



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la défense nationale

NDDN



NUMÉRO 128



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 21 février 2019

Président

M. Stephen Fuhr

Comité permanent de la défense nationale

Le jeudi 21 février 2019

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Stephen Fuhr (Kelowna—Lake Country, Lib.)): Je voudrais souhaiter la bienvenue à tout le monde au Comité de la défense afin que nous poursuivions notre discussion au sujet de la diversité au sein des Forces armées canadiennes.

Je voudrais souhaiter la bienvenue au lieutenant-général Lamarre, au lieutenant-général Lanthier, au contre-amiral Cassivi et à la commodore Patterson. Merci à tous de vous être présentés.

Avant que nous commençons, je pense que vous savez probablement tous que nous venons tout juste de rentrer du Mali. C'était une expérience incroyable. Les troupes fixent la barre très haut pour la tâche qu'on leur a demandé d'accomplir dans le cadre de l'opération Presence à l'appui de la MINUSMA. Je voulais vous informer personnellement du fait que nous avons été très, très impressionnés. Veuillez transmettre ce message le long de la chaîne. C'était vraiment une expérience incroyable.

Je vais vous céder la parole, lieutenant-général Lamarre, afin que vous fassiez votre déclaration préliminaire.

Lieutenant-général Charles Lamarre (champion de la Défense, Minorités visibles, ministère de la Défense nationale): Merci beaucoup, monsieur.

Merci de nous avoir invités ici aujourd'hui pour discuter d'un sujet qui constitue une priorité pour les Forces armées canadiennes. Comme il a été mentionné, je suis le lieutenant-général Chuck Lamarre. Je suis chef du personnel militaire et champion des minorités visibles au sein des Forces armées canadiennes.

[Français]

La diversité nous importe, parce que les Forces armées canadiennes doivent refléter la société qu'elles servent. À notre tour, nous tirons parti d'une variété de perspectives, tant au pays qu'à l'étranger lors d'opérations. Essentiellement, la poursuite active de la diversité dans les forces nous permet de disposer du talent indispensable au maintien de la défense du Canada et des Canadiens.

[Traduction]

Nous tentons d'atteindre cette diversité en combinant des politiques judicieuses et des mesures d'attraction, de recrutement et de maintien en poste ciblées, ainsi qu'un changement de culture.

Tout d'abord, je voudrais présenter les personnes qui m'accompagnent aujourd'hui. Elles feront de courtes déclarations préliminaires, communiqueront leurs points de vue sur la diversité et répondront à vos questions, elles aussi.

À ma droite se trouve le lieutenant-général Jean-Marc Lanthier, commandant de l'Armée canadienne et champion des peuples autochtones. Le contre-amiral Luc Cassivi est à ma droite; il est commandant de l'Académie canadienne de la Défense et responsable

de notre éducation militaire professionnelle au sein des Forces armées canadiennes, ainsi que co-champion de l'égalité entre les sexes et de la diversité dans les opérations. À sa droite, voici la commodore Rebecca Patterson, directrice générale de l'Équipe d'intervention combinée sur l'inconduite sexuelle et championne pour les femmes.

Pour commencer, je ferai le point sur la stratégie et le plan d'action en matière de diversité des Forces armées canadiennes. Au début de 2017, le chef d'état-major de la Défense a signé la stratégie sur la diversité des Forces armées canadiennes. À la suite de la publication de la politique « Protection, Sécurité, Engagement », plus tard la même année, cette stratégie fait actuellement l'objet d'un examen complet auquel participent de nombreux intervenants. Une version révisée de la stratégie sur la diversité sera publiée en 2019 en tant que plan à long terme visant à diversifier nos forces conformément à notre politique de défense, « Protection, Sécurité, Engagement ».

[Français]

En ma qualité de champion des minorités visibles, mes responsabilités incluent la participation et le soutien accordés aux programmes et aux initiatives qui encouragent la présence et la contribution des minorités visibles au sein des Forces armées canadiennes. En collaboration avec nos groupes consultatifs de la Défense qui agissent en tant qu'intermédiaires entre les membres des groupes de minorités visibles et des dirigeants de l'organisation, nous avons mis en oeuvre un certain nombre de changements positifs pour assurer l'inclusion d'un effectif diversifié.

[Traduction]

Par exemple, le manuel sur la politique relative à la tenue comprend maintenant des clauses relatives aux accommodements religieux pour les cheveux des militaires. Les femmes musulmanes peuvent porter le hijab dans un uniforme modifié. Les militaires juifs peuvent porter la kippa avec de nombreuses tenues vestimentaires. Durant certains de nos événements, les militaires autochtones et métis portent fièrement le médaillon des anciens combattants autochtones ou l'écharpe métisse. Les militaires sikhs peuvent observer les cinq symboles religieux et porter un turban, sous réserve, bien entendu, des considérations relatives à la sécurité et des facteurs opérationnels.

[Français]

En outre, la politique a été modifiée pour permettre aux membres des forces de respecter les exigences en matière de prière et de jeûne qui correspondent à leurs pratiques religieuses. Nous offrons également l'accès à une variété de repas au pays et lors d'opérations à l'étranger, y compris les préparations casher et halal pour nos rations de campagne.

[Traduction]

Afin de nous assurer que nous sommes vraiment accueillants envers tous les candidats, au sein des forces, nous continuons à moderniser, à rationaliser et à uniformiser le recrutement. Je vous inviterais tous à visiter notre nouveau site Web de recrutement, à l'adresse forces.ca, qui a été créé, bien sûr, en partie en réaction aux rapports du vérificateur général, dans lesquels il était question de la modernisation du système de recrutement.

Certains de nos recruteurs sont multilingues et ont des origines ethniques et raciales très diverses. En parallèle avec la mise en place de programmes comme la formation sur la sensibilisation à la culture autochtone et la formation interculturelle, qui sont conçus pour sensibiliser tous les recruteurs à des normes culturelles qui peuvent différer de leurs propres antécédents et croyances, nous avons facilité la communication avec les recrues potentielles et atténué un grand nombre des fausses idées qu'ont parfois les minorités au sujet des militaires.

Les valeurs des Forces armées canadiennes contribuent à un changement positif. Nos services d'aumônerie en sont un, par exemple. La tolérance et le respect de toutes les confessions sont une condition préalable non négociable pour occuper le poste d'aumônier au sein des Forces armées canadiennes, et nous employons des aumôniers et des aumônières qui sont adeptes de toutes les grandes religions.

• (1535)

[Français]

Nous continuons à poursuivre la diversité par d'autres moyens tels que les cérémonies de citoyenneté, au cours desquelles nos officiers et nos sous-officiers supérieurs s'adressent aux nouveaux membres de la grande famille canadienne et les encouragent à nous considérer comme employeur potentiel.

[Traduction]

Je crois que nos efforts ont déjà porté leurs fruits.

L'objectif des Forces armées canadiennes en matière de représentation des minorités visibles est d'atteindre un taux de 11,8 %, et nous en sommes actuellement à 8,7 %. Je crois que notre taux est peut-être plus élevé, mais je ne peux pas vraiment le savoir hors de tout doute, car nous nous fondons sur le principe de l'auto-identification. Je connais de nombreux militaires qui ne s'identifient pas comme faisant partie d'un groupe minoritaire visible.

[Français]

Ces individus ne veulent pas être connus par leur appartenance à une minorité. Ils veulent être connus pour leur appartenance aux Forces armées canadiennes. En tant que haut dirigeant au sein de cette institution, je suis fier de ce sentiment.

[Traduction]

En tant que chef du personnel militaire, je compte, parmi mes principales responsabilités, le fait de veiller à ce que les Forces armées canadiennes soient en mesure de constituer une force de combat efficace et réceptive, prête à donner suite aux directives que nous a données le gouvernement. Cette force doit représenter les Canadiens qu'elle sert et se prévaloir du grand talent qui se trouve dans toutes les parties de notre population.

Notre approche d'élaboration de politiques judicieuses et de mesures d'attraction, de recrutement et de maintien en poste ciblées, ainsi que notre changement de culture, nous permettra d'y arriver.

[Français]

Je vous remercie.

[Traduction]

Je vais maintenant céder la parole au lieutenant-général Lanthier afin qu'il prononce sa déclaration préliminaire.

Lieutenant-général Jean-Marc Lanthier (champion de la Défense, Autochtones, ministère de la Défense nationale): Monsieur le président, mesdames et messieurs, bonjour.

C'est avec plaisir que je compare aujourd'hui en ma qualité de champion de l'équipe de la Défense pour les peuples autochtones. Mon rôle consiste à encourager la promotion de l'histoire, du patrimoine et de la contribution de nos Premières Nations, des Inuits et des Métis dans le cadre des activités que nous menons au pays et à l'étranger et à cultiver une compréhension commune entre les militaires autochtones et non autochtones de l'équipe de la Défense.

Quelque 2 800 Autochtones servent dans les Forces armées canadiennes, que ce soit dans la Force régulière ou les Forces de réserve; ils représentent donc 2,8 % de la composition des forces. Nous visons l'atteinte d'un objectif de 3,5 % d'ici 2026. Je tiens à souligner que, même si les Rangers canadiens ne font pas partie du calcul, 26 % de ces quelque 5 200 Rangers s'identifient comme étant des Autochtones.

Nous sommes conscients des défis auxquels sont confrontés les Autochtones qui souhaitent s'enrôler dans les forces. À ce titre, de nombreuses possibilités d'éducation et de formation ont été élaborées pour informer et stimuler l'intérêt à l'égard du service. Il s'agit notamment du Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones, dans le cadre duquel de jeunes Autochtones fréquentent le Collège militaire royal pendant un an; du Programme d'enrôlement des Autochtones des Forces canadiennes, un cours de trois semaines destiné aux Autochtones qui envisagent une carrière militaire; et de nos programmes d'instruction d'été de la Première réserve, c'est-à-dire Bold Eagle, Black Bear, Carcajou, Grey Wolf et Raven.

Ces activités offrent un aperçu de la vie des membres de l'équipe des Forces armées canadiennes et permettent aux hommes et aux femmes autochtones de devenir des chefs de file dans tous les domaines des Forces armées canadiennes. À l'inverse, elles permettent aux Forces armées canadiennes d'apprendre des communautés autochtones.

En 2017, le gouvernement a diffusé un ensemble de 10 principes directeurs, appelés les « Principes régissant la relation du gouvernement du Canada avec les peuples autochtones ». Dans le cadre de l'engagement de l'équipe de la Défense visant à appuyer les efforts de réconciliation du gouvernement du Canada avec les peuples autochtones, nous avons mis sur pied un groupe de travail qui passe en revue nos politiques et nos pratiques afin d'étayer la façon dont nous collaborons avec les Autochtones dans le respect de ces principes directeurs. Nous devons nous efforcer de continuer à mieux comprendre la culture autochtone, à reconnaître les torts causés dans le passé et à établir la confiance.

[Français]

Les Forces armées canadiennes reconnaissent que la pratique de la spiritualité, les traditions et les coutumes autochtones sont extrêmement importantes pour nos membres. Les politiques ont été révisées afin de fournir des occasions pour une telle pratique et, en 2017, le premier conseiller autochtone à l'aumônier général a été nommé. Il offre de la formation et des conseils, et il a entrepris la rédaction d'une politique à l'intention des aumôniers qui reflète les besoins du personnel autochtone.

De multiples activités et commémorations ont lieu tout au long de l'année pour célébrer les contributions des Autochtones au service militaire. L'activité phare est la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones, qui a vu le jour en 1992 et qui a lieu chaque année au mois de mai.

De telles initiatives et des efforts du genre sont éclairés par le Groupe consultatif des Autochtones de la Défense. Ce groupe veille à assurer que les voix uniques des membres autochtones sont entendues sur une multitude de plateformes. Il formule des conseils aux commandants sur des questions comme le recrutement, le maintien en poste et les autres enjeux qui ont une incidence sur la vie des militaires autochtones. Il représente également une tribune pour les peuples autochtones.

Enfin, la relation de l'Équipe de la Défense avec les communautés autochtones du Canada doit procurer des avantages pour les deux parties. En effet, nos efforts visent à renforcer ces communautés particulièrement importantes, non seulement pour soutenir le but plus large de la réconciliation, mais également dans l'optique de favoriser une culture de travail qui attire les futurs soldats, marins et aviateurs de tous les horizons. Cela fera du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes un véritable employeur de choix pour les générations futures, qui est le reflet de la diversité et des valeurs de la population canadienne.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui. Je serai heureux de répondre à vos questions.

Je laisse maintenant la parole au contre-amiral Luc Cassivi.

• (1540)

Contre-amiral Luc Cassivi (champion de la Défense, Genre et diversité pour opérations, ministère de la Défense nationale): Merci, monsieur le président et mesdames et messieurs les membres du Comité.

Je suis le contre-amiral Luc Cassivi et je suis le commandant de l'Académie canadienne de la Défense. Cependant, je suis ici aujourd'hui en ma qualité de champion de l'Équipe de la Défense pour l'égalité entre les sexes et la diversité dans le cadre d'opérations.

C'est avec plaisir que je comparais devant ce comité aujourd'hui pour vous donner des renseignements généraux sur les travaux effectués au sein de l'Équipe de la Défense sur la diversité et l'inclusion.

Comme vous le savez tous, le gouvernement a publié en juin 2017 une nouvelle politique de défense intitulée « Protection, Sécurité, Engagement » qui établit l'engagement clair du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes à refléter les idéaux canadiens de la diversité, du respect et de l'inclusion.

[Traduction]

Il ne s'agit pas d'une nouvelle notion à la Défense nationale, mais nous y apportons une énergie renouvelée afin de bâtir un effectif qui accorde de la valeur à la profondeur et à la richesse des expériences, des perspectives et des capacités humaines qui existent grâce à la diversité. La force de la diversité au sein de la société canadienne est un atout stratégique qui nous rend uniques. Nous croyons qu'une équipe de la Défense composée de militaires dont la diversité sur les plans de l'origine, de la langue, de la race, de l'ethnicité, de l'orientation sexuelle, du genre, et ainsi de suite, présente un avantage opérationnel et institutionnel. Elle procure à l'équipe de la Défense une plus grande profondeur lui permettant de planifier et de mener des opérations partout dans le monde, d'élaborer des politiques plus exhaustives et d'assurer un meilleur leadership institutionnel.

« Protection, Sécurité, Engagement » contient cinq initiatives liées à la diversité et à l'inclusion, dont la nomination d'un champion pour la diversité. L'été dernier, la sous-ministre et le chef-d'état major de la Défense ont nommé pour former une équipe six cadres dévoués chargés de concrétiser cet engagement. Nous sommes trois à former une équipe de direction en tant que cochampions pour l'égalité entre les sexes et la diversité dans le cadre des opérations, y compris moi-même en tant que champion principal, l'adjudante-chef Colleen Halpin, qui représente nos militaires du rang, et Mme Isabelle Daoust, qui représente les membres civils de notre équipe de la Défense. De plus, nous avons deux championnes de l'analyse comparative entre les sexes, soit la commodore Josée Kurtz et Mme Lisa Vandehel, et une championne qui se concentre sur les questions touchant les femmes, la paix et la sécurité, soit la brigadière-générale Lise Bourgon.

La mission que nous nous sommes fixée consiste à appuyer une culture d'inclusion au sein de l'équipe de la Défense. Cela signifie que nous encourageons un environnement où les membres de l'équipe de la Défense considèrent leurs différences comme des forces, reconnaissent que les personnes dont les antécédents, la race, le genre, la religion, l'orientation sexuelle et la culture diffèrent apportent toute leur contribution de façons différentes, mais tout aussi valables, car ces différences nous rendent plus forts et plus efficaces, dans la salle de conférence et sur le champ de bataille.

