The RCMP cannot be left to investigate themselves. They did that in my case, and it took two years. The person who delivered the final report full of untruths, saying that all of my claims were unfounded, was also named in many other cases as someone who played a role in trying to make these claims of harassment go away.

She was allowed to stay, and left the RCMP in good standing. She is now an ethics commissioner protecting whistle-blowers in Alberta, yet she did nothing to protect the whistle-blowers of the RCMP. For me, she was every whistle-blower's worst nightmare. She should have been charged with dereliction of duty in all of our cases and fired.

The independent oversight must also protect civilian members as well as municipal employees who work for the RCMP. Yes, they often have a union to support them, but in many cases, the union is afraid to take on the RCMP because of the constant threat that if they kick up a fuss, in the next bargaining process, the RCMP will contract out and get rid of them. That's an ever-standing threat that keeps municipal staff quiet.

As we have seen, the RCMP has shown that it's not willing to begin investigating and charging these people. The decision to choose not to investigate should be taken from them when it comes to internal harassment, bullying and misconduct. They choose wilful blindness and pass it off under the premise of nepotism and that needs to end.

I would like to suggest that the independent oversight committee be comprised of a wide section of the community, probably teachers, parents, university students, people that represent the LGBTQ2S group, members of minority groups and Indigenous groups to bring insight and perspective. The law is made for the people, by the people, and all that is necessary is that a reasonable person would look at these cases and see that there is a serious problem.

Through this process, I have lost two dear friends, Krista Carle, who took her life last year; and Margie Lau, who passed away during the process because of complications arising from diminished physical health as a result of brutal harassment.

sommes pas égaux devant la loi. Il est possible que des centaines d'accusations à caractère sexuel ne soient jamais portées, et nous avons obtenu une somme dérisoire pour nos salaires perdus, de même qu'une promesse qui n'a pas été tenue.

Le comité de surveillance indépendant doit donc avoir la capacité de recommander des enquêtes à des corps policiers de l'extérieur. On ne peut pas laisser la GRC enquêter sur elle-même. C'est ce qui s'est produit dans mon cas, et cela a pris deux ans. La personne qui a présenté le rapport final, rempli de faussetés, en disant que toutes mes allégations n'étaient pas fondées, a également été désignée dans de nombreux autres cas comme quelqu'un qui a joué un rôle dans la tentative de faire disparaître ces allégations de harcèlement.

On lui a permis de rester. Elle a quitté la GRC par la grande porte. Elle est maintenant commissaire à l'éthique et protège les dénonciateurs en Alberta. Pourtant, elle n'a rien fait pour protéger les dénonciateurs de la GRC. Elle était le pire cauchemar de tous les dénonciateurs, selon moi. Dans tous les dossiers nous concernant, elle aurait dû être accusée d'avoir manqué à son devoir et elle aurait dû être congédiée.

La surveillance indépendante doit également protéger les membres civils ainsi que les employés municipaux qui travaillent pour la GRC. Certes, ils sont souvent soutenus par un syndicat, mais celui-ci craint souvent de s'attaquer à la GRC et recule devant les menaces selon lesquelles, si le syndicat fait des histoires, la GRC va se débarrasser de lui et passer en sous-traitance lors des prochaines négociations. Cette menace constante a l'effet d'un bâillon sur le personnel municipal.

Comme nous avons pu le constater, la GRC a fait la preuve qu'elle n'était pas prête à lancer des enquêtes et à porter des accusations contre ces gens-là. Lorsqu'il s'agit de harcèlement en interne, d'intimidation et d'inconduite, on ne devrait pas avoir le luxe de décider de ne pas faire enquête. On opte pour l'aveuglement volontaire et on élude le problème par favoritisme. Voilà qui doit cesser.

Afin d'apporter des précisions et d'ouvrir les perspectives, j'aimerais proposer que le comité de surveillance indépendant soit composé d'une grande variété de groupes sociaux : des enseignants, des parents, des étudiants universitaires, des membres de la communauté LGBTQ2S, des membres des minorités et des communautés autochtones. La loi est faite par les gens, pour les gens. Il faut simplement qu'une personne raisonnable examine les dossiers et constate la gravité du problème.

Au cours de ce processus, j'ai perdu deux amies très chères : Krista Carle, qui s'est enlevé la vie l'an dernier, et Margie Lau, qui est décédée en raison de complications attribuables à une santé physique compromise par le harcèlement brutal qu'elle a subi.

One harasser had been moved seven times within his workplace because of harassment complaints. Twenty-eight people said that they had been harassed by him, and the last time he was moved, it was because a member under his supervision hung himself.

The National Women in Law Enforcement will attempt to assist anyone who reaches out to us. There is no funding. We are doing it all on our own time, in a dedicated attempt to help others battling a system that hasn't changed. I hear from a new person almost every week reaching out because they are still experiencing brutal harassment within the force.

Through the class action, we took our fight to the highest court, and we won, and now it's your turn. Please appoint a strong group of people who can be the change that the RCMP needs. Give it the independence, power and the authority to recommend an outside criminal investigation when necessary. If you don't give them power, we will be back here in the future, revisiting this again. You have to make it safe for members to reach out to them without fear of it destroying their career.

Please pass this bill and help those officers who are dedicating their lives daily to the safety of our country. In return for their service, they deserve better. Canadians deserve better because the stressed out officers working in these toxic, sometimes violent, workplaces cannot have their heads in the game when responding to calls for service if they are already falling apart because of criminal activity and misconduct in their workplaces.

We don't want to lose any more friends or colleagues. The passing of this bill and the creation of an outside oversight will be a happy day for all of us who only ever wanted that right from the beginning. Thank you.

The Chair: Thank you, Ms. Merlo.

Ms. Rivers?

Angelina Rivers, National Director, National Women in Law Enforcement Association: Thank you. First I would like to introduce the National Women in Law Enforcement Association to those who may not be familiar in the room. We are a grassroots organization that supports women in law enforcement across Canada and their struggles with harassment, inequality in the workplace.

Un des harceleurs a été muté sept fois dans son milieu de travail en raison de plaintes de harcèlement. Vingt-huit personnes ont dit avoir été harcelées par lui. La dernière fois qu'il a été muté, c'est parce qu'un membre sous sa supervision s'était pendu.

À la National Women in Law Enforcement Association, nous tenterons d'aider toute personne qui nous approche. Nous ne recevons pas de financement. Nous donnons de notre temps pour aider les autres à lutter contre ce système qui est resté inchangé. Presque chaque semaine, une nouvelle victime du harcèlement brutal qui a cours au sein de la GRC communique avec nous.

Au moyen du recours collectif, nous avons porté notre cause devant le plus haut tribunal du pays et nous avons gagné. Maintenant, c'est à votre tour. Je vous demande de bien vouloir nommer des personnes pour former un groupe solide à même d'insuffler le changement dont la GRC a besoin. Donnez à ce groupe l'indépendance, le pouvoir et l'autorité pour recommander la tenue d'une enquête criminelle externe, au besoin. Si vous ne leur donnez pas ce pouvoir, nous devons revenir ici plus tard pour reparler du même problème. Vous devez veiller à ce que les membres soient en sécurité lorsqu'ils s'adressent à ce groupe, sans qu'ils aient à craindre que cela ne détruise leur carrière.

Je vous demande de bien vouloir adopter ce projet de loi et aider les agents qui se dévouent quotidiennement pour la sécurité de notre pays. Ils méritent mieux que cela en reconnaissance de leur service. Les Canadiens aussi méritent mieux que cela. On ne peut accepter que, lorsqu'ils répondent à des demandes d'intervention, les agents soient en état de stress en raison de leur milieu de travail toxique — et parfois violent — et qu'ils soient déjà démolis par les activités criminelles et de l'inconduite qui y ont cours.

Nous ne voulons pas perdre d'autres amis ou d'autres collègues. Nous tous qui n'avons jamais voulu que de telles choses arrivent, nous célébrerons le jour où ce projet de loi sera adopté et où un mécanisme de surveillance externe sera créé. Merci.

La présidente : Merci, madame Merlo.

Madame Rivers, c'est à vous.

Angelina Rivers, directrice nationale, National Women in Law Enforcement Association : Merci. J'aimerais commencer par présenter la National Women in Law Enforcement Association, pour ceux dans la salle qui ne la connaissent pas. Il s'agit d'un organisme communautaire qui soutient les femmes dans leur effort en vue de faire appliquer la loi et dans leur lutte contre le harcèlement et l'inégalité en milieu de travail partout au Canada.

First, I'm going to touch very briefly on Division 21, which amends the Veterans Well-being Act to expand the eligibility criteria for the education and training benefit in order to make members of the supplementary reserve eligible for that benefit. As people have sacrificed for their country and communities, they have earned the right to an easier transition and to civilian life. The knowledge, skills and abilities one must possess to be a police officer or military officer does not transfer well in most cases into the general workforce. For example, marksmanship and knowledge of the Criminal Code.

Officers often possess the work experience, but not the educational background required for appropriate civilian employment. For the sake of preventing mental illness, transitioning into something completely different from their service career may be necessary. Having that opportunity would improve the quality of life for our people in service.

I would like to go on to address Division 10, which amends the Royal Canadian Mounted Police Act to establish the management advisory board, which is to provide advice to the Commissioner of the Royal Canadian Mounted Police on the administration and management of that police force.

The National Women in Law Enforcement Association calls for Bill C-97 to be passed with amendments to the mandate of the management advisory board. Such mandate should include a provision for individual officers to make reports directly to members of the board. The board should also be well trained in all aspects of police culture and oversee disciplinary and promotional processes.

The RCMP is the gold standard of policing in Canada and a source of national pride. However, the need for independent, external oversight in policing is long overdue.

To be effective, the management advisory board should be well versed in police culture, a topic that is just recently being researched nationally in Canada. We are now seeing current and former officers speaking out on injustices carried out internally. Although they are difficult to hear, the officers' stories must be told, and most importantly, must be learned from. A variety of important issues have been identified such as gender discrimination, bullying, harassment and mental illness. Such issues and how they are mishandled create a toxic work environment, distrust and fear among members and inevitably leads to the erosion of public trust. With a board that understands police culture, meaningful and lasting change can be made.

