



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la défense nationale

NDDN



NUMÉRO 126



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 7 février 2019

Président

M. Stephen Fuhr

Comité permanent de la défense nationale

Le jeudi 7 février 2019

• (1535)

[Traduction]

Le président (M. Stephen Fuhr (Kelowna—Lake Country, Lib.)): Bonjour tout le monde.

Bienvenue au Comité permanent de la défense nationale alors que nous poursuivons notre discussion sur la diversité au sein des Forces armées canadiennes.

J'aimerais souhaiter la bienvenue au lieutenant-colonel à la retraite John Selkirk, directeur général de Réserves 2000.

Je vous remercie, monsieur, de comparaître aujourd'hui. Je vous cède la parole pour votre déclaration préliminaire.

Lcol (à la retraite) John Selkirk (directeur général, Réserves 2000): Je vous remercie, au nom de Réserves 2000, de m'avoir invité à vous faire part de nos commentaires sur la diversité au sein des Forces armées canadiennes.

J'ai déjà témoigné devant le Comité. Certains d'entre vous ont donc probablement déjà entendu ce petit discours. Réserves 2000 est une alliance de Canadiens qui prônent le recours aux citoyens soldats à temps partiel pour accroître la capacité de défense du Canada. Nos membres, qui proviennent de toutes les régions du pays, sont des Canadiens de tous les horizons: nous comptons parmi nous des membres retraités des Forces armées canadiennes, tant de la Force régulière que de la Force de réserve, des universitaires, des éducateurs, des chefs de file du milieu communautaire, ainsi que des personnes qui s'intéressent à la défense et à la sécurité du Canada.

Sachant que je venais ici, j'ai consulté bon nombre de nos membres, et mon exposé d'aujourd'hui reflétera les points de vue de nos partisans de partout au pays.

Dans l'ensemble, on peut dire qu'au sein des Forces armées canadiennes, c'est la Force de réserve — et j'entends par là la Première réserve, qui est principalement constituée de la Réserve de l'Armée de terre — qui mène sur le plan de la diversité, surtout dans les grands centres plus cosmopolites. C'est d'ailleurs le cas depuis un bon moment déjà.

Actuellement, Réserves 2000 ne recueille aucune donnée sur la diversité dans la Réserve. Toutefois, le ministère de la Défense nationale publie de l'information accessible au public à cet égard, en particulier sur la diversité des genres. Selon des données datant de mars 2018, la proportion de femmes était légèrement plus élevée dans la Première réserve que dans la Force régulière, s'établissant respectivement à 16,3 % et à 14,9 %. Nous savons que l'énoncé de la politique de défense, intitulé *Protection, Sécurité, Engagement*, fixe l'objectif d'accroître la proportion de femmes dans les Forces armées canadiennes au cours des 10 prochaines années afin qu'elle atteigne 25 % de l'effectif.

À la suite de récents changements apportés à la politique, les unités de la Réserve de l'armée sont maintenant responsables d'attirer, de recruter et d'enrôler leurs nouveaux membres, alors que ces fonctions relevaient auparavant d'un processus très centralisé. Le passage à une administration plus locale a grandement amélioré le recrutement, et il n'y a aucune raison de croire que le nombre de recrues de sexe féminin ne continuera pas d'augmenter dans les mois et les années à venir. Si l'on arrive à maintenir ces recrues en poste, la masse critique de femmes s'accroîtra, ce qui en soi devrait contribuer à retenir davantage de femmes.

Un nouveau programme d'emploi estival garanti pendant les quatre premiers étés suivant l'enrôlement devrait aussi favoriser la rétention d'un plus grand nombre de nouveaux soldats, hommes ou femmes.

Ainsi, la Réserve de l'armée est maintenant plus à même d'aider les Forces armées canadiennes à atteindre l'objectif de diversité des genres fixé dans l'énoncé de la politique de défense.

Ces initiatives de recrutement et de maintien en poste au sein de la Réserve de l'armée devraient également attirer et retenir davantage de membres issus d'autres populations actuellement sous-représentées dans les Forces armées canadiennes. Après tout, on dénombre 123 unités de la Réserve de l'armée situées dans 117 collectivités d'un océan à l'autre.

Là où il existe une diversité ethnique, en particulier dans les grandes régions métropolitaines, les unités de la Réserve de l'armée reflètent déjà cette diversité de façon assez remarquable. Dans les petites collectivités, les unités ne sont pas aussi diversifiées, pour la simple raison que ces collectivités sont elles aussi moins diversifiées.

La décentralisation du recrutement dans la Réserve de l'armée a déjà entraîné une augmentation de l'enrôlement de nouveaux membres provenant de populations traditionnellement sous-représentées. Accorder plus d'autonomie aux unités en matière de publicité et d'autres méthodes de recrutement pourrait accroître la proportion de militaires issus de populations sous-représentées, car les unités seraient alors en mesure de cibler plus efficacement les recrues potentielles issues de ces populations.

Chaque région de notre vaste pays comporte des collectivités qui lui sont propres: les unités sont donc les mieux placées pour savoir ce qui fonctionne le mieux pour elles. À l'heure actuelle, les unités disposent de budgets publicitaires très limités, et les messages qu'elles diffusent sont étroitement contrôlés à partir d'un point central.

Cela dit, précisons que, si les statistiques liées à la diversité de genre sont connues et font l'objet d'un suivi, ce n'est pas le cas de la diversité ethnique. En fait, un article paru aujourd'hui dans le *Globe and Mail* souligne que nous ne recueillons pas ce genre d'information, que ce soit dans les forces armées ou ailleurs.

Une meilleure base de données permettrait d'élaborer de meilleurs programmes de recrutement et de maintien en poste, et de mieux renseigner la chaîne de commandement de l'armée quant aux compétences que possèdent les militaires. Par exemple, le fait de disposer de compétences linguistiques au-delà des deux langues officielles pourrait être extrêmement important pour assurer le succès de déploiements futurs.

En terminant, je voudrais aborder brièvement la question des quotas. Les sympathisants de Réserves 2000 se réjouissent qu'il soit question, dans l'énoncé de la politique de défense, d'objectifs et non de quotas. Nous estimons que l'établissement de quotas en vue d'accroître la diversité ne ferait qu'alimenter l'inefficacité du processus et l'insatisfaction, et pourrait même entraîner une diminution de l'enrôlement. La Réserve de l'armée a démontré qu'il est possible d'accroître la diversité sans imposer de quota, et de nouvelles politiques de recrutement et de maintien en poste ont ouvert la voie à un succès encore plus grand. Poursuivons sur cette belle lancée.

C'est sur cette dernière remarque que j'aimerais conclure ma déclaration préliminaire.

Je suis certain que vous avez des questions plus précises auxquelles je tenterai de répondre aujourd'hui; si je n'ai pas les réponses, je me ferai un plaisir de reconsulter les partisans de Réserves 2000 et de vous répondre par écrit ou par toute autre méthode que vous souhaiteriez que j'utilise.

Voilà qui conclut ma déclaration préliminaire.

● (1540)

Le président: Merci, monsieur.

Comme vous l'avez souligné, vous êtes déjà venu témoigner.

Je vais donner la première tranche de sept minutes à M. Robillard.

La parole est à vous.

[Français]

M. Yves Robillard (Marc-Aurèle-Fortin, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie beaucoup les témoins d'être parmi nous aujourd'hui. Mes premières questions s'adressent au lieutenant-colonel Selkirk.

Votre expérience dans les Forces armées vous a permis d'observer les progrès accomplis en matière de représentation des femmes. Pouvez-vous nous donner des exemples concrets des avantages liés à cette diversité croissante, plus particulièrement des avantages de la participation des femmes au processus décisionnel?

[Traduction]

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Comme vous l'avez dit, j'ai vu le paysage changer radicalement depuis que je me suis enrôlé dans l'armée en 1960. À l'époque, les femmes étaient victimes de ségrégation et étaient intégrées au Service féminin de l'Armée canadienne. Depuis, bien sûr, elles exercent tous les métiers et font partie de tous les groupes professionnels d'officiers dans l'ensemble des Forces armées canadiennes. J'ai constaté une augmentation remarquable du nombre de femmes en uniforme.

À mon avis, et je pense que presque tous les partisans de Réserves 2000 — dont un bon nombre sont des femmes — sont d'accord avec moi, cela n'a été que bénéfique pour les Forces armées canadiennes et pour le Canada. Je pense que beaucoup de bonnes choses arrivent lorsque les femmes et les hommes travaillent ensemble. Rendons-nous à l'évidence: en étant à l'écoute, les hommes peuvent apprendre beaucoup. Je pense que les Forces canadiennes n'ont fait qu'en tirer des avantages.

[Français]

M. Yves Robillard: Le rapport de Mme Deschamps et du vérificateur général a précisé qu'un changement de culture au sein des Forces armées canadiennes était nécessaire. Sur quoi notre comité devrait-il porter son attention pour mesurer et évaluer ce changement de culture?

[Traduction]

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Je pense que le plus gros problème est de savoir comment évaluer le changement de culture. Quel genre de repère précis peut-on mettre en place afin de savoir si, d'une année à l'autre, une donnée est passée de trois à cinq, par exemple?

Je pense qu'il faut surveiller la situation, mais je ne sais pas trop comment vous pourriez vous y prendre. Évidemment, ce comité peut avoir un effet sur le changement de culture. Je vous encourage à faire tout ce que vous pouvez. Je n'ai certainement pas d'idée sur la façon dont vous pourriez y arriver, ou sur la façon dont les forces armées pourraient y arriver.

[Français]

M. Yves Robillard: La représentation des minorités visibles a également progressé au cours des dernières années.

Selon votre expérience, comment cette diversité bénéficie-t-elle aux Forces armées canadiennes? De plus, comment les Forces armées canadiennes pourraient-elles mieux en bénéficier?

● (1545)

[Traduction]

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Tout d'abord, la diversité aide les Forces armées canadiennes — je vais parler de la Réserve de l'Armée canadienne ici. La diversité est avantageuse parce qu'en puisant dans les communautés, au-delà des communautés traditionnelles française, anglaise et blanche, on peut avoir accès à un plus grand bassin, ce qui permet d'attirer plus de recrues. C'est une bonne chose. Les unités peuvent croître de cette façon. Elles le savent et y travaillent.

Par ailleurs, pour le pays, je pense que c'est fabuleux parce que — je pourrais en parler pendant 20 minutes — les nouveaux Canadiens ont l'occasion de participer à un programme national d'envergure. Je suis sûr qu'ils en sont fiers; il y en a tellement qui veulent y participer.

L'autre grand élément qui, à mon avis, est vraiment important pour les Forces armées canadiennes, c'est la possibilité, pour ces communautés, de contribuer à l'accomplissement des missions de l'Armée canadienne et du reste des forces.

Par exemple, dans les déploiements à l'étranger, il est important de pouvoir travailler avec la population locale. Or, la plupart d'entre nous ne parlent pas la langue utilisée dans bien des pays. Cependant, quelque part dans la mosaïque canadienne, il y a des gens originaires de ces pays, et nous devons les accueillir au sein des forces, si nous le pouvons. Nous devons également les repérer, et je ne pense pas que nous... Certes, dans le processus de recrutement, je pense qu'on demande aux gens d'indiquer les langues parlées, mais la question ne concerne que les deux langues officielles. Je pense que nous devons faire un meilleur travail à ce sujet.

J'ai des anecdotes sur le déploiement en Afghanistan. Nous avions des gens là-bas qui parlaient la langue locale, mais personne n'était au courant. C'est un terrible gaspillage de ressource si on ne remédie pas au problème.

Je pense que les unités représentent un énorme potentiel. Elles veulent s'attaquer au problème. Selon moi, c'est bon pour le Canada. Je pense aussi que, si nous étions au courant des ressources dont nous disposons ou si nous avions une meilleure idée de ce que... Je suis désolé, je ne devrais pas dire « nous ». Si l'Armée canadienne avait une meilleure idée de ce qu'elle a réellement dans son répertoire des effectifs, je pense que ce serait extrêmement utile.

Le président: Vous avez environ une minute pour une question et une réponse.

M. Yves Robillard: Peut-être qu'un de mes collègues...

M. Mark Gerretsen (Kingston et les Îles, Lib.): Merci beaucoup.

Monsieur Selkirk, merci encore de comparaître de nouveau devant le comité.