Pour y arriver, il faudra un engagement soutenu envers le changement culturel afin que nous puissions progresser au-delà du besoin que les directives et les cours de formation nous disent qu'il faut accepter la diversité, et plutôt contribuer à nous rendre à un stade où la diversité est comprise et adoptée en tant que valeur institutionnelle de base. En guise de point de départ, nous devons nous recentrer sur nos valeurs et notre éthique fondamentales, surtout notre engagement à respecter la dignité de toutes les personnes.

Mon travail de champion est axé sur la façon de faire progresser ces efforts. Dans le cadre de mon poste de commandant de l'Académie canadienne de la Défense, je suis en mesure d'avoir une incidence directe sur la culture des Forces armées canadiennes par l'intermédiaire de notre système d'éducation. À ce titre, nous menons un examen de « Servir avec honneur », notre manuel de leadership essentiel, qui décrit nos valeurs, notre éthique et notre éthos militaire. Je me concentre également sur la façon dont je peux renforcer et compléter les rôles que jouent les champions de l'équité en matière d'emploi de l'équipe de la Défense en assurant un leadership actif, en offrant de l'encadrement et du mentorat, en responsabilisant les membres et en mobilisant des publics internes et externes de façon stratégique.

[Français]

Comme vous l'entendrez de mes collègues, il y a beaucoup plus de travail en cours pour faire valoir les contributions de nos femmes, de nos Canadiens autochtones et des membres des minorités visibles à l'Équipe de la Défense, tout en exprimant aussi leurs préoccupations et leurs défis afin que nous puissions adapter et améliorer nos politiques et nos processus si nécessaire.

Je suis fier d'appuyer ces efforts afin d'aider à améliorer notre compréhension de la façon de régler les défis et les obstacles systémiques dans tous les groupes, tout en donnant une voix aux communautés qui ne sont pas actuellement représentées.

Enfin, je veux encore une fois vous remercier de m'avoir accordé la possibilité de m'adresser à vous aujourd'hui et je serai heureux de répondre à vos questions.

Avec votre permission, monsieur le président, je passerai la parole à ma consœur la commodore Patterson.

● (1545)

[Traduction]

Commodore Rebecca Patterson (championne de la Défense, Femmes, ministère de la Défense nationale): Monsieur le président, mesdames et messieurs, je vous remercie infiniment de m'avoir invitée à participer à votre étude de la diversité au sein des Forces armées canadiennes.

[Français]

En tant que championne de la Défense pour les femmes, je suis responsable de collaborer avec les comités consultatifs de la Défense et de veiller à ce que la cause de l'égalité des femmes à la Défense nationale demeure une priorité bien soutenue. J'aide également à commémorer et à célébrer les réalisations des femmes de la Défense tout en faisant connaître davantage les défis auxquels les femmes continuent de devoir faire face au sein de cette organisation.

[Traduction]

Les femmes jouent un rôle important dans la défense de notre pays depuis plus de 100 ans. Depuis près de 20 ans, elles sont pleinement intégrées dans toutes les professions et tous les rôles des Forces armées canadiennes. Aujourd'hui, elles peuvent s'enrôler dans n'importe laquelle de nos professions et servir avec distinction dans tout environnement.

Au sein de notre organisation, les hommes et les femmes sont considérés comme des égaux. Dans tous les métiers, les hommes et les femmes des FAC sont choisis exactement de la même manière relativement à la formation, aux promotions, aux affectations et aux possibilités de carrière: en fonction du grade, des qualifications et du mérite.

En janvier 2019, les Forces armées canadiennes comptaient 15 116 femmes, ce qui représente 15,7 % de notre force totale. De ces femmes, 13 sont des officiers généraux, et 57, des adjudants-chefs et des premiers maîtres de 1^{re} classe. Autrement dit, ce sont des cadres supérieurs des Forces armées canadiennes.

À la base, nous reconnaissons l'importance de bâtir une équipe de la Défense qui tient compte de la société que nous servons, mais notre expérience nous a également appris que la diversité des genres est essentielle pour atteindre l'efficacité opérationnelle et relever des défis opérationnels complexes.

C'est pourquoi la politique de la Défense du Canada, « Protection, Sécurité, Engagement », place la diversité et l'égalité des sexes au nombre des principales priorités pour les Forces armées canadiennes. C'est aussi pourquoi nous prenons des mesures dans le but d'accroître le pourcentage de femmes dans l'armée en le faisant passer de 15 à 25 % d'ici 2026.

Afin de réussir à attirer des femmes et à les maintenir en poste, les FAC ont entrepris un certain nombre d'initiatives. Par exemple, nous avons établi une « équipe spéciale » formée de représentants des FAC, du gouvernement fédéral et du secteur privé afin qu'elle examine des stratégies de recrutement qui visent à encourager les femmes à s'enrôler dans l'armée. En 2017, nous avons lancé le programme pilote « Les femmes font la force » afin de donner aux femmes qui veulent s'enrôler la possibilité de se familiariser au préalable avec les diverses facettes de la vie militaire. Nous avons également instauré des politiques et des pratiques qui favorisent un équilibre sain entre la vie familiale, la vie personnelle et la vie professionnelle.

Nous reconnaissons que nous devons en faire davantage afin de créer un environnement plus sécuritaire et plus accueillant pour les femmes.

L'Organisation consultative des femmes de la Défense offre aux membres de l'équipe de la Défense une tribune où s'exprimer, et elle les aide à cerner et à régler tout problème systémique qui peut nuire à la pleine contribution des femmes au sein de la Défense.

La gestion et l'avancement de carrière, en particulier, ont été désignés comme un enjeu clé pour les femmes dans les Forces armées canadiennes. Nous travaillons à régler ce problème, en partie en facilitant davantage le mentorat et l'encadrement de la part des dirigeantes.

[Français]

Le problème de l'inconduite sexuelle persiste aussi dans les Forces armées canadiennes. Les femmes sont touchées de façon disproportionnée, ce qui peut constituer un obstacle à leur rétention.

Dans mon poste actuel, je suis directrice générale de l'Équipe d'intervention stratégique des Forces armées canadiennes en matière d'inconduite sexuelle. Au cours des trois dernières années, les Forces armées canadiennes ont pris des mesures décisives pour régler toutes les formes d'inconduite sexuelle au moyen de l'opération Honour, mais nous avons encore beaucoup de travail à faire. Nous sommes tout à fait déterminés à poursuivre nos efforts afin de mieux appuyer les victimes, tout en travaillant à remodeler notre culture de manière à assurer le respect et la dignité pour tous.

[Traduction]

Merci. Je répondrai volontiers à vos questions.

Le président: Merci, commodore.

Je demanderai aux députés de vérifier — je sais que vous avez deux ou trois appareils — que leur sonnerie est éteinte. Je vous en serais reconnaissant.

À l'intention de nos invités, je sais qu'un grand nombre d'entre vous ont déjà comparu, mais, si vous voyez ceci, vous pourriez peut-être conclure lentement, dans les 30 secondes qui vous restent. En outre, vous pourriez me regarder de temps à autre, car j'essaie parfois d'attirer votre attention. Il en va de même pour mes collègues, mais je les interromprai. Je ne veux pas vous interrompre.

J'accorderai la première période de sept minutes au député Robillard.

[Français]

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

Je remercie les témoins de leur présence et leurs excellents témoignages.

J'aurais une première question d'ordre général qui s'adresse à vous tous. Au cours des dernières semaines, des témoins du Comité ont évoqué les bienfaits potentiels d'un programme de mentorat sur la diversité dans les forces armées. L'implantation d'un tel programme fait partie de la stratégie des Forces armées canadiennes en matière de diversité. Pouvez-vous nous informer des dernières avancées de cette initiative?

● (1550)

Lgén Charles Lamarre: Permettez-moi de répondre en premier.

Le programme de mentorat n'est pas encore officiellement en place. Il sera instauré dans le cadre de la révision en cours de la stratégie en matière de diversité dans les Forces armées canadiennes. Cependant, je peux vous assurer que des liens ont déjà été mis en place avec des mentors, y compris de façon officielle.

Dans la chaîne de commandement, tous les hauts gradés ont la responsabilité de favoriser le perfectionnement des membres sous leurs ordres. Cela se fait de façon très officielle dans le cadre d'entrevues, mais aussi de façon plus informelle lors de conversations de tous les jours.

Plusieurs personnes ont aussi l'habitude de rencontrer leurs supérieurs ou des gens plus expérimentés dans leur domaine d'expertise, comme l'artillerie, pour leur demander leur avis et leurs conseils pour progresser dans leur carrière.

Nous savons aussi qu'il se fait énormément de mentorat officiel et informel du côté des femmes, et ce, depuis plusieurs années. Cela porte ses fruits puisque, comme l'expliquait la commodore Patterson dans sa présentation, de plus en plus de femmes haut gradées sont en train d'accéder à des postes importants de commandement ou de direction.

M. Yves Robillard: Pouvez-vous également nous dire comment est perçue cette initiative au sein des Forces armées?

Lgén Charles Lamarre: Pour ce qui est de la perception, je ne peux vous offrir que mon opinion et vous dire que ce programme de mentorat semble être apprécié et le bienvenu. Par ailleurs, selon les sondages internes faits par mon équipe de recherche, les gens ont confiance que leurs supérieurs hiérarchiques s'occuperont d'eux, veilleront à leur perfectionnement et résoudre leurs problèmes, et que le processus d'évaluation annuelle est très équitable.

M. Yves Robillard: Un des objectifs de la stratégie en matière de diversité est la mise en place d'un cadre de mesure du rendement et d'évaluation de l'efficacité de cette stratégie. Pouvez-vous informer le Comité de l'état de ce cadre de mesure du rendement et des indicateurs qui ont été élaborés pour évaluer la mise en oeuvre de la stratégie?

Lgén Charles Lamarre: Comme je l'ai indiqué plus tôt, nous suivons de très près le nombre de femmes, d'Autochtones et de membres de minorités visibles que nous avons dans les Forces armées canadiennes. Pour ce qui est des deux dernières catégories, nous devons bien sûr espérer qu'ils se sont identifiés comme tels auprès des Forces canadiennes.

Si je prends l'exemple du nombre de nouvelles recrues, 562 femmes se sont inscrites aux Forces armées canadiennes pendant l'exercice financier 2015-2016, 575 pendant l'exercice suivant et 860 durant l'exercice 2017-2018. Ces chiffres prouvent que nous suivons bien la situation et que nous connaissons du succès.

M. Yves Robillard: Qu'il s'agisse des femmes, des membres de la communauté LGBTQ+ ou des minorités visibles, la rétention est un enjeu fondamental à la diversité dans nos forces armées.

Dans la politique de défense « Protection, Sécurité, Engagement », il est dit qu'une stratégie complète sur le maintien de l'effectif des Forces armées canadiennes serait mise en oeuvre. Pouvez-vous nous décrire comment la stratégie sur la diversité et cette stratégie de rétention sont complémentaires?

Lgén Charles Lamarre: Si vous me le permettez, je vais répondre à votre question en anglais pour des raisons de terminologie.

M. Yves Robillard: D'accord, monsieur Lamarre.

[Traduction]

Lgén Charles Lamarre: Toute l'idée de nous assurer que nous atteignons la diversité au sein des Forces armées canadiennes est fondée sur un certain nombre d'éléments.

Tout d'abord, il faut établir les conditions nécessaires à ce que nous tentons de faire, pas seulement le recrutement qui a lieu actuellement, mais les conditions appuyées par la recherche, par le directeur général, Recherche et analyse concernant le personnel militaire, dont l'organisation relève de moi. M. Kelly Farley dirige ce volet. Environ 76 scientifiques titulaires d'un doctorat travaillent sous sa direction en menant des recherches sur la condition humaine et sur les enjeux touchant le personnel humain. D'après les recherches que ces gens mènent, qui vont de tout ce qui a trait au maintien en poste des femmes dans la Force régulière et les Forces de réserve à tout ce qui est lié à la diversité raciale ou à la discrimination et des choses de ce genre... ce sont des projets de recherche qui sont en cours ou terminés.

Nous avons ensuite examiné la partie suivante de l'information que nous utilisons pour mettre en place ce que nous appelons l'opération Generation, une étude officielle de notre façon de recruter du personnel chaque année au sein des Forces armées canadiennes. Elle a été approuvée par le CEMD et par la sous-ministre. En conséquence de cette étude, nous sommes maintenant dotés d'un système officialisé qui utilise une approche ciblée pour que nous puissions recruter les gens que nous voulons enrôler dans les Forces armées canadiennes, qu'il s'agisse de femmes, de minorités visibles ou d'Autochtones.

Toutefois, nous devons appuyer cette étude par des politiques favorables. Dans ma déclaration préliminaire, j'en ai mentionné certaines; toute l'idée de faire en sorte que les personnes qui, par exemple, appartiennent à une minorité visible puissent se voir dans les Forces armées canadiennes et soient convaincues que leur appartenance religieuse ou même seulement les vêtements qu'elles portent seront respectés.. et nous le faisons tout à fait. C'est un grand moment quand on participe à un rassemblement de fin de cours au CMR et qu'on voit de jeunes sikhs porter fièrement une longue barbe, le turban et la tenue écarlate.

À partir de là, nous changeons notre culture environnementale et nous nous attaquons aux choses pratiques, à tout ce qui est lié à la façon dont les tenues sont conçues pour convenir aux hommes et aux femmes, mais aussi à des éléments comme l'éducation, afin de démystifier ce qu'est la vie dans les forces armées, d'éviter que des gens choisissent de s'exclure d'eux-mêmes, ce qui peut être problématique pour nous. Nous voulons nous assurer qu'ils pourront se rendre compte qu'ils peuvent s'enrôler et réussir.

● (1555)

[Français]

M. Yves Robillard: Je vous remercie beaucoup.

[Traduction]

Le président: Merci.

Monsieur Martel.

[Français]

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

Cela me fait plaisir de vous voir aujourd'hui.

Je regarde vos titres ici. Il y a le champion de l'égalité entre les sexes et de la diversité, le champion des peuples autochtones, mais y a-t-il un champion des langues officielles?

Lgén Charles Lamarre: Oui, c'est moi.

M. Richard Martel: Je ne le voyais pas ici. D'après vous, y a-t-il encore des ressources inexploitées relativement à la diversité linguistique?

Lgén Charles Lamarre: À vrai dire, je pense que la diversité linguistique se porte bien au sein des Forces canadiennes. En ce moment, nous dépensons de l'argent pour entraîner notre monde, naturellement. De plus, nous avons établi certains niveaux requis de bilinguisme pour atteindre le prochain grade. Cela se fait de façon très officielle. Nous fournissons de la formation en langue seconde, mais nous évaluons aussi, dans nos rapports annuels et nos comités de sélection, les gens qui veulent suivre de la formation linguistique en vue d'une promotion.

Vous avez devant vous un cadre supérieur bilingue. Nous avons adopté une politique de bilinguisme qui s'applique aux officiers et aux sous-officiers supérieurs des Forces canadiennes. La majorité de ceux qui occupent des postes clés ou supérieurs sont entièrement bilingues.

Nous sommes en train de réviser la politique pour aller chercher, dès le début de leur carrière, ceux et celles à qui nous donnerons la chance de travailler dans une méritocratie pour apprendre une langue seconde, afin qu'ils puissent progresser et avoir accès à des grades plus hauts.

M. Richard Martel: Il y a une base chez nous, à Bagotville. Il est certain que, si un militaire vient à Bagotville, il peut devenir bilingue beaucoup plus facilement. J'ai peut-être une vision incomplète de la situation, mais, parmi les militaires qui n'avaient pas fréquenté la base de Bagotville, je n'en ai pas vu beaucoup qui maîtrisaient le français.

Lgén Charles Lamarre: C'est surprenant.