Tout d'abord, je parlerai très brièvement de la section 21, qui modifie la Loi sur le bien-être des vétérans afin d'élargir les critères d'admissibilité à l'allocation pour études et formation de manière à ce que les militaires de la Réserve supplémentaire y aient droit. Les personnes ayant fait des sacrifices pour leur pays et pour leur communauté ont droit à une transition plus douce vers la vie civile. Les connaissances, les compétences et les capacités requises pour être policier ou militaire se transposent difficilement, dans la plupart des cas, au marché du travail en général. Par exemple, l'adresse au tir ou la connaissance du Code criminel sont difficilement utilisables.

Souvent, s'ils possèdent de l'expérience de travail, les militaires n'ont pas les études nécessaires pour occuper un emploi civil. Pour éviter la maladie mentale, il se peut qu'ils doivent effectuer une transition vers un domaine complètement différent de leur carrière militaire. S'ils avaient cette possibilité, leur qualité de vie s'en trouverait améliorée.

J'aimerais maintenant parler de la section 10, qui modifie la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada pour constituer le Conseil consultatif de gestion qui est chargé de fournir des conseils relativement à l'administration et à la gestion de la GRC au commissaire de la force policière.

La National Women in Law Enforcement Association demande que le projet de loi C-97 soit adopté avec des modifications au mandat du Conseil consultatif de gestion. Ce mandat devrait comprendre une disposition permettant aux agents de faire rapport directement aux membres du conseil. De plus, les membres du conseil devraient recevoir une bonne formation portant sur tous les aspects de la culture policière. Le conseil devrait aussi superviser les processus de discipline et de promotion.

La GRC est la référence en matière de services de police au Canada. C'est une source de fierté nationale. Toutefois, il est grand temps qu'il y ait une surveillance externe indépendante des services de police.

Pour que le Conseil consultatif de gestion soit efficace, ses membres devraient bien connaître la culture de la police, un sujet qui commence à peine à faire l'objet de recherches à l'échelle nationale au Canada. Aujourd'hui, des agents en service et d'anciens agents dénoncent les injustices commises en interne. Si elles sont difficiles à entendre, les histoires des agents doivent néanmoins être racontées. Surtout, il faut en tirer des leçons. On a cerné divers enjeux importants comme la discrimination fondée sur le sexe, l'intimidation, le harcèlement et la maladie mentale. Ces problèmes, ainsi que la mauvaise gestion à leur égard, créent un milieu de travail toxique, suscitent de la méfiance et de la peur chez les membres et entraînent inévitablement une érosion

There are two national studies of police culture being conducted currently, both in survey and interview form, by a PhD candidate and former police officer, Lesley Bikos, of Western University in London, Ontario. To date, she has interviewed over 115 police officers of all ranks from 31 different police forces at the federal, provincial and municipal levels across Canada. Academic publications featuring some of these results are currently under way.

The following is a quote from the research paper, *I Took the Blue Pill*, by Lesley Bikos:

Participants spoke about male officers who could get away with anything and still be chief merely based on the level of their popularity and gender.

This specific paper was based on women's experiences in policing and included data from 15 female officers in Ontario. The results spurred Ms. Bikos on to further develop her research to include male officers and expand into the area of culture in policing. We very much look forward to the results of her findings.

In summation, our organization recommends that through the process changing police culture should be top of mind. We would like to see the board be gender equal and civilians only. We would like to see the board accepting reports directly from officers. Thank you very much for your time.

The Chair: Thank you very much. We'll now move to questions.

[*Translation*]

Senator Dagenais: Thank you to our two guests. I would particularly like to thank them for the courage they've shown by coming to testify here.

I am very familiar with the culture of the RCMP. I was a police officer for a long time and I worked with several members of the RCMP. We are talking about modernization, but I would also like to talk about the unionization of RCMP officers. I am told that, at present, RCMP officers who are caught talking about unionization on RCMP premises are threatened with suspension by the superintendents. I understand that those who made these statements chose to do so anonymously, because they fear reprisals from their officers. This reality has existed for decades. Officers are involved in charities and are sometimes asked to wear their uniforms. The RCMP uniform is very well received in Canada. It is a brand image. However, they are told that they are not allowed to take part in a uniformed charity or risk being

de la confiance du public. Au moyen d'un conseil qui comprend la culture de la police, on peut apporter des changements significatifs et durables.

Lesley Bikos, une ancienne policière qui est candidate au doctorat à l'Université Western de London, en Ontario, est en train de mener deux études nationales sur la culture de la police, études qui passent par des sondages et des entrevues. À ce jour, elle a interviewé plus de 115 policiers de tous les rangs au sein de 31 corps policiers fédéraux, provinciaux et municipaux au Canada. Des publications universitaires présentant certains résultats de ces études sont en cours de préparation.

Voici un extrait du document de recherche intitulé *I Took the Blue pill*, de Lesley Bikos :

Les participants ont parlé des agents de sexe masculin qui pouvaient toujours s'en tirer et rester chef simplement en raison de leur popularité et de leur sexe.

Ce document est fondé sur l'expérience des femmes dans les services de police. Il comprend des données provenant de 15 policières ontariennes. Les résultats ont incité Mme Bikos à poursuivre ses recherches afin d'inclure des agents de sexe masculin et d'explorer le champ de la culture policière. Nous attendons avec impatience ses résultats et ses conclusions.

En résumé, notre organisme recommande de faire du changement de la culture policière une priorité. Nous souhaiterions que le conseil soit composé uniquement de civils et qu'il comprenne un nombre égal d'hommes et de femmes. Nous aimerions que le conseil puisse recevoir les rapports des agents directement. Merci beaucoup d'avoir pris le temps de m'écouter.

La présidente : Merci beaucoup. Nous passons maintenant aux questions.

[*Français*]

Le sénateur Dagenais : Merci à nos deux invités. Je les remercie particulièrement du courage dont ils font preuve en venant témoigner ici.

Je connais très bien la culture de la GRC. J'ai été policier longtemps et j'ai côtoyé plusieurs membres de la GRC. Il est question de modernisation, mais j'aimerais aussi parler de la syndicalisation des policières et des policiers de la GRC. On me dit que, à l'heure actuelle, les policières et les policiers de la GRC qui se font prendre à parler de syndicalisation dans les locaux de la GRC se font menacer de suspension par les surintendants. Je comprends que ceux qui ont fait ces affirmations aient choisi de le faire sous le couvert de l'anonymat, car ils craignent les représailles de leurs officiers. Cette réalité existe depuis des décennies. Les agents participent à des œuvres caritatives et on leur demande parfois de porter leur uniforme. L'uniforme de la GRC est très bien vu au Canada.

brought before a disciplinary board. Imagine where we are now! Moreover, this reality is not new.

So I see that modernization is needed, and the board structure must be rigid enough to change the culture. Do you have the impression that the advisory board will be something that will delay efforts to transform the RCMP and its culture, especially in terms of harassment? I would suggest that the board include at least one police officer who understands the culture well. Police forces form clans, and there is nothing better than a police officer to understand another police officer. Do you think this could be something that will delay things? You can both answer.

[English]

Ms. Merlo: I think more than an advisory board, there needs to be an independent entity that oversees what is happening. The RCMP won't change if a group of community people are giving them recommendations. They need an outside entity that is going to monitor the internal poison that is going on within the force. And not only women; a lot of men are reaching out to us too, who are at their wits' end, on the brink of suicide and have nowhere to go. They reach out to us because they have expired every avenue within the force.

This advisory committee is a great idea, but unless you give them some teeth or some ability to see what is going on internally and to go to the right people or be able to recommend criminal charges, I don't think the RCMP will be receptive to it, and they are not going to listen to it.

[Translation]

Senator Dagenais: I can understand that members of the public are board members, but at least one RCMP police representative should be appointed, and not a superintendent. We should appoint someone from the base, maybe even someone from the RCMP union. These are the people who really know the RCMP culture. I don't want to take anything away from the civilian members who will be on the board of directors. In terms of culture in the RCMP, you have to appoint someone from the base, someone with experience in police stations, someone who understands the situation very well. I think you mentioned it at the beginning of your testimony. Incidents sometimes occur at isolated posts. We practice the culture of silence by thinking that if we repeat things, we will be transferred elsewhere and very far away. Often the senior officer is protected, and the base member may be threatened. I've heard "green and not ripe" for 30 years. I was in regular contact with them. Shouldn't a police officer on the base be part of this board, since he knows the real problems?

C'est une image de marque. Or, on leur dit qu'ils n'ont pas l'autorisation de prendre part à une œuvre caritative en uniforme sous peine d'être traduits devant un conseil de discipline. Imaginez où nous en sommes! De plus, cette réalité ne date pas d'hier.

Je constate donc qu'une modernisation est nécessaire, et la structure du conseil doit être assez rigide pour changer la culture. Avez-vous l'impression que le conseil consultatif sera un élément qui retardera les efforts visant à transformer la GRC et sa culture, surtout en matière de harcèlement? Je suggérerais que le conseil soit composé au moins d'un policier qui comprend bien la culture. Les corps policiers forment des clans, et il n'y a rien de mieux qu'un policier pour comprendre un autre policier. Pensez-vous que cela pourrait être un élément qui retardera les choses? Vous pouvez répondre toutes les deux.

[Traduction]

Mme Merlo : Je pense qu'au-delà du conseil consultatif, il faut pouvoir s'en remettre à une entité de surveillance indépendante. La GRC ne changera pas si ce sont ses propres membres qui présentent des recommandations. Pour surveiller l'atmosphère toxique qui sévit au sein de ce corps policier, il faut une entité externe. De plus, cette entité devra être composée non seulement de femmes, mais aussi d'hommes. Il y a aussi beaucoup d'agents de sexe masculin qui s'adressent à nous lorsqu'ils sont au bout du rouleau, au bord du suicide, et qu'ils n'ont nulle part où aller. Ils se tournent vers nous parce qu'ils ont épuisé tous les recours au sein de la GRC.