Dans votre déclaration préliminaire, vous avez parlé de la façon de cibler des personnes issues de populations sous-représentées. Pouvez-vous nous donner un exemple de la façon dont on pourrait le faire?

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Monsieur Gerretsen, je pense que la meilleure façon d'y parvenir, c'est la bonne vieille méthode du bouche-à-oreille. Une fois que quelques personnes d'une communauté ethnique sont accueillies dans une unité de réserve, si elles sont bien traitées et qu'elles estiment vraiment que de s'enrôler était une bonne décision, elles vont en parler à leurs amis. C'est ainsi que de plus en plus de membres de populations sous-représentées s'enrôleront.

Je pense que la clé est d'essayer d'avoir un pied dans la porte, pour ainsi dire, dans le plus de communautés possible.

Le président: Je suis désolé, je dois vous interrompre. Votre temps de parole est écoulé.

M. Mark Gerretsen: Je poursuivrai lorsque...

Le président: Oui, vous aurez une autre occasion.

Monsieur Bezan, vous avez la parole.

M. James Bezan (Selkirk—Interlake—Eastman, PCC): Merci, monsieur le président.

Colonel Selkirk, bon retour parmi nous. Un jour, je vais devoir vous emmener dans ma circonscription pour visiter la belle ville de Selkirk, votre ville homonyme, située directement aux abords de la grande rivière Rouge.

Je vous suis reconnaissant de tout le travail que vous avez accompli au fil des ans pour Réserves 2000. C'est en grande partie grâce à l'engagement de Réserves 2000 que les unités retrouvent maintenant leur autonomie en matière de recrutement.

Depuis le changement de stratégie permettant aux unités de réserve de recruter leurs propres membres, quel est leur effectif?

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Merci de cette question, monsieur Bezan.

J'essaie de me souvenir des derniers chiffres qu'on m'a donnés sur l'augmentation de l'effectif total. Je pense que, depuis que le recrutement est redevenu la responsabilité des unités, l'armée de réserve — qui comptait probablement environ 18 000 professionnels au total — a recruté environ 1 000 militaires de plus. Actuellement, elle compterait donc environ 19 000 militaires. Cela peut sembler peu, mais pendant des années, la courbe allait dans l'autre sens. Maintenant, elle est à la hausse.

Deux facteurs interviennent. Il ne s'agit pas seulement du recrutement, mais aussi du maintien de l'effectif. L'autre politique

que l'Armée canadienne a mise en place, l'emploi d'été pendant les quatre premières années suivant l'enrôlement, n'a pas vraiment fonctionné l'été dernier. Cependant, nous espérons tous que cet été et les prochaines années, elle lancera une courbe d'augmentation encore plus prononcée.

Cela fonctionne. Il n'y a aucun doute.

• (1550)

M. James Bezan: Vous dites déjà que la proportion de femmes dans les unités de réserve est supérieure d'environ 1,5 % à celle de la Force régulière. Attribuez-vous cela au fait que les unités de réserve se trouvent dans une collectivité, que les postes sont à temps partiel et que cette situation est plus propice au mode de vie actif des femmes et à la possibilité de rester près de la famille?

Lcol (à la retraite) John Selkirk: C'est mon opinion personnelle et celle de beaucoup de nos membres. Je n'ai aucune preuve empirique et je ne pense pas que le ministère en ait non plus. Je pense que toute la question devrait faire l'objet d'une bonne étude longitudinale.

D'après les conversations que nous avons eues avec les gens, nous avons l'impression qu'effectivement, les femmes ne sont pas aussi tentées, à 19 ans, de partir de la maison pour aller à Petawawa ou dans un endroit éloigné. Il y en a beaucoup qui sont plus à l'aise... Toutefois, elles souhaitent servir le pays, alors c'est une façon de le faire à temps partiel. Je crois aussi que des femmes issues de communautés ethniques subissent des pressions pour rester un peu plus près de chez elles. Les membres de la communauté ne veulent pas qu'elles s'éloignent.

Je pense que ces deux facteurs sont probablement les plus importants. Comme je l'ai dit, c'est de l'information de nature anecdotique.

M. James Bezan: Quelle proportion des unités de réserve sont des unités de combat?

Lcol (à la retraite) John Selkirk: En termes de proportions, je l'ignore. J'ai les nombres absolus, mais je n'ai jamais calculé les pourcentages. Dans la Réserve de l'armée, il y a 117 unités: 51 sont des unités d'infanterie, 17 sont des unités de blindés, et environ 17 ou 18 sont des unités d'artillerie. Voilà pour les unités de combat. Ensuite, il y a environ 9 unités de génie, et encore au moins 9 unités des transmissions. Il s'agit là des armes d'appui. Le soutien au combat comprend neuf bataillons des services. En plus de cela, il y a beaucoup de membres de la Réserve de l'Armée canadienne qui travaillent dans les services médicaux, juridiques et autres.

Donc, pour répondre à la question, je dirais qu'il y a environ...

M. James Bezan: Je me le demande, car bien plus de la moitié sont des unités de combat...

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Oh, c'est plus que la moitié.

M. James Bezan: Certains témoins nous ont dit que cela nuit à la participation de certaines femmes. Beaucoup de femmes souhaitent poursuivre ce cheminement de carrière, et d'autres, non. Combien font partie d'une compagnie de fusiliers, par exemple?

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Oui.

M. James Bezan: Je me demande si vous avez les chiffres. Ces unités ont-elles une proportion inférieure de femmes? J'aimerais obtenir les données statistiques pour voir si certains des témoignages que nous avons entendus confirment ou non ce que les gens ont dit.

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Si nous revenons à ce que j'ai mentionné plus tôt, à partir de mars 2018, le ministère a publié ces chiffres. La proportion globale dans les Forces armées canadiennes est de 15,3 %. Dans la Réserve de l'armée, la proportion globale est celle que j'ai dite plus tôt, soit environ 16 %. C'est un peu moins élevé dans la Force régulière, soit 14,9 %, ou dans ces eaux-là. Cependant, au sein des unités de combat, il n'y a pas beaucoup de femmes. La proportion totale de femmes dans les unités de combat et d'armes d'appui — infanterie, blindés, artillerie, génie et transmissions — n'est que de 2,7 %. Ces chiffres sont pour l'ensemble des Forces armées canadiennes.

J'en déduis que beaucoup de femmes ne veulent pas nécessairement être dans les unités de combat. Il faut probablement être un peu fou, comme moi, pour vouloir faire partie de l'infanterie. C'est un travail difficile. Quoi qu'il en soit, je plaisante un peu, mais je pense qu'il y a beaucoup de femmes qui ne veulent tout simplement pas faire ce travail. D'après ces mêmes chiffres, je déduis aussi que le soutien au combat, l'aviation et la marine ont tous beaucoup plus de femmes que la Réserve de l'armée. Je ne suis pas sûr que nous allons augmenter très rapidement le nombre de réservistes dans les unités de combat de l'armée de terre.

S'il me reste du temps...

• (1555)

Le président: Il vous reste environ 15 secondes. Vous pourriez peut-être conclure. Je pense que nous aurons plus de temps tout à l'heure pour continuer sur ce point.

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Voici ce qui nous préoccupe à Réserves 2000. Si quelqu'un dit que chaque unité doit avoir une proportion de 15 % cette année, 16 % l'année prochaine, et ainsi de suite, cela ne se produira pas dans les unités de combat. Nous devons l'accepter. Si vous commencez à imposer des quotas pour atteindre ces proportions, cela ne fonctionnera tout simplement pas. Ces unités vont alors perdre de l'effectif. C'est ce qu'on craint.

Le président: Monsieur Garrison a la parole.

M. Randall Garrison (Esquimalt—Saanich—Sooke, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président, et bon retour parmi nous, colonel Selkirk.

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Merci.

M. Randall Garrison: Je tiens à faire écho aux commentaires de M. Bezan au sujet du travail efficace que votre organisation et vous accomplissez pour promouvoir la Force de réserve et peut-être pour contribuer à maintenir l'attention du gouvernement sur la Force de réserve. Je sais que nous avons encore beaucoup de travail à faire. Je pense que la Force de réserve est très importante.

J'allais prendre une autre voie. J'aimerais revenir à ce dont vous et M. Bezan parliez. Je pense que, en disant que la raison pour laquelle vous ne voyez pas de femmes à certains endroits, c'est qu'elles ne veulent pas y travailler, vous tombez un peu dans un piège appelé l'essentialisme. Dans l'ensemble de la société, lorsqu'on étudie la question, on constate qu'elles ne travaillent pas dans certaines unités à cause des obstacles, non pas à cause des différences d'opinions. Quand vous dites qu'il n'y a pas beaucoup de femmes qui veulent être dans l'infanterie, il faut dire qu'il n'y a pas beaucoup d'hommes non plus. C'est quelque chose de différentiel. Je pense qu'il faut se garder de supposer que les femmes ne veulent pas faire des choses...

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Oui.

M. Randall Garrison: ... parce que ce n'est pas confirmé ailleurs dans la société.

Lorsque vous avez dit ne pas être en faveur des quotas, et vous l'avez dit à plusieurs reprises, qu'en est-il des cibles? Je pense qu'il y a beaucoup de déclarations positives et quelques initiatives positives, mais pas beaucoup de progrès.

Au Canada, il y a probablement au moins un Canadien sur cinq qui appartient actuellement à une minorité visible. C'est probablement à peu près la moitié de cette proportion dans les Forces canadiennes. Bien sûr, on parle des femmes. Évidemment, elles représentent 50 % de la population, mais seulement 15 % des membres des Forces armées canadiennes, alors nous avons des chiffres très modestes ici et aucune cible réelle. Pour les femmes, je dirais que la cible est de 1 % par année; c'est une augmentation si modeste que nous parviendrions à 25 % en 2026.

Toutes les études de la société montrent que pour représenter une masse critique, les femmes doivent constituer plus de 30 % d'une organisation. Tant qu'on n'atteint pas 30 %, cela ne change pas la culture de l'organisation. Cela n'a pas l'effet multiplicateur dont vous parlez.

Si vous n'êtes pas en faveur des quotas, êtes-vous en faveur de cibles plus élevées, avec des mesures pour les atteindre?

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Oui, et comme je l'ai dit, nous sommes ravis que la politique de défense *Protection, Sécurité, Engagement* parle d'objectifs et non de quotas. Si vous souhaitez les appeler des cibles ou des objectifs, oui, les cibles devraient être fixées. J'ignore comment vous connaissez la composition ethnique des Forces canadiennes, puisque je doute que quiconque les connaisse vraiment. Avez-vous des statistiques à ce sujet?

M. Randall Garrison: Oui, j'en ai du MDN.

Lcol (à la retraite) John Selkirk: D'après le ministère, quelle est la proportion de...?

M. Randall Garrison: C'est environ 11 %.

Lcol (à la retraite) John Selkirk: C'est 11 % qui ne sont pas...

M. Randall Garrison: On parle de minorités visibles non autochtones.

Lcol (à la retraite) John Selkirk: D'accord.

Dans les deux cas, le sexe et l'origine ethnique, les cibles sont la façon de faire. Je ne pense toujours pas que les forces armées ou le ministère de la Défense nationale en savent assez sur les populations où se trouvent les unités, ou même — je ne sais pas — sur la répartition au sein des unités, pour poser des questions à cet égard. Selon la région au pays, ce sera différent.

• (1600)

M. Randall Garrison: Je suis certainement d'accord pour dire que de meilleures données permettront d'avoir de meilleures politiques. C'est toujours le cas.

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Oui.

M. Randall Garrison: J'imagine que la raison pour laquelle je préfère le mot « cibles » au mot « objectifs », c'est que, habituellement, il existe des façons précises d'atteindre des cibles, alors que des objectifs ne sont que des objectifs. Je pense que nous sommes face au même problème: de bonnes intentions, mais pas de plan précis.

Vous dites que les unités de la Réserve réussissent mieux depuis la décentralisation du recrutement. Je ne le conteste pas du tout. Je pense que c'est vrai. Je sais certainement que c'est vrai au niveau local.

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Oui.

M. Randall Garrison: Outre la décentralisation, à quoi attribuez-vous cela? Comment se fait-il que les gens qui gèrent le recrutement localement obtiennent de meilleurs résultats?