Je vais vous donner un exemple. Quand mon épouse est entrée à l'École de leadership et de recrues des Forces canadiennes à Saint-Jean-sur-Richelieu, elle ne parlait que l'anglais. Elle en est ressortie entièrement bilingue trois ans plus tard. Nous essayons de faire en sorte le plus possible que l'apprentissage d'une langue se fasse par contact.

J'ai souligné que nous allons changer la politique sur la formation linguistique. En ce moment, 70 % des gens qui entrent à l'école des recrues à Saint-Jean-sur-Richelieu sont anglophones et 30 % sont francophones. Du côté des instructeurs, c'est l'inverse: 70 % sont francophones et 30 % sont anglophones. Ils veulent rester dans leur région. Avec notre nouvelle politique, nous forcerons les gens à travailler davantage dans un environnement de langue seconde, ce qui les aidera à devenir bilingues.

Naturellement, la question de la famille se pose. Nous avons déjà donné des cours d'anglais à une jeune famille francophone qui arrivait à Edmonton pour l'aider à évoluer dans son nouveau milieu.

M. Richard Martel: Merci.

Voulez-vous ajouter un commentaire, monsieur Lanthier?

•(1600)

Lgén Jean-Marc Lanthier: On parle de diversité et de langues officielles, mais il y a les autres langues et cultures.

Par exemple, j'étais avec le 32^e Groupe-brigade du Canada, qui fait partie de la Réserve, à Toronto, lors de la dernière semaine de janvier. On y répertorie plus de 100 langues parlées par les membres de la brigade.

C'est une force incroyable, parce que, avec la langue, viennent une ethnicité, une culture et une façon de voir les choses. C'est un avantage, parce que cela permet de rejoindre les communautés

présentes. Donc, cela augmente notre potentiel génétique de recruter, parce que nous touchons plus de groupes. Également, du côté opérationnel, cela nous donne un avantage lorsque nous déployons une opération expéditionnaire. Nous pouvons alors compter sur des membres de deuxième ou même de première génération qui viennent de ces pays où nous nous rendons.

C'est un aspect qui dépasse de beaucoup le cadre des deux langues officielles et c'est pour moi une force incroyable qui, dans le cas de l'armée, réside principalement au sein de la Réserve, parce qu'elle demeure locale. Elle est basée dans plus de 127 communautés partout au pays.

Cam Luc Cassivi: J'aimerais ajouter qu'il est aussi important de nous assurer que, dans le cadre de la révision de nos politiques, nous nous occupons aussi des Canadiens qui se joignent à nous et dont le français ou l'anglais n'est pas la langue première.

Ils font face à difficultés supérieures, tant pour ce qui est de répondre aux standards requis pour le perfectionnement professionnel que pour atteindre les rangs supérieurs. Ce sont des obstacles pour lesquels il faut s'assurer d'avoir des politiques favorables pour que ces membres puissent progresser de leur propre chef.

M. Richard Martel: Ma prochaine question s'adresse à Mme Patterson.

Je sais que, présentement, il y a un changement de mentalité et de culture à l'égard des femmes dans les Forces canadiennes. J'aimerais savoir comment on pourrait évaluer l'amélioration de la situation. On dit que c'est déjà beaucoup mieux et que des cas d'agression sont détectés plus souvent, mais de quelle façon pourrait-on savoir que les mentalités évoluent? On sait qu'il y a une question de culture bien ancrée.

Y a-t-il moyen de mesurer cette amélioration en pourcentage? On est un peu dans l'inconnu, même si on y croit. Là, il faut y croire.

[Traduction]

Cmdre Rebecca Patterson: Je tenterai de formuler une réponse.

M. Richard Martel: Allez-y. Tout à fait.

Cmdre Rebecca Patterson: Vous avez certainement soulevé quelque chose qui présente un défi. Comment pouvons-nous évaluer et mesurer le changement culturel et le changement d'attitudes? Je vous renvoie à certains des travaux en cours visant à renforcer les valeurs depuis le moment où une recrue suit l'instruction de base, où nous abordons la nature d'un comportement acceptable. Nous savons que nous pouvons dire aux gens de faire des choses, mais comment pouvons-nous mesurer ce qui est fait? Nous avons recours à des sondages.

J'utiliserai le travail que je fais actuellement concernant l'inconduite sexuelle en guise d'exemple. Nous effectuons des enquêtes qualitatives, des sondages « À vous la parole » et des sondages de Statistique Canada, qui permettent de mesurer l'attitude et les croyances des gens à l'égard de divers sujets.

J'ai reçu une carte blanche, monsieur.

Le président: Merci de l'avoir remarqué.

Des voix: Ha, ha!

Le président: Je vais céder la parole à la députée Hardcastle.

Bienvenue.

Mme Cheryl Hardcastle (Windsor—Tecumseh, NPD): Merci, monsieur le président.

Bienvenue. Il s'agit d'une discussion vraiment intrigante.

Je voudrais poursuivre sur le même thème que M. Martel, mais aller un peu plus loin.

Ce qui est difficile, c'est de mesurer et d'évaluer, mais je nous ai également entendu parler de notre stratégie sur la diversité du point de vue du recrutement de diverses personnes provenant de différents milieux et du fait de les amener à s'enrôler. Existe-t-il quelque chose, ou bien est-ce encore nouveau? Que faisons-nous au sujet du recrutement en général pour évaluer et mesurer la compréhension qu'ont les nouvelles recrues de la diversité culturelle, disons, de façon à déterminer leur point de départ et la quantité de travail que doit faire l'organisation?

J'ai entendu dire que des recherches sont utilisées ou qu'on puise dans certaines recherches en ce qui concerne la condition humaine, mais c'est une question difficile, n'est-ce pas? Il ne s'agit pas de éduquer les gens à l'intérieur. Il n'est pas seulement question d'éduquer un milieu diversifié afin de démystifier les forces armées et de dire: « Oh, nous sommes accueillants. Nous sommes transformés. »

Comment faites-vous pour mesurer cela? Reconnaissez-vous qu'il s'agit d'un défi qui doit être relevé? Je suis disposée à utiliser le reste du temps dont je dispose pour tenir cette conversation libre. C'est extrêmement intrigant. Je ne sais pas; je pense que c'est la première fois que je vois un libellé rédigé avec autant de soin: « inculquer une culture de diversité », à l'échelon du recrutement, je dirais. Voilà à quoi je voudrais m'en tenir pendant mon temps de parole, si nous le pouvons.

•(1605)

Lgén Charles Lamarre: J'interviendrai sur cette question et aborderai l'échelon du recrutement, simplement pour conclure, parce qu'il deviendra important. Vous nous posez une question au sujet de la façon dont nous mesurons le changement également, et cela fait suite à ce que la commodore Patterson expliquait.

Nous effectuons également la mesure grâce à un sondage qui s'appelle « À vous la parole », qui est réalisé deux fois par année. Il est envoyé aux Forces armées canadiennes, et nous demandons aux gens de répondre à un certain nombre de questions. Elles peuvent englober un grand nombre de choses, comme « avez-vous déjà été exposé à un comportement raciste? » ou « êtes-vous convaincu que votre chaîne de commandement est capable de s'occuper d'une plainte que vous déposeriez? ». En effet, ces questions visent à nous aider à découvrir ce qui se passe et comment les militaires perçoivent la situation.

Mme Cheryl Hardcastle: Est-ce un sondage obligatoire, si je puis poser la question?

Lgén Charles Lamarre: Il n'est pas obligatoire. Nous demandons aux gens d'y répondre. Toutefois, nous obtenons un excellent taux de participation. Plus de 10 000 personnes ont répondu au dernier. Tout compte fait, il s'agit d'un échantillon d'une assez bonne taille vu la recherche dont il est question.

Cependant, si je puis revenir à la façon dont nous évaluons la compréhension d'une recrue, quand elles suivent le processus d'enrôlement, elles finissent par subir un test d'aptitude des Forces canadiennes, qui mesure leurs capacités cognitives. Elles suivent également un processus d'entrevue. Dans le cadre de ce processus, nous leur expliquons le comportement que nous attendons au sein des Forces armées canadiennes. Il faut qu'elles reconnaissent qu'il s'agit d'un endroit où on ne peut pas faire de discrimination fondée sur un certain nombre d'éléments. Vous pouvez imaginer lesquels.

C'est votre orientation sexuelle, votre sexe, votre âge, ce genre de choses.

Après, une fois qu'elles arrivent à l'école des recrues — celle du leadership et du recrutement située à Saint-Jean-sur-Richelieu, elles doivent suivre un certain nombre de processus qui sont liés à l'instruction, au fait d'inculquer les aspects que nous considérons comme étant les valeurs et l'éthique des Forces armées canadiennes. Chaque soldat qui arrive dans la force régulière participe à six heures d'instruction sur trois semaines distinctes dans le cadre desquelles on vérifie que la recrue comprend quelles sont nos valeurs, mais aussi les principes de l'opération Honour. C'est enseigné non seulement par le commandant de section, mais aussi par le commandant de l'école durant la cinquième semaine du cours. Pour les officiers, c'est 6,6 heures durant la même période. L'instruction de ces deux groupes dure 10 et 12 semaines respectivement, dans le cas des sous-officiers subalternes et des officiers qui arrivent.

En cours de route, nous veillons non seulement à exposer les recrues au comportement qui est attendu, mais aussi à leur montrer ce qu'est ce comportement. Si elles n'adoptent pas ces comportements, nous disposons des mesures administratives et disciplinaires nécessaires. De temps à autre, des gens arrivent et affichent le genre de comportement qui est inacceptable, qu'il s'agisse d'un comportement raciste ou sexualisé qui n'est pas conforme notre éthique et à nos valeurs, et, si nous ne pouvons pas le corriger, nous nous débarrassons de ces personnes avant d'avoir trop investi en elles.

Cam Luc Cassivi: Ce qui est aussi important, c'est que l'on mette ces principes en application. Il est formidable de recevoir de 6 à 6,6 heures d'instruction, mais, ensuite, il y a un renforcement en cours de carrière grâce à un leadership exemplaire et à des dirigeants qui parlent ouvertement d'une situation survenue au travail, lorsqu'un mauvais comportement a été relevé. Il s'agit de renforcer notre code d'éthique, afin de respecter la dignité de toutes les personnes, mais aussi de tenir des discussions franches lorsqu'une situation se produit de façon à renforcer les bons comportements, de montrer pourquoi nous avons besoin de cet environnement respectueux et de souligner les conséquences négatives du mauvais comportement sur l'unité, sur les gens, et le fait que nous ne pouvons pas agir comme cela entre nous. Nous nous sommes tous portés volontaires pour servir le pays. Ce simple fait est digne d'un très grand respect de la part de tous.

Il s'agit de ce renforcement constant. Ce que nous tentons de faire, c'est continuer à outiller ces dirigeants, surtout les jeunes, qui sont les superviseurs de la première ligne auprès des nouveaux militaires, afin qu'ils se sentent à l'aise de tenir ces discussions. Nous voulons qu'ils disposent des outils et du cadre nécessaires et qu'ils se sentent à l'aise d'aborder cette question. Cela prendra du temps.

Pour ce qui est de mesurer le changement du point de vue des résultats, je pense que nous tentons encore de trouver quels sont les bons paramètres. Au moment où nous faisons la promotion de notre cadre d'analyse de la Défense, nous avons l'occasion d'exploiter ce cadre et de comprendre davantage ce qui se passe sous la surface.

Cmdre Rebecca Patterson: Je voudrais également ajouter, moi aussi, que, quand il est question d'aller au-delà du climat organisationnel, vers le changement culturel, le recours aux modèles très traditionnels que nous connaissons ne réussit pas. Venant de mon domaine, je sais que des parties de ces modèles sont fructueuses, mais d'autres pas. Par conséquent, l'un des éléments clés consiste à utiliser les parties qui réussissent et, essentiellement, à recourir à nos dirigeants subalternes en toute première ligne, et à les amener à joindre le geste à la parole, à être un modèle du comportement voulu. À mesure que nous progressons, du moins, dans le domaine dans lequel je travaille au quotidien, nous considérons qu'il s'agit de l'un de nos principaux outils de prévention: les dirigeants qui donnent l'exemple, la création de ce climat parce qu'il établit les conditions nécessaires pour que l'on puisse commencer à mesurer le changement à venir.

• (1610)

Le président: Vous avez terminé juste à temps.

Monsieur Spengemann.

M. Sven Spengemann (Mississauga—Lakeshore, Lib.): Monsieur le président, merci beaucoup.

Je voudrais remercier les quatre témoins de leur présence et de leur service et, par leur entremise, je remercie les hommes et les femmes que vous commandez et représentez de leur service.

Des témoins qui ont comparu précédemment ont soulevé ce point au moyen d'un débat quant à la question de savoir si la diversité et l'inclusion concernent le droit de travailler et de servir au sein des Forces canadiennes ou bien s'il s'agit d'améliorer l'efficacité opérationnelle des forces armées. À vos yeux, est-il question de tout cela ou d'un seul aspect? En quoi ce débat façonne-t-il l'intérieur des Forces canadiennes au moment où vous procédez à une réforme de la diversité, de l'inclusion et de la culture?

Lgén Jean-Marc Lanthier: Je peux commencer.

Lgén Charles Lamarre: Peut-être que j'interviendrai encore à ce sujet. Toutefois, on devine qu'il y a de l'enthousiasme à l'idée de pouvoir le faire.

Est-ce une question qui touche le droit de servir ou l'amélioration des forces armées? En réalité, c'est un mélange des deux. Selon la loi, si vous êtes un citoyen canadien, vous avez le droit de servir. Nous voulons que vous serviez. Nous sommes toujours à la recherche de talents. Voilà ce qui est important.

Je pense qu'il s'agit de les rendre plus fortes. Nous n'arrêtons pas de parler du talent. Notre responsabilité consiste à établir une force de 100 000 personnes qui peut combattre à l'autre bout du monde et s'occuper des Canadiens ici, au pays. Nous voulons recruter les gens qui peuvent concrétiser cette vision.

Vous pouvez voir comment il est de plus en plus difficile, partout dans le monde, de rechercher ces talents, si on veut. Nous devons être dans le feu de l'action et nous assurer de pouvoir les recruter.

En fait, c'est un élément qui nous ramène à la question que vous posiez au sujet du recrutement.

Dans quelle mesure importe-t-il que l'on élargisse cette initiative? C'est très important, à nos yeux. Nous nous rendons compte que les femmes sont depuis toujours sous-représentées au sein des Forces armées canadiennes. Pourtant, si on regarde les universités et les collèges canadiens et des choses de ce genre, la plupart des facultés regorgent maintenant de femmes plutôt que d'hommes.

Nous avons besoin d'une combinaison de toutes sortes de gens, d'intellectuels qui peuvent nous faire avancer dans un certain nombre

de domaines, mais aussi de personnes à l'esprit pratique qui vont réaliser d'autres tâches. Seulement des Canadiens robustes qui viennent s'enrôler.

M. Sven Spengemann: C'est tout?

D'accord, bien. Merci.

Pour donner suite à cette discussion, j'aimerais revenir sur ce que le président a mentionné concernant notre récent voyage au Mali. Encore une fois, c'est un travail exceptionnel; des équipes hors pair effectuent un travail difficile. Le conflit qui sévit dans ce pays est complexe.

Le fait qu'un conflit entre deux États devienne essentiellement un conflit interétatique est une situation qui survient de plus en plus souvent. Je pose peut-être une question évidente, mais en quoi la diversité et l'inclusion nous ont-elles appelés à faire un travail différent, d'un point de vue qualitatif, dans ces types de conflits, ou nous ont-elles donné la possibilité de le faire?

Quel genre de forces observez-vous sur le terrain, maintenant que les Forces canadiennes sont plus diversifiées et inclusives?

