



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la défense nationale

NDDN



NUMÉRO 136



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 11 avril 2019

Président

M. Stephen Fuhr

Comité permanent de la défense nationale

Le jeudi 11 avril 2019

[Traduction]

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Stephen Fuhr (Kelowna—Lake Country, Lib.)): Bienvenue au Comité de la défense.

J'aimerais souhaiter la bienvenue au vice-chef d'état-major de la Défense, le lieutenant-général Paul Wynnyk.

Pourriez-vous nous présenter vos collègues? Je vous laisserai ensuite faire votre déclaration préliminaire.

Lieutenant-général Paul Wynnyk (vice-chef d'état-major de la Défense, ministère de la Défense nationale): Merci beaucoup, monsieur le président.

M'accompagnent aujourd'hui Mme Denise Preston, du CHIS; le lieutenant-général Charles Lamarre — que vous avez déjà vu à maintes reprises — qui est commandant du personnel militaire; et la commodore Rebecca Patterson, qui a déjà comparu devant le Comité.

Monsieur le président, mesdames et messieurs, je vous remercie de me donner l'occasion de participer à cette étude sur la diversité au sein des Forces armées canadiennes. Je sais que vous vouliez obtenir un rapport de situation sur l'opération Honour dans le cadre de cette étude. Notre chef d'état-major de la défense m'a confié, à titre de vice-chef d'état-major de la défense, le mandat de superviser la poursuite de l'opération Honour, une initiative à multiples facettes qui exige vraiment d'adopter une approche collaborative. Pour cette raison, j'ai ici l'équipe que je viens de vous présenter.

Grâce à l'opération Honour, les Forces armées canadiennes offrent un milieu de plus en plus sécuritaire et accueillant, et la direction des Forces est résolue — plus que jamais — à mettre un terme à l'inconduite sexuelle.

Il y a quelques semaines, notre quatrième rapport d'étape sur l'opération Honour a été publié il y a quelques semaines. Il donne une vue d'ensemble complète des réalisations des Forces armées canadiennes à ce jour afin d'éliminer l'inconduite sexuelle. Il présente une analyse, des statistiques et de l'information sur un éventail d'initiatives menées à l'échelle des Forces armées canadiennes.

Dans mon mot d'ouverture aujourd'hui, je résumerai brièvement ce rapport et j'aborderai certaines des avancées plus récentes liées à l'opération Honour.

[Français]

L'opération Honour a été lancée en 2015. Au cours des dernières années, nous avons grandement évolué et nous sommes sûrs d'avoir établi des bases solides pour contrer efficacement les infractions de nature sexuelle et pour soutenir tous ceux et celles qui en sont affectés.

Je me dois toutefois d'affirmer dès le départ que, même si nous cherchons sans cesse des façons d'améliorer notre approche, nous n'avons pas tout compris et nous sommes conscients qu'il reste beaucoup de travail à faire. Canada Notre expérience et nos analyses nous ont permis d'apprendre beaucoup, par l'intermédiaire de notre collaboration avec le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, de l'évaluation du Bureau du vérificateur général du Canada et des commentaires formulés par des experts et des intervenants externes.

Certaines des mesures que nous avons mises en oeuvre en cours de route ont eu des conséquences imprévues et certaines des initiatives et des modifications n'ont pas donné les résultats escomptés. À titre d'exemple, nous n'avons pas progressé suffisamment dans des domaines clés comme les politiques et le changement de culture stratégique, ce qui a freiné nos efforts dans l'ensemble.

Nous avons reconnu qu'il faut en faire plus, particulièrement en ce qui concerne les 10 recommandations formulées par la responsable de l'examen externe, madame Deschamps. Ces dix recommandations demeurent le principal baromètre de nos progrès et nous sommes résolus à les mettre en oeuvre dans toute la mesure du possible. Nous affirmons d'ailleurs explicitement cet engagement dans la politique de défense: Protection, Sécurité, Engagement.

L'inconduite sexuelle demeure toutefois un problème difficile et complexe à résoudre, et nous avons encore beaucoup à apprendre. À la lumière des conclusions du directeur général et de notre examen interne de l'opération Honour, nous avons évalué les progrès que nous avons réalisés dans la mise en oeuvre de ces recommandations et déterminé les ajustements à apporter à notre approche afin de réaliser ce qu'elles visaient.

À l'heure actuelle, nous croyons avoir répondu entièrement à deux des recommandations formulées par la responsable de l'examen externe. Ces recommandations sont les suivantes: reconnaître le problème; et prendre des mesures pour le régler et pour simplifier le processus de traitement des plaintes de harcèlement.