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Tout d'abord, ils connaissent mieux leur public cible.

Et surtout, les politiques trop centralisées d'il y a deux ans faisaient en sorte que, sur l'île de Vancouver, par exemple, des gens de votre circonscription auraient été contraints de parcourir une longue distance pour présenter leur demande, ce qui les aurait découragés. C'est beaucoup plus rapide de se présenter au manège militaire de sa localité.

Un autre problème lié à la centralisation qui perdure encore aujourd'hui, c'est le fait que les médecins doivent prendre connaissance de tous les dossiers. Les médecins sont des gens organisés et professionnels, alors je trouve un peu ironique qu'on ne puisse se fier à l'avis d'un autre médecin, qu'il soit à Victoria ou à Halifax, plutôt que d'envoyer tous les dossiers à Borden. Je sais que l'armée s'efforce de changer les choses, mais jusqu'à présent, rien n'a changé. Toutefois, en raison de ces pressions, les médecins ont consacré beaucoup moins de temps aux dossiers. C'est un autre facteur.

Le processus de vérification lié aux cotes de sécurité est beaucoup moins long.

Il y a deux ans, à partir du moment où une recrue potentielle de la Réserve de l'armée proposait sa candidature jusqu'à ce qu'elle puisse s'enrôler, on pouvait compter en moyenne six mois. On parle d'un travail à temps partiel. Ce délai a été réduit. Je ne sais pas combien de temps cela prend aujourd'hui, mais la dernière fois que j'en ai entendu parler, je crois que le délai avait été réduit de moitié. Je pense que cela montre l'augmentation du nombre de recrues.

M. Randall Garrison: Je ne veux pas être dur envers vous cet après-midi, car vous prônez avec ardeur un recrutement plus efficace.

Ce sont là de bonnes initiatives pour accroître le recrutement en général, mais en quoi ces mesures ont-elles une incidence sur les femmes, les minorités visibles ou les Autochtones? Comment est-ce qu'on attire ces groupes dans les unités de la Réserve? Je vois de bonnes mesures en général, et j'y suis tout à fait favorable, mais je me demande quel est l'impact sur ces groupes.

Le président: Je vous prierais de répondre brièvement à cette question.

Merci.

Lcol (à la retraite) John Selkirk: C'est simplement parce qu'il y aura un plus grand nombre de personnes.

M. Randall Garrison: Merci.

Le président: Merci.

Nous allons amorcer la dernière série de questions de sept minutes. Je cède la parole à la députée Dzerowicz.

Mme Julie Dzerowicz (Davenport, Lib.): Merci.

Je vous remercie d'être ici aujourd'hui. Je vous remercie pour votre brillant exposé et pour votre dévouement.

Je vais poursuivre dans la même veine, et peut-être même reprendre les questions qu'avait commencé à poser M. Garrison.

Vous avez indiqué que pour recruter davantage au sein des différentes communautés ethniques, il fallait s'en remettre au bouche-à-oreille. Comment arrivez-vous, dans un premier temps, à rejoindre ces communautés? Vous devez tout d'abord recruter des

membres pour que le bouche-à-oreille fonctionne. Comment vous y prenez-vous?

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Les unités elles-mêmes qui sont dans les collectivités ont maintenant beaucoup plus de souplesse. C'est donc un bon point de départ. Le sergent recruteur ou l'officier de recrutement d'une unité aura une bonne idée des gens qui vivent dans sa collectivité et de la composition ethnique de cette collectivité.

Il y a différentes façons de faire, notamment aller dans les églises, les mosquées et les écoles et assister à toutes sortes d'événements culturels. C'est possible de le faire. Quand tout était centralisé, il n'y avait pas assez de gens pour le faire.

À l'heure actuelle, étant donné que nous avons affecté des recruteurs dans chaque unité, nous avons au moins doublé le nombre total de recruteurs. Par conséquent, nous avons plus de gens pour faire le travail. Si ces recruteurs connaissent les collectivités, ce sera une bonne façon de procéder.

• (1605)

Mme Julie Dzerowicz: Très bien. Merci.

Je viens du secteur privé. Avant de me lancer en politique, je travaillais dans le secteur privé. Nous avons notamment réussi à accroître la diversité au sein de notre entreprise en accordant des incitatifs aux dirigeants.

A-t-on mis en place des bonnes mesures incitatives aux plus hauts échelons des Forces armées canadiennes pour accroître réellement la diversité?

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Je ne peux pas répondre à cette question, parce que je ne sais pas si, par exemple, on donne ce genre d'objectifs au commandant de l'armée et s'il doit les atteindre au cours d'une année donnée et ainsi de suite. S'il est question de gestion par objectifs ou quelque chose du genre. Je ne peux pas répondre à votre question, j'en ai bien peur.

Les commandants — plus bas dans la hiérarchie — se sont certainement fait dire d'augmenter le nombre de femmes et la diversité ethnique de leurs unités. Pour revenir à la question de M. Gerretsen, cependant, ce ne sont pas des objectifs précis. On ne demande pas de recruter, par exemple, cinq membres d'un groupe particulier ou 20 membres d'un autre groupe au cours d'une année.

Mme Julie Dzerowicz: Pensez-vous que c'est une bonne idée de fixer des objectifs, d'avoir les bonnes mesures incitatives en place pour que les commandants soient motivés à atteindre leurs objectifs?

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Si c'est un programme bien conçu, oui, je pense que ce serait très utile. Cependant, jusqu'à ce que le ministère dispose de plus de données pour mieux savoir de quoi il s'agit... On a besoin d'en savoir plus sur ces populations.

De plus, il faut éviter de généraliser. Il n'existe pas de solution unique dans notre grand pays. Par exemple, dans une unité rurale — et je veux dire par là une unité dans une petite collectivité — il n'y a pas forcément beaucoup de personnes de différentes origines ethniques. Il y a beaucoup d'Autochtones à la batterie de Kenora, par exemple, car beaucoup d'Autochtones habitent la région. Dans le régiment que je connais le mieux, les Brockville Rifles, je pense que nous en avons un ou deux, car il n'y a pas beaucoup d'Autochtones dans notre coin de pays. Les mesures doivent donc tenir compte de la situation locale.

Mme Julie Dzerowicz: Très bien.

Je ne pense pas que les Forces armées canadiennes mènent actuellement des entrevues de départ. Pensez-vous qu'elles sont avantageuses?

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Absolument. Je suis stupéfait, à vrai dire. Je ne pense pas qu'on en fait, mais je ne sais pas. Si on en mène, du moins, dans la réserve de l'armée, je pense que cela se fait aléatoirement. Ce pourrait être utile à certains endroits, mais pas à d'autres. Je ne sais pas. Je n'ai pas de données empiriques sur la question, mais je pense certainement que les entrevues de départ sont une très bonne chose.

Mme Julie Dzerowicz: D'accord.

Je crois qu'il me reste un peu de temps.

Monsieur Gerretsen, voulez-vous utiliser le reste de mon temps? Il nous reste environ deux minutes.

M. Mark Gerretsen: Je serais heureux de le faire.

Le président: Cela nous amène directement à vos cinq minutes subséquentes, alors vous disposerez d'environ six minutes et demie.

M. Mark Gerretsen: Parfait.

Monsieur Selkirk, pour revenir à cette idée de quotas par rapport aux énoncés ou aux orientations de politiques, je comprends ce que vous dites et je crois fermement que vous avez raison de dire que les quotas pourraient en fait créer un effet de dissuasion.

Pouvez-vous nous fournir des informations anecdotiques ou nous parler de situations que vous avez vécues qui confirment cette idée?

• (1610)

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Aucune anecdote historique ne me vient à l'esprit, mais j'ai l'impression, tout comme bon nombre de gens qui appuient Réserves 2000, qu'il faut mettre l'accent sur la représentation hommes-femmes. Disons qu'une unité a besoin de 20 recrues en une année et que la moitié d'entre elles doivent être des femmes. Si, vers la fin de l'année, on n'a recruté que trois femmes, la possibilité de compenser en recrutant d'autres hommes diminue. Donc, on peut constater à la fin de l'année qu'on a raté l'occasion d'enrôler des gens intéressés.

Il y a aussi le risque que de bons candidats soient refusés. Reprenons l'exemple où la moitié des recrues doivent être des femmes. Si les 10 postes destinés aux hommes sont pourvus et qu'il reste beaucoup d'excellents candidats masculins, mais qu'on n'a pu attirer que trois femmes, il y a la possibilité que de bons candidats masculins soient refusés.

Donc, le nombre total de recrues pourrait diminuer, ainsi que la qualité des recrues acceptées au cours d'une année donnée.

M. Mark Gerretsen: Merci.

Je vais changer un peu de sujet. Lorsqu'on parle de recrutement, et surtout de la manière d'y inclure plus de diversité, on revient toujours à certains aspects fondamentaux du processus de recrutement. À l'unité de réserve du Princess of Wales Own Regiment, à Kingston, des gens m'ont dit qu'il y a incontestablement eu des améliorations sur le plan du délai de recrutement, mais qu'il reste encore du travail à faire.

Qu'en pensez-vous?

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Comme je l'ai déjà dit, la plus grande amélioration à apporter concerne les retards dus au processus d'évaluation médicale.

J'ai entendu le médecin-chef parler de la question. Il a réussi à traiter certains dossiers en moins de 20 jours, ce qui est fabuleux; c'est une grande amélioration.

M. Mark Gerretsen: C'est incroyable, compte tenu du temps qu'il fallait auparavant.

Lcol (à la retraite) John Selkirk: En effet. Cependant, ce qui m'a frappé, c'est qu'on n'est plus en 1960, à l'époque où je me suis présenté au manège militaire et où, dans les trois jours, j'étais enrôlé et j'avais reçu mon uniforme, entre autres. Il existe certains problèmes médicaux qu'on ne connaissait probablement pas à l'époque, comme des allergies. Le médecin-chef avait une liste, et tout cela m'a paru logique. Il faut tenir compte de ces éléments.

Le bon vieux temps est fini pour toujours. Malheureusement, il ne reviendra jamais, dans plus d'un sens, mais il faut certainement tenir compte des problèmes médicaux.

M. Mark Gerretsen: D'accord.

Le dernier thème que je voudrais aborder concerne ce dont nous parlions quand j'ai utilisé ce qui restait du temps de parole de M. Robillard, c'est-à-dire la diversité, notamment comme critère d'embauche pour attirer de nouvelles recrues. Là où je voulais en venir avec cela, c'était par rapport à un élément qui m'a beaucoup marqué dans cette étude et dans le témoignage des différentes personnes qui ont comparu; une grande partie remonte à l'automne, surtout l'aspect qui touche le traitement différent des hommes et des femmes venant des différentes parties de la population, dans le cadre de leurs fonctions.

Une chose intéressante que j'ai apprise — et beaucoup de personnes pourraient commettre innocemment cette erreur —, c'est présumer que c'est à cause de ses instincts maternels s'il faut embaucher une femme. On nous a dit — et je suis complètement d'accord — que ce n'est absolument pas la bonne manière d'aborder la situation. Comment faire en sorte de ne pas nous retrouver dans le même genre de discussion ou la même situation, dans le cadre du processus de recrutement?

C'est là où je voulais en aboutir lorsque vous avez dit que nous devons diversifier et rejoindre les différents groupes. Je suis curieux de savoir comment nous pourrions tendre la main tout en nous protégeant, pour ne pas tomber dans le piège des stéréotypes qui existent.

Je ne veux pas vous mettre sur la sellette. Si vous ne pouvez pas répondre maintenant, vous pourrez toujours vous renseigner et répondre plus tard. Cependant, c'est une question qui me préoccupe.

• (1615)

Lcol (à la retraite) John Selkirk: C'est une question assez complexe, et je n'ai pas de réponse en ce moment.

M. Mark Gerretsen: D'accord.

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Puisque nous sommes voisins, prenons une bière ensemble; je vous le dirai alors, mais donnez-moi quelques semaines pour y réfléchir.

M. Mark Gerretsen: C'est une bonne idée. Merci.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

Monsieur Martel, vous avez la parole.

[Français]

M. Richard Martel (Chicoutimi—Le Fjord, PCC): Bonjour.

Les statistiques et les chiffres m'intéressent beaucoup. J'ai quelque chose à vous demander à cet égard.