Lgén Jean-Marc Lanthier: J'ai passé plus de 18 mois en Afghanistan, à travailler directement avec les forces de sécurité nationale afghane.

À la fin des années 2000, la notion d'équipes d'intervention militaire féminines est apparue. Au départ, ces équipes ont été déployées surtout par nos alliés. Ce qu'il faut comprendre, c'est que, malgré ce qui semble au départ être une société très patriarcale, le rôle des femmes dans la société en Afghanistan est d'une importance cruciale. Ce qui arrive dans une enceinte, c'est que ce sont les femmes qui dirigent. La capacité d'éliminer cet obstacle culturel par le recours à une équipe d'intervention féminine nous a permis de comprendre la culture et les sphères d'influence au-delà de ce que permettent les moyens militaires habituels. Voilà un exemple flagrant d'une situation où le sexe a réellement de l'importance.

Comme je l'ai mentionné, c'est la capacité d'établir une force diverse, pas seulement dans le cadre des opérations, mais aussi quand on a affaire à une organisation dont les croyances, les paradigmes et les approches diffèrent des nôtres. Je parlerai en ma qualité de champion pour les peuples autochtones. Les Autochtones examinaient les titres de compétences en médecine et s'intéressaient à la médecine et à la guérison, qui sont fortement fondées sur les offrandes spirituelles, des choses que nous n'étudions pas nécessairement. Cela ouvre de nouvelles voies, apporte de nouveaux moyens d'envisager des éléments cruciaux. La diversité nous rend plus efficaces et plus efficaces. À mes yeux, elle joue un rôle extraordinaire.

M. Sven Spengemann: Merci beaucoup.

Je vais changer de sujet et aborder deux éléments qui sont moins souvent évoqués, mais qui sont très pertinents dans le cadre de la discussion.

Le premier est l'âge, et l'autre est la diversité des genres. Souvent, on a le réflexe de parler de la communauté LGBTQ2+.

Qu'en est-il des Canadiens ayant une identité de genre non binaire? Dans ce contexte, je veux reconnaître l'approche que nous avons adoptée au sein des Forces canadiennes comparativement à d'autres armées qui ont interdit à certains citoyens de leur administration de servir.

Voulez-vous dire quelques mots au sujet de l'âge, de l'expérience, des Forces canadiennes en tant que deuxième carrière potentielle à l'extérieur des Forces de réserves, au sein de la Force régulière, ainsi qu'au sujet des Canadiens ayant une identité de genre non binaire?

•(1615)

Lgén Charles Lamarre: J'offrirai deux ou trois commentaires concernant les deux et après, je céderai la parole à mes collègues.

Tout d'abord, concernant l'âge, nous ne faisons pas de discrimination fondée sur ce critère. Certaines personnes se joignent aux Forces armées canadiennes tard dans leur vie, souvent après avoir mené une première carrière fructueuse, puis avoir eu la possibilité de réfléchir à leur avenir. Toutefois, ces gens doivent répondre à tous nos critères d'aptitude, y compris la condition physique. Dans tous les cas, pour servir, il faut être en forme et apte à être déployé partout où on vous demandera d'aller. Certains militaires continuent à servir et le font très bien. Certains d'entre eux se sont enrôlés aussi tard que dans la cinquantaine.

Concernant la question de la diversité des genres, nous avons une politique qui reconnaît que certaines personnes pourraient, à un certain moment dans leur vie, vouloir faire la transition, et nous les soutenons lorsqu'elles le font. Ce soutien commence dès le moment où elles s'identifient auprès de leur chaîne de commandement et de la chaîne médicale, qui connaît bien la nature du processus et y est sensible. Il s'agit aussi d'une approche très disciplinée, qui permet de s'assurer que les gens qui suivent ce processus sont soutenus adéquatement. À mon quartier général, des personnes ont passé par toutes les étapes de la transition d'homme à femme, et elles continuent à servir auprès de nous et le font très bien. De jeunes officiers et soldats de partout au sein des Forces armées canadiennes suivent ce processus.

Je crois qu'il est reconnu dans cette communauté qu'on sera traité comme il faut si on vient se joindre aux Forces armées canadiennes.

M. Sven Spengemann: C'est excellent.

Quelqu'un d'autre voudrait-il formuler un commentaire?

Cam Luc Cassivi: Si je puis me permettre, en tant que membre de l'une des communautés, je pense que nous avons réalisé des progrès exceptionnels à cet égard, lesquels sont mesurables sur les plans du dynamisme avec lequel les politiques ont été adaptées et de la façon dont nous avons ensuite pu évoluer en passant de ce qui, au départ, était le lesbianisme à l'ensemble croissant du spectre de l'identité. Le spectre non binaire n'est qu'un autre... Je ne dirais pas que ce n'est qu'un terme, mais ce n'est qu'un autre complément à ce que nous avons déjà fait. Je pense que nous sommes capables de progresser très facilement à cet égard. Nous comptons parmi les principaux employeurs de personnes transgenres et non binaires au pays, et nous en sommes fiers.

M. Sven Spengemann: C'est parfait. Merci.

Je ne vois pas encore le drapeau blanc, monsieur le président...

Le président: Vous disposez de sept secondes pour poser une question et obtenir une réponse, par contre, alors...

Des voix: Ha, ha!

Le président: Je vais céder la parole à la députée Dzerowicz, pour cinq minutes.

Mme Julie Dzerowicz (Davenport, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie de vos excellents exposés.

Je n'ai travaillé que dans des professions à prédominance masculine. Il est très facile de récupérer la façon de penser

dominante sans vraiment s'en rendre compte. C'est très subtil. Dans quelle mesure les hauts dirigeants ou n'importe lequel de vos recruteurs spécialisés dans la diversité suivent-ils des cours sur les préjugés inconscients? Est-ce quelque chose qui a lieu actuellement?

Cam Luc Cassivi: Nous offrons dans l'ensemble de notre cadre de perfectionnement professionnel des cours qui initient les participants à la notion de préjugé et à la sensibilisation aux préjugés. Nous effectuons des évaluations à 360° à certains échelons dans la progression des dirigeants. Nous offrons également beaucoup plus de documents grâce à notre pilier d'autoperfectionnement. Nous avons généré un site Web d'autoperfectionnement présentant des lectures recommandées, et nous encourageons les gens à effectuer les tests qui sont accessibles en ligne, à se rendre compte de leurs réels préjugés, à les comprendre et à comprendre comment ils influent sur les décisions qu'ils prennent et sur les personnes qui les entourent. Nous ne sommes pas aussi matures que nous le pourrions sur ce plan, et nous devons le faire...

Mme Julie Dzerowicz: Excusez-moi. Je dispose de moins de temps que mes collègues.

Selon vous, serait-il une bonne idée que nous encourageons tous les militaires des échelons supérieurs à un grade particulier à suivre une séance ou un cours de formation sur les préjugés inconscients? Pensez-vous que ce serait utile?

Lgén Charles Lamarre: Si je puis en parler pour seulement une seconde, afin de poursuivre sur les propos que tenait l'amiral Cassivi, nous ne l'encourageons pas à tous les échelons ou quoi que ce soit de ce genre. Ce que je peux vous dire, toutefois, c'est que nous étudions des aspects précis, où les préjugés peuvent être dangereux pour nous.

Par exemple, notre test d'aptitude des Forces canadiennes, au moyen duquel nous mettons à l'épreuve chaque personne qui tente de venir s'enrôler dans les Forces armées canadiennes, fait actuellement l'objet d'un examen particulier visant à déceler tout aspect de préjugé, car nous considérons qu'il s'agit d'un problème que nous voudrions corriger s'il existe. L'autre aspect, c'est que nous intervenons auprès de tous nos recruteurs afin de les sensibiliser aux préjugés dans le cadre de leur instruction pour qu'ils ne contribuent pas eux-mêmes à la sélection de personnes en se fondant sur des préjugés.

Je ne suis pas au courant d'une institutionnalisation de l'instruction visant à former tout le monde sur la question des préjugés.

•(1620)

Mme Julie Dzerowicz: Oui. C'est seulement que je me demande si ce serait utile pour ce qui est de changer la culture également.

Je vais passer à la prochaine question, car, malheureusement, je dispose de très peu de temps.

J'ai moi aussi travaillé au sein d'une grande organisation, où nous tentions d'accroître la diversité, mais les hauts dirigeants étaient incités à le faire. Existe-t-il des incitatifs pour garantir que nous augmentons la diversité au sein des Forces armées canadiennes?

Lgén Charles Lamarre: Ça s'appelle les ordres. Je n'essaie pas de minimiser la question, mais, c'est précisément ce qu'on nous a donné pour mandat de faire, et c'est une mission que nous prenons très, très au sérieux.

Tout d'abord, nous avons pour directive d'aller de l'avant et de le faire. Voilà pourquoi nous établissons toutes les conditions dont je parlais, pourquoi nous effectuons les recherches afin de nous aider à atteindre l'objectif et pourquoi nous voulons nous assurer que nous apportons les changements nécessaires à la culture et à tout le reste pour favoriser cela. C'est le premier élément.

Mais, fait beaucoup plus important, cela m'amène à mon premier sujet. C'est tout l'aspect des talents. Quand nous envisageons de faire venir des gens afin qu'ils fassent fonctionner les systèmes complexes dont nous sommes dotés, nous devons simplement aller les chercher. Si on ne s'occupe pas, par exemple, de recruter davantage de femmes, on se prive de 52 % de la population canadienne. Tout d'abord, on nous dit de le faire, mais, ce qui est plus important, c'est l'aspect des talents qui nous motive à viser cet objectif. Nous n'incitons pas chaque personne à le faire, mais nous leur disons effectivement qu'elles profiteront des talents qui existent.

Le seul échelon auquel nous incitons officiellement les gens est celui du recrutement. Nous allons dans les centres de recrutement et nous disons: « Voici quels talents nous voulons attirer. » Le groupe du recrutement fait l'objet d'évaluations quant à la façon dont il répond aux exigences que nous avons établies dans le cadre d'un examen annuel des professions militaires, le système par lequel nous créons notre Plan de recrutement stratégique.

Mme Julie Dzerowicz: Quand les ordres ont-ils commencé? Était-ce il y a quelques années? Il y a cinq ans? Ont-ils commencé il y a deux ans?

Lgén Charles Lamarre: Nous avons vu divers efforts être déployés en cours de route. Si vous vous en souvenez, à une époque, aucune femme ne fréquentait les collèges militaires, et, soudainement, au début des années 1980, on a décidé d'inclure les femmes dans les classes. Ce changement a été long et laborieux, mais nous sommes maintenant au stade où il a eu lieu.

Toutefois, cet objectif particulier, c'est-à-dire l'atteinte du taux précis de 25 % d'ici 2026, découle de l'établissement de notre nouvelle politique « Protection, Sécurité, Engagement » et des cibles qu'on nous a fixées en parallèle.

Mme Julie Dzerowicz: J'aimerais faire un bref commentaire, parce que je crois que le temps qui m'est alloué tire à sa fin.

Je trouve que les choses avancent trop lentement, même avec des ordres. Voilà mon avis. Aussi, j'ai eu beaucoup de chance de faire partie du groupe qui s'est rendu au Mali, et 14,3 % des membres qui s'y trouvent sont des femmes. Sous les échelons d'officier de logistique, d'administrateur de ressources humaines, de membre des équipes de la section mobile des mouvements aériens et des soins infirmiers et d'officier du renseignement, partout il y avait une ou deux femmes, donc il y en a très peu. Quand j'ai demandé pourquoi il n'y en avait pas plus qui postulaient, on m'a répondu qu'ils ne satisfaisaient pas aux exigences.

De toute façon, je crois qu'il sera probablement nécessaire de mettre en place des mesures incitatives. Je vais attendre, peut-être que j'aurai de nouveau l'occasion de poser d'autres questions.

Le président: Il y aura peut-être une possibilité de le faire à la fin. Il restera peut-être du temps pour cela.

Mme Julie Dzerowicz: Merci.

Le président: Je vais donner la parole à Mme Gallant.

Mme Cheryl Gallant (Renfrew—Nipissing—Pembroke, PCC): Merci, monsieur le président.

Comme vous le savez assurément déjà, madame la juge Marie Deschamps a témoigné devant ce comité le 7 février. Elle nous a alors fait part de son avis sur l'opération Honour et l'a comparée à ses dix recommandations initiales. Elle a déclaré qu'il y a un fossé entre l'intention et la façon dont les recommandations ont été mises en œuvre. Elle a recommandé la création d'un centre pour la reddition de comptes auquel seraient confiées beaucoup de responsabilités. L'opération Honour a été créée dans le but d'être un centre

d'acheminement des appels ayant, comme elle l'a dit, « très peu de responsabilités ». Donc, pourquoi existe-t-il dans les faits un écart entre ses recommandations et l'opération Honour?

Cmdre Rebecca Patterson: Comme vous le savez, c'est un défi de faire croître quelque entité que ce soit. Il n'y a aucune autre organisation au Canada qui a tenté de s'attaquer aux conduites sexuelles comme nous l'avons fait, et ses recommandations ont été bien accueillies et acceptées. Nous convenons que nos premières tentatives n'étaient pas tout à fait au point. Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, une fois mis sur pied, devait croître. Au début, on y traitait les problèmes les plus criants, et on soutenait les victimes d'inconduite sexuelle.

Toutefois, nous avons eu beaucoup de chance d'avoir été visés par le rapport du vérificateur général, et nous avons encore une fois accueilli les recommandations qui ont été formulées, mais, le message qui en ressort, c'est que nous devons véritablement examiner la situation maintenant. Ainsi, nous sommes véritablement dans ce que j'appelle un moment de transition, où nous avons atteint une masse critique au sein du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, et où le mandat du centre est en train d'être mis en œuvre. De fait, à partir de maintenant, la Dre Preston dirige l'opération Honour, et j'occupe un rôle de soutien servant à créer les produits et les services de l'organisation qui nous permettront de progresser.

Nous avançons. Il nous reste du travail à accomplir, mais nous accueillons son examen et tout autre commentaire de sa part, et nous prenons des mesures en conséquence actuellement.

• (1625)

Mme Cheryl Gallant: Je vois que vous portez l'uniforme, et la juge Deschamps avait précisé qu'elle souhaitait la mise sur pied d'un centre d'intervention indépendant. Donc, cet aspect de sa recommandation est-il volontairement ignoré?

Cmdre Rebecca Patterson: En fait, je porte l'uniforme parce que je ne fais pas partie du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle et que le centre ne relève pas des Forces armées canadiennes. Il relève du ministère de la Défense nationale. La Dre Preston dirige sa propre équipe. Elle fixe elle-même les priorités et les objectifs, et mon rôle est de la soutenir et d'aider à réaliser ce qui doit être fait. Donc, dans les faits, elle est indépendante, et le centre est indépendant des Forces armées canadiennes.

Mme Cheryl Gallant: Cette indépendance signifie-t-elle qu'il n'y a aucune osmose entre le ministère de la Défense nationale et la chaîne de commandement?

Cmdre Rebecca Patterson: Je suppose que cela dépend de quoi il s'agit, mais la Dre Preston est celle qui prend les décisions concernant le type de soutien offert aux victimes. Elle est l'experte en la matière, et elle offre des conseils, de l'orientation et des directives, au moyen de son autorité, qui a été décrite, à la chaîne de commandement. Ensuite, je fais en sorte que cela se concrétise.

Mme Cheryl Gallant: Avez-vous dit « à la chaîne de commandement »?

Cmdre Rebecca Patterson: Oui, aux Forces armées canadiennes.

La Dre Preston vient nous faire part d'une stratégie de soutien des victimes, par exemple. Nous écoutons ses commentaires d'expertes quant à la forme que cela doit prendre, à ce qui doit être fait du côté du centre et à ce que nous devons faire de notre côté pour mettre en place cette stratégie.