Nous avons répondu à une recommandation de plus de manière à respecter son intention, tout en respectant les paramètres structureaux, fonctionnels et juridictionnels des Forces armées canadiennes, c'est-à-dire, permettre aux victimes d'agression sexuelle de demander le transfert de la plainte aux autorités civiles.

Nous continuons de réaliser des progrès, à des niveaux variables, sur les sept autres, à savoir établir une stratégie de changement de culture; créer un centre de responsabilisation; permettre aux militaires de signaler les incidents sans être tenus de porter plainte officiellement; élaborer des définitions et une terminologie; élaborer une approche unifiée pour les politiques; confier la responsabilité d'assurer, de coordonner et de surveiller le soutien aux victimes au centre de soutien; confier au centre la responsabilité d'élaborer le programme de formation et d'assurer le suivi de la formation sur toutes les questions qui ont trait au comportement sexuel inapproprié.

J'aborderai maintenant brièvement ce que nous faisons pour pallier ces lacunes.

Nous créons actuellement un plan de campagne en vue de concentrer nos efforts à l'avenir. Ce plan sera éclairé par les conseils d'experts externes. Il comprendra des secteurs d'efforts définis et des ressources exclusives pour assurer la réussite. Il dirigera notre travail dans des domaines comme la prévention, la mobilisation, l'élaboration de politique, le changement de culture et le soutien aux victimes.

Le soutien aux victimes a été notre point de mire principal et il le demeurera pendant la phase suivante d'opération Honour. Nous aurons comme priorité de nous assurer que les victimes demeurent convaincues qu'elles auront le soutien des Forces armées canadiennes tout au long des processus administratif et juridique. Nous veillerons également à ce qu'elles aient accès aux services et au soutien requis pour se remettre du préjudice qu'elles ont subi.

Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, qui joue un rôle crucial dans l'offre de soutien aux victimes, voit son mandat être élargi. Il est indépendant de la chaîne de commandement militaire, relève de la sous-ministre et joue un rôle fondamental pour réorienter et accroître les efforts que nous déployons. C'est pourquoi madame Preston m'accompagne aussi, à titre de voix indépendante. La haute direction des Forces armées canadienne appuie sans réserve l'étendue du mandat du Centre; elle a d'ailleurs confirmé qu'il recevra les ressources en conséquence.

À l'avenir, le Centre jouera un rôle plus important dans notre approche générale à l'égard de l'inconduite sexuelle. Comme l'ancienne juge Deschamps l'a recommandé dans son rapport de 2015, le Centre dirigera le changement de culture institutionnel d'un certain nombre de façons. Il donnera des opinions d'experts, disposera d'une autorité en la matière et formulera des conseils sur l'élaboration de politiques, de formation, de stratégie et d'évaluation des programmes liés à l'inconduite sexuelle.

• (1535)

[Français]

Cela dit, les Forces armées canadiennes demeurent responsables de la conduite de l'opération Honour et de sa mise en œuvre.

[Traduction]

Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle fera autorité pour orienter, appuyer et surveiller les progrès afin d'aider les Forces armées canadiennes à mettre en œuvre avec succès ces efforts et à les maintenir.

La relation entre les Forces armées canadiennes et le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle évolue encore; nous visons à nous placer dans une position efficace pour les Forces armées canadiennes, sans toutefois réduire l'indépendance du Centre. Que cela soit bien clair: les Forces armées canadiennes sont entièrement résolues à respecter cet engagement.

Maintenant, plus que jamais, nous voyons avec modestie l'ampleur du problème et les défis avec lesquels nous sommes aux prises pour gérer efficacement l'inconduite sexuelle.

[Français]

Nous travaillons très fort afin d'approfondir notre compréhension du problème en analysant l'information disponible, en maintenant un contact avec les intervenants des différents milieux, en effectuant de la recherche et en collaborant avec nos alliés afin de mettre en commun les meilleures pratiques.

[Traduction]

Ce travail éclairera l'élaboration du plan de campagne des Forces armées canadiennes pour l'opération Honour.

Il n'existe aucune solution toute faite à mettre en œuvre. Il n'y a aucun modèle éprouvé à suivre pour une organisation comme la nôtre. Nous devons trouver une solution canadienne qui fonctionne pour nos membres et pour notre organisation.

Nous prenons donc en considération des renseignements et des conseils externes et nous trouverons de meilleures façons de nous assurer qu'ils orientent toujours notre travail. Nous allons redoubler d'efforts dans les domaines où nous accusons un retard. Nous poursuivrons nos recherches et nous prendrons les mesures qui s'imposent pour trouver la meilleure façon de lutter contre les attitudes et les comportements dommageables qui contribuent à l'inconduite sexuelle; ils n'ont pas leur place dans notre culture.