Il y a des cadets dans les régions et un peu partout. Ils sont âgés de 12 à 17 ans. Certains ont vraiment la piqûre et veulent continuer et aller vers la Force de réserve ou vers l'armée régulière. D'autres sont membres de la Réserve pendant leurs études collégiales et universitaires; eux aussi ont la motivation de continuer.

Je suis curieux, et cela sera peut-être difficile de me répondre. Avez-vous des statistiques permettant de savoir combien de ces jeunes proviennent des cadets? Pouvez-vous me dire environ quel pourcentage de ce groupe réussit à atteindre la Réserve?

[Traduction]

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Non, car je ne crois pas avoir jamais vu de chiffres là-dessus, mais, en fait, nous étions nombreux dans l'armée régulière à dire: « Oh oui, mon intérêt pour une carrière dans l'armée remonte à l'époque où j'avais 12 ans et que j'étais dans les cadets. » Je sais que beaucoup de membres de la Réserve et de la Force régulière ont commencé comme cadets. J'ignore si on en a déjà mesuré le nombre. Je l'ignore totalement. C'est une bonne question à approfondir dans le cadre de votre étude.

Je ne sais pas si vous envisagez de faire témoigner un représentant de l'organisation des cadets. Les cadets font partie intégrante de l'armée canadienne. Hélas, depuis de nombreuses années, ils n'ont pas les ressources ni la reconnaissance qu'ils méritent. Je pense que nous pouvons miser davantage sur le programme des cadets.

[Français]

M. Richard Martel: Souvent, le goût d'être dans la Réserve ou dans les forces commence tôt.

Le manque de données ou de statistiques fait qu'on a peut-être parfois de la difficulté à ajuster le tir. C'est une façon de parler. Toutefois, à mon avis, quand on veut progresser ou avoir vraiment d'autres résultats, ce manque semble évident.

[Traduction]

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Je suis d'accord. Je crois avoir mentionné dans ma déclaration liminaire l'adage selon lequel on ne peut pas gérer ce qu'on ne peut pas mesurer.

Il est évident qu'il s'agit d'éléments que le ministère n'a pas bien mesurés. Je ne dispose d'aucune statistique. Je ne peux rien vous fournir de concret, mais j'ai le sentiment que vous avez parfaitement raison. Ce n'est pas suffisant. Le travail sur ce plan laisse à désirer.

[Français]

M. Richard Martel: Dans mon cas, les choses mesurables et observables me donnent beaucoup d'idées par la suite.

Est-ce que les cibles à atteindre en matière de diversité exercent une pression supplémentaire sur les unités de la Réserve lorsqu'elles cherchent à recruter des membres?

[Traduction]

Lcol (à la retraite) John Selkirk: En un mot, oui. Les unités n'étant pas riches en personnel, une pression accrue n'est pas nécessairement salutaire. Par contre, il nous faut des objectifs si nous désirons aller dans la direction voulue.

[Français]

M. Richard Martel: La Réserve de l'armée dispose-t-elle d'une stratégie pour s'assurer de répondre aux attentes en matière de

diversité, sans sacrifier les effectifs à recruter pour répondre aux besoins opérationnels?

• (1620)

[Traduction]

Lcol (à la retraite) John Selkirk: À mon sens, l'atteinte de nos objectifs en matière de diversité ne devrait pas nuire à l'efficacité opérationnelle. Au contraire. Je ne crois pas que ces deux éléments soient mutuellement exclusifs.

[Français]

M. Richard Martel: Je vous remercie beaucoup.

[Traduction]

Le président: Il ne nous reste que cinq minutes environ et trois intervenants. Je vais donc laisser M. Fisher poser la prochaine question.

Si les collègues veulent se diviser le temps qu'il reste, ils sont libres de le faire. Il ne nous reste que cinq minutes pour interroger M. Selkirk.

La parole est à M. Fisher.

M. Darren Fisher (Dartmouth—Cole Harbour, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président. Deux minutes devraient suffire. Je serai heureux de laisser les trois minutes qui restent à un collègue.

Merci, John.

Vous avez parlé de recrutement et un peu de rétention. Je suis curieux. Quel est le pourcentage de recrues de sexe féminin qu'on réussit à garder, et quel est l'objectif? Un grand nombre de questions qui ont été posées me laissent un peu perplexe. Obtenez-vous suffisamment de données du ministère de la Défense nationale pour être en mesure d'accroître la diversité?

Lcol (à la retraite) John Selkirk: Premièrement, nous n'obtenons pas grand-chose du ministère. Mes données, je les trouve sur Internet ou dans diverses publications. Je suppose qu'on pourrait déterminer combien de recrues il reste à la fin d'une année. Je n'ai jamais vu de données sur la rétention ventilées par sexe ou tout autre critère. Les seuls chiffres que j'ai vus sont des données globales.

M. Darren Fisher: Comment s'y prend-on, alors, pour favoriser la rétention?

C'est un aspect important. Il nous faut des données si nous voulons évaluer l'efficacité des efforts de rétention. Recruter est bien beau, mais si nous n'arrivons pas à garder les recrues, nous n'atteindrons pas nos objectifs.

Lcol (à la retraite) John Selkirk: C'est tellement vrai.

C'est du gaspillage que de dépenser d'importantes sommes d'argent pour recruter des gens qu'on échoue à maintenir en poste. Dans son rapport du printemps 2016, le vérificateur général signalait que la moitié des soldats ayant quitté la Force de réserve dans l'année précédant le rapport l'avaient fait avant d'avoir terminé leur formation de base. Ce n'est pas une bonne utilisation des ressources. C'est plutôt inefficace. Nous n'avons aucune donnée par sexe. Il serait possible d'en obtenir. Ce devrait être assez simple.

M. Darren Fisher: Cela me semble primordial.

S'il n'en tenait qu'à vous, quel type de données serait recueilli?

Lcol (à la retraite) John Selkirk: En premier lieu, des données ventilées par sexe... C'est probablement suffisant pour commencer.

Je suis surpris que M. Gerretsen ait des données sur... Je ne sais pas comment elles ont été recueillies ni ce qu'elles indiquent, mais il serait utile que les unités aient de l'information sur la diversité ethnique.

M. Darren Fisher: Merci.

Le président: Il reste environ trois minutes et demie. Si Mme Gallant pouvait laisser une minute à la fin à M. Gerretsen, il lui en saurait gré.

À vous la parole, Cheryl.

Mme Cheryl Gallant (Renfrew—Nipissing—Pembroke, PCC): Je ferai de mon mieux pour être brève.

Colonel, vous avez fait mention d'une précédente comparution devant notre comité. J'ai lu votre témoignage de 2016. Au sujet de l'état de la Force de réserve, vous aviez affirmé que le vérificateur général était l'autorité en la matière. Je suis on ne peut plus d'accord avec vous. Le vérificateur général, de par la nature approfondie et exhaustive de ses études, est la référence relativement aux sujets sur lesquels il écrit, et il doit être considéré ainsi.

Nous cherchons à effectuer une étude en bonne et due forme de la diversité. Dans cet ordre d'idées, je veux tout d'abord souligner le décès de Michael Ferguson, vérificateur général du Canada, et offrir mes condoléances à tous, en particulier à sa famille. Ses funérailles avaient lieu aujourd'hui.

Je propose donc que la motion que j'ai présentée le 31 janvier dernier soit modifiée par adjonction, avant le terme « vérificateur général », des mots « bureau du ». Je propose:

Que le bureau du vérificateur général comparaisse devant le Comité d'ici le 31 mars 2019 relativement à son rapport 3 intitulé — La force aérienne de combat du Canada — Défense nationale et à son rapport 5 intitulé — Les comportements sexuels inappropriés — Forces armées canadiennes, tout deux publiés à l'automne 2018, et que la comparution soit télévisée.

Il faut absolument débattre de la motion publiquement, car, habituellement, ce qui se produit, c'est que le débat commence, puis [Inaudible] la majorité fait adopter une motion d'ajournement du débat. La motion est débattue à huis clos, puis plus personne n'en entend parler par la suite. Je suis très contente que vous ayez parlé du vérificateur général et du fait qu'il s'agit de l'autorité en la matière. Voilà pourquoi j'ai présenté ma motion.

•(1625)

Le président: Nous avons à peu près une minute pour discuter de la motion, alors nous allons amorcer le débat.

M. Mark Gerretsen: Monsieur le président, comme M. Selkirk arrive à la fin de sa comparution, je recommande que nous suspendions la séance cinq minutes pour lui dire au revoir. Ensuite, nous pourrions discuter des travaux du Comité, c'est-à-dire de la motion de Mme Gallant, si elle le désire.

Le président: Nous disposons aussi de 15 minutes à la fin de la séance pour en discuter, si cela convient.

M. James Bezan: Eh bien, ce n'est pas...

Le président: C'est à huis clos, mais vous voulez du temps.

M. James Bezan: Oui, mais...

M. Mark Gerretsen: Pouvons-nous au moins...

Mme Cheryl Gallant: Je veux bien que nous suspendions la séance, monsieur Gerretsen, mais pas que nous poursuivions à huis clos. Je veux que nous débattions de la motion, puis que nous reprenions à partir de là.

M. Mark Gerretsen: Oui, nous reprenons là où nous nous sommes arrêtés.

Très bien.

Le président: Monsieur Selkirk, je vous remercie une fois de plus de nous avoir accordé du temps et je vous remercie des services que vous avez rendus au Canada.

Je suspend la séance afin que nous puissions accueillir les autres témoins.

Merci.

•(1625)

_____ (Pause) _____

•(1625)

Le président: Avant que nous reprenions le débat sur la motion, je veux souhaiter la bienvenue à nos nouvelles intervenantes.

Nous accueillons l'honorable Marie Deschamps, ancienne juge de la Cour suprême du Canada, qui témoignera depuis Montréal par vidéoconférence.

Je vous remercie de votre participation.

Nous recevons aussi Laura Nash, qui est présente dans la salle avec nous.

Merci à toutes les deux. Je vous demande de bien vouloir patienter pendant que nous discutons d'une motion présentée par Mme Gallant.

M. Gerretsen a la parole.

M. Mark Gerretsen: Je précise que le texte de la motion que nous avons entre les mains est l'ancienne version, non amendée. Sommes-nous en train de discuter de l'amendement ou...

Sur quoi porte le débat?

Le président: Nous discutons de l'amendement.

Mme Cheryl Gallant: Nous ajoutons deux mots. Nous remplaçons « vérificateur général » par « bureau du vérificateur général », car, évidemment...

M. Mark Gerretsen: Nous devrions sans doute aussi modifier le terme « à son rapport »...

Le président: En effet.

M. James Bezan: ... et le remplacer par « au rapport »...

M. Mark Gerretsen: « relativement au rapport »...

•(1630)

Le président: Nous débattons de l'amendement, alors allez-y.

M. Mark Gerretsen: Il s'agit donc de remplacer ces quelques mots?

Le président: Nous allons ensuite vouloir étudier la motion, je présume.

M. Mark Gerretsen: J'ai quelque chose à dire, mais je vais attendre que nous ayons fini d'étudier l'amendement.

Le président: D'accord.

Quelqu'un d'autre veut intervenir au sujet de l'amendement?

(L'amendement est adopté.)

Le président: Nous débattons maintenant de la motion.

Monsieur Gerretsen, la parole est à vous.

M. Mark Gerretsen: À l'instar de Mme Gallant, je souhaite offrir mes condoléances à la famille de M. Ferguson. Il va sans dire que c'est un moment des plus difficile non seulement pour sa famille, mais aussi pour les gens de son bureau.

Je crois pouvoir appuyer la motion si nous supprimons les mots « d'ici le 31 mars 2019 ». Ce faisant, nous donnons au bureau un peu de temps pour désigner un nouveau vérificateur général. Cette personne devra être mise au courant des dossiers et ainsi de suite.

Je suis prêt à appuyer la motion, mais je propose d'abord que la motion soit modifiée par suppression des mots « d'ici le 31 mars 2019 ».

Le président: Quelqu'un désire-t-il prendre la parole au sujet de l'amendement de M. Gerretsen?

Monsieur Bezan, allez-y.