Mme Cheryl Gallant: Existe-t-il un moyen de comparer ces recommandations aux mesures mises en œuvre, sous réserve qu'une personne qui a eu recours au centre d'appels pour obtenir de l'aide en donne la permission?

Cmdre Rebecca Patterson: Je sais que la Dre Preston viendra témoigner devant ce comité et qu'elle sera en mesure de donner plus de détails sur ce que son équipe fait, mais ce processus est en cours actuellement. Elle dirige le processus par lequel on passe en revue la situation et effectue des comparaisons, et elle s'appuie aussi sur le point de vue des victimes et les place au centre de toutes ses décisions.

Mme Cheryl Gallant: Le rapport du vérificateur général déposé à l'automne 2018 montre qu'il y a eu une augmentation des signalements par des tiers de comportements sexuels inappropriés, ce qui a entraîné des enquêtes dans des cas où la victime ne souhaitait pas d'enquête ou n'était pas disposée à signaler l'incident à ce moment.

Le juge Deschamps a déclaré à ce comité que cette situation est contraire à sa recommandation, qui visait à soutenir les victimes anonymes jusqu'à ce qu'elles soient prêtes à déposer une plainte, et à seulement entreprendre une enquête indépendante de la chaîne de commandement à ce moment.

Pourquoi son conseil n'a-t-il pas été suivi? Je comprends que vous êtes en train d'établir des mesures. Pourquoi n'a-t-on pas suivi son conseil qui consistait à faire en sorte que la responsabilité liée à l'enquête soit placée entièrement à l'extérieur de la chaîne de commandement? La police militaire participe à l'enquête, et, à partir de ce moment, les commandants savent exactement ce qui se passe.

Le président: Je vais devoir mettre cette question en suspens. Il y aura du temps à la fin, madame Gallant. Dites-moi s'il vous faut plus de temps.

Je vais céder la parole à M. Chen.

Bienvenue au Comité de la défense

M. Shaun Chen (Scarborough-Nord, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins de leur présence aujourd'hui.

En 2016, le vérificateur général a publié son rapport sur le recrutement et le maintien de l'effectif dans les Forces armées canadiennes. Il a mentionné en particulier ce qui suit au paragraphe 5.25 de son rapport.

Nous avons constaté que même si les Forces armées canadiennes avaient fixé un objectif au chapitre de la représentation des femmes dans leurs rangs, il s'agissait d'un objectif général pour l'ensemble des Forces, qui ne comportait pas de cible précise pour chaque groupe professionnel. Nous avons aussi constaté que même si l'atteinte de cet objectif était fortement tributaire d'un recrutement accru chez les femmes, les Forces armées canadiennes n'avaient pas pris de mesures spéciales en faveur de l'équité en matière d'emploi.

Le vérificateur général a ajouté ce qui suit dans ses recommandations :

Les Forces armées canadiennes devraient établir un objectif approprié de représentation des femmes pour chaque groupe professionnel. Elles devraient aussi élaborer et mettre en œuvre des mesures pour atteindre ces objectifs.

Nous sommes maintenant en 2019. Les recommandations du vérificateur général ont-elles été mises en œuvre?

Lgén Charles Lamarre: Nous sommes en train de le faire précisément.

Tout d'abord, pour ce qui est de la recommandation qui vise chaque groupe professionnel, notre situation reflète quelque peu ce qui peut être constaté dans la société. Nous pouvons cerner huit

groupes professionnels des Forces armées canadiennes dans lesquels la majorité des femmes aiment travailler, et un bon nombre de ces groupes sont liés aux soins de santé. Quarante-huit pour cent de tous les membres des Forces armées canadiennes assurant les soins de santé sont des femmes. Nous faisons le même constat dans les groupes liés au soutien et à l'administration, et ce genre de postes.

Nous n'avons pas beaucoup de femmes qui souhaitent devenir soldat d'infanterie. Nous les incitons à occuper ce type d'emploi au moment du recrutement, et nous constatons une augmentation dans ces domaines aussi. Nous sommes d'avis que, quand on commencera à voir une augmentation dans ces groupes, cela entraînera une augmentation générale parce qu'il y aura des leaders qui graviront les échelons.

Actuellement, un certain nombre de nos principaux lieutenants-colonels des armes de combat, l'échelon auquel on assure le commandement d'unités, sont des femmes, et il s'agit de postes dans les armes de combat, et, bien entendu, Jean Lanthier pourrait en dire autant. C'est ce genre de personnes que l'on commence à voir percer, donc le leadership commence à émerger.

Quant à l'établissement de cibles pour chaque groupe professionnel, dans les faits, nous établissons des cibles pour tous dans chaque groupe professionnel, et nous incitons les femmes, tant qu'il y en a, à s'engager dans les métiers non traditionnels et ceux où les besoins en personnel sont les plus grands.

Par exemple, nous cherchons à augmenter le nombre d'opérateurs de sonar dans nos rangs pour être en mesure de maintenir nos navires et d'assurer leur fonctionnement. Quand des femmes se joignent à l'armée, nous veillons à ce que cet emploi figure parmi les postes prioritaires.

Si on prend un peu de temps pour les consulter, on peut constater que tous ces emplois prioritaires figurent sur nos sites Web de recrutement et, encore une fois, l'accent est mis sur le fait de s'assurer que les femmes peuvent constater qu'elles sont les bienvenues et qu'elles peuvent occuper n'importe lequel de ces postes.

• (1630)

M. Shaun Chen: Les personnes de minorités visibles et celles issues des Premières Nations sont-elles aussi visées par les incitations à occuper certains postes où ces groupes sont sous-représentés?

Lgén Charles Lamarre: Oui, c'est le cas. Si vous examinez certains de nos documents, vous pourrez constater que ces groupes y sont représentés. Nous utilisons des hommes et des femmes qui servent dans les Forces armées canadiennes actuellement pour représenter ces communautés de sorte que, bien entendu, les candidats possibles puissent se voir quand ils examinent la possibilité de s'engager dans les Forces armées canadiennes.

M. Shaun Chen: En 2016, le Chef d'état-major de la défense a déclaré que l'objectif était de compter 25 % de femmes, et que l'effectif augmenterait de 1 % chaque année.

J'aime les chiffres, donc j'ai préparé un petit tableau. En 2016, il y avait 14,4 % de femmes, et il y en a actuellement 15,7 %. L'objectif est d'atteindre 25,1 % en 2026, donc il reste beaucoup de chemin à parcourir. En ce qui concerne les Autochtones, en 2016, ils représentaient 2,7 % de l'effectif, et ce chiffre s'établit actuellement à 2,8 %. Il n'y a pas eu de grands changements au cours de deux années et demie. L'objectif est d'atteindre 3,5 % en 2026. Enfin, pour ce qui est des membres de minorités visibles, les Forces en comptaient 6 % en 2016, et ce chiffre s'établit actuellement à 8,7 %. L'objectif est d'atteindre 11,8 %.

Parmi les trois groupes que nous examinons, celui des membres des minorités visibles semble être celui qui progresse le plus. Comment allons-nous faire pour rattraper l'écart en ce qui concerne les femmes et les Autochtones? Croyez-vous être en mesure d'atteindre les cibles établies pour 2026?

Lgén Jean-Marc Lanthier: Je vais utiliser les chiffres dont je dispose à titre de champion pour les peuples autochtones.

Par exemple, en ce qui concerne le nombre de recrues, le pourcentage de recrues autochtones, ou qui s'autodéclarent autochtones, était de 3,2 % l'année dernière d'après nos chiffres, donc cela reflète cette tendance.

Je dirige six programmes différents pendant l'été pour inciter les Autochtones à s'engager. Nous avons eu 223 inscriptions initiales l'année dernière. J'ai créé deux nouveaux programmes en Ontario et au Québec, et les inscriptions s'établiront à 340 cette année. Pour passer de 2 800 membres autochtones à environ 3 400 afin d'atteindre ces cibles, nous devons recruter environ 200 Autochtones chaque année. L'année dernière, nous en avons recruté 162, donc, vu le nombre d'inscriptions à mes programmes, je suis sûr que nous réussirons à atteindre les objectifs.

M. Shaun Chen: Donc, vous progressez. C'est très bien. J'ai une dernière question.

Lieutenant-général Lamarre, vous avez mentionné plus tôt dans votre témoignage que vous connaissez de nombreux membres qui ne s'identifient pas comme appartenant à un groupe parmi les minorités visibles et que ces personnes ne souhaitent pas être identifiées comme appartenant à une minorité.

Ce commentaire m'a hérisé parce que mon identité raciale est évidente. L'évidence des caractéristiques raciales empêche quelque de ne pas s'identifier à son groupe racial.

Où avez-vous obtenu cette information? Je n'ai pas eu cela dans le rapport du vérificateur général. Pouvez-vous m'expliquer comment vous êtes arrivé à cette conclusion?

Le président: Je vais devoir vous interrompre. Vous aurez du temps à la fin, donc si vous voulez, simplement...

Lgén Charles Lamarre: J'aimerais vraiment avoir la possibilité d'y revenir et de répondre à cette question en particulier, si vous me le permettez.

Le président: Je pense qu'il est important d'y revenir, et il restera du temps.

Le député Bezan a maintenant la parole. Il peut poursuivre ou poser ses propres questions.

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

J'aimerais remercier tous les témoins d'être venus et je les remercie pour les services qu'ils ont rendus au Canada.

J'aimerais simplement apporter une précision, général Lamarre. Vous avez mentionné l'opération Generation. S'agit-il de la stratégie de recrutement que les Canadiens...

Lgén Charles Lamarre: Oui, monsieur, c'est exact.

M. James Bezan: Est-ce un document que vous pourriez communiquer au Comité? Est-il public?

Lgén Charles Lamarre: Je me ferai un plaisir de le communiquer au Comité. C'est un ordre officiel approuvé par le chef d'état-major de la Défense et par le sous-ministre. Il y est question de la manière dont nous organisons le recrutement et du fait que nous avons tous les N1. Je suis commandant en appui pour cette

opération. C'est un changement par rapport à la façon dont nous faisons les choses auparavant.

Nous faisons donc le recrutement avec l'aide de l'échelon inférieur, pour ainsi dire. Dans le cas présent, nous le confions au niveau du CEMD et du SM, et c'est moi qui fait office de N1, de niveau un, avec l'appui de mes collègues, pour m'assurer que nous pouvons faire les choses. Dans cet ordre, on explique comment nous organiser pour avoir un plan de recrutement stratégique et comment obtenir l'appui de nos collègues pour être certains que les bons recruteurs seront prêts au bon moment à communiquer avec les Canadiennes et les Canadiens que nous voulons enrôler.

• (1635)

M. James Bezan: Donnez-nous simplement un petit aperçu. Si vous envisagez d'accroître la présence des femmes dans les Forces armées canadiennes, à quoi cela ressemblerait-il, dans la force aérienne, la marine et l'armée, dans le cadre de l'opération Generation?

Lgén Charles Lamarre: Bien sûr, pour chacune d'entre elles, nous voulons atteindre les 25 % d'ici 2026. C'est un objectif que nous nous sommes fixé, car nous aspirons à faire quelque chose, donc à chaque fois que nous y sommes, nous voulons avoir recours à des types de recruteurs et de stratégies qui nous permettent d'augmenter la représentation des femmes, des minorités visibles et des Autochtones au sein des Forces canadiennes.

Par exemple, étant donné que nous évaluons toutes les initiatives que nous prenons, nous avons constaté que, lorsque de jeunes femmes font du recrutement et qu'elles apparaissent dans nos vidéos en ligne, entre autres ou qu'elles participent à des forums de discussion, ce que nous faisons dans le monde entier, la réaction est très, très positive car les recrues peuvent s'y reconnaître; c'est pourquoi nous insistons sur le fait que nous avons besoin de plus de femmes et de membres des minorités visibles dans nos rangs. Comme je l'ai indiqué dans ma déclaration préliminaire, c'est très avantageux pour nous quand nous le faisons. L'opération Generation nous oblige à chercher ces types de recruteurs dans ces milieux en particulier et à les intégrer à l'équipe de recrutement.

M. James Bezan: Le colonel à la retraite John Selkirk a comparu devant le Comité il y a deux ou trois séances. Il fait partie de l'organisation Réserves 2000. Évidemment, les unités de réserve ont eu droit à davantage d'autonomie pour effectuer leur propre recrutement. Une grande partie de nos unités de réserve, dans l'ensemble du pays, sont des armes de combat. Elles ont du mal à augmenter la participation des femmes, mais, dans certaines collectivités urbaines, elles semblent réussir assez bien à augmenter la représentation des minorités visibles.

Comment l'opération Generation s'applique-t-elle à la Réserve, maintenant que chaque unité a davantage d'autonomie?

Lgén Charles Lamarre: Je pense que l'autonomie est justifiée. Les unités sont présentes dans la collectivité. Je vais laisser le général Lanthier ajouter ses commentaires également.

Cela s'applique, car nous avons l'obligation générale de recruter. Peu de gens le savent, mais, chaque année, de 800 à 900 réservistes environ passent dans les rangs la Force régulière. C'est avantageux pour nous. Cela nous aidera à long terme, si vous voulez. D'un point de vue pratique, nous partageons toutefois une partie des ressources pour la présélection des recrues potentielles et aussi pour des choses comme l'examen médical de ces recrues.

Nous devons nous assurer que nous travaillons main dans la main, les uns avec les autres, afin de garantir que le système est capable de soutenir la capacité de recrutement, à la fois dans la Force régulière et dans la Force de réserve.

M. James Bezan: Je reçois encore quelques plaintes sur le temps que cela prend, surtout en ce qui concerne les examens médicaux et le processus de présélection.

Lgén Charles Lamarre: Oui, mais...

M. James Bezan: C'est un peu mieux qu'avant, mais il y a encore des gens qui se plaignent.

Lgén Charles Lamarre: J'aimerais dire une dernière chose avant de passer la parole au général Lanthier.

Vous avez absolument raison, et nous en sommes très conscients. Nous avons considérablement allégé certains de ces processus. Je ne suis pas surpris que vous receviez encore quelques plaintes. Quand nous en recevons, nous les traitons rapidement. Nous avons toutefois considérablement réduit le temps d'attente avant l'examen médical. Il faut environ 14 jours de moins qu'avant pour être convoqué à cet examen. Pour la plupart des jeunes qui s'enrôlent entre 18 et 23 ans, la vérification de sécurité est effectuée dans un délai d'environ cinq jours plutôt que de plusieurs semaines. C'est ce que nous avons fait.

Allez-y, général.

Lgén Jean-Marc Lanthier: L'une des plus grandes réussites de la Réserve, si on parle d'attirer des candidats reflétant davantage la diversité, c'est son attachement à la collectivité. Si vous vous joignez les rangs de la Force régulière à St-Jean, Terre-Neuve, mais vous vous retrouvez à Shilo, loin de votre collectivité. Mais la Réserve offre des emplois dans les collectivités, et c'est en fait un incitatif, car vous pouvez vous enrôler et rester dans votre collectivité, et continuer à y être rattaché. En ce qui concerne les recrues autochtones, les trois plus grands obstacles à leur recrutement sont le fait de quitter leurs terres ancestrales, de quitter leurs collectivités et de craindre que leurs traditions, leur culture et leurs coutumes ne seront pas respectées.

C'est pourquoi nous sommes maintenant beaucoup plus efficaces. Chaque fois que nous effectuons un exercice dans la région du Nord ou une région proche des collectivités autochtones, nous organisons des activités de sensibilisation pour les attirer. Je pense que c'est la plus grande force d'une unité de la Réserve, son empreinte locale et sa présence permanente.

Le président: Monsieur Gerretsen, allez-y.