Et, par-dessus tout, nous veillerons à répondre en priorité aux besoins de nos membres. Nos gens sont au cœur de tout ce que nous entreprenons. Et, la façon dont nous les soutenons et les traitons a une incidence directe sur notre efficacité opérationnelle et sur la confiance des Canadiens à l'égard de notre institution.

La diversité et l'inclusion consistent à s'assurer que tous les membres se sentent accueillis dans notre organisation. Les Forces armées canadiennes doivent à tout prix favoriser une culture qui repose sur la confiance, le respect et la dignité de tous. Nous croyons que l'opération Honour change les choses à cet égard; il nous reste toutefois beaucoup à faire pour éliminer cette menace grave et persistante au bien-être de nos membres et à la santé à long terme de nos forces armées.

Je vous remercie de nouveau de votre intérêt aujourd'hui.

[Français]

C'est avec plaisir que je répondrai à vos questions.

[Traduction]

Le président: Merci, général.

Vous avez la parole, madame Preston.

[Français]

Mme Denise Preston (directrice exécutive, Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, ministère de la Défense nationale): Je vous remercie de me donner l'occasion de prendre la parole aujourd'hui, dans le cadre de votre étude sur la diversité dans les Forces armées canadiennes.

Je suis heureuse d'être ici pour faire le point sur l'évolution du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle et vous donner un aperçu des projets sur lesquels mon équipe et moi travaillons.

[Traduction]

Depuis sa création en septembre 2015, le CIIS a axé ses activités sur la prestation de services d'intervention et de soutien aux membres des Forces armées canadiennes affectés par de l'inconduite sexuelle. 24 heures par jour, 7 jours par semaine, le Centre offre aux militaires des services confidentiels, bilingues et axés sur le client qui sont accessibles pour les membres des FAC, peu importe où ils se trouvent dans le monde. Les conseillers du Centre ont tous une expertise dans le travail avec les survivants de traumatismes sexuels et n'ont pas le devoir de signaler. Bien que ces services aient comblé une lacune critique, ils ne sont pas suffisants pour répondre à l'éventail des besoins des militaires affectés dû à la complexité de l'environnement des FAC. Il est également nécessaire d'améliorer la coordination des services de soutien et d'offrir de la formation spécialisée pour ceux qui fournissent du soutien.

Ces observations concernant les services de soutien, ainsi que les résultats des examens internes et les observations et recommandations du Bureau du vérificateur général, ont fait ressortir la nécessité d'une révision importante et de l'expansion du mandat et du rôle du CIIS. En plus de notre mandat principal qui consiste à fournir un soutien aux membres des FAC qui sont touchés par l'inconduite sexuelle, nous fournirons des conseils d'experts et des recommandations sur une gamme de questions liées à la prévention de l'inconduite sexuelle et à la réponse à y apporter, et nous surveillerons la mise en oeuvre de nos recommandations par les FAC. Nous travaillons en priorité à une nouvelle version de notre mandat. Voici un aperçu de la façon dont nous prévoyons nous acquitter de ce nouveau mandat.

Pour commencer, nous sommes en train d'élaborer un programme amélioré de coordination du soutien et d'intervention, aussi connu sous le nom de service de gestion de cas. Ce programme offrira un soutien mieux coordonné et plus large aux membres des FAC qui ont été victimes d'inconduite sexuelle, qu'ils aient ou non signalé l'incident. Les militaires auront un point de contact unique au CIIS, qui fournira des services de gestion de cas, de l'aide pour naviguer dans les services ou les processus internes et externes, du soutien en personne, de l'aide pratique pour remplir les formulaires ou les déclarations des victimes et de l'accompagnement.

Ces services seront offerts aux militaires affectés, avec leur consentement, dès la première divulgation jusqu'au moment où ils indiqueront que le soutien n'est plus nécessaire. Le modèle est fondé sur les meilleures pratiques dans le domaine; en fait, nous avons embauché un consultant externe ayant des décennies d'expérience dans un programme de soutien aux victimes provincial parallèle pour nous conseiller. Le programme est également fondé sur les lacunes relevées dans les examens internes et externes des services des FAC offerts aux victimes et sur les consultations avec les membres retraités et actifs des FAC qui ont été victimes d'inconduite sexuelle.

Nous voulons nous assurer que les militaires sont au centre de notre intervention et que leurs besoins guident nos actions. De plus amples renseignements sur ce programme seront disponibles au cours des prochains mois, alors que nous progresserons vers les prochaines étapes de sa mise en oeuvre.

● (1540)

[Français]

Deuxièmement, le Centre financera également, par l'entremise d'un programme de contribution, les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle situés à proximité des plus grandes bases ou escadres au Canada, afin d'augmenter les options de soutien à

l'extérieur des Forces armées canadiennes. Ce programme en est à ses premiers pas.