Ce conseil consultatif est une excellente idée, mais il faut lui donner le mordant nécessaire, la capacité de surveiller ce qui se passe en interne et la capacité de s'adresser aux bonnes personnes ou de recommander que des accusations criminelles soient portées. Sinon, à la GRC, on ne sera pas ouvert à l'idée, selon moi, et on n'y prêtera pas l'oreille.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Je peux comprendre que des gens du public soient membres du conseil, mais on devrait nommer au moins un représentant des policiers de la GRC, et pas un surintendant. Il faudrait nommer quelqu'un de la base, peut-être même quelqu'un qui vient du syndicat de la GRC. Ce sont ces gens-là qui connaissent vraiment la culture de la GRC. Je ne veux rien enlever aux membres civils qui siégeront au conseil d'administration. Pour ce qui est de la culture à la GRC, il faut nommer quelqu'un de la base, quelqu'un qui possède une expérience dans les postes de police, quelqu'un qui comprend très bien la situation. Vous l'avez mentionné, je crois, au début de votre témoignage. Il arrive que des incidents surviennent dans des postes isolés. On pratique la culture du silence en se disant que, si on répète des choses, on sera transféré ailleurs et très loin. Souvent, l'officier supérieur est protégé et le membre de la base peut être menacé. J'en ai entendu « des vertes et des pas mûres » pendant 30 ans. Je les côtoyais régulièrement. Un policier de la

[English]

Ms. Merlo: I represent a pool of about 3,100 current and retired police officers and trained investigators. We all lost our careers and our lives because they didn't like women.

[Translation]

Senator Dagenais: You should be the first to be on the board because you understand people on the base. Thank you very much.

[English]

Senator Pratte: Thank you, Ms. Merlo, for sharing your story. I'm a little confused as to what exactly it is you would like from us. You are asking us to pass this bill and, therefore, to implement this advisory council. Yet the council or entity you describe that would help solve the problems you see within the RCMP is very different than this advisory council, which really is there to give advice on management, and that's it. They are there to give advice; right?

Ms. Merlo: Yes, perhaps it is something totally different. When we signed our settlement, it was independent oversight that they promised. It has been three years, and there is nothing. So either this advisory board changes or is altered a little bit to give them recourse if they give the RCMP advice and they don't listen, which I'm fully expecting. I'm kind of torn, because I think the independent people need the teeth to go after the RCMP. We're currently dealing with women who are going through brutal harassment, and we have nobody to go to. I have sent Commissioner Lucki statements and information, and we were able to get one transfer out of the detachment, where she is experiencing horrible harassment issues. So you need to give an advisory committee some power.

Senator Pratte: Thank you. You may have been here for the testimony of the chairperson of the Civilian Review and Complaints Commission for the RCMP. Ms. Lahaie described leaders of the organization of the RCMP, of the force, as certainly having the intent to profoundly change the RCMP culture and apparently taking steps so this change in culture will happen. She seemed quite confident that changes would eventually happen.

You're describing, to the contrary, a force where no change is happening at all, and maybe there is not even a will to change the organization's culture.

base ne devrait-il pas faire partie de ce conseil, puisqu'il connaît les vrais problèmes?

[Traduction]

Mme Merlo : Je représente environ 3 100 agents de police et enquêteurs qualifiés actifs ou à la retraite. Nous avons tous perdu nos carrières et nos vies parce qu'ils n'aimaient pas les femmes.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Vous devriez être la première à faire partie du conseil, parce que vous comprenez les gens de la base. Merci beaucoup.

[Traduction]

Le sénateur Pratte : Madame Merlo, merci de nous avoir raconté votre histoire. J'essaie de comprendre ce que vous souhaiteriez que nous fassions. Vous nous demandez d'adopter ce projet de loi et, partant, de mettre en œuvre ce conseil consultatif. Pourtant, le conseil ou l'entité que vous décrivez, et qui contribuerait à résoudre les problèmes que vous voyez au sein de la GRC, est très différent de ce conseil consultatif, qui ne sert en fait qu'à donner des conseils sur la gestion. Il sert à donner des conseils, n'est-ce pas?

Mme Merlo : Oui, c'est peut-être quelque chose de complètement différent. Lorsque nous avons signé notre règlement, on nous a promis une surveillance indépendante. Trois ans plus tard, il n'y a toujours rien. Donc, soit ce comité consultatif change, soit il est légèrement modifié pour qu'il ait un recours au cas où la GRC n'écouterait pas ses conseils, ce qui n'aurait rien pour me surprendre. Je suis un peu déchirée sur la question, parce que je pense que l'entité indépendante doit avoir du mordant pour pouvoir s'en prendre à la GRC. Nous nous occupons actuellement de femmes qui subissent un harcèlement brutal et nous n'avons personne vers qui nous tourner. J'ai envoyé des déclarations et des renseignements à la commissaire Lucki et nous avons été à même d'obtenir une mutation en dehors du détachement de police où la personne vit d'horribles problèmes de harcèlement. Il faut donc donner du pouvoir au conseil consultatif.

Le sénateur Pratte : Merci. Vous avez peut-être entendu le témoignage de la présidente de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives de la GRC. Mme Lahaie a décrit les dirigeants de la GRC comme des personnes ayant l'intention de changer profondément la culture de leur corps de police et de prendre des mesures pour que ce changement de culture se produise. Elle semblait plutôt persuadée que des changements allaient se produire.

Vous décrivez, au contraire, un corps de police où il n'y a pas de changement du tout, voire aucune volonté de changer la culture de l'organisation.

How can you explain and account for this difference in perspective between you and Ms. Lahaie?

Ms. Merlo: I think because her organization might hear more complaints from the public about how the police performed at a call or what they gave as either good service or not to the public.

If I have a problem with harassment in the RCMP, I cannot go to that complaints — it's not for me to go to. It's all about the police officer responding to a call in the public. They are limited in terms of what they hear internally, and they don't have any teeth to intervene and help anybody.

Right now, within the force, there is nothing. There is no member assistance program or collective agreement. I guess change comes slowly, but it's glacially slow and people are losing everything.

Senator Pratte: Is it your impression that at least the leadership of the organization, starting with the commissioner, does have the will to change this culture of harassment that you're describing?

Ms. Merlo: I think so. I have had contact with her and I do believe she fundamentally wants to change. I don't think it will come fast enough unless there is some outside supervision that says you have to clean this up and clean it up now.

Ms. Rivers: If I can add: This is not just the RCMP; it's many police services across Canada. I have not heard of any police service who has got it right or has the right system in place. If they are out there, I would really love to connect.

We're seeing a big disconnect between the boots on the ground, the officers who are going to calls and working every day, and upper management. There is literally almost no communication between the junior ranks and the higher ranks, and that's to do with the paramilitary and hierarchical structure. You are given a route to follow when you want to speak; and at every level, all the way up, it gets harder and harder. That's why there is this big disconnect. It's very discouraging, and most wouldn't even try.

Senator Pratte: Thank you.

Senator McIntyre: Thank you both for your presentations.

Comment pouvez-vous expliquer cette différence de perspective entre vous et Mme Lahaie?

Mme Merlo : Je pense que c'est parce que son organisme reçoit probablement plus de plaintes du public relatives au comportement des policiers lors d'une demande d'intervention, à savoir si les policiers ont prodigué un bon service ou un mauvais service à la population.

En cas de problème de harcèlement à la GRC, je ne peux pas m'adresser à ce service des plaintes. Ce n'est pas à moi de le faire. On parle ici d'un policier qui répond à une demande d'intervention du public. Les plaintes que l'organisme reçoit en interne sont limitées. De plus, l'organisme n'a pas le pouvoir d'intervenir et d'aider qui que ce soit.

À l'heure actuelle, dans le corps de police, il n'y a rien. Il n'y a pas de programme d'aide aux membres ni de convention collective. Les changements prennent du temps, je suppose, mais c'est extrêmement lent en ce moment et des personnes perdent tout ce qu'elles ont.

Le sénateur Pratte : Avez-vous à tout le moins l'impression que les dirigeants de la GRC, à commencer par la commissaire, ont la volonté de changer cette culture du harcèlement que vous décrivez?

Mme Merlo : Je pense que oui. J'ai eu des échanges avec elle et je crois que, au fond, elle veut changer les choses. Je ne pense pas que cela se fera assez rapidement, à moins qu'il n'y ait une supervision externe sommant le corps de police de faire le ménage sur-le-champ.

Mme Rivers : Si vous me le permettez, j'ajouterais qu'il ne s'agit pas seulement de la GRC. Il y a de nombreux services de police au Canada. À ma connaissance, aucun service de police n'a mis en place le système approprié jusqu'à maintenant. Si je me trompe, j'aimerais bien entrer en communication avec ce service.

Nous constatons une grande déconnexion entre la haute direction, d'une part, et les agents sur le terrain, c'est-à-dire les agents qui répondent aux demandes d'intervention et qui travaillent tous les jours, de l'autre. Il n'y a presque aucune communication entre les agents des rangs supérieurs et ceux des rangs inférieurs. Voilà qui concerne la structure paramilitaire et hiérarchique. Lorsqu'on désire s'exprimer, il y a une voie à suivre. Plus le rang d'un membre du service de police est élevé, plus il est difficile de lui parler, d'où cette grande déconnexion. C'est très décourageant. La plupart n'essaient même pas.

Le sénateur Pratte : Merci.

Le sénateur McIntyre : Je vous remercie tous les deux de vos exposés.

Thank you, Ms. Merlo, for sharing your story with us, as Senator Pratte has so well put it together. That said, I agree with you that there should be an independent oversight committee established to look into this matter.

As I understand, the RCMP has a total of a little more than 30,000 employees. It is comprised of three categories of employees: public servants, regular members and civilian members.