• (1640)

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

Monsieur Lamarre, lors d'un échange avec Mme Dzerowicz, vous avez mentionné le Collège militaire royal du Canada dans les années 1980, quand les femmes ont commencé à le fréquenter. Pouvez-vous nous dire dans quelle mesure, selon vous, nous avons réussi, au cours des 30 dernières années à attirer plus de femmes au CMR? Diriez-vous que cela a été un succès?

Lgén Charles Lamarre: Cela a été un succès, mais nous avons travaillé d'arrache-pied pour y arriver. Je pense que cela reflète la façon dont nous avons réalisé le recrutement dans l'ensemble, sans avoir élaboré une approche ciblée pour rendre l'armée attrayante pour les femmes, et en particulier, pour convaincre les femmes de se joindre à notre organisation. Ces deux dernières années, 25 % des cadets qui se sont inscrits au Programme de formation des officiers de la Force régulière étaient des femmes. Nous avons fixé un objectif

précis en déclarant que nous allions l'atteindre et augmenter ces chiffres.

En ce moment, dans les collèges militaires — je parle de tous nos collègues —, nous observons une représentation d'environ 25 %. Toutefois, je crois que nous avons encore besoin d'aller de l'avant pour nous assurer que nous pouvons augmenter ces chiffres.

M. Mark Gerretsen: En ce qui concerne le CMR, si ma mémoire est bonne, vous devez accumuler cinq ans de service, après vos études, pour être dispensé de payer vos droits de scolarité universitaire. C'est bien cela?

Lgén Charles Lamarre: Oui. Le délai de remboursement est d'environ cinq ans.

M. Mark Gerretsen: Avez-vous des statistiques sur le nombre de femmes par rapport au nombre d'hommes qui restent dans l'armée après cette période de cinq ans? Arrivez-vous à maintenir les 25 %?

Lgén Charles Lamarre: Pour les recrues? Pas nécessairement. Je dois nuancer un peu cela...

M. Mark Gerretsen: Non, désolé; je parlais de ceux qui continuent. Arrivez-vous à garder quelque 25 % de femmes?

Lgén Charles Lamarre: En fait, oui. Nous avons des statistiques. Nous travaillons beaucoup pour cela, pour le directeur général Recherche et analyse, Personnel militaire. Cette même organisation se charge de l'analyse de la recherche.

Nous constatons que les femmes sont aussi nombreuses, voire un peu plus nombreuses que les hommes à rester dans les rangs, jusqu'à environ 20 ans de service. Il arrive souvent que cela soit en rapport avec l'endroit où se trouvent les familles, les enfants, à certaines étapes de leur vie, et tout le reste. Une des raisons pour lesquelles nous offrons un plan de soutien aux familles, c'est pour être certains d'accroître le maintien en poste également.

En ce qui concerne le maintien en poste des femmes dans les Forces armées canadiennes, nous constatons que les chiffres sont les mêmes que pour les hommes, soit jusqu'à environ 20 ans de service.

M. Mark Gerretsen: Bien.

Quand M. Robillard posait ses questions au début, vous avez un peu parlé des stratégies de recrutement visant à augmenter la diversité. Pourriez-vous donner quelques exemples des stratégies de recrutement utilisées sur le terrain? Pourriez-vous nous donner deux ou trois exemples de ce que vous faites précisément?

Lgén Charles Lamarre: Oui, certainement, si vous me permettez de me regarder mes notes.

Nous avons un certain nombre d'éléments importants, et pas seulement dans les programmes destinés aux jeunes autochtones dont le général Lanthier a parlé. Nous avons différentes plateformes, par exemple un certain nombre de sites Web présentant de jeunes femmes qui suivent l'entraînement de base et les internautes peuvent les suivre et les voir évoluer. Nous pouvons comptabiliser les visites et tout le reste. Il y a environ 16 000 personnes qui suivent ces deux jeunes femmes pendant leur entraînement. Cela aide à démystifier cet entraînement.

Nous avons également ce qu'on appelle l'opération Resurrection. Nous utilisons ce terme lorsque nous nous occupons des dossiers de personnes qui ne donnent plus signe de vie. Quand un jeune canadien présente sa candidature et qu'il arrête soudainement le processus, nos recruteurs tentent activement de le contacter à nouveau. Le taux de retour des dossiers ressuscités, pour ainsi dire, est d'environ 30 %.

Nous avons également lancé un certain nombre de campagnes publicitaires pour divers détachements. À St-Jean, par exemple, nous sommes associés avec le Collège de l'Atlantique Nord, au campus de Bonavista, pour cibler les programmes des métiers et des technologies. Nous essayons plus précisément d'encourager ces diplômés, surtout les femmes diplômées de ces programmes, à s'enrôler dans les Forces armées canadiennes.

Nous faisons la même chose à Fredericton, un programme d'exploration des carrières dans les secteurs des métiers et des technologies s'adressant aux femmes. C'est un forum. En fait, nous parrainons le forum pour nous assurer que les femmes puissent avoir un emploi dans les secteurs des métiers et des technologies au sein des Forces armées canadiennes.

Dans tout le Canada, tous nos détachements et nos centres de recrutement s'engagent à être présents et à organiser ce genre d'événement, pour s'assurer que nous pouvons convaincre les Canadiens de se joindre aux Forces armées canadiennes.

M. Mark Gerretsen: Me reste-t-il encore du temps, monsieur le président?

Le président: Non, malheureusement.

La dernière question officielle sera celle de Mme Hardcastle.

• (1645)

Mme Cheryl Hardcastle: Merci, monsieur le président.

À combien de minutes ai-je le droit, cette fois?

Le président: Vous avez trois minutes, mais vous en aurez plus à la fin.

Mme Cheryl Hardcastle: Je vais essayer de poser ma question de façon à ce que vous preniez tout votre temps pour y répondre.

Y a-t-il des occasions à saisir? Je ne veux pas effleurer le sujet ou vous demander de défendre ce que vous faites déjà. Je veux savoir comment nous pouvons amener un changement. Qu'est-ce qui devrait être fait, selon vous? Compte tenu de toute votre expérience, vous devez savoir s'il y a des occasions à saisir d'une façon ou d'une autre ou des choses que nous pourrions faire un peu différemment. À quels égards devons-nous être plus audacieux? Qu'avons-nous besoin de faire, selon vous?

Cam Luc Cassivi: Je pense à deux ou trois choses.

Pour les communications publiques, je crois que ce serait bien d'avoir plus de flexibilité au chapitre des activités publicitaires et de promotion. Actuellement, notre présence sur les médias sociaux est aussi utile. Nous sommes parvenus à véritablement nous adapter à la technologie moderne et aux intérêts des jeunes pour communiquer avec eux.

Pour revenir sur l'intervention précédente à propos du maintien en poste, je dirais que nous — la haute direction — sommes tout à fait engagés à atteindre nos objectifs en matière de diversité. Je crois qu'il y a encore des difficultés ou des choses à améliorer sur le plan tactique, par exemple en ce qui a trait à la sensibilisation aux préjugés ou aux préjugés systémiques que nous ne comprenons pas ou n'avons pas reconnus comme tels.

Lgén Charles Lamarre: J'ai aussi quelque chose à ajouter, si vous me le permettez. Lorsqu'on veut penser une génération plus loin, il faut penser à des initiatives sous-jacentes différentes. Nous voulons aller sur le terrain, et je dis « cibler », parce que c'est bien ce que nous faisons.

Mme Cheryl Hardcastle: Oui.

Lgén Charles Lamarre: Nous voulons aller sur le terrain et mobiliser les influenceurs, les familles, les leaders communautaires, les entraîneurs, les enseignants, ce genre de personnes. Nous nous préparons à communiquer avec ce genre de personnes précisément.

Par exemple, nous savons, grâce au questionnaire complet du recensement, où vivent les femmes dans la région de Toronto selon leur code postal. On peut aussi les séparer par tranches d'âge. Nous adaptons notre publicité, notre présence et nos efforts d'approche — nos lettres, par exemple — en fonction de ces critères précis pour attirer des gens qui, autrement, n'auraient jamais songé à entrer dans les Forces armées canadiennes. Nous pensons qu'il faudrait aussi envisager d'utiliser les communications que vous faites dans vos circonscriptions; ce serait une façon de montrer les possibilités qu'offrent les forces armées canadiennes.

Tous ces efforts d'approche ont pour objectif d'influencer les gens et de faire en sorte qu'ils nous voient comme des personnes, comme une organisation seraient traités équitablement et où ils auraient de bonnes chances de réussir. Les forces armées sont véritablement une méritocratie, alors on veut dire aux gens: venez, soyez compétitifs, amusez-vous et servez votre pays.

Le président: Il nous reste du temps, et certains députés ont dit vouloir reprendre la parole. Madame Hardcastle, monsieur Bezan, madame Gallant, monsieur Robillard, monsieur Chen et madame Dzerowicz, vous aurez tous cinq minutes.

La discussion entre M. Chen et le général Lamarre était très intéressante, alors je vais leur laisser l'occasion de poursuivre.

M. Shaun Chen: Merci, monsieur le président.

J'ai parlé de quelque chose plus tôt, mais sans poser ma question au complet. Le lieutenant général Lamarre a dit plus tôt, dans sa déclaration: « Je connais de nombreux militaires qui ne s'identifient pas comme faisant partie d'un groupe minoritaire visible » et « ces personnes ne souhaitent pas être identifiées comme appartenant à une minorité ».

L'identité raciale d'une personne est quelque chose de visible. Je suis un Canadien d'ascendance chinoise moi-même, j'ai un visage asiatique et je suis très fier d'être canadien. Cela fait partie intégralement de mon identité.

Lieutenant général Lamarre, comment avez-vous obtenu cette information? D'autant que je me souviens, dans le rapport du vérificateur général, on ne parlait pas de l'identité autodéclarée des membres des forces armées canadiennes ni du mécanisme d'auto-identification.

Pouvez-vous répondre, lieutenant général Lamarre?

Lgén Charles Lamarre: Absolument. Merci de poser la question. Je suis content que vous l'ayez fait, parce que je ne veux pas que quiconque soit induit en erreur par rapport à cela.

Après avoir dit cela dans ma déclaration préliminaire, j'ai ajouté que ces personnes veulent être vues comme des membres des forces armées canadiennes. C'est une distinction importante.

J'ai entendu de nombreux membres, à titre de champion des minorités visibles. J'ai organisé un groupe consultatif des minorités visibles, constitué de membres des Forces armées canadiennes qui appartiennent à une minorité visible. J'en ai rencontré une trentaine, il y a deux semaines. Nous discutons des sujets qu'ils veulent aborder.

Je me rappelle avoir été un peu surpris pendant l'une de nos réunions précédentes. C'était peu de temps après que j'ai été nommé à ce poste, et nous étions en train d'organiser l'opération Generation sur le recrutement. Des membres du groupe consultatif et d'autres personnes ont dit qu'ils ne voulaient pas être reconnus comme appartenant à une organisation ou à une autre. Ils font partie des Forces armées canadiennes maintenant, et c'est comme cela qu'ils veulent être reconnus. L'un des membres, un officier général d'origine japonaise qui allait bientôt prendre sa retraite et qui avait eu une brillante carrière, s'est épanché devant moi pendant 15 minutes à ce sujet. Il m'a dit qu'il avait vu d'un mauvais oeil l'initiative d'auto-identification lorsqu'elle a été annoncée. Ce n'est pas quelque chose qu'il voulait faire. Il voulait simplement être reconnu comme étant un membre des forces armées canadiennes.

Donc, à ce sujet, je ne veux pas dire que les gens ne devraient pas être fiers de leurs origines, loin de là. Comme Jean-Marc l'a dit, nous sommes énormément avantagés par la grande diversité qui existe au sein des Forces armées, mais il y a des gens qui se joignent aux Forces armées canadiennes pour avoir le sentiment de faire partie d'une équipe. Je crois que c'est un des aspects les plus importants. Pour eux, c'est une émotion puissante. Des membres appartenant à une minorité visible ou d'une origine ethnique différente, autant des jeunes que des membres âgés, m'ont dit qu'ils voulaient, d'abord et avant tout, être reconnus comme des membres des Forces armées canadiennes. Voilà ce que je voulais dire dans mon exposé.

● (1650)

M. Shaun Chen: Je comprends, lieutenant général. Merci de cette explication. Je ne peux pas parler au nom de cette personne, mais, comme député et canadien d'origine chinoise, je dois dire que je suis très fier de ma fonction au Parlement. J'imagine que les gens qui servent dans les Forces armées canadiennes sont fiers de ce qu'ils font.

Malgré tout, nous devons savoir que, dans toute organisation où il y a une culture dominante, s'il y a des gens qui croient qu'il n'est pas nécessaire de s'auto-identifier comme appartenant à un groupe en particulier ou qui croient que ce ne serait pas une bonne chose d'être connu pour son appartenance à un groupe minoritaire, la dissonance culturelle menace. Ils ont le sentiment qu'il faut mieux abandonner leur identité propre pour faire partie de la culture dominante.

Je crois que toutes les personnes racialisées sont parfaitement au courant de leur identité propre. Nous devrions encourager les femmes et les membres des minorités visibles à s'identifier et à se faire accepter pour ce qu'ils sont, tout en ayant le sentiment de faire partie de l'organisation. Je crois que ce serait très important.

Je crois que si les gens ont le sentiment qu'ils n'ont pas à s'auto-identifier et qu'ils ne veulent pas être reconnus pour leur origine ethnique, alors nous devrions faire plus d'efforts pour créer un environnement inclusif où ces personnes seront à l'aise et pourront faire leur travail comme membre des Forces armées canadiennes avec fierté. Leur expérience de vie unique, leur histoire et leur culture peuvent enrichir le travail qu'ils accomplissent.

Mon collègue, monsieur Spengemann, a posé une question sur la façon dont la diversité enrichit le travail des Forces armées canadiennes, et je crois que c'est un excellent exemple de l'importance d'un environnement propice à une véritable inclusivité.

Lgén Charles Lamarre: Je ne veux absolument pas que les choses en restent là et je précise que nous encourageons bel et bien les gens de toute origine ethnique à célébrer leurs origines. Nous faisons toutes sortes d'efforts, par exemple dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs ou en organisant des groupes et des événements

de sensibilisation aux minorités visibles. Nous encourageons réellement cela. Comme M. Jean-Marc Lanthier l'a dit plus tôt, nous en tirons d'énormes avantages.

Il y a quelques années, nous avons envoyé un contingent aux Philippines, qui avaient été ravagées par un horrible typhon. Nous avons eu la chance de trouver au sein des Forces armées canadiennes 34 membres qui parlaient le tagalog. Ainsi, le premier hélicoptère — un hélicoptère canadien — à arriver dans un village qui n'avait pas encore reçu l'aide d'aucune Force avait à son bord des gens qui savaient parler le tagalog et pouvaient à tout le moins se faire comprendre.

Nous appuyons énormément la diversité. Je crois que c'est l'une des grandes forces des Forces armées canadiennes, et c'est aussi pourquoi nous mettons autant l'accent là-dessus.

M. Shaun Chen: Je tiens à dire à nouveau que je vous félicite pour le travail que vous avez accompli pour les minorités visibles. Il est clair qu'il y a plus de gens appartenant à une minorité visible dans les Forces armées canadiennes désormais. Je veux seulement souligner que cela me préoccupe vraiment d'entendre qu'il y a des gens qui ne veulent pas s'identifier comme appartenant à un groupe en particulier. Nous devrions nous demander pourquoi.

Lgén Charles Lamarre: Merci.

Le président: La parole va maintenant à Mme Gallant.

Mme Cheryl Gallant: J'ai une courte question à poser.

Le fait d'être allergique aux noix et au poisson peut-il empêcher une recrue potentielle d'être acceptée dans les Forces armées canadiennes?

● (1655)

Lgén Charles Lamarre: Oui, c'est le cas.