M. James Bezan: Je ne crois pas que ce soit nécessaire. Comme on l'a fait remarquer précédemment, M. Ferguson était malade depuis un certain temps. Ce sont les gens de son bureau qui ont présenté les rapports de l'automne dernier au comité des comptes publics et aux autres comités et qui ont témoigné au sujet des divers rapports déposés à la Chambre. Ils sont plus que prêts à parler de ces deux rapports. Leurs auteurs ont déjà comparu devant d'autres comités et ils peuvent venir témoigner devant notre comité.

Ces deux rapports sont directement liés aux travaux de notre comité, surtout le rapport 5 sur les comportements sexuels inappropriés et leurs effets sur la diversité, sujet de notre étude.

Plus tôt nous pourrions recevoir des représentants du Bureau du vérificateur général, le mieux ce sera. Ce sera bien de les entendre et de leur parler directement, et notre étude pourra progresser.

Le président: Cheryl veut intervenir, puis je redonnerai la parole à M. Gerretsen.

Mme Cheryl Gallant: Comme nous l'avons souligné tout à l'heure, le Bureau du vérificateur général est... Le vérificateur général est la référence en ce qui a trait aux comportements sexuels inappropriés et à leur incidence sur les forces armées, le recrutement, la rétention et le bien-être des femmes et des hommes. Si le dossier de la diversité revêt une importance pour le Comité et si nous voulons traiter ces aspects dans notre rapport — si vous avez l'intention de le déposer avant que le Parlement ajourne ses travaux —, il nous incombe d'entendre ce témoignage avant la fin de l'étude.

Le président: Monsieur Gerretsen.

M. Mark Gerretsen: Je veux juste ajouter qu'entre maintenant et la date indiquée dans l'amendement, la Chambre siège seulement 14 jours au total, soit deux semaines complètes et une semaine partielle selon le calendrier. La date prévue pose problème.

J'appuierai la motion avec plaisir si nous enlevons la date. Je voterai bien entendu en faveur de l'amendement que j'ai proposé.

Le président: Allez-y, madame Gallant.

Mme Cheryl Gallant: Je veux juste m'entretenir avec la greffière pour savoir si nous avons une heure de libre dans notre horaire au cours de ces 14 jours ou par la suite.

Le président: Les sujets que nous aborderons probablement à huis clos à la fin de la séance pourraient influencer la réponse. Je ne suis pas certain que nous puissions vous répondre immédiatement. Comme vous le savez, nous avons un horaire très chargé et il reste peu de temps. Je crois que personne, ici, ne militerait contre ce que vous demandez. Cela dit, le temps est limité, et j'ai l'impression que le retrait de la date vise simplement à laisser un peu plus de souplesse au Comité. C'est mon impression. Je vais mettre aux voix l'amendement de M. Gerretsen visant à retirer la date mentionnée dans la motion.

(L'amendement est adopté.)

Le président: Nous mettons maintenant aux voix la motion modifiée.

(La motion modifiée est adoptée.)

Le président: Je vous remercie d'avoir patienté, madame Deschamps. Nous sommes heureux de vous avoir parmi nous. Je vous inviterais maintenant à présenter vos observations préliminaires.

[Français]

L'hon. Marie Deschamps (ancienne juge puînée, Cour suprême du Canada, à titre personnel): Bonjour.

Cela me fait plaisir de comparaître à nouveau devant votre comité. Je sais que le sujet de vos rencontres est la diversité, qui est un sujet très vaste. On m'a par ailleurs informée que l'objet de ma comparution est de faire le point sur l'opération Honour et l'inconduite sexuelle.

La diversité est souvent vue comme un moyen de changer la culture, et le changement de culture est un volet essentiel de la lutte contre l'inconduite sexuelle. Ma deuxième recommandation aux forces armées est d'établir une stratégie pour effectuer ce changement. Mon rapport contient une section sur la culture. Dans cette section, je parle de l'importance du leadership, avec un accent particulier sur le leadership féminin.

Je n'ai pas personnellement fait le suivi officiel de mes recommandations, mais je me suis efforcée de demeurer informée sur ce qui se faisait. Plus particulièrement, après la réception de votre demande de participation, j'ai tenté de faire une mise à jour à cet égard.

Comme vous le savez peut-être, beaucoup de recherche a été faite par les forces armées, tant par des experts externes que par des ressources internes. De très nombreux rapports ont été produits sur l'impact de la culture sur l'inconduite sexuelle, l'effet du langage sur cette culture, les médias sociaux, la formation, l'opération Honour, et j'en passe. Je ne les ai pas tous énumérés.

Je sais aussi qu'un quatrième rapport sera produit incessamment, qui sera un suivi de l'opération Honour, et qu'on a mis en place une stratégie sur la diversité — je ne sais pas si vous en avez reçu une copie. On travaille encore à l'élaboration d'une politique sur le changement de culture. On a aussi augmenté les responsabilités du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, ou CIIS.

• (1635)

Il y a cependant un certain temps que je n'ai pas reçu de communications personnelles des victimes. Je peux difficilement vous dire ce qui se passe sur le terrain autrement que comme citoyenne qui, comme plusieurs et comme tout le monde dans la salle, s'est intéressée aux données publiées par Statistique Canada et au rapport du vérificateur général. Je sais que cela soulève beaucoup de questions à ce comité.

Je sais aussi que votre comité fait un suivi que j'estime indispensable, parce que cela met de la pression pour que les choses bougent. Vous avez entendu plusieurs témoins, dont certains ont eu des propos particulièrement éclairants. J'ai aussi pu constater que plusieurs membres de votre comité en connaissent beaucoup sur le sujet.

Compte tenu du fait que ma connaissance du milieu commence à dater et que je peux difficilement vous apporter des informations de pointe, je ne vous ferai pas perdre de votre temps précieux en faisant des commentaires généraux. Je vais plutôt répondre à vos questions. Alors, je vous cède la parole.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie pour ces observations.

Nous écouterons maintenant Mme Nash.

Mme Laura Nash (à titre personnel): Bonjour, tout le monde. C'est vraiment un honneur de voir ici des visages que j'ai déjà vus à la télévision. Je vous remercie de me donner l'occasion de témoigner. Je vous en suis très reconnaissante.

Voici quelques détails à mon sujet. Ancienne athlète professionnelle, j'ai été membre d'Équipe Canada à trois reprises. Je suis aussi diplômée de l'Université de Victoria. Pendant mes études secondaires, j'étais l'une des meilleures lutteuses au pays: j'étais classée cinquième au Canada et deuxième en Ontario. Dans les forces armées, j'ai reçu deux prix d'excellence pendant la formation de base, et j'étais l'une des meilleures de ma classe pendant le programme d'instruction sur l'environnement naval.

J'étais mariée à un homme violent. Quand il m'a quittée pendant ma formation, j'avais un fils d'un an et je n'avais aucun soutien. Je n'avais pas les moyens d'embaucher une bonne d'enfants, et ma famille vivait à des milliers de kilomètres de l'île de Vancouver, où j'étais affectée.

À la base d'Esquimalt, il y avait seulement 20 places en garderie de jour pour 3 000 personnes. Mon fils a donc été ajouté à une liste d'attente de deux ans pour la garderie de jour, ce qui ne réglait pas la question des 12 heures de soins de nuit dont j'avais aussi besoin. Bref, il m'était pratiquement impossible de servir sur un navire.

J'ai informé l'école que mon mari violent m'avait laissée dans cette situation difficile. À partir de ce moment-là, j'ai pu voir que les officiers supérieurs commençaient à me traiter différemment.

Trois jours avant la fin de ma formation, j'étais déjà affectée au NCSM *Winnipeg* et je m'apprétais à recevoir une promotion et une augmentation de salaire, qui m'aurait grandement aidée à payer les voyages en avion nécessaires pour aller reconduire mon enfant chez ma mère, en Ontario. C'était la seule option de garde d'enfants à

laquelle j'avais accès. Ma mère prenait congé de son travail pour que je puisse aller travailler sur un navire. Tout mon argent y passait. Je n'avais ni épargnes, ni investissements, ni quoi que ce soit, à l'époque.

Trois jours avant la fin du programme de formation et les changements prévus, un homme, James Brun, a menti au conseil de l'école: il leur a dit qu'il me restait 17 exigences à satisfaire, alors qu'il m'en restait quatre. Karen Bellehumeur, qui dirigeait alors ce département, m'a annoncé qu'ils mettaient immédiatement fin à ma formation parce que j'avais trop d'obligations familiales.

J'ai été expulsée du navire. Je n'ai même pas eu le droit d'aller chercher mes effets personnels. J'ai perdu mon augmentation de salaire et ma promotion, et j'ai été retirée de l'équipage du NCSM *Winnipeg*.

À la suite de ces événements, j'ai soumis une plainte pour harcèlement contre James Brun et j'ai présenté un grief. Des années plus tard — le traitement du grief a pris des années —, l'enquête a révélé que Brun avait effectivement menti. J'avais des documents qui montraient qu'il me restait seulement quatre exigences à satisfaire et que j'aurais pu facilement finir le programme. J'aurais dû recevoir ma promotion. J'aurais dû recevoir mon augmentation de salaire. J'aurais dû pouvoir continuer ma formation. Au lieu de tout cela, je me suis retrouvée devant le début de la fin de ma carrière militaire.

Après avoir soumis la plainte pour harcèlement, je suis allée voir l'officière de sélection du personnel de la base. Comme elle joue, en quelque sorte, le rôle d'un service des ressources humaines, je pensais qu'elle pourrait m'aider. Je lui ai expliqué qu'il m'était impossible de continuer à prendre l'avion à répétition pour faire garder mon fils, et je lui ai dit que j'étais prête à prendre n'importe quel autre poste dans les forces canadiennes.

Je ne voulais pas abandonner ma commission, car j'étais très fière de cette commission accordée par la Reine. Je tenais donc à demeurer officière, mais j'étais prête à faire n'importe quel travail. S'ils m'avaient demandé de travailler comme technicienne en approvisionnement et de passer les 25 prochaines années de ma vie à distribuer des vêtements, je l'aurais fait avec plaisir, même si j'avais le coeur brisé à l'idée de ne plus pouvoir naviguer, puisque c'est le désir de naviguer qui m'avait attirée dans les forces armées.

L'officière de sélection du personnel de la base m'a dit que, pour les Forces armées canadiennes, le fait d'avoir un jeune enfant ne justifiait pas un changement de métier. Elle m'a aussi dit qu'elle avait dû, elle aussi, s'occuper de toutes sortes de détails administratifs quand elle avait été déployée; elle avait dû, par exemple, modifier son forfait de téléphone cellulaire et trouver un endroit où entreposer sa voiture. Autrement dit, l'armée comparait mon fils à un tas de métal.

J'ai demandé de l'aide à Karen Bellehumeur, directrice du département, et à une autre femme, Kim Chu. Je voulais simplement changer de métier et faire n'importe quel travail pour lequel je serais qualifiée. Elles m'ont fait venir dans leur bureau et m'ont dit que, si je ne me débarrassais pas de mon enfant, je serais renvoyée. Je n'arrivais pas à croire que mon propre gouvernement, le gouvernement du Canada, m'obligerait à choisir entre abandonner mon enfant et perdre mon emploi, alors que je désirais vraiment servir mon pays et que je savais être en mesure de le faire. J'étais prête à faire n'importe quel travail qu'ils m'auraient offert. De plus, j'avais déjà placé mon fils de l'âge d'un an à l'âge de deux ans: je ne l'avais pas abandonné, mais je l'avais confié à mes parents pour pouvoir servir sur un navire.

J'avais une solution pour répondre à mes obligations familiales et je pouvais m'organiser en cas de déploiement, mais je souhaitais faire un autre genre de travail qui ne m'obligerait pas à abandonner mon fils.

Je me trouvais donc dans une impasse. Je ne voulais pas perdre mon fils. Je ne voulais pas perdre mon emploi non plus, puisque, sans salaire, je n'aurais pas les moyens de subvenir à ses besoins. J'ai alors commencé à envisager une troisième solution, le suicide.