Troisièmement, le Centre jouera un rôle important dans l'orientation de la stratégie nationale d'aide aux victimes, qui en est aux premières étapes de planification.

[Traduction]

En ce qui a trait à la prestation de conseils d'experts, le CIIS a formulé des recommandations sur un certain nombre de documents stratégiques récents, ainsi que sur le contenu et le processus d'élaboration de la nouvelle politique sur l'inconduite sexuelle. Parmi les autres exemples, mentionnons la participation au Programme d'examen des cas d'agression sexuelle établi par le grand prévôt des Forces canadiennes dans le but d'examiner les cas non fondés d'agression sexuelle remontant à 2010, la prestation de conseils sur les cas d'inconduite sexuelle dans le système de justice militaire ou d'autres processus de plaintes et la participation à de nombreux groupes de travail pertinents avec des partenaires des FAC. Ces exemples témoignent de la reconnaissance croissante par les FAC de la nécessité d'obtenir des conseils précis en matière d'inconduite sexuelle et de la crédibilité croissante du CIIS. Ces types d'engagements sont essentiels à l'amélioration des services coordonnés de soutien aux victimes, conformément à la Politique de défense du Canada: Protection, Sécurité, Engagement.

Bien que je m'efforce de travailler en collaboration avec les fournisseurs de services des Forces armées canadiennes, je demeure déterminée à assurer l'indépendance du Centre, comme le recommande l'Examen externe de 2015. Un Conseil consultatif externe a été créé l'an dernier pour renforcer et soutenir l'indépendance du Centre. Au cours des derniers mois, le Conseil consultatif externe a joué un rôle déterminant en fournissant des conseils d'experts et des recommandations sur d'importants documents provisoires directement liés à la mise en oeuvre de l'opération Honour et aux recommandations de la Responsable de l'examen externe. Ces documents comprennent une définition plus claire de l'inconduite sexuelle et un arbre décisionnel pour guider les militaires de la chaîne de commandement dans leurs interventions en cas d'incidents signalés.

Un élément important de l'arbre décisionnel est l'orientation sur les moyens d'inclure, de conseiller et d'informer les militaires affectés à chaque étape du processus. Je suis impressionnée par l'étendue de l'expertise combinée des membres du Conseil consultatif externe dans les domaines du soutien aux victimes, de la législation, des politiques et des agresseurs, pour n'en nommer que quelques-uns. Je suis également impressionnée par l'engagement des Canada membres du Conseil dans ce travail et par la diligence avec laquelle ils s'appliquent à fournir les conseils que nous recherchons.

Je crois que les conseils et l'expertise externe sont essentiels au succès de la mise en oeuvre de l'opération Honour ainsi qu'au mandat du Centre. En fait, j'encourage mon équipe à chercher des conseils et de l'expertise à l'extérieur aussi souvent que possible. C'est pourquoi, en décembre dernier, le CIIS a organisé un Forum sur l'inconduite sexuelle où des partenaires du Groupe des cinq se sont réunis pour la première fois afin de proposer une compréhension commune de ce qui est essentiel pour améliorer le soutien aux victimes d'inconduite sexuelle dans leurs forces armées et renforcer les initiatives de prévention. Je me suis engagée entièrement dans le forum parce que nous avons l'occasion incroyable d'échanger des pratiques exemplaires sur la façon de traiter efficacement les cas d'inconduite sexuelle dans nos organisations respectives et de mieux répondre aux besoins des militaires.

L'une des meilleures pratiques issues de ce forum a été l'importance d'ancrer notre travail dans un cadre de prévention fondé sur des données probantes. J'ai récemment embauché un expert possédant de nombreuses années d'expérience clinique, de recherche et d'administration dans la prévention, l'évaluation et le traitement de l'inconduite sexuelle. Cette personne élaborera un plan de prévention exhaustif et contribuera à affiner la politique concernant les agresseurs.

Pour ce qui est de la diversité, les résultats de l'Enquête de Statistique Canada sur l'inconduite sexuelle dans les FAC indiquent que les membres de la communauté LBGTQ2 présentent des taux plus élevés de victimisation. Le personnel du CIIS a reçu une formation spécialisée d'organismes communautaires et recherche des façons d'améliorer la prestation des services afin de mieux répondre aux besoins de ces groupes et d'autres groupes spécialisés.

En particulier, il se demande si la prévalence, les circonstances, la dynamique et les répercussions de l'inconduite sexuelle sont différentes pour ces groupes, s'ils se heurtent à des obstacles particuliers en matière de signalement et quelles modifications des services pourraient être nécessaires. Les besoins des divers clients seront pris en compte dans la Stratégie nationale d'aide aux victimes qui est en cours d'élaboration. Je cherche aussi à augmenter l'expertise sur ces sujets au