Mme Cheryl Gallant: Pouvez-vous nous expliquer pourquoi?

Lgén Charles Lamarre: Bien sûr.

C'est à cause du principe de l'universalité du service. Nous nous attendons à ce que tous les membres puissent être déployés et participer à des opérations dès qu'on le leur ordonne. Souvent, le préavis est très court. Notre mandat est de recruter des membres qui pourront se plier aux ordres.

Lorsque nous évaluons des candidats, nous devons prendre en considération leurs problèmes médicaux, puisqu'ils pourraient les rendre très vulnérables et nuire à leur capacité de déploiement; nous devons nous demander si cela pourrait nuire à leur capacité de mener à bien une opération et aussi qui devra au bout du compte s'occuper d'eux s'ils étaient mis hors de combat.

Mme Cheryl Gallant: Merci beaucoup.

Je cède le reste de mon temps à M. Bezan.

M. James Bezan: Merci, madame Gallant.

Je veux reparler au général Lanthier. Vous êtes responsable du recrutement autochtone, n'est-ce pas?

Lgén Jean-Marc Lanthier: Non. Je suis le champion. Le responsable du recrutement, c'est lui.

M. James Bezan: D'accord. vous êtes le champion des membres autochtones.

Vous dirigez le programme d'instruction d'été de la Première réserve. Je sais que des gens des collectivités autochtones de ma circonscription sont allés à Bold Eagle, à Black Bear ou à Raven. Ils ne sont pas tous restés. Ils ont terminé leur instruction et passé du bon temps, ils ont aimé leur expérience, mais ils ont choisi de ne pas s'enrôler dans les Forces armées canadiennes ou dans la Force de réserve.

Combien de participants au programme deviennent véritablement des membres des Forces armées canadiennes?

Lgén Jean-Marc Lanthier: Je pourrai vous communiquer les chiffres exacts plus tard, mais, pour vous donner un exemple, 27 recrues se sont inscrites au programme de Raven l'année dernière... Désolés, je vais remonter à l'année précédente, parce que les données sont moins récentes. Quarante personnes ont participé au programme, 37 l'ont terminé et cinq sont devenues réservistes. Les chiffres varient d'année en année. L'année d'avant, huit personnes sont entrées dans les Forces canadiennes. Le programme de Bold Eagle, dans les Prairies, est plus vaste. Au total, 114 personnes y ont participé, 102 l'ont terminé et 30 sont entrées dans les Forces canadiennes. Sur la côte Est, dans les programmes offerts au Canada atlantique, sur les 40 personnes qui ont participé au programme, 32 l'ont réussi et 50 % — 16 — sont entrées dans les Forces canadiennes. Les chiffres varient.

Je remarque une tendance. Nous n'avons pas les statistiques finales pour l'année dernière, mais je m'attends à une augmentation du maintien en poste — c'est-à-dire du nombre de personnes qui s'enrôlent et qui restent dans les Forces canadiennes — d'environ 30 % pour les deux programmes principaux de l'armée. Cela pourrait s'expliquer de diverses façons: l'expérience, l'information qui circule et les résultats visibles.

L'année dernière, j'ai assisté à la cérémonie de remise des diplômes, et des Autochtones — des membres inscrits ou non inscrits des Premières Nations, des Inuits et des Métis — m'ont dit que le simple fait d'avoir terminé le programme de Black Bear est un atout clé sur un CV et que c'est obligatoire pour décrocher un emploi dans le monde civil. Bien des gens participent au programme sans avoir l'intention d'entrer dans les Forces canadiennes. Ce qu'ils veulent, c'est acquérir des compétences. Ils veulent se renseigner sur le leadership, l'éthique et l'éthos et dépasser leurs propres limites. C'est pour ça qu'ils suivent un programme militaire. Cela dit beaucoup de choses sur les gens qui ne restent pas dans les Forces canadiennes. Lorsque nous menons une entrevue de départ, nous demandons à la personne pourquoi elle n'a pas voulu entrer dans les Forces canadiennes, et elle répond: « Cela ne m'intéressait pas. J'avais seulement besoin de l'expérience. »

M. James Bezan: Pour recruter davantage de membres autochtones, vous racontez l'histoire de militaires autochtones qui ont très bien réussi. Le sergent Tommy Prince, le soldat autochtone le plus décoré de l'histoire canadienne, a grandi et est décédé dans la nation ojibwa de Broken Head. C'est dans ma circonscription. Il faisait partie de la Brigade des diables. Il était incroyablement brave et, après la Deuxième guerre mondiale, il est allé servir en Corée.

Son histoire a inspiré au moins une dizaine de membres de sa collectivité, qui servent maintenant dans l'armée canadienne ou l'armée américaine. Beaucoup parmi eux sont des rangers. Ils tirent une énorme fierté du fait qu'un grand leader de leur collectivité s'est distingué dans les Forces armées canadiennes. En mettant le sergent de l'avant, nous soutenons aussi leur fierté, et ils se voient dans les Forces armées canadiennes.

Le président: Merci.

Il reste Mme Dzerowicz, Mme Hardcastle et M. Robillard.

Julie.

Mme Julie Dzerowicz: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vais revenir à mes notes. J'ai une question qui s'adresse directement à la Commodore Patterson.

Comment les femmes se soutiennent-elles mutuellement pour atteindre leurs objectifs?

Cmdre Rebecca Patterson: Je fais partie de l'Organisation consultative des femmes de la Défense depuis sa création, il y a longtemps.

S'il y a une chose que nous savons à propos des femmes, peu importe où nous sommes, c'est l'importance des activités de réseautage et du réseautage sur le mode féminin. Dans les Forces canadiennes, si vous faites partie d'un groupe minoritaire et que vous n'avez pas de réseau, vous risquez de vous sentir très seul. Je viens des services médicaux, donc d'un milieu peuplé à parts égales d'hommes et de femmes, où j'ai passé la plus grande partie de ma carrière. Ce que nous faisons, c'est créer des réseaux informels de soutien professionnel. Ce sont des efforts de soutien. Nous avons aussi... Je veux revenir à mes commentaires sur le mentorat.

Depuis très longtemps, nous faisons du mentorat entre femmes. Il n'y a pas nécessairement de séparation entre « Je suis fonctionnaire » et « Je suis membre des Forces armées canadiennes ». Nos groupes font du réseautage et créent des réseaux pour offrir du soutien et répondre à des questions, par exemple: « Quelles est la solution à ce genre de problèmes? » Je crois qu'une approche clé, pour la suite des choses, sera de maintenir ce genre de mentorat sexospécifique, où les femmes peuvent discuter de leurs expériences et des façons dont elles surmontent les problèmes qui surviennent dans leur vie. C'est ce que j'ai fait tout au long de ma carrière.

Il y a une dernière chose que je veux ajouter. En tant que membre des Forces armées canadiennes et en tant que femme, j'ai été soutenue par des hommes et par des femmes toute ma vie. J'ai grandi dans cette organisation, et j'ai eu énormément de chance. J'ai pu compter sur du mentorat depuis un très jeune âge, avant que cela devienne populaire. Ensuite, certains de mes mentors ont aussi été des hommes. J'ai pu profiter d'une grande diversité de mentors.

Je tenais à le dire.

• (1700)

Mme Julie Dzerowicz: Je vous en suis reconnaissante.

Encore une fois, j'ai seulement évolué dans le monde des affaires et le monde de la politique. D'après ce que j'ai vu, nous n'avons pas vraiment... Nous n'avons pas accès à tout ce que les hommes ont. Qu'il s'agisse de réseaux ou d'un soutien automatique entre les personnes, ce n'était pas aussi développé dans les deux domaines dans lesquels j'ai travaillé. C'est pourquoi j'ai posé la question.

Comment évaluez-vous cela, concrètement, au fil du temps? Il ne me reste plus beaucoup de temps, mais si vous avez d'autres recommandations quant à des façons d'aider les femmes à mieux soutenir les autres femmes, dans les Forces armées canadiennes, je vous encourage vivement à les faire parvenir au Comité.

J'ai une autre question. J'ai remarqué le passage suivant qu'un de mes collègues a tiré du rapport du vérificateur général: « Les Forces armées canadiennes devraient établir un objectif approprié de représentation des femmes pour chaque groupe professionnel. » Quand j'étais au Mali, j'ai été un peu surprise d'apprendre qu'il n'y avait aucune femme qualifiée dans un certain nombre de postes. À mon avis, les postes de technicien médical, d'administrateur en soins de santé, de technicien de la circulation ou de technicien en systèmes aéronautiques ne sont pas comme les postes d'ingénieur ou de pilote qui demandent des heures et des années de formation. Je me dis parfois qu'il faut aller voir les femmes occupant ces postes et leur demander: « Pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes? Quels sont les obstacles? » Faites-vous ce genre de choses présentement dans les Forces armées canadiennes?

Lgén Charles Lamarre: Oui. Nous menons justement ce genre d'étude. Vous soulevez un point très intéressant par rapport à un obstacle probable.

Encore une fois, le DGRAPM étudie la diversité et l'inclusion afin de les décortiquer. Je viens de terminer en 2018 un projet de recherche sur le recrutement et l'emploi des femmes dans la Force régulière. Nous voulions savoir ce qui les avait attirées vers les FAC, quels obstacles elles avaient rencontrés et comment elles évaluent le soutien qu'elles reçoivent.

Nous avons fait à peu près la même chose dans la Première réserve. Le rapport devrait être publié en 2019. Ensuite, nous avons d'autres projets sur le racisme et le harcèlement dans les Forces armées canadiennes.

Nous travaillons avec l'OTAN pour cerner les facteurs qui favorisent la diversité. Nous essayons de tirer parti de ce réseau, et j'ai aussi accès au réseau du Groupe des cinq — les pays anglophones — et nous échangeons le même genre d'information.

Nous faisons tout cela pour examiner la diversité en matière d'emploi et identifier les paramètres relatifs à l'inclusion.

Mme Julie Dzerowicz: J'ai l'impression que vous avez fait des études, mais que vous n'avez nécessairement pas agi en conséquence.

Lgén Charles Lamarre: Non, justement, mais... je ne vais pas m'éterniser là-dessus, parce que je viens de voir le carton blanc du président.

En résumé, nous voulons structurer l'opération Generation pour trouver des candidats convenables à la lumière des conclusions de la recherche. C'est un peu comme le renseignement; nous voulons nous assurer de savoir comment les gens sont touchés afin de savoir comment combler les lacunes précises que vous mentionnez.

Mme Julie Dzerowicz: Merci.

Le président: Madame Hardcastle.

Mme Cheryl Hardcastle: À ce sujet, si vous voulez combler des lacunes précises, comment exactement allez-vous tirer parti des organisations et des organismes externes qui pourraient vous aider à trouver des réponses? Il faut que vous restiez sur vos positions, étant donné que vous avez dit que vous vouliez démystifier ce qui se passe dans les FAC, de haut en bas, et que la direction n'a pas donné son aval. La chaîne de commandement n'a aucun pouvoir discrétionnaire par rapport à ce qui constitue une source externe. Je suis sûre que vous avez eu le temps d'y réfléchir, vu votre plan très ambitieux pour atteindre certains objectifs. Même s'ils paraissent minuscules, j'ai l'impression, à vous entendre, qu'ils sont très importants. Comment allons-nous démystifier les Forces armées canadiennes et tirer parti de façon réelle et concrète des ressources externes?

Avez-vous des commentaires, Commodore Patterson? Je vous pose la question en premier parce que vous hochez la tête.

● (1705)

Cmdre Rebecca Patterson: Je vais probablement dire ce que le général Lamarre allait dire, mais nous faisons déjà appel à des organismes civils dans le cadre de nos programmes de recherche, par l'intermédiaire du DGRAPM. Ils examinent nos pratiques exemplaires, par exemple comment nous cernons les obstacles. Nous faisons appel à des universités externes ainsi qu'à d'autres ministères. Nous avons utilisé l'analyse comparative entre les sexes plus pour examiner les salaires, et cela a donné des résultats très intéressants. Cela donne matière à réflexion. Cela donne de nouvelles pistes. Nous faisons appel à des ressources externes, maintenant, parce que nous disons: « Nous sommes arrivés au bout de ce que nous pouvons faire par rapport à cette question. Comment pouvons-nous aller plus loin? »

Je vais céder la parole au général Lamarre. Il pourra vous donner plus de détails sur les études que nous avons entreprises.

Lgén Charles Lamarre: Actuellement nous faisons plus que mener des études. Vous avez posé une question sur la mise en oeuvre, et vous avez tout à fait raison. Nous en avons déjà parlé un peu plus tôt, quand nous avons mentionné l'utilisation accrue des médias sociaux et des plateformes virtuelles. Cela donne d'excellents résultats. Un des avantages des médias sociaux est que vous pouvez obtenir des données analytiques du même coup. Lorsque les gens vont sur Internet, nous avons des données sur ce qu'ils consultent, par exemple s'ils cherchent une paire de souliers de course. C'est une réalité de la vie, et cela nous est très utile, parce que nous pouvons voir à quel point ce que nous donnons à voir est populaire.

Dans une de mes réponses précédentes, j'ai parlé des femmes qui font du recrutement et des publicités qui les mettent en vedette. Il y a un excellent effort de promotion présentement, même s'il n'est pas de grande envergure: une cadette du Collège militaire royal de Saint-Jean a été invitée à participer à une émission Web à titre de conférencière. C'est extrêmement populaire auprès du public féminin de la province de Québec, chez les francophones et d'autres groupes.

Nous croyons que ce genre d'efforts est important, parce que c'est de cette façon que nous allons montrer ce qui est offert aux gens qui veulent entrer dans les FAC. Nous faisons toutes sortes de choses: nous analysons comment utiliser les médias sociaux, comment utiliser les données analytiques et comment mettre en ligne des sites Web à jour et populaires. Il ne faut pas proposer un site alambiqué où il est difficile de naviguer. Conformément à notre mandat, il faut qu'une personne puisse postuler en six clics. C'est de cette façon qu'on peut entamer le processus aujourd'hui. Avant, cela prenait 27 clics.

Nous accordons beaucoup d'importance à ce genre de campagne directe; elles sont plus attrayantes et plus faciles. Nous faisons la même chose lorsque nous lançons des campagnes où nous voulons mettre des femmes en vedette. Nous n'avons pas de difficulté à trouver des gens qui veulent devenir des soldats d'infanterie, mais c'est un fait que nous avons de la difficulté à trouver des femmes qui veulent entrer dans les Forces armées canadiennes. C'est pour cette raison que nous concentrons nos efforts sur le recrutement. Si vous regardez nos publicités, vous verrez que nous mettons toujours en vedette de jeunes femmes, voire de jeunes Autochtones ou de jeunes femmes appartenant à une minorité visible. Nous leur disons: « Vous aussi pouvez faire partie de l'équipe. Nous avons des gens qui vous ressemblent parmi nos membres. » Nous avons de la chance d'avoir d'excellentes ambassadrices dans les Forces armées canadiennes qui peuvent leur parler et leur dire: « Venez, c'est un bon choix. »

Mme Cheryl Hardcastle: Si j'étais cynique, je dirais que c'est du marketing et de la publicité, mais j'en reviens au maintien en poste. Après quelques années, où sont ces gens? La culture a-t-elle suffisamment changé ou est-elle plus englobante? Vous avez dit plus tôt que vous travaillez encore à certains des paramètres, à la façon d'évaluer et de mesurer les progrès réalisés. Seriez-vous prêts à demander de l'aide extérieure pour accélérer le processus?

Le président: Je vais devoir vous interrompre.

La parole va maintenant à M. Robillard.

[Français]

M. Yves Robillard: Au cours de l'étude sur la diversité dans les Forces armées canadiennes, des témoins ont indiqué au Comité que des entrevues de fin d'emploi devraient être réalisées lorsque des membres du personnel quittent les Forces armées canadiennes.