● (1640)

Je me suis portée volontaire pour travailler aux services logistiques, et j'y ai travaillé pendant un an. Je me disais que ce métier me conviendrait bien, puisqu'il nécessiterait peu de déploiements. Mon fils avait deux ans. Je suis allée voir une autre femme officier, la commandante Roberts. Elle était commandante des services logistiques de la base, à l'époque. Elle m'a dit que j'aurais dû me faire avorter et que j'étais la seule responsable de tous mes problèmes, puisque j'avais eu un enfant trop tôt dans ma carrière. Elle a ajouté que la liste d'attente de deux ans pour la garderie militaire de jour était simplement une réalité qu'il fallait accepter.

J'ai consulté les services de santé mentale et je leur ai dit que les gens de ma chaîne de commandement tentaient de me forcer à abandonner mon enfant. Le médecin m'a mise dans une catégorie médicale temporaire, ce qui m'empêchait temporairement d'être déployée sur un navire. Je me suis dit, alors: « C'est le moment d'agir. Je vais profiter de cette période pour remplir toute la paperasse et changer de métier. »

Je semblais être une candidate idéale pour le poste de contrôleur aérien, puisque j'ai d'excellentes aptitudes spatiales. J'espérais travailler dans ce domaine et me rapprocher de ma famille, ce qui aurait réglé mes problèmes.

Alors que je m'apprêtais à changer de métier, la docteure Boylan m'a dit: « Je ne signerai pas votre transfert parce que vous avez consulté les services de santé mentale à trois reprises, pour trois raisons différentes. » Bref, j'étais coincée dans les forces armées, sans métier, sans unité et sans aucune chance de promotion ou d'avancement avant quatre ans. J'étais devenue, à toutes fins pratiques, une paria.

La seule possibilité, c'était de me porter volontaire pour aller travailler aux affaires publiques. J'y suis allée et j'ai fait du bon boulot, je crois. J'attendais l'expiration de ma note médicale. J'avais entendu, entre les branches, que si vous ne consultez pas les services de santé mentale, les gens en concluent que tout va bien. Je n'ai donc pas consulté ces services pendant six mois. Une fois ma note médicale expirée, je suis retournée voir le médecin pour lui demander de signer les formulaires pour que je puisse changer de métier. Sa réponse: non.

J'étais alors aux prises avec des idées suicidaires, j'étais dépressive, et je tentais d'élever mon enfant seule. J'ai présenté une demande d'aide au déplacement en congé pour prendre l'avion pour Noël — c'était en 2013. J'ai alors découvert que, parce que j'avais un enfant, je n'avais plus droit à cette prestation. En effet, l'aide au déplacement en congé paie le voyage des militaires célibataires qui se rendent chez eux, mais elle n'est pas offerte aux personnes qui sont mariées ou ont des enfants. Bref, mes amis célibataires avaient droit à deux vols gratuits par année, tandis que je devais payer les miens.

Autour de Noël 2013, j'ai aussi reçu un courriel m'informant que, comme j'avais un enfant, je faisais désormais partie d'une catégorie de voyageurs moins prioritaires pour les vols Airbus. Les militaires

qui ont droit à l'aide au déplacement en congé pour aller voir leur plus proche parent font gratuitement, chaque année, le vol aller-retour, puisque les Airbus sillonnent le pays dans toutes les directions. Après avoir reçu le courriel, je devais attendre un mois. J'ai donc présenté une demande un mois plus tard, mais les vols étaient complets.

Je tiens aussi à signaler qu'une fois que mon fils a eu une place en garderie, les forces armées retenaient 700 \$ sur mon salaire pour ces services, en plus de 915 \$ de loyer. En comparaison, en raison de la politique « meubles et effets », l'officier assis à côté de moi pendant la formation était logé et nourri gratuitement, puisqu'il avait une épouse et une maison au Nouveau-Brunswick. À elles seules, ces différences créaient un écart de salaire de 3 000 \$ entre nous deux.

De 2014 à 2017, je n'ai jamais subi d'évaluation médicale et j'ai reçu très peu de soins. Malgré cette absence d'évaluation médicale, j'ai tout de même été renvoyée pour des raisons médicales, simplement parce que j'avais défendu mes droits quand j'étais traitée différemment à cause de mon statut de mère. Avec l'aide d'une avocate spécialisée en droit du travail, Natalie MacDonald, j'ai présenté à la Commission canadienne des droits de la personne une plainte pour discrimination fondée sur le sexe. Les Forces armées canadiennes y font obstruction depuis un an et demi. Je l'ai appris dernièrement dans un courriel obtenu grâce à la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Depuis mon renvoi des forces armées, j'ai aussi pu constater que les vétérans sont parfois traités de façon injuste. J'ai l'impression d'entrevoir toutes les difficultés auxquelles doivent se buter les vétérans qui auraient, par exemple, perdu des membres, et qui doivent se battre pour obtenir de l'aide.

Je suis ici aujourd'hui pour que ces situations ne se reproduisent pas. Je vais faire tout mon possible pour réparer les trous dans lesquels je suis tombée, parce que je suis convaincue que beaucoup de politiques ont eu pour effet qu'il m'était carrément impossible de continuer de servir dans les forces armées en tant que mère. Beaucoup d'options simples auraient pu me permettre de rester, mais personne ne voulait m'aider.

Voilà, c'est la fin de mon discours. Merci à vous tous de m'avoir écoutée.

● (1645)

Le président: Je vous remercie de nous avoir parlé des difficultés que vous avez vécues. Le récit de votre expérience nous permettra d'améliorer les choses.

J'inviterais M. Fisher à poser la première question.

M. Darren Fisher: Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci, madame Deschamps. Je remercie également Mme Nash d'être avec nous aujourd'hui. Comme l'a dit le président, c'est un témoignage très difficile à entendre.

Madame Deschamps, on vous considère en quelque sorte comme le catalyseur de l'opération Honour. Je pense que nous convenons tous que cette opération a été mise sur pied avec les meilleures intentions, mais nous avons récemment entendu des témoignages de femmes qui disaient avoir eu l'impression d'être pointées du doigt, ce qui faisait peut-être d'elles des cibles et nuisait peut-être au sentiment de camaraderie.

Comment pourrait-on améliorer ou modifier l'opération Honour, selon vous, pour remédier à ce problème?

L'hon. Marie Deschamps: Vous me demandez d'évaluer l'opération Honour, mais je ne suis pas certaine d'être la personne la mieux placée pour le faire, car je ne peux que lire... Comme je vous l'ai dit, j'ai fait mon possible pour découvrir ce qui se passait. Je sais qu'il a fallu des années. La dernière fois que j'ai discuté avec les représentants des forces, je leur ai dit que je ne pouvais pas croire que cela ait été aussi long. Ils m'ont enfin dit qu'ils comprenaient ce que je voulais dire. C'est la réalité des choses. Je sais que ce n'est pas une mince affaire.

Comment peut-on l'améliorer? Beaucoup de choses auraient dû se faire immédiatement en 2017. Quatre ans plus tard, la population risque de perdre confiance dans les forces armées si elles ne déploient pas plus d'efforts. C'est ce que je leur ai dit.

Que peut-on faire dans l'immédiat? Je leur suggère de traiter de leurs initiatives d'une façon plus transparente et publique. Par exemple, j'ai mentionné qu'on avait mis en place une stratégie sur la diversité. Eh bien, ce n'est qu'à la 25^e page du document de 38 pages que j'ai reçu qu'on en parlait. Ces initiatives sont très bien. Les responsables devraient faire preuve de plus de transparence quant à leurs bons coups, de même qu'à leurs ratés. Je sais qu'ils font des efforts, mais il reste encore beaucoup de choses à accomplir.

• (1650)

M. Darren Fisher: Ils sont animés des meilleures intentions.

Selon le *Globe and Mail*, vous avez déclaré qu'une « culture de la sexualisation » au sein des forces armées est à l'origine d'un problème endémique de harcèlement sexuel et d'inconduite sexuelle. Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet, et peut-être nous dire aussi de quelle façon, à votre avis, on pourrait remédier à ce problème?

L'hon. Marie Deschamps: C'est une question très vaste. Au sujet de la culture de la sexualisation, j'ai formulé une recommandation et j'ai insisté sur la nécessité d'une stratégie précise, car il faudra des années pour changer la situation. Malheureusement, quatre années se sont déjà écoulées, et nous n'avons pas encore vu la couleur de cette stratégie.

Lorsque j'ai rencontré les généraux, tout juste avant la publication de mon rapport — vous savez comment les choses fonctionnent avec le gouvernement fédéral: on présente son rapport, puis il est rendu public —, je leur ai dit qu'il s'agissait d'un travail énorme qu'ils devaient entreprendre et qu'il faudrait peut-être une génération pour changer les choses.

Il faut néanmoins commencer quelque part. À l'heure actuelle, nous n'observons pas de changement notable. En fait, ils ont tenté différentes choses sans en comprendre les conséquences.

J'ai lu au sujet du devoir de signaler, qui était appliqué de façon trop draconienne. Il faut protéger la victime. Il faut établir un équilibre entre la nécessité de rendre les choses publiques et les besoins des victimes. Je crois que les membres de l'état-major ont tenté d'accomplir trop de choses à l'interne, alors qu'ils devraient compter davantage sur des personnes qui ne sont pas aussi imprégnées de la culture militaire.

C'est ce qu'ils veulent faire avec le centre, me dit-on maintenant. Il y aura une augmentation importante des responsabilités, et le centre pourra embaucher des spécialistes. C'est une initiative très positive, quoique très tardive.

• (1655)

Le président: Nous n'avons pas beaucoup de temps, et il vous en reste très peu pour une question et une réponse. J'aimerais donc que nous puissions passer au prochain intervenant.

M. Darren Fisher: Merci, monsieur le président.

Le président: Madame Gallant.

Mme Cheryl Gallant: Merci, monsieur le président.

Par votre entremise, je souhaite un bon retour parmi nous à Mme Deschamps. Je me rappelle que lorsque vous aviez publié votre rapport, vous étiez venue témoigner au Comité pour répondre à nos questions.

Je vais poursuivre sur le même sujet. Je suis très heureuse que nous ayons l'occasion de réexaminer vos recommandations et de vérifier lesquelles, à votre avis, ont été suivies.

Je sais que vous en avez 10, mais j'aimerais que nous nous concentrions d'abord sur la recommandation de créer un centre indépendant de responsabilisation en matière de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle à l'extérieur des Forces armées canadiennes, qui aura la responsabilité de recevoir les signalements de comportements sexuels inappropriés. Selon le libellé de votre recommandation, et étant donné l'intention qui la sous-tend et ce que vous savez de l'opération Honour, estimez-vous que l'esprit et l'objet de cette recommandation se sont concrétisés?

L'hon. Marie Deschamps: Ce que je vois, c'est un fossé entre l'intention et la façon dont la recommandation a été mise en oeuvre. Comme vous le savez, j'ai recommandé la création d'un organisme censé être très indépendant et avoir beaucoup de responsabilités. Ce qu'ils ont créé, initialement, c'est une entité ayant très peu de responsabilités. Vous vous souviendrez peut-être, parce que vous avez suivi le dossier, qu'à l'origine, on l'appelait un centre d'appels. Il n'était pas très bien connu et il n'avait pas les ressources suffisantes. Ce que j'entends dire maintenant, c'est qu'ils ont l'intention de lui donner des pouvoirs importants, dont celui de conseiller les forces armées sur ce qui devrait être fait, tant sur le plan de la formation que de la rédaction des politiques.

Beaucoup de choses ont été faites, mais à l'interne. Ils ont créé une autre entité, le centre d'intervention stratégique, qui avait en fait la plupart des responsabilités qu'était censé avoir le centre indépendant. Il y avait un gros problème sur le plan de l'indépendance.

Mme Cheryl Gallant: Souhaitiez-vous que, lorsqu'une victime téléphonait à ce centre, il y ait un minimum d'anonymat? Autrement dit, elle pouvait avoir la certitude que l'employé du centre l'écouterait et noterait ce qui s'était passé, mais qu'il ne le signalerait pas à l'unité ni à la chaîne de commandement.

Était-ce ainsi que les choses étaient censées se passer?

L'hon. Marie Deschamps: Tel que je l'avais conçu, le centre était censé pouvoir recevoir les signalements officiels et les signalements ou les divulgations des victimes qui voulaient seulement obtenir du soutien. Le centre devait être en mesure de recevoir les victimes et il ne devait pas avoir l'obligation de divulguer l'information à la chaîne de commandement.