Would it be fair to say that over the years, all three categories of employees have been affected or are still affected by the problem of workplace harassment, bullying, intimidation and sexual harassment within the RCMP?

Ms. Merlo: Absolutely. I'd say 90 per cent of the people I worked with were great officers. The problem in the force is middle management and upper management that will not open their eyes to making the changes that are needed. I work with some wonderful, ethical, upstanding guys and girls. I don't mean to come across as someone who generalizes and makes them all look bad.

There was one lady who was grabbed in the basement one night at the police station that I was in, handcuffed to the railing and left there for four hours because she refused to have sex with one of the officers while his wife was out of town. He left and went on a few calls and said he'd be back to get her, and there she sat chained to the railing for four hours, thinking what would happen if there had been an earthquake or a fire. How would somebody explain a body chained to the railing if the place burned down and she kept calling out and nobody could hear her? She was a municipal employee.

She has never gone anywhere with that because she's scared to death that she will get fired, that they will somehow pull her security clearance and fire her. Prior to that happening to her, about two months, the same guy pepper sprayed her in the face at her desk in the office — because she turned him down — and the pepper spray went right through the building and everyone in there was coughing and hacking because it went through the venting system.

They knew there was a problem. That was an assault right there. Downstairs it was assault, unlawful confinement, threats. He was transferred because he threatened one of the 911 dispatchers. He threatened to kill her and he finally got transferred. He didn't get fired. He didn't get punished. He got transferred after threatening to shoot somebody. I won't tell you the rest of it.

These things are going on within these buildings, and it is men and women who are being affected. We did what we could for the gender-based portion of what was going on in the RCMP. The guy who was taken out of his position the seventh time after a member committed suicide was found to have embezzled quite

Merci, madame Merlo, de nous avoir fait part de votre histoire, comme l'a si bien dit le sénateur Pratte. Je suis d'accord avec vous pour dire qu'il devrait y avoir un comité de surveillance indépendant pour examiner ces problèmes.

Si j'ai bien compris, la GRC compte un peu plus de 30 000 employés répartis dans trois catégories : les fonctionnaires, les membres réguliers et les membres civils.

Serait-il juste de dire qu'au fil des ans, au sein de la GRC, les trois catégories d'employés ont été touchées — ou sont encore touchées — par le problème du harcèlement en milieu de travail, de l'intimidation et du harcèlement sexuel?

Mme Merlo : Tout à fait. Je dirais que 90 p. 100 des gens avec qui j'ai travaillé étaient d'excellents agents. Le problème de la GRC, ce sont les agents des rangs intermédiaires et de la haute direction, qui resteront fermés devant la nécessité des changements. Je travaille avec des gars et des filles formidables, éthiques et honnêtes. Je ne veux pas donner l'impression de mettre tout le monde dans le même panier.

Un soir, au sous-sol du poste de police où je travaillais, une femme a été saisie, menottée à la rampe et laissée là pendant quatre heures parce qu'elle refusait d'avoir des relations sexuelles avec un des agents dont l'épouse se trouvait à l'extérieur de la ville. Cet agent est parti répondre à quelques appels de service. Il a dit qu'il reviendrait la chercher plus tard. Elle est restée attachée à la rampe pendant quatre heures, en se demandant ce qui lui arriverait s'il y avait un tremblement de terre ou un incendie. Si le poste avait brûlé et qu'elle avait crié en vain, comment aurait-on pu expliquer la découverte de ce corps menotté à la rampe? C'était une employée municipale.

Elle n'a rien dit à personne, de peur qu'on lui retire son habilitation de sécurité et qu'on la congédie. Environ deux mois avant les événements, alors qu'elle se trouvait à son bureau, le même agent lui avait vaporisé du gaz poivré au visage, parce qu'elle avait refusé ses avances. Tout le monde dans l'édifice toussait et crachait, parce que le gaz poivré s'était propagé à travers le système de ventilation.

Ils savaient qu'il y avait un problème. C'était une voie de fait. Au sous-sol, c'était une voie de fait, une séquestration et des menaces. En fin de compte, l'agent a été muté parce qu'il a menacé de mort une répartitrice du 911. Il n'a pas été congédié. Il n'a pas été puni. Il a été muté après avoir menacé de tirer sur quelqu'un. Je ne vous raconterai pas le reste de l'histoire.

Voilà ce qui se produit dans ces édifices. Ce sont des hommes et des femmes qui sont touchés. Nous avons fait ce que nous pouvions relativement aux problèmes qui concernent les relations hommes-femmes à la GRC. On a découvert que le type qui a perdu son poste après sept incidents — et après le suicide

a lot of money, probably over the \$3 million mark. He was never investigated. He was never charged. And the Sheila Fraser inquiry told the member not to go looking for the money, just leave it alone. Don't go looking for it. During her harassment complaint, the negotiator came in and said it was the worst case of harassment he had ever seen. He was ex-military. That money was allegedly paid back by the RCMP to the corporation that the guy had taken it from. He was never investigated, charged or asked to bring the money back, return anything, and he got to stay until his 36-year mark and retire with a full pension.

The girl who took him to court for civil litigation has lost her job. She's off on disability and she will probably never work again. There's so much going on under the surface that people don't see, that no advisory committee is going to be able to change.

My being here today is asking you whatever this advisory committee will look like, it needs to be independent of the RCMP. It needs to be an entity that these officers can go to because there's nowhere for them to go right now.

Senator McIntyre: Perhaps a final question, Ms. Merlo. Keeping the three categories of employees in mind — public servants, regular members and civilian members — are some complaints in one category of employees higher than the others?

Ms. Merlo: I'm not totally sure. I know of one secretary who was so brutally harassed that it was ordered within the detachment that this one officer was not allowed to be alone with her in the building. Somebody had to stay all the time if he was in the building so he wasn't left alone with her. She has also gone off on medical leave. They just pulled her benefits. She can't pay her medication or her mortgage. We're really worried about her.

I think sometimes the civil and municipal people take it a little more than even we do because of the hierarchy. They feel, well, we're police officers and you're just a secretary or caretaker or guard. That needs to be addressed too because everybody should be equal.

Senator McIntyre: What advice would you give to a young lady who today wishes to join the RCMP?

Ms. Merlo: It's funny you should say that because I have a 26-year-old daughter who talks about it once in a while. First, I told her she'd better change her name because she'd probably never get in with my surname.

d'un policier — avait détourné beaucoup d'argent, sans doute plus de 3 millions de dollars. Il n'a jamais fait l'objet d'une enquête. Il n'a jamais été accusé. De plus, l'enquête de Sheila Fraser a indiqué qu'il ne fallait pas chercher l'argent, qu'il valait mieux ne rien faire. Ne cherchez pas l'argent, avait-elle dit. Lors de la plainte de la policière pour harcèlement, le négociateur a dit que c'était le pire cas de harcèlement qu'il avait vu de sa vie. Le type en question était un ancien militaire et l'argent qu'il avait détourné aurait été remboursé par la GRC à la société volée. Ce gars n'a jamais fait l'objet d'une enquête, il n'a jamais été accusé. On ne lui a jamais demandé de rembourser l'argent ou de rendre quoi que ce soit. Il a pu rester en poste jusqu'à ses 36 ans de service et prendre sa retraite avec une pension complète.

La fille qui a intenté des poursuites civiles contre lui a perdu son emploi. Elle est en congé d'invalidité et elle ne travaillera sans doute plus jamais. Il se passe énormément de choses en sous-main, des choses que les gens ne voient pas et qu'aucun conseil consultatif ne pourra changer.

Je suis ici aujourd'hui pour vous demander à quoi ressemblera ce conseil consultatif. Celui-ci doit être indépendant de la GRC. Il faut que les agents puissent se tourner vers ce conseil, car à l'heure actuelle, ils n'ont nulle part où aller.

Le sénateur McIntyre : J'aurais peut-être une dernière question, madame Merlo. En gardant à l'esprit les trois catégories d'employés — les fonctionnaires, les membres réguliers et les membres civils —, y a-t-il un plus grand nombre de plaintes dans une catégorie en particulier?

Mme Merlo : Je ne suis pas tout à fait sûre. Je connais une secrétaire qui a subi un harcèlement si brutal qu'on a ordonné à l'agent harceleur, au sein du détachement, de ne pas se trouver seul avec elle dans l'édifice. Lorsqu'il était dans l'édifice, il devait être accompagné d'une autre personne pour éviter qu'il soit laissé seul avec elle. La secrétaire a pris un congé de maladie, elle aussi. Ils lui ont retiré ses prestations. Elle n'arrive pas à payer ses médicaments et son hypothèque. Nous sommes vraiment inquiets pour elle.

Je pense qu'il arrive que les employés civils et municipaux souffrent encore plus que nous à cause de la hiérarchie. Les policiers prennent de haut les secrétaires, les gardiens et les préposés à l'entretien. Il faut aussi s'attaquer à ce problème, car tout le monde devrait être sur un pied d'égalité.

Le sénateur McIntyre : Quel conseil donneriez-vous à une jeune femme qui souhaiterait entrer au service de la GRC aujourd'hui?

Mme Merlo : C'est drôle que vous disiez cela, parce que j'ai une fille de 26 ans qui en parle de temps en temps. J'ai commencé par lui recommander de changer de nom, parce qu'elle n'aurait probablement aucune chance avec mon nom de famille.

As it stands right now, I would never recommend anybody to join the force. I had coffee with a retired member last week whose son is talking about it, and he doesn't want his son to join because he doesn't want his son to become one of these people. He wants his son to be a good man and a good cop, and he would be, but he doesn't want this toxic environment where if you don't toe the company line, put up, shut up, smile and nod when you need to, then you're going to have a really rough time in the force. He doesn't want that for his son.

I would recommend that my daughter join policing. I loved my job. Loved it. But under the climate there today, no.

Senator Richards: I'm following up a little on Senator Pratte and Senator McIntyre because, in a way, I think you've come here in a bit of desperation because this is not the bill you need. This is an oversight for management, and you're talking about criminal liability and criminal assault. I just don't know if you can get it in this bill. I just don't know if this bill goes far enough that you can get what you need from it unless it's severely amended at some stage. Maybe another bill. I'm not sure.

The advisory committee — I'm not a lawyer — it seems there would have to be a legal oversight committee for the number of harassments and assaults that you've brought up here. I'm just wondering how you think about that.

Ms. Merlo: They signed the settlement saying that there would be an independent advisory committee. When I saw this occurring, I thought this was the beginning of that. I thought if you're going to start something that will become this committee that they promised and that they swore in court that they would create, I thought this was the creation of that.

To see that it's an advisory group that's just going to give advice, I don't really see it going very far, to be quite honest. They're not at a point where they're going to listen to outside advice.

Senator Richards: As Senator Dagenais said, if a person like you were on the advisory board — I'm not saying you in particular but someone who is experienced, an RCMP or police officer of some sort — perhaps they can give advice that would actually be valuable concerning these incidents.

Ms. Merlo: True. Very true.

Senator Gold: Thank you for being here and for sharing your stories, difficult and awful as it was and still is, I'm sure, for you and many in and out of the service.

Dans l'état actuel des choses, je ne recommanderais à personne de s'enrôler. La semaine dernière, j'ai pris un café avec un gendarme à la retraite dont le fils en parle. Il ne veut pas que son fils s'enrôle, parce qu'il ne veut pas que celui-ci devienne comme les autres. Il veut que son fils soit un homme bien et un bon policier, et ce serait effectivement le cas, mais il ne veut pas de cet environnement toxique où, si on ne suit pas les directives, si on ne se la ferme pas, si on ne sourit pas et ne hoche pas la tête quand il faut, on va avoir énormément de difficultés. Il ne veut pas de cela pour son fils.

Je recommanderais à ma fille de devenir policière. J'adorais mon travail. J'ai bien dit : « j'adorais ». Toutefois, dans le climat actuel, non.

Le sénateur Richards : Je fais un peu suite aux propos des sénateurs Pratte et McIntyre, parce que je crois que vous êtes venues ici un peu en désespoir de cause, parce que, en fait, ce n'est pas le projet de loi dont vous avez besoin. C'est une question de surveillance pour la direction, mais vous parlez de responsabilité criminelle et d'agression criminelle. Je ne sais pas si vous pouvez obtenir ce que vous voulez dans ce projet de loi. Je ne sais vraiment pas si ce projet de loi va assez loin pour en tirer ce dont vous avez besoin, à moins qu'il ne soit modifié en profondeur à une certaine étape. Peut-être dans le cadre d'un autre projet de loi. Je n'en suis pas sûr.

Quant au comité consultatif — mais je ne suis pas avocat —, il faudrait, semble-t-il, un comité de surveillance juridique chargé des cas de harcèlement et d'agression dont vous avez parlé ici. Qu'en pensez-vous?

Mme Merlo : Ils ont signé le règlement prévoyant un comité consultatif indépendant. Je me suis dit à ce moment-là que c'était le début du processus. Je me suis dit que, si on entamait quelque chose qui deviendrait le comité promis, qu'ils ont fait serment de créer, c'était le début de sa création.

Pour être tout à fait honnête, je pense qu'un groupe consultatif chargé de donner des conseils ne peut pas aller bien loin. On n'en est pas au point où ils écouterait des conseils venant de l'extérieur.

Le sénateur Richards : Comme l'a dit le sénateur Dagenais, si quelqu'un comme vous faisait partie du comité consultatif — je ne parle pas de vous en particulier, mais de quelqu'un qui aurait de l'expérience, comme un agent de la GRC ou un policier —, il pourrait peut-être donner des conseils utiles au sujet de ces incidents.

Mme Merlo : Effectivement. Tout à fait.

Le sénateur Gold : Je vous remercie d'être parmi nous et de nous avoir fait part de vos expériences, aussi difficiles et terribles qu'elles aient pu être ou qu'elles soient encore, j'en suis

I was going to give you a series of “Boy Scout-y” questions like, well, it is a management advisory committee and what advice would you give to it and what would it give to the commissioner, et cetera? All of that is true. I would never suggest that we don’t try, but in the face of what you’ve described, I really feel at a loss for rising to that level of enthusiasm.

However, I do want to say this. It is not the first time we or the public have heard this. It is just unacceptable in Canada. This committee and the Senate have roles to play in listening, in following up and in making recommendations. I don’t pretend for a moment that any one action or any one organization can fix this. Your calls for independent oversight and the commitment that was made apparently needs to be followed through. The government needs to be held to account. Parliament will rise very soon. There will be an election and there will be a new government and a new Parliament. This Senate will return and this committee will return.

I want to go on the record as saying it would be a good use of our time and our resources to take seriously the problem that you’ve raised and the problem that the RCMP has and which it’s trying to address. We could use our offices, however modest, to amplify the concerns, to follow up and perhaps to inquire into what structures would be appropriate to try to move this thing forward.

Previous witnesses here — we all know this and you know this better than we do — know how difficult and slow cultural change can be. That’s really what’s required. There’s a saying in the tradition I come from that says we’re not obligated to finish the work but we’re obligated to take the first steps and try.

I don’t have a question. My comment is to thank you for being here. You’ve opened my eyes somewhat and I’m sure those of others who are watching. Rest assured that members of this committee will not have forgotten your testimony when Parliament returns. We’ll do what we can in whatever small way to try to move this forward. Thank you.

The Chair: Before we close, I just wanted to catch one of your answers and maybe turn it into something you may want to think about. That was the question of getting through the chain of command.

As was said earlier, one of the roles that the advisory council will play — the priority — is on harassment issues. You may want to think about whether or not you make suggestions around the steps they could take in terms of ensuring that. I would perhaps ask if you could create a mechanism that allows you to step around the chain of command to an independent person?

sûr, pour vous et pour beaucoup d’autres qui sont encore en fonction ou ne le sont plus.

J’allais vous poser une série de questions du genre boy scout, par exemple : voilà un comité consultatif de gestion; quels conseils lui donneriez-vous et quels conseils donnerait-il au commissaire, et ainsi de suite. Tout cela est bien beau. Je ne dis pas de ne pas essayer, mais, compte tenu de ce que vous avez décrit, je n’arrive pas vraiment à éprouver tant d’enthousiasme que cela.

Je tiens quand même à dire ceci. Ce n’est pas la première fois que nous ou le public entendons parler de cela. C’est tout simplement inacceptable au Canada. Notre comité et le Sénat ont l’obligation d’écouter, de donner suite, et de recommander des mesures. Je ne prétends pas un seul instant qu’une seule mesure ou qu’un seul organisme puisse tout régler. Il faut manifestement donner suite à vos recommandations en matière de surveillance indépendante et d’engagement. Le gouvernement doit rendre des comptes. Le Parlement s’ajournera très bientôt. Il y aura des élections, un nouveau gouvernement et une nouvelle législature. Le Sénat reprendra ses travaux, et le comité aussi.

Je tiens à dire, pour mémoire, que nous ferions un bon usage de notre temps et de nos ressources en prenant au sérieux le problème que vous avez soulevé et que la GRC affronte et essaye de régler. Nous pourrions utiliser nos bureaux, si modestes qu’ils soient, pour donner voix aux préoccupations, pour faire un suivi et, peut-être, pour vérifier quelles structures permettraient de faire avancer ce dossier.

Les témoins antérieurs — nous le savons tous et vous le savez mieux que nous — savent à quel point il est long et difficile de transformer des mentalités. C’est vraiment de cela qu’on a besoin. Selon un dicton de ma tradition, on n’a pas l’obligation de terminer le travail, mais on a l’obligation de faire les premiers pas et d’essayer.

Je n’ai pas de question. Je voulais vous remercier de votre présence. Vous m’avez un peu ouvert les yeux, et je suis sûr que c’est aussi le cas de ceux qui nous regardent. Soyez assurée que les membres du comité n’auront pas oublié votre témoignage lorsque le Parlement reprendra ses travaux. Nous ferons tout ce que nous pourrons, avec nos moyens, pour faire avancer les choses. Merci.

La présidente : Avant de terminer, je voudrais revenir sur l’une de vos réponses et peut-être en faire une matière à réflexion. On parlait de remonter la chaîne de commandement.

Comme on l’a dit tout à l’heure, le conseil consultatif aura, entre autres, pour responsabilité — prioritaire — de s’occuper des problèmes de harcèlement. Auriez-vous des suggestions à faire sur les mesures qu’il serait possible de prendre à cet égard? Je vous demande d’y réfléchir si vous voulez bien. Pensez-vous que vous pourriez créer un mécanisme permettant de contourner

Would that be a good way to get that information dealt with in an expedited fashion, one, for safety for the victim but, also, two, bringing those things to the attention of the advisory board. Not in terms of an investigative perspective because they do not have that role but in terms of measuring. As you know, what is measured gets done.

It might be one of those mechanisms. I'm sure there are many more that I would need time to think about, but we need ways to start opening this up so the advisory board would be in a position to say, if you want to make this effective, certain steps need to be taken to ensure these matters are not buried at the lower level but, in fact, find their way to the level that's blocking.

I think the research being done will be helpful in terms of establishing that. Certainly you have heard from people.

I would turn that into a question: Would that be something you would think about?

Ms. Merlo: Definitely. This has become a passion of mine, especially since my friend took her life. We joined up together. We were troop mates. We left the same day from the RCMP with the same issues. It's personal to me to keep up what we started in this class action until we see some changes. We see people reaching out to us all the time from very dark places. They do not go to the RCMP in their dark times.

Ms. Rivers: No, they're coming to us. Quite a few of them are at rock bottom. They're suicidal and they have nowhere to go. Right now, where we are required and where we are permitted, we are that circumvention of the chain of command. We take that role. However, as Janet said, we are doing it on our own time and on our own dime. There's only so much we can do, but we try.

The Chair: On behalf of all committee members, let me thank you for the work you have done. Thank you both for serving your country in your capacity as police officers. Please be assured that you have made a difference. You will continue to make a difference, not just for women but also for men in the service. We all salute the work that you've done and we wish you well.

Ms. Merlo: Can I just say one more thing? In 2007 I was at the brink of losing everything. My marriage was falling apart. My career was falling apart. So I went up the chain of command. In fact, I circumvented the chain of command because no one in my detachment was going to listen. I wrote to Commissioner

la chaîne de commandement et de vous adresser à une personne indépendante? Est-ce que ce serait un bon moyen d'accélérer le traitement de cette information pour, d'une part, garantir la sécurité de la victime, mais aussi, d'autre part, pour porter ces choses à l'attention du comité consultatif? Pas du point de vue de l'enquête, puisqu'il n'assume pas ce rôle, mais du point de vue de l'évaluation de la situation. Comme vous le savez, ce qu'on évalue est suivi de mesures concrètes.

Cela pourrait être un mécanisme parmi d'autres. Je suis sûre qu'il y en a beaucoup d'autres, qui demanderaient du temps de réflexion, mais nous devons trouver des moyens de mettre les choses en route pour que le comité consultatif soit en mesure de dire : si vous voulez que cela soit efficace, il faut prendre certaines mesures pour veiller à ce que ces questions ne soient pas enterrées au bas de l'échelle et à ce qu'elles se rendent effectivement jusqu'au niveau qui les bloque.

Je pense que la recherche en cours sera utile pour établir ce principe. Vous avez entendu les témoins.

J'en ferais une question : est-ce que ce serait matière à réflexion pour vous?

Mme Merlo : Absolument. C'est devenu une passion pour moi, surtout depuis que mon amie s'est suicidée. Nous sommes entrées au service de la GRC ensemble. Nous étions des compagnes de troupe. Nous sommes parties le même jour, pour les mêmes raisons. C'est une affaire personnelle pour moi que de continuer ce que nous avons commencé dans ce recours collectif jusqu'à obtenir certains changements. Des gens nous approchent régulièrement pour nous parler de choses très sombres. Ils ne s'adressent pas à la GRC quand ils vont mal.

Mme Rivers : Non, ils s'adressent à nous. Bon nombre d'entre eux sont au plus bas. Ils sont suicidaires et n'ont nulle part où aller. À l'heure actuelle, quand nous sommes sollicitées et y sommes autorisées, nous sommes le moyen de contourner la chaîne de commandement. Nous assumons ce rôle. Toutefois, comme l'a dit Mme Merlo, nous le faisons à nos frais et pendant notre temps libre. Il y a des limites à ce que nous pouvons faire, mais nous essayons.

La présidente : Au nom de tous les membres du comité, permettez-moi de vous remercier du travail que vous faites. Merci à vous deux d'avoir servi votre pays comme policières. Soyez assurées que vous avez changé le cours des choses. Et vous continuerez, non seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes de la GRC. Nous saluons tous le travail que vous avez accompli et nous vous souhaitons bonne chance.

Mme Merlo : Puis-je ajouter quelque chose? En 2007, j'étais sur le point de tout perdre. Mon mariage s'effondrait. Ma carrière s'effondrait. J'ai donc remonté la chaîne de commandement. En fait, j'ai contourné la chaîne de commandement, parce que personne dans mon détachement ne

Elliott and I told him what was going on. I asked, I begged, for someone to intervene.

Do you know how long it took to get a letter back from him? I did get a letter back telling me how seriously they took the issue of harassment within the RCMP and promising a prompt investigation. I got that letter back 25 months after I sent mine, telling me how serious it was.

Then there was a two-year investigation. They came back and said everything was unfounded. "Nobody substantiated anything. Thanks for coming out. See you later." Then when we went outside, to the lawyers, they asked me to be a representative plaintiff and we came out of it successfully. That's still what members have; that's all they have. It's not good enough because, like I said, people are dying. People are losing everything and they're taking their lives and it has to stop.

This committee is probably not that entity. Either you give it the power to be that entity or something else needs to be done.

The Chair: I think your considered words have been well heard by this committee. Again, thank you very much for both your candour and your commitment to the future for both men and women in police services across Canada. Thank you very much.

Senators, for our final panel today, we welcome Faith McIntyre, Director General, Policy and Research Division, Strategic Policy and Commemoration, Veterans Affairs Canada.

Ms. McIntyre, I understand you have a few opening comments. Go ahead.

Faith McIntyre, Director General, Policy and Research Division, Strategic Policy and Commemoration, Veterans Affairs Canada: Thank you very much, Madam Chair. I'm going to read through the overview included in the Budget Implementation Act just to situate Part 4, Division 21, that I will be speaking about at this point in time.

In essence, this is an expansion to include supplementary reserve members into the Veterans Well-being Act as it pertains to the education and training benefit.

On April 1, 2018, the education and training benefit was introduced. This benefit is a taxable benefit that provides currently up to \$40,960 in funding for veterans with at least six years of Canadian Armed Forces service, and up to \$81,920 for veterans with at least 12 years of Canadian Armed Forces service to cover tuition, fees, supplies, and some incidental and living expenses for participants while they are attending school.

m'aurait écoutée. J'ai écrit au commissaire Elliott et je lui ai dit ce qui se passait. J'ai demandé, j'ai supplié que quelqu'un intervienne.

Savez-vous combien de temps il a fallu pour obtenir une réponse? J'ai bien reçu une lettre où on me disait à quel point on prenait au sérieux la question du harcèlement dans la GRC et où on me promettait une enquête rapide. On m'a envoyé cette lettre 25 mois plus tard, pour me dire à quel point c'était grave.

Ensuite, il y a eu une enquête de deux ans. On nous a répondu qu'il n'y avait rien de fondé. « Personne n'a confirmé quoi que ce soit. Merci de vous être exprimée. Au revoir. » Ensuite, quand nous avons sollicité des avocats, ceux-ci m'ont demandé de jouer le rôle de demandeur représentante, et nous avons obtenu gain de cause. C'est toujours le seul recours des membres de la GRC, c'est tout ce qu'ils ont. Ce n'est pas suffisant parce que, comme je l'ai dit, des gens meurent. Des gens perdent tout et se suicident, et il faut que cela cesse.

Votre comité n'est probablement pas l'entité compétente. Soit vous lui donnez le pouvoir de l'être, soit il faut faire autre chose.

La présidente : Je pense que vos paroles mesurées ont été clairement entendues par le comité. Encore une fois, merci beaucoup de votre franchise et de votre dévouement pour l'avenir des policiers et des policières partout au Canada. Merci beaucoup.

Honorables sénateurs, pour notre dernier groupe de témoins, nous accueillons aujourd'hui Mme Faith McIntyre, directrice générale, Division des politiques et de la recherche, Politiques stratégiques et Commémoration, Anciens Combattants Canada.

Madame McIntyre, je crois que vous avez quelques remarques préliminaires à faire. Allez-y.

Faith McIntyre, directrice générale, Division de la politique et de la recherche, Politiques stratégiques et Commémoration, Anciens Combattants Canada : Merci beaucoup, madame la présidente. Je vais lire l'aperçu inclus dans la Loi d'exécution du budget, simplement pour situer la section 21 de la partie 4 dont je vais parler.

Essentiellement, il s'agit d'un élargissement des critères d'admissibilité pour que les militaires de la Réserve supplémentaire aient droit à l'allocation pour études et formation en vertu de la Loi sur le bien-être des anciens combattants.

C'est le 1^{er} avril 2018 qu'a été instaurée l'allocation pour études et formation. Il s'agit d'une prestation imposable, d'une valeur maximale de 40 960 \$ pour les anciens combattants ayant au moins 6 années de service dans les Forces canadiennes et de 81 920 \$ pour les anciens combattants ayant au moins 12 années de service dans les Forces canadiennes, qui leur est accordée pour couvrir les frais de scolarité, les frais de fournitures et

[*Translation*]

Currently, Regular Force and Reserve Force members, including members of the Supplementary Reserve Force, do not have access to the education and training allowance. However, due to the lack of education and training opportunities for Supplementary Reserve Force veterans, Veterans Affairs Canada will expand access to the education and training allowance for these individuals. This approach will ensure that veterans who are members of the supplementary reserve do not have to choose between remaining in the supplementary reserve or receiving the education and training allowance.

[*English*]

The expansion of the education and training benefit to supplementary reserve members will occur as of July 5, 2019.

I'm available to take your questions.

The Chair: Thank you.

[*Translation*]

Senator Dagenais: Ms. McIntyre, if I understand correctly, the Reserve Force members will be able to continue to receive this allowance. Could you give us more details about this allowance they will still be able to receive?

Ms. McIntyre: Thank you very much for your question, Senator. The education and training allowance was introduced on April 1, 2018, for veterans who have served in the Regular Force and in the Reserve Force for six to 12 years. Depending on the years of service, the allowances are \$40,000 and \$80,000 respectively. However, people who leave the Canadian Armed Forces, but decide to remain in the supplementary reserve, don't currently have access to it.

The expansion proposed in the bill involves including members who leave the forces but remain in the supplementary reserve. Members of the supplementary reserve are not considered to be on active duty.

Since the program has been in place, people have had to make a choice between benefiting from the program of study or continuing their service as a member of the supplementary reserve. We don't want to impose this choice on them. We want them to be able to benefit from both opportunities at the same time.

certain frais accessoires et frais de subsistance pendant qu'ils fréquentent l'école.

[*Français*]

À l'heure actuelle, les membres de la Force régulière et de la Force de réserve, y compris les membres de la Réserve supplémentaire, n'ont pas accès à l'allocation pour études et formation. Cependant, en raison du manque de possibilités en matière d'éducation et de formation pour les vétérans membres de la Réserve supplémentaire, Anciens Combattants Canada élargira l'accès à l'allocation pour études et formation à ces personnes. Cette approche permettra de s'assurer que les vétérans qui sont membres de la Réserve supplémentaire n'ont pas à choisir entre rester au sein de la Réserve supplémentaire ou recevoir l'allocation pour études et formation.

[*Traduction*]

L'élargissement des critères d'attribution de l'allocation pour études et formation aux membres de la Réserve supplémentaire entrera en vigueur le 5 juillet 2019.

Je suis prête à répondre à vos questions.

La présidente : Merci.

[*Français*]

Le sénateur Dagenais : Madame McIntyre, si je comprends bien, les membres de la Force de réserve pourront continuer de bénéficier de cette allocation? Pourriez-vous nous donner plus de détails sur cette allocation qu'ils pourront toujours recevoir?

Mme McIntyre : Merci beaucoup de votre question, sénateur. L'allocation pour études et formation a été lancée le 1^{er} avril 2018 pour les vétérans qui ont servi dans la Force régulière ainsi que dans la Force de réserve pendant une période de 6 à 12 ans. Selon les années de service, les allocations sont respectivement de 40 000 \$ et de 80 000 \$. Cependant, les gens qui sortent des Forces armées canadiennes, mais qui décident de rester dans la Réserve supplémentaire n'y ont pas accès actuellement.

L'élargissement proposé dans le projet de loi suppose d'inclure les membres qui sortent des forces, mais qui restent dans la Réserve supplémentaire. Les membres de la Réserve supplémentaire ne sont pas considérés comme étant en service actif.

Depuis que le programme est en place, les gens devaient faire un choix entre bénéficier du programme d'études ou continuer leur service en qualité de membre de la Réserve supplémentaire. Nous ne voulons pas leur imposer ce choix. Nous voulons qu'ils puissent bénéficier des deux possibilités en même temps.

Senator Dagenais: Since we're talking about money, if the bill is passed, will the allowance be retroactive?

Ms. McIntyre: That's a good question, thank you. Since April 1, 2018, all applications to the program from Supplementary Reservists. All applications will be reviewed starting July 5, 2019, to determine their eligibility. We won't want people to be penalized because we are considering expanding access to the program.

Senator Dagenais: Thank you very much, Ms. McIntyre.

[English]

Senator Oh: Thank you for being here.

To follow up the same question, how many and what percentage of supplementary reservists do you expect would take the advantage of the education and training benefit?

Ms. McIntyre: The education and training benefit targets a new client group for Veterans Affairs Canada. It's a client group that basically anyone releasing from the Canadian Armed Forces could potentially come to Veterans Affairs Canada and access the program. We cannot accurately forecast what those numbers will be, so we do know that there are about 98,000 veterans who have released since April 1, 2006, who could potentially access. Some of those individuals are certainly part of the supplementary reserves. We do know that we have had a considerable uptake to the program since its inception on April 1, 2018.

Just to give you an example, as of the end of the last fiscal year, March 31, 2019, we had received 4,540 applications to the education and training benefit program.

To answer your question, we cannot accurately forecast what that uptake would be or what any additional uptake would be to the program, because this is such a new client group for us at Veterans Affairs Canada.

Senator Oh: After 4,000 plus, how many have been approved or are on the way?

Ms. McIntyre: Of that 4,500 roughly received as of the end of March, there were 2,353 that were approved. For the majority of individuals who have not been approved, it is because they are still serving. They are applying while they are still serving, and, obviously, based on the way the program is, unless as of July they will be a supplementary reserve member, they would not be able to access the program, so that's the number that has been approved to date.

Senator Oh: Do you think you are heading in a correct direction?

Le sénateur Dagenais : Puisqu'on parle d'argent, si le projet de loi adopté, est-ce que l'allocation sera rétroactive?

Mme McIntyre : C'est une bonne question, merci. Depuis le 1^{er} avril 2018, on a mis de côté les demandes d'inscription au programme des membres de la Réserve supplémentaire. On va ressortir toutes les demandes dès le 5 juillet de cette année afin d'étudier leur admissibilité. On ne veut pas que les gens soient pénalisés à cause du fait qu'on envisage d'élargir l'accès au programme.

Le sénateur Dagenais : Merci beaucoup, madame.

[Traduction]

Le sénateur Oh : Merci d'être venue nous voir.

Pour donner suite à la même question, combien de réservistes supplémentaires et quel pourcentage d'entre eux profiteraient de l'allocation pour études et formation?

Mme McIntyre : L'allocation pour études et formation vise un nouveau groupe de clients d'Anciens Combattants Canada. Essentiellement, tous ceux qui sont libérés des Forces canadiennes pourraient s'adresser à Anciens Combattants Canada et avoir accès au programme. Nous ne pouvons pas prévoir leur nombre avec précision, mais nous savons qu'environ 98 000 anciens combattants libérés depuis le 1^{er} avril 2006 pourraient y avoir accès. Certains d'entre eux sont sûrement des réservistes supplémentaires. Nous savons aussi que le programme est très populaire depuis sa création le 1^{er} avril 2018.

Pour vous donner un exemple, à la fin du dernier exercice, le 31 mars 2019, nous avons reçu 4 540 demandes dans le cadre du programme d'allocation pour études et formation.

Pour répondre à votre question, nous ne pouvons pas dire précisément quel serait le taux de participation au programme, car il s'agit d'un tout nouveau groupe de clients d'Anciens Combattants Canada.

Le sénateur Oh : Sur les plus de 4 000 demandes, combien ont été approuvées ou sont en voie de l'être?

Mme McIntyre : Sur les 4 500 environ que nous avons reçues à la fin de mars, 2 353 ont été approuvées. Les refus sont dus en majorité au fait que les demandeurs en question sont encore en service. Ils présentent une demande pendant qu'ils sont encore en service et, évidemment, compte tenu du mode de fonctionnement du programme, ils ne peuvent pas y avoir accès à moins d'être réserviste supplémentaire à partir de juillet. C'est donc le nombre de demandes approuvées jusqu'à maintenant.

Le sénateur Oh : Pensez-vous que vous allez dans la bonne direction?

Ms. McIntyre: Senator, I do think this is very positive. We're opening up eligibility to a very important benefit for veterans that being education and training. We are opening it up to a group of individuals under the supplementary reserves who do not have access to education and training while they are supplementary reserve members through the Canadian Armed Forces. There seems to be what we call a "gap group" — an unintended gap group to which we're now going back to rectify the situation.

Senator Oh: Very good. Thank you.

Senator Griffin: Congratulations; I think it's great. I think it's a great program that is being opened up so that more people can take advantage of this, especially people to whom we as Canadians owe a great debt.

Moving to this step, who were consultations held with? I assume the Veterans Ombudsman would be a major player. But are there other groups or individuals that were particularly effective at putting their case forward?

Ms. McIntyre: Honourable senator, thank you very much for the question. Indeed, there were many individuals that we worked alongside with in order to bring this forward. The ombudsman, as you mentioned, is one of them.

Early on, it was recognized that this was a group for which we had to do something to include in the benefit. The Canadian Armed Forces, in particular, the reserves component of the Canadian Armed Forces, have been actively engaged in consultations. We have had discussions with some of our ministerial advisory groups. We have six ministerial advisory groups that are made up of various stakeholders, and on the periphery of those, certainly the key organizations such as the Royal Canadian Legion and ANAVETS who are members of those advisory groups.

Senator Griffin: Thank you.

[Translation]

Senator Pratte: For people who are less familiar with the Canadian Armed Forces, could you please tell us who is meant when we talk about the "supplementary reserve," as opposed to the "non-supplementary reserve"?

Ms. McIntyre: Thank you for the question. The Reserve Force includes several parts: Class A, Class B and Class C, and there is also the supplementary reserve, which is the only part of the Reserve where members are not considered as being on active duty. For that reason, including them is logical.

Mme McIntyre : Monsieur le sénateur, je pense effectivement que c'est très positif. Nous ouvrons l'admissibilité à une allocation très importante pour les anciens combattants, pour qu'ils puissent étudier et suivre une formation. Nous l'ouvrons au groupe des réservistes supplémentaires, qui n'ont pas accès à l'éducation et à la formation par l'entremise des Forces canadiennes pendant qu'ils sont membres de la Réserve supplémentaire. Il semble y avoir ce que nous appelons un « groupe laissé pour compte » — un groupe involontairement laissé pour compte, auquel nous revenons maintenant pour corriger la situation.

Le sénateur Oh : Très bien. Merci.

La sénatrice Griffin : Félicitations, je pense que c'est formidable. Je pense qu'on ouvre là un excellent programme pour en faire profiter plus de gens, surtout des gens à qui les Canadiens doivent beaucoup.

Pour que cette mesure soit prise, qui a été consulté? Je suppose que l'ombudsman des anciens combattants a été un participant de première importance, mais est-ce que d'autres groupes ou d'autres personnes ont été particulièrement efficaces à faire valoir leur cause?

Mme McIntyre : Honorable sénatrice, je vous remercie beaucoup de votre question. En fait, nous avons travaillé avec beaucoup de gens pour faire avancer ce dossier. L'ombudsman, comme vous l'avez dit, en fait partie.

On savait déjà qu'il fallait faire quelque chose pour permettre à ce groupe d'avoir accès à l'allocation. Les Forces canadiennes, et notamment les Réserves, ont participé activement aux consultations. Nous avons eu des discussions avec certains de nos groupes consultatifs ministériels. Nous avons six groupes consultatifs ministériels qui sont composés de divers intervenants, et il y a, en périphérie de ceux-ci, des organisations clés comme la Légion royale canadienne et ANAVETS, qui sont aussi membres de ces groupes consultatifs.

La sénatrice Griffin : Merci.

[Français]

Le sénateur Pratte : Pour les gens qui connaissent moins bien les Forces armées canadiennes, j'aimerais que vous nous disiez de qui il est question quand on parle de « Réserve supplémentaire », par rapport à la « Réserve non supplémentaire »?

Mme McIntyre : Merci de la question. La Force de réserve comprend plusieurs parties : la classe A, la classe B et la classe C, et il y a également la Réserve supplémentaire. La Réserve supplémentaire est la seule partie de la Réserve où les membres ne sont pas considérés comme étant en service actif. Pour cette raison, il est logique de les inclure.

In addition, they don't have access to the various programs that other classes of reservists can benefit from. They have different access to the programs offered by the Canadian Armed Forces depending on the hours they give to the Reserve and whether they are in Class A, B or C.

The commitment was to provide an education and training program for veterans, and therefore, technically, for people leaving the Canadian Armed Forces. As I have just defined, the people who are part of the supplementary reserve are on a supplementary list and are not considered to be on active duty. So it was logical to include them, even if we want to keep the policy as it is.

Senator Pratte: You said earlier that people shouldn't be forced to make a choice between being in the supplementary reserve and studying. Do you know if there are indeed people who have left the supplementary reserve for this reason?

Ms. McIntyre: Thank you for your question, Senator. Indeed, colleagues in the Canadian Armed Forces have told me that some people have decided not to join the supplementary reserve because they wanted to be part in the education and training program.

Senator Pratte: I imagine this will have an impact on the armed forces if these people aren't there.

Ms. McIntyre: Exactly.

Senator Pratte: You said that it was difficult to get an accurate picture of the clientele, but have you estimated the costs of expanding this program?

Ms. McIntyre: Thank you for your question. As I mentioned earlier, the program costs can't be estimated at this time. When it was created about a year ago, this group was included in the budget estimates we were using. Therefore, we don't expect any additional costs.

If so, these costs will be minimal and will be included in the existing Veterans Affairs Canada budget.

Senator Pratte: What is the total cost of the program itself?

Ms. McIntyre: I don't have that information with me, but I could get back to you on that.

Senator Pratte: Yes, I would appreciate it. Thank you very much.

Senator Dagenais: Are programs of interest to veterans available across Canada, or do some have to travel or relocate to access these training programs?

De plus, ils n'ont pas accès aux différents programmes dont peuvent bénéficier les autres classes de réservistes. Ils ont un accès différent aux programmes offerts par les Forces armées canadiennes selon les heures qu'ils donnent à la Réserve et selon qu'ils font partie de la classe A, B ou C.

L'engagement était d'offrir un programme d'éducation et de formation pour les vétérans, donc, techniquement, pour les gens qui sortent des Forces armées canadiennes. Comme je viens de le définir, les gens qui font partie de la Réserve supplémentaire sont sur une liste supplémentaire et ils ne sont pas considérés comme étant en service actif. Il était donc logique de les inclure, même si on veut conserver la politique telle quelle.

Le sénateur Pratte : Vous avez dit plus tôt qu'il ne fallait pas forcer les gens à faire un choix entre faire partie de la Réserve supplémentaire ou étudier. Savez-vous s'il y a effectivement des gens qui ont quitté la Réserve supplémentaire pour cette raison?

Mme McIntyre : Je vous remercie de votre question, sénateur. Effectivement, des collègues des Forces armées canadiennes ont indiqué que des gens ont décidé de ne pas s'inscrire dans la Réserve supplémentaire, parce qu'ils voulaient faire partie du programme pour l'éducation et la formation.

Le sénateur Pratte : J'imagine que cela a un impact sur les forces armées si ces gens ne sont pas là?

Mme McIntyre : Exactement.

Le sénateur Pratte : Vous avez dit qu'il était difficile d'avoir une idée exacte de la clientèle, mais avez-vous estimé les coûts de l'élargissement de ce programme?

Mme McIntyre : Je vous remercie de votre question. Comme je l'ai mentionné plus tôt, on ne peut pas estimer les coûts du programme actuellement. Lorsqu'il a été créé il y a environ un an, ce groupe était inclus dans les prévisions budgétaires que nous utilisons. On ne s'attend donc pas à ce qu'il y ait des coûts supplémentaires.

Si c'est le cas, ces coûts seront minimes et ils seront inclus dans le budget déjà existant d'Anciens Combattants Canada.

Le sénateur Pratte : Quel est le coût total du programme comme tel?

Mme McIntyre : Je n'ai pas cette information avec moi, mais je pourrai vous revenir à ce sujet.

Le sénateur Pratte : Oui, je l'apprécierais. Merci beaucoup.

Le sénateur Dagenais : Est-ce que les programmes qui intéressent les anciens combattants sont offerts un peu partout au Canada, ou certains doivent-ils se déplacer ou déménager pour avoir accès à ces formations?

Ms. McIntyre: Thank you for the question. The program operates as follows for those who qualify: there is a formal list of accredited institutions at Employment and Social Development Canada and Service Canada. For formal programs, the college, institute, university or other organization must be on this formal list of accredited institutions.

People also have access to a short program. This is an amount of approximately \$5,100 to which the individual is entitled, and which comes from the overall budget. In the shorter program, people can take training in project management, for example. The objective of this program is to help people find an area of interest that is different from the formal program. So this component is a little broader.

Senator Dagenais: We know that there are study programs currently available online. Would it be possible to offer these training programs in this way in order to allow several users to take distance training?

What is the field of study of the people who mainly benefit from these programs?

Ms. McIntyre: Thank you for your questions. With regard to distance learning, yes, it is possible. For example, I know that the Université du Québec à Montréal offers many distance learning programs. It is a university accredited by Employment and Social Development Canada and Service Canada. If people enrol in these programs, they have access to distance learning without any problems.

The fields of study are quite varied. We have seen almost everything that exists. I would say that the most popular program is the business administration program. However, there are people who want to study theology, others who want to study medicine, while others are doing a master's degree because they already have a bachelor's degree. So it's quite varied.

Senator Dagenais: Thank you very much.

[English]

The Chair: Ms. McIntyre, we thank you very much for joining us today, again. We appreciate the contribution you have made to our study of Bill C-97. Thank you very much.

Ms. McIntyre: Thank you very much. Have a good afternoon.

The Chair: Senators, we will now move in camera for the purpose of giving drafting instructions to our analysts.

Mme McIntyre : Je vous remercie de la question. Le programme fonctionne de la façon suivante pour ceux et celles qui y sont admissibles : il existe, à Emploi et Développement social Canada et à Service Canada, une liste formelle d'établissements accrédités. En ce qui concerne les programmes formels, le collège, l'institut, l'université ou toute autre organisation doit figurer sur cette liste formelle d'établissements accrédités.

Les gens ont également accès à un programme court. Il s'agit d'un montant d'environ 5 100 \$ auquel l'individu a droit, et qui provient du budget global. Pour ce qui est du programme plus court, les gens peuvent suivre une formation en gestion de projets, par exemple. L'objectif de ce programme est d'aider les gens à se trouver un domaine d'intérêt différent que celui du programme formel. Ce volet est donc un peu plus vaste.

Le sénateur Dagenais : On sait qu'il y a des programmes d'études disponibles en ligne actuellement. Est-ce qu'il serait envisageable d'offrir ces programmes de formation de cette manière afin de permettre à plusieurs usagers de suivre une formation à distance?

Dans quels domaines d'études se dirigent principalement ceux qui bénéficient de ces programmes?

Mme McIntyre : Je vous remercie de vos questions. En ce qui a trait à la formation à distance, oui, c'est envisageable. Par exemple, je sais que l'Université du Québec à Montréal offre beaucoup de programmes de formation à distance. C'est une université accréditée par Emploi et Développement social Canada et Service Canada. Si les gens s'inscrivent à ces programmes, ils ont accès à la formation à distance sans problème.

Pour ce qui est des domaines d'études, ils sont très variés. Nous avons vu pratiquement tout ce qui existe. Je dirais que le programme le plus populaire est celui d'administration des affaires. Par ailleurs, il y a des gens qui veulent étudier en théologie, d'autres en médecine, alors que d'autres font une maîtrise parce qu'ils possèdent déjà un baccalauréat. C'est donc très varié.

Le sénateur Dagenais : Merci beaucoup.

[Traduction]

La présidente : Madame McIntyre, merci beaucoup, encore une fois, d'être venue nous voir aujourd'hui. Nous vous sommes reconnaissants de votre contribution à notre étude du projet de loi C-97. Merci encore.

Mme McIntyre : Merci beaucoup. Bon après-midi.

La présidente : Honorables sénateurs, nous allons maintenant siéger à huis clos pour donner des instructions de rédaction à nos analystes.

(The committee continued in camera.)

(La séance se poursuit à huis clos.)

WITNESSES

Monday, June 3, 2019

Public Safety Canada:

Randall Koops, Director General, Firearms Regulatory Services,
Canadian Firearms Program.

Department of Justice Canada:

Jacques Talbot, Legal Counsel.

Royal Canadian Mounted Police:

Philip McLinton, Acting Senior Director, Strategic Policy and
Government Affairs.

Civilian Review and Complaints Commission for the RCMP:

Micheline Lahaie, Chairperson;

Laurent Solasse, Senior Investigator.

National Women in Law Enforcement Association:

Angelina Rivers, National Director;

Janet Merlo, Former RCMP member.

Veterans Affairs Canada:

Faith McIntyre, Director General, Policy and Research Division,
Strategic Policy and Commemoration.

TÉMOINS

Le lundi 3 juin 2019

Sécurité publique Canada :

Randall Koops, directeur général, Services de réglementation des
armes à feu, Programme canadien des armes à feu.

Ministère de la Justice Canada :

Jacques Talbot, conseiller juridique.

Gendarmerie royale du Canada :

Philip McLinton, directeur principal par intérim, Politique
stratégique et des affaires gouvernementales.

*Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la
GRC :*

Micheline Lahaie, présidente;

Laurent Solasse, enquêteur principal.

National Women in Law Enforcement Association :

Angelina Rivers, directrice nationale;

Janet Merlo, ancienne membre de la GRC.

Anciens Combattants Canada :

Faith McIntyre, directrice générale, Direction générale de la
politique et de la recherche, Politiques stratégiques et
Commemoration.