Les Forces armées canadiennes envisagent-elles des entrevues de fin d'emploi? Si oui, pourquoi?

• (1710)

Lgén Charles Lamarre: Oui, nous envisageons de le faire. En décembre 2018, le Groupe de transition des Forces armées canadiennes a été créé sous la gouverne du général Misener.

Le groupe est en train d'évaluer comment faire cette transition dans les Forces armées canadiennes. Certaines entrevues de fin d'emploi ont déjà eu lieu. Cela se fait pour certains corps en grande demande, par exemple des pilotes ou des médecins. Nous voulons réaliser des entrevues avec tous ceux qui quitteront les Forces armées canadiennes.

En ce qui concerne la transition, un essai aura lieu à Borden, en Ontario. Tous ceux qui quitteront les Forces canadiennes passeront des entrevues de fin d'emploi. Nous allons commencer à utiliser cette information pour guider l'élaboration de nos politiques futures. Cet essai à Borden aura lieu cette année. Pendant les quatre prochaines années, nous allons mettre en oeuvre le processus de transition pour tous les membres des Forces armées canadiennes partout au pays.

M. Yves Robillard: Merci.

J'aimerais revenir sur l'opération Honour. Nous voilà dans la quatrième année de la mise en oeuvre de cette opération, qui a déjà connu certains changements.

Pouvez-vous nous parler des effets qu'a déjà eus cette opération sur la culture au sein des Forces armées canadiennes?

[Traduction]

Cmdre Rebecca Patterson: Merci de la question.

Encore une fois, cela fait partie des grands efforts d'évaluation de la culture. Ce que je peux dire, c'est que, grâce aux enquêtes que

nous avons menées, par exemple les enquêtes « Prononcez-vous », nous savons que la première étape d'un changement culturel consiste toujours à intervenir sur les comportements et le climat dans l'environnement. La deuxième enquête de Statistique Canada devrait être publiée vers la fin de mai de cette année. Cela va nous donner un deuxième point de données et une idée de nos progrès. Cela va plus loin que la comptabilisation des comportements ou des données de sortie pour voir ce qu'il en est.

Dans la dernière enquête « Prononcez-vous » que nous avons mentionnée, on apprend que 87 % des gens étaient convaincus que leur chaîne de commandement leur offrirait du soutien s'ils déposaient une plainte d'inconduite sexuelle. D'accord, cela ne représente pas la culture dans son ensemble, mais cela montre que nous avons franchi une première étape pour aller de l'avant et renforcé la confiance des gens dans notre système.

J'espère que d'ici la fin mai, nous aurons plus d'informations à vous donner. Peut-être que nous pourrions vous donner une idée plus précise de ce que nous faisons par rapport à notre culture.

[Français]

M. Yves Robillard: Merci beaucoup.

[Traduction]

Le président: Il vous reste une minutes et 50 secondes.

[Français]

M. Yves Robillard: D'accord.

Le Plan d'action de la Stratégie sur la diversité s'est donné comme objectif d'accroître la sensibilisation aux questions liées à la santé mentale afin d'éliminer les préjugés qui s'y rattachent. Comment cette sensibilisation est-elle entreprise et quels en sont les résultats?

Lgén Charles Lamarre: Je vais commencer par répondre, mais j'invite mes collègues à se joindre à la discussion.

Chaque année et même chaque jour, les Forces armées canadiennes s'assurent qu'on parle de la santé mentale et du bien-être des individus. À l'automne 2017, nous avons mis en place une stratégie de prévention du suicide avec le ministère des Anciens Combattants.

Chaque année, nous menons une campagne avec Bell Cause pour la cause pour que les gens sachent que nous ne voulons pas cacher ceux et celles qui ont des problèmes de santé mentale et que nous les encourageons à aller chercher de l'aide. Des gens qui occupent des postes supérieurs dans les Forces armées canadiennes sont très ouverts à parler des difficultés qu'ils ont eues et servent d'exemple.

Je vais ajouter une dernière chose, car je pense que c'est important. Les gens ne réalisent pas que les membres des Forces armées canadiennes ne sont pas différents d'eux. Beaucoup de militaires ont eu des problèmes de santé mentale. Ils ont été traités, sont retournés au travail et ont été déployés en opération. Ils ont eu énormément de succès dans leur carrière et leur vie personnelle.

Dans notre milieu, il faut continuer chaque jour à encourager les gens à aller chercher de l'aide et à les soutenir. Il faut aussi encourager ceux et celles qui les soutiennent, que ce soit leurs pairs, leurs patrons ou leurs subordonnés. Bien souvent, c'est en les encourageant et en leur offrant notre soutien que ces gens iront chercher de l'aide.

[Traduction]

M. James Bezan: Cette année, au Forum d'Halifax sur la sécurité internationale, il y avait un groupe de leaders féminins des forces armées de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande, des États-Unis, de Grande Bretagne, de l'Allemagne, de la Suède et du Canada. Je crois que leur groupe s'appelait Peace With Women Fellowship. C'est peut-être le nom du programme. J'ai participé à la table ronde organisée par le groupe sur les pratiques exemplaires et, en particulier, sur les façons d'encourager le maintien en poste des femmes et de veiller à ce qu'elles puissent assurer l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle, tout en étant capables de progresser dans leur carrière et de décrocher des promotions.

Commodore Patterson, avez-vous pu prendre connaissance de ces discussions, des idées qui ont été proposées et qui commencent à être disséminées? Avez-vous réfléchi à une façon dont on pourrait adapter ces pratiques exemplaires au Canada?

• (1715)

Cmdre Rebecca Patterson: Justement, on m'a fourni une rétroaction sur la conférence, mais je ne l'ai pas encore lue. Lorsque ce sera fait, je pourrai certainement voir comment cela pourrait fonctionner au Canada. Je suis désolée, mais c'est tout ce que je peux dire.

M. James Bezan: Je crois que nous ne devons pas rater l'occasion de prendre et d'adapter ces pratiques exemplaires.

Nous avons des représentants de l'armée et de la marine ici. Je sais que lorsque je visite l'un de vos navires, que ce soit le NCSM *Winnipeg* ou le *Ville de Québec*, je remarque qu'il y a plus de diversité à bord que si je visitais la Base des Forces canadiennes Shilo ou celle de Gagetown.

Nous n'avons pas de représentant de la force aérienne ici, mais nous avons entendu dire qu'il est extrêmement difficile de maintenir en poste les pilotes et le personnel navigant de notre flotte de chasseurs. Y a-t-il des outils de recrutement en particulier que vous utilisez présentement pour accroître le nombre de pilotes et maintenir ceux qui sont en poste dans notre flotte de chasseurs? Aussi, comment s'y prend-on, concrètement, pour accroître la diversité au sein de cette partie de la Force aérienne?

Lgén Charles Lamarre: Vous voulez dire, comment augmenter la diversité chez les pilotes de chasse de la Force aérienne?

M. James Bezan: Oui, et dans les équipes au sol également.

Lgén Charles Lamarre: Oui. À dire vrai, nous n'avons pas fait de distinction entre les deux en matière de diversité. Cependant, nous essayons d'accroître la diversité au sein des Forces armées canadiennes, c'est-à-dire dans l'ensemble des Forces armées canadiennes.

Je pourrais vous fournir des statistiques ventilées selon les forces: l'armée de terre, la marine et la force aérienne, selon qu'il s'agit d'officiers ou de militaires du rang, de membres d'une minorité visible, d'Autochtones...

M. James Bezan: Nous vous serions très reconnaissants de nous les faire parvenir.

Lgén Charles Lamarre: Je me ferai un plaisir de vous faire parvenir ces statistiques ventilées.

Bien sûr, l'objectif principal est de réussir à augmenter la diversité au fil du temps afin d'être prêts pour l'avenir, comme nous en avons discuté ici. À cette fin, nous allons établir des cibles et des processus spécifiques pour faire du recrutement ciblé. Nous allons mobiliser des influenceurs pour qu'ils incitent les jeunes hommes et les jeunes

femmes à entrer dans les Forces armées canadiennes, et même inciter des gens un peu plus âgés dans bien des cas. Ces choses sont importantes pour nous.

Nous allons même plus loin. Par exemple, nous voulons nous assurer d'avoir de l'équipement adapté aux femmes. On nous a signalé à bon nombre de reprises que nous n'avions pas d'uniforme convenable pour les femmes et d'autres choses du genre, alors nous travaillons avec notre centre de recherches pour la défense et avec notre groupe responsable du matériel pour nous assurer, au moyen d'études de marché internes, que l'équipement convienne.

Nous voulons ainsi augmenter l'attrait, disons cela de cette façon, pour dynamiser la diversité et le recrutement.

M. James Bezan: Des témoins précédents ont dit devant le Comité que l'une des raisons pour laquelle il est si difficile de maintenir les membres en poste, c'est que le matériel est vieux et désuet. Pour cette raison, je donne avis de la motion suivante:

Que le Bureau du vérificateur général compare devant le Comité afin d'expliquer les motifs de l'annulation du rapport sur les exigences relatives aux avions de combat du Canada, qui devait être publié au printemps 2018.

Le président: Nous avons reçu l'avis de motion.

Monsieur Martel.

[Français]

M. Richard Martel: Je me préoccupe du recrutement et mon intervention ne sera pas très longue.

Vers quel âge commencez-vous à rencontrer les jeunes pour les recruter? Je me souviens que, lorsque j'étais au secondaire, il y avait souvent des gens qui venaient nous parler.

Par ailleurs, avez-vous un plan de marketing pour la télévision? On dirait qu'on voit aujourd'hui à la télévision moins d'annonces publicitaires qu'autrefois. Est-ce parce que c'est dépassé ou que cela ne marche plus? Je me souviens encore de la campagne publicitaire « Si la vie vous intéresse », qui passait à l'écran quand j'étais plus jeune, et où la vie dans les Forces armées canadiennes semblait plaisante et motivante. On pouvait y voir l'esprit l'équipe.

J'ai l'impression que la visibilité actuelle des Forces armées canadiennes est moins grande et c'est pourquoi je vous pose ces questions.

Lgén Charles Lamarre: Le marketing est très important, mais la télévision n'est plus aussi populaire qu'avant. Les médias sociaux sont devenus très importants. Nous constatons que nous obtenons des résultats, quand nous avons recours aux médias sociaux. Des jeunes ou des moins jeunes s'intéressent à ce que nous y publions. Dans nos campagnes sur les médias sociaux, nous pouvons voir l'intérêt des gens grâce au nombre de clics sur « j'aime ». C'est important pour nous. C'est pour cela que vous voyez moins de publicité à la télévision.

• (1720)

M. Richard Martel: Mettez-vous des vidéoclips?

Lgén Charles Lamarre: Oui. Toutes sortes de choses se présentent. J'encourage les gens à consulter notre nouveau site Web de recrutement. Vous allez voir ce que les jeunes regardent en ce moment. C'est intéressant pour nous. C'est la première chose...

M. Richard Martel: Excusez-moi, le temps nous presse.

Je serais curieux de connaître le pourcentage de cadets qui continuent à faire carrière dans les Forces canadiennes. Je sais qu'ils étaient populaires.

Lgén Charles Lamarre: On peut parler des cadets pour ces deux individus.

Je veux revenir rapidement sur l'âge du recrutement. Vous me demandez si nous ciblons un âge spécifique. La réponse est non. Cependant, nous devons respecter la loi. Un individu de 16 ans peut entrer dans la Réserve avec la permission de ses parents, mais nous n'avons pas le droit de le déployer en opération avant l'âge de 18 ans. C'est important et nous respectons cela, naturellement. Il y a le problème des enfants soldats. Nous ne voudrions pas prendre part à quelque chose d'illégal.

Je vais passer la parole à mes collègues, qui pourront vous parler de l'excellent Programme des cadets.

Lgén Jean-Marc Lanthier: Je ne suis pas responsable du Programme des cadets, mais étant donné que je représente 50 % des Forces armées canadiennes, j'ai un intérêt très poussé pour les corps de cadets.

En ce moment, l'organisation compte environ 52 000 cadets. L'un des buts explicites du Programme des cadets est d'inciter les jeunes à être de bons citoyens et à développer leurs talents de leadership, mais également de stimuler leur intérêt pour le service. C'est un début. Ce n'est pas du recrutement, mais cela démontre la camaraderie qui existe dans l'armée, comme celle qui était illustrée dans les publicités de l'époque que vous avez évoquées.

Malheureusement, je n'ai pas le chiffre avec moi, mais un nombre important des membres en service ont été des cadets. Par exemple, le vice-amiral Lloyd de la Marine royale canadienne, le lieutenant-général P.F. Wynnyk et le chef de la défense viennent du même corps de cadets. Cela démontre l'efficacité d'un tel système pour stimuler...

M. Richard Martel: Quel est le ratio jeunes filles-jeunes hommes parmi les cadets?

Lgén Jean-Marc Lanthier: Je ne sais pas si j'ai les chiffres ici.

Lgén Charles Lamarre: Nous n'avons pas les chiffres exacts. Il y a plus de jeunes hommes dans les corps de cadets, mais il y a quand même beaucoup de jeunes femmes. Il y a deux semaines, j'étais à Borden...

M. Richard Martel: C'est parce que j'en ai vu beaucoup.

Lgén Charles Lamarre: ... et j'y ai fait une inspection d'une parade d'un corps de cadets. Le commandant et le sergent-major du corps des jeunes cadets étaient des femmes. Ils ont énormément de succès de ce côté.

M. Richard Martel: Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Je vous demanderais de nous excuser pendant une minute ou deux. Je crois que M. Spengemann a une motion qu'il souhaite présenter. Cela concerne une séance à venir sous peu.

M. Sven Spengemann: Oui. Merci beaucoup.

Je vais lire la motion:

Nonobstant la motion du jeudi 18 février 2016 concernant la présente réunion tenue à huis clos, que, pour la réunion du mardi 26 février 2019 seulement, certaines personnes soient autorisées à rester dans la salle de comité pour entendre les témoignages dans le cadre de la séance d'information sur le Canada et la crise en Ukraine.

Le président: Quelqu'un souhaite-t-il intervenir?

Mme Cheryl Gallant: Qui sera autorisé à rester dans la salle et qui ne le sera pas?

Le président: Conformément à l'entente initiale d'il y a quelques années, essentiellement, pour une séance à huis clos, on parle d'un député et d'un membre du personnel.

Mme Cheryl Gallant: Alors les premières déclarations pourront... D'accord.

Le président: C'est bon.

Quelqu'un s'oppose-t-il? Tout le monde semble en faveur, et je crois que ce sera pour le bien de tous les participants, mais je vais avoir besoin de votre consentement unanime.

James.

M. James Bezan: J'ai une petite question.

Est-ce que c'est une demande de la délégation ukrainienne ou du Congrès des Ukrainiens canadiens?

Le président: Du Congrès des Ukrainiens canadiens.

J'ai demandé au sous-ministre de la Défense s'il était d'accord, et on m'a répondu que oui, il était d'accord.

M. James Bezan: Il est d'accord.

Si tout le monde s'entend et est d'accord, je n'ai pas d'objection.

Mme Cheryl Gallant: J'invoque le Règlement. S'agit-il d'un avis de motion ou d'une motion en bonne et due forme?

Le président: C'est une motion en bonne et due forme.

Cela remonte à quelques années, mais je crois que, selon les règles convenues, j'ai besoin du consentement unanime pour autoriser cette exception, alors je vous demande votre consentement unanime pour que cette séance puisse avoir lieu.

Des députés: D'accord.

(La motion est adoptée.)

Le président: Merci à nos témoins d'avoir participé à cette discussion très importante et merci aussi pour les services que vous avez rendus au Canada.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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>