Les deux types de signalements étaient censés relever de la responsabilité du centre. Même aujourd'hui, le centre n'a pas encore la responsabilité ni le pouvoir de recevoir les signalements.

Mme Cheryl Gallant: Comme l'indiquent les sondages que vous avez réalisés, il était de la plus grande importance que l'identité des personnes qui vous racontaient leur histoire ne soit pas divulguée. Pourtant, lorsqu'elles appellent, la première chose qu'on leur demande, c'est leur nom et leur unité; elles craignent donc beaucoup que leurs supérieurs soient mis au courant et elles s'inquiètent des conséquences possibles et de toutes les choses dont a parlé Mme Nash.

C'est ce qui leur vient à l'esprit quand elles lisent de telles histoires dans les journaux ou qu'elles connaissent quelqu'un à qui c'est arrivé. D'après ce que m'ont dit certains militaires, les choses ne se passent pas comme vous l'aviez prévu.

Qu'en est-il lorsqu'un signalement d'agression sexuelle et une intervention se font à l'extérieur de la chaîne de commandement? Était-ce votre intention? Vous savez ce qui arrive: le processus passe par la police militaire, notamment.

• (1700)

L'hon. Marie Deschamps: Ce que je voulais, c'est un signalement restreint où la victime pourrait obtenir le soutien nécessaire et savoir qu'elle pourrait amorcer le processus officiel. Ce n'est qu'à ce moment que l'information serait communiquée à quelqu'un d'autre. À part cela, le signalement restreint devrait, à mon avis, permettre à la victime d'avoir la certitude que seuls des professionnels de la santé ou d'autres personnes-ressources seraient appelés à intervenir, des personnes en qui elle aurait confiance. Je dis toujours « elle » parce que, dans 99 % des cas, les victimes sont des femmes. Je voulais que la victime ait l'assurance que seules les personnes pouvant lui fournir le soutien dont elle avait besoin seraient informées de son cas.

Mme Cheryl Gallant: Il semble que lorsque l'opération Honour a commencé, on avait l'intention de donner suite à toutes vos recommandations. Au fil du temps, cela ne s'est tout simplement pas produit. À notre connaissance, il n'y a même pas de formation ni de sensibilisation, comme vous le recommandiez, chez les sous-officiers. En fait, d'après certains témoignages, au lieu de dire « Op Honour », en anglais, ils disent « hop on her ».

Nous vous remercions de votre service et nous espérons vous revoir. Peut-être que lorsque nous vous reverrons, un plus grand nombre de vos recommandations auront été suivies comme prévu.

Le président: Merci.

Je donne maintenant la parole à M. Garrison.

M. Randall Garrison: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie nos deux témoins d'aujourd'hui.

Madame Nash, je tiens d'abord à vous dire que ce n'est pas, j'en suis sûr, ce que voulait dire M. Fisher. Ce n'est pas que le témoignage est difficile à entendre, c'est qu'il est difficile à livrer pour vous. Je tiens donc à vous remercier de votre présence et de votre grande franchise.

J'aimerais savoir s'il y a des endroits, au sein des Forces canadiennes ou du MDN, où vous avez pu obtenir du soutien à travers tout cela.

Mme Laura Nash: Non. Je suis même allée voir l'aumônière, à un certain moment; je lui ai dit que je ne voulais plus vivre et que je ne savais plus vers qui me tourner. Elle s'est plus ou moins contentée de dire qu'elle était désolée. Je lui ai demandé si elle pouvait faire quelque chose et, en gros, elle a répondu non.

En fin de compte, l'unité de santé mentale n'a pas signé mes formulaires pour que je puisse changer de métier. Des gens m'ont dit que j'avais commis une erreur et que je ne devrais jamais me présenter en santé mentale. C'est terrible. Nous payons des employés pour y travailler, alors ils devraient être là pour nous aider.

Ce qui m'a amenée en premier lieu à me présenter au service de santé mentale, c'est une dépression post-partum. J'en ai souffert pendant une petite période. Je n'y ai reçu aucune aide. Je m'en suis sortie par mes propres moyens. Dans le cadre d'un programme provincial de la Colombie-Britannique, j'ai pu assister à de petites

rencontres avec d'autres femmes aux prises avec la dépression post-partum, et j'ai trouvé très facile de m'en sortir.

L'OSPB était censée être responsable de me faire changer de métier, mais pour être honnête, j'estime qu'elle ne faisait tout simplement pas son travail. Je doute que ma chaîne de commandement faisait vraiment son travail quand on essayait de m'obliger à abandonner mon fils.

Je dirais que je n'ai reçu d'aide de personne, sauf de ma mère, qui a fini par quitter son emploi pour m'épauler.

M. Randall Garrison: C'est très décevant, car je sais que les Forces canadiennes disent vouloir éliminer les obstacles à l'obtention de soins en santé mentale. Votre histoire illustre deux problèmes: celui de la discrimination et celui de l'accès à des soins en santé mentale. Elle est donc doublement importante pour notre comité, et nous vous remercions de votre présence aujourd'hui.

Je voudrais maintenant m'adresser à Mme Deschamps. J'aimerais vous poser des questions sur toutes sortes de sujets, mais je vais me concentrer sur un seul. Dans son rapport de l'automne 2018, le vérificateur général dit avoir constaté des problèmes liés au devoir de signaler. Je reviens donc un peu sur une question qu'a posée Mme Gallant.

Le vérificateur général a indiqué que l'approche adoptée par les Forces canadiennes concernant le devoir de signaler tout comportement sexuel inapproprié a eu pour conséquence de faire diminuer le nombre de signalements au lieu de le faire augmenter. J'aimerais savoir ce que vous pensez de cette constatation du rapport.

• (1705)

L'hon. Marie Deschamps: Cela ne m'étonne pas, parce que cette approche selon laquelle il y a obligation de faire rapport n'est pas axée sur la victime. C'est une excellente solution pour que l'auteur de la perpétration, si je peux utiliser ce terme, soit poursuivi et puisse être sanctionné. Mais, il faut trouver un juste équilibre et la première personne dont nous devons nous soucier est la victime, parce que c'est d'elle qu'il faut s'occuper et elle ne se sent parfois pas prête à faire un signalement.

C'est pour cela que je parlais du rapport à diffusion restreinte. Vous prenez soin de la victime. Vous la reconfortez et quand elle se sent prête, vous passez à l'étape des sanctions.

M. Randall Garrison: Au faux, ce que vous dites, c'est que, si les mesures de soutien adéquates sont en place, cela ne sera finalement plus un obstacle au signalement et il y aura alors des signalements et des plaintes officiels.

L'hon. Marie Deschamps: C'est cela.

M. Randall Garrison: J'ai cru comprendre que le chef d'état-major de la Défense n'avait pas l'intention de toucher au devoir de signaler. Par conséquent, étant donné le rapport du vérificateur général et votre témoignage, je pense qu'il y a un certain nombre de choses sur lesquelles nous devons nous pencher, ici, au Comité.

L'hon. Marie Deschamps: Ce n'est peut-être qu'une manière de dire les choses. Supposons que les Forces canadiennes décident de conserver le principe du devoir de signaler avec, comme condition préalable, le fait qu'il faille s'occuper de la victime et s'assurer que la manière dont les choses se passent lui convient. On peut voir un parallèle avec ma recommandation selon laquelle il faudrait demander à la victime dans le cadre de quel système judiciaire elle souhaiterait que les poursuites aient lieu.

La victime pourrait se sentir plus à l'aise dans un cadre civil dans certains cas, et militaire dans d'autres cas. Il s'agit quand même d'une approche axée sur la victime. En ce qui concerne le devoir de signaler, il faut, dès le début, rappeler que c'est la victime qui a la priorité.

M. Randall Garrison: Très bien. Merci.

J'aimerais vous poser une autre question. Vous avez parlé du rapport sur la diversité et des objectifs en matière de diversité des Forces canadiennes. Au jour d'aujourd'hui, le but est d'augmenter le nombre de femmes recrutées — qui est de 15 % par an en ce moment — de 1 % tous les ans. Selon mes calculs, cela veut dire qu'il faudra attendre 35 ans avant d'avoir un niveau de recrutement équivalent.

Je sais qu'il ne s'agit pas nécessairement de votre domaine d'études ni de compétences, mais ne trouvez-vous pas que cet objectif de 1 % par an est vraiment bas?

L'hon. Marie Deschamps: J'ai fait une telle expérience, dans le cadre du système judiciaire et c'est pourquoi c'est l'exemple que je vais vous donner.

Quand j'ai été nommée en 1990, la première fois, à la Cour supérieure, le premier ministre d'alors, Brian Mulroney, avait décidé d'augmenter le nombre de femmes juges. Il a fait le choix très conscient de nommer des femmes. Au fil des ans, notre nombre a augmenté d'un peu plus de 25 %, je pense, mais cela dépend des tribunaux.

Cela prend du temps. Ce qui importe est d'atteindre une masse critique.

Pour bien visualiser l'impact que peut avoir une masse critique, il suffit juste de se rappeler le discours que nombre d'entre nous ont écouté lundi: il y avait plus de 100 femmes habillées en blanc. Souvenez-vous du temps qu'il a fallu pour en arriver là. J'ai regardé les chiffres: en 1917, il y avait une seule femme au Congrès. Aujourd'hui, à la Chambre des représentants et au Sénat, il y a un total de 131 femmes, et elles ont du poids.

Nul besoin d'atteindre les 50 % pour réaliser quelque chose.

Je reviens encore une fois à l'exemple du domaine commercial. La Commission des valeurs mobilières de l'Ontario a toujours des difficultés à dépasser les 15-20 % en dépit de la mesure incitative qu'elle a prise.

• (1710)

Le président: Excusez-moi, madame Deschamps, mais je vais devoir vous interrompre. J'ai horreur de faire cela, mais je dois passer la parole à quelqu'un d'autre.

Je passe la parole à Mme Dzerowicz.

Mme Julie Dzerowicz: Merci beaucoup.

Merci, madame Deschamps et madame Nash, pour votre importante contribution aujourd'hui.

Madame Nash, je vais commencer par vous.

Dans un monde idéal, qu'auriez-vous aimé voir comme réaction quand vous avez dit que vous vouliez changer d'emploi pour avoir un emploi du temps plus souple parce que vous aviez un enfant? Vous avez déclaré que vous étiez prête à faire n'importe quoi, mais qu'auriez-vous aimé voir se passer?

Mme Laura Nash: J'aurais aimé que nous ayons, dans la marine, un emploi du temps plus adapté aux parents, comme dans la Garde côtière, où on peut faire trois mois en mer puis trois mois à la

maison. C'est quelque chose que je peux faire. Je peux faire faire à mon fils des allers et retours en avion.

Dans la marine, on est en mer un jour, 10 jours ou un mois et on est à quai 10 jours, trois mois ou un an, respectivement. Cela varie beaucoup et c'est une situation quasiment intenable si l'on n'a pas de conjoint ou qu'on n'est pas en fonds et dans l'impossibilité d'avoir une nounou à domicile, choix que certains ont fait.

C'est quelque chose qui aurait certainement marché. Quand j'ai expliqué mon souhait de changer de poste en raison de mon statut de mère élevant seule son fils parce qu'il n'y avait pas d'autre solution, j'aurais aimé que l'armée ait une politique en place pour les mères comme moi sur laquelle j'aurais pu m'appuyer pour changer de métier, avec l'aide de l'OSPB. J'aurais alors pu rester dans la marine, parce qu'il y a tant de métiers que j'aurais été capable de faire.

Mme Julie Dzerowicz: Merci.

J'ai travaillé toute ma vie dans des milieux essentiellement masculins. Les Forces armées canadiennes représentent vraiment un milieu dominé par les hommes, je dirais, faute de trouver une meilleure façon de le dire. C'est certain.

Nous devons instiguer le changement. Le changement doit, en partie, venir de nous tous. Donner l'ordre aux hommes de respecter les femmes ou de changer n'est pas possible.

Selon vous, comment peut-on les inciter à participer au changement?

Mme Laura Nash: Vous voulez dire en ce qui concerne le fait qu'ils devraient faire preuve de plus de respect envers les femmes?

Mme Julie Dzerowicz: Non, je veux juste dire « être ouverts à d'autres manières de faire ». Selon vous, il y avait une limite très claire quant à ce qui pouvait être fait. Comment peut-on avoir une plus grande ouverture?

La question ne devrait peut-être pas vous être posée. Si vous n'avez pas de réponse, j'aurai une autre question pour vous.

Mme Laura Nash: Je pense qu'on a perdu la famille de vue et les enfants constituent un problème dans l'armée. Ce n'est pas juste, je pense. Il y avait beaucoup de gens mécontents à cause des parents à bord du navire, parce que les parents pouvaient partir une heure plus tôt pour aller chercher leurs enfants à l'école et ainsi de suite. Les gens sans enfants travaillent de longues heures, naviguent plus et prennent l'avion plus souvent et reçoivent aussi les affectations que personne ne veut. Vous pouvez dire que vous êtes marié et que vous voulez passer du temps avec votre femme ou votre mari. C'est un argument pour rester à Trenton ou sur une base plus attrayante. En général, ce sont les célibataires qui sont affectés ailleurs.

C'est dans ces cas-là que les salaires dans la marine paient. C'est un bon début parce que ceux qui partent en mer et travaillent plus sont récompensés. J'aurais accepté d'être payée moins si cela m'avait permis d'avoir mon fils avec moi et de travailler plus.

Cela serait fantastique si l'on pouvait avoir plus de respect pour les familles et les parents, mais aussi pour ceux qui assument le surcroît de travail, parce qu'il ne faut pas les oublier.

Mme Julie Dzerowicz: Merci.

J'ai deux autres questions à poser et mon temps de parole est limité.

J'ai une dernière question à vous poser. Je parle souvent aux femmes — je l'ai souvent fait. Je pense automatiquement qu'elles vont m'en apprendre plus, et ce n'est souvent pas le cas. Je ne dirais pas que ce n'est jamais le cas, mais le résultat que j'obtiens n'est souvent pas ce à quoi je m'attendais. Auriez-vous d'autres idées sur la manière de créer un environnement au sein duquel les femmes seraient plus portées à soutenir d'autres femmes au sein des Forces armées canadiennes?

• (1715)

Mme Laura Nash: Exactement. Vous avez tout à fait raison. Vous vous êtes peut-être rendu compte, dans mon récit, que c'est essentiellement à des femmes que j'ai demandé de l'aide, et je n'en ai pas obtenu.

En entrant dans la cafétéria de la BFC Esquimalt, on remarque qu'il n'y a pas de groupes de femmes déjeunant ensemble. On peut voir quatre hommes et une femme assis à la même table ou un homme et une femme ou deux hommes et une femme. J'ai trouvé cela très étrange, parce que, quand j'étais une athlète professionnelle, aux côtés de très nombreux hommes, dès qu'on voyait une femme, on avait envie d'aller vers elle et de devenir son amie. Je pensais que cela serait la même chose dans l'armée, mais ce n'est pas le cas.

Je me dis que, si l'on pouvait donner une sorte de formation aux femmes ou leur apprendre à bien s'entendre, cela serait très utile parce que les femmes peuvent se montrer très mesquines les unes envers les autres. Peut-être que certaines femmes ne savent pas comment établir de bonnes relations avec les autres. Si on pouvait faire quelque chose pour changer cela, cela contribuerait grandement à améliorer la situation.

Mme Julie Dzerowicz: Merci.

Madame Deschamps, j'ai senti un peu d'anxiété quand vous avez dit qu'il y avait un certain nombre de mesures dont vous auriez aimé voir la mise en place sans attendre, après la publication du rapport. Nous voici des années plus tard et il n'y a pas nécessairement grand-chose qui ait bougé ou il y a beaucoup de choses qui changent très lentement. J'ai presque le sentiment que nous devrions passer à la vitesse supérieure maintenant.

Y a-t-il une mesure que le gouvernement pourrait prendre pour inciter l'état-major de l'armée à aller plus vite? Est-ce juste une question de ressources supplémentaires? Faut-il des mesures incitatives particulières? Des primes? Des quotas? Que pouvons-nous faire pour convaincre l'état-major de l'armée d'agir rapidement et de mettre en oeuvre ces recommandations?

L'hon. Marie Deschamps: Une chose qui est souvent dite [*Difficulté technique*]

Il y a un problème avec le son. J'ai un écho, mais je vais poursuivre.

J'ai souvent entendu dire que le gros problème, c'est que les politiques sont le fait de plusieurs ministères; ils ne peuvent pas les changer comme ils le veulent. La première mesure qu'on pourrait prendre rapidement, c'est de changer la politique puis de lancer des poursuites en fonction de cette nouvelle politique. Les choses seraient mises en place et, par exemple, l'environnement hostile à la Défense nationale n'existerait plus. Selon moi, on pourrait régler ce problème rapidement avec l'aide des législateurs. C'est quelque chose qu'on pourrait faire très vite.

Mme Julie Dzerowicz: Il s'agirait de mettre rapidement en oeuvre la politique et les changements législatifs recommandés dans votre rapport. Merci.

Le président: Nous aurons besoin de quelques minutes, je pense, mais pas de 15. Nous n'avons du temps que pour une seule question. C'est M. Spengemann qui a préséance et commence la période de questions de cinq minutes.

M. Sven Spengemann (Mississauga—Lakeshore, Lib.): Merci, monsieur le président.

Madame la juge Deschamps et Madame Nash, je vous remercie d'être venues ici et des services que vous avez rendus à la nation.

J'aimerais revenir à vous, Madame Nash, et à un problème que ma collègue a soulevé juste avant moi. Vous avez parlé, dans votre témoignage, de trois officiers, je crois, trois femmes des Forces canadiennes qui ne se sont pas montrées solidaires. C'est important pour nous parce qu'on nous donne beaucoup de chiffres, de statistiques, de données sur la manière de recruter plus de femmes notamment. Nous n'en sommes pas au point où le nombre de femmes à lui seul va nous aider à changer la culture. Je parlerai du mot « culture » dans un instant.

D'abord, avez-vous une raison de penser que, si ces trois membres des Forces canadiennes dont vous avez parlé avaient été des hommes, les rencontres que vous avez eues avec eux auraient eu des résultats un tant soi peu différents, voire potentiellement meilleurs?

Mme Laura Nash: C'est possible, je l'ignore. Je peux vous assurer, néanmoins, que je ne suis pas parvenue à trouver de mentor féminin. En tant qu'ancienne athlète, je cherche toujours des mentors, femmes ou hommes. Peu importe. Cependant, pour une raison ou pour une autre, s'il y a une femme, je la verrai plutôt comme un modèle. J'ai fait partie des Forces armées canadiennes pendant presque huit ans et j'ai vraiment cherché, mais je n'ai été en mesure de trouver personne qui soit gentil avec moi et brillant. D'accord, peut-être une personne.

M. Sven Spengemann: C'est une question à laquelle il pourrait être difficile de répondre au pied levé. Dans quelle mesure pensez-vous que le manque de femmes simplement soit un facteur? En d'autres termes, si nous avions 30, 40 ou 50 % de femmes officiers dans les Forces armées canadiennes, pensez-vous que la situation serait différente en raison de ces pourcentages?

Mme Laura Nash: Ce ne sont que des conjectures, mais j'espère que oui. Je le pense en tout cas.

• (1720)

M. Sven Spengemann: D'accord.

Pensez-vous que, dans la situation actuelle, si les chiffres étaient les mêmes, on pourrait résoudre la situation en proposant une formation, ou bien le poids de la chaîne de commandement serait-il tel que cette volonté de conformité persisterait?

Mme Laura Nash: Si vous demandez juste aux femmes haut gradées d'aider les jeunes officiers subalternes... S'il y a une espèce de mesure en place, je ne sais pas, une politique, ou si quelqu'un leur dit qu'elles ne peuvent tout simplement pas faire taire celles qui sont sous leurs ordres. Elles doivent regarder en arrière...

M. Sven Spengemann: C'est ce que ma collègue Mme Dzerowicz disait. Peut-être, faut-il des mesures incitatives.

Dans le peu de temps qui m'est attribué, je voudrais soulever un problème qui est important pour moi.

Le gouvernement et tous ceux qui sont autour de cette table, je pense, prennent la question de la santé mentale au sein des Forces armées canadiennes très au sérieux. Selon vous, dans quelle mesure le manque de diversité et d'égalité entre les sexes au sein des Forces canadiennes contribue à amplifier les problèmes de santé mentale des membres des Forces canadiennes lorsqu'ils sont occupés par des tâches non liées au combat? Y a-t-il un effet cumulatif? Votre témoignage semble dire que oui, mais j'aimerais que vous en disiez un peu plus, si c'est possible.

Mme Laura Nash: Pouvez-vous répéter la question?

M. Sven Spengemann: Pensez-vous que la santé mentale et le manque de diversité sont antagonistes ou s'émulent?

Mme Laura Nash: Je ne sais pas si cela a quoi que ce soit à voir. Je ne suis pas sûre de pouvoir dire quelque chose là-dessus, à moins que vous ne présentiez la chose autrement. Je ne sais pas trop comment répondre à cela.

M. Sven Spengemann: D'accord. Y aurait-il une meilleure structure de soutien dans les Forces canadiennes s'il y avait une plus grande diversité et si la représentation des hommes et des femmes était mieux proportionnée?

Mme Laura Nash: Eh bien, étant donné que le médecin qui n'a pas voulu signer mes papiers alors qu'il savait que cela sonnait le glas de ma carrière était une femme, je ne pense pas que cela changerait grand-chose à la situation s'il y avait plus de femmes. Par contre, si l'on parle d'une culture ou d'une ambiance différentes, pourquoi pas. Je l'espère en tout cas.

M. Sven Spengemann: Bien évidemment, je vous demande de faire des conjonctures parce que nous ne pouvons rien prouver empiriquement; c'est une démarche prospective. Merci quand même. C'est utile.

Madame la juge Deschamps, j'ai une question à vous poser sur la culture. Le terme « culture » véhicule souvent des émotions très positives. Nous l'utilisons de manière élogieuse à tout bout de champ en témoignage d'une valeur dont nous nous faisons les champions et que nous voulons faire reconnaître.

Est-il salutaire de parler de culture pour qualifier le harcèlement sexuel et même les agressions sexuelles et l'agressivité de nature

sexuelle, comme vous les décrivez dans l'examen externe? Peut-être devrions-nous revoir l'utilisation de ce terme? Ne devrions-nous plutôt parler de « harcèlement sexuel endémique » ou trouver un terme un peu moins reluisant? Le terme « culture » laisse sous-entendre qu'il faudra une génération, qu'elle disparaîtra d'elle-même si nous allons dans la bonne direction et que ce n'est pas nécessairement quelque chose que nous devrions prendre au sérieux.

L'hon. Marie Deschamps: Une culture peut être positive ou négative; il faut l'accepter. Si c'est de nature culturelle, nous devons changer la culture. On peut le faire de bien des manières, mais je ne pense pas qu'on puisse nier la réalité.

M. Sven Spengemann: Est-ce que cela veut dire qu'il faudra un certain temps pour régler ce problème, ou bien que nous avons la possibilité d'agir vite à ce sujet?

L'hon. Marie Deschamps: Vous avez raison. Nous ne pouvons pas aller plus vite que la musique...

M. Sven Spengemann: Est-ce équitable de dire que, pendant que nous attendrons, de nombreuses femmes et membres de la communauté LGBTQ seront blessés?

L'hon. Marie Deschamps: Bien sûr qu'il faut changer le système en place, mais il faut commencer quelque part. On ne résout pas le problème en changeant de vocable. Si vous faites face à la réalité et mettez en place... Il faut bien commencer quelque part, cependant. Il n'y a pas le choix. Si vous faites un premier pas en avant, la confiance montera et le processus sera lancé. IL faut néanmoins commencer quelque part.

Le président: Madame Deschamps et Madame Nash, merci à toutes les deux d'avoir comparu et de nous avoir fait connaître vos points de vue et vos histoires. Nous avons besoin d'entendre ces choses pour être en mesure de formuler de solides recommandations au gouvernement du Canada et améliorer ces systèmes pour ceux qui viendront après vous. Merci encore d'être venues.

Je vais suspendre la séance temporairement pour que nous puissions poursuivre à huis clos.

[*La séance se poursuit à huis clos.*]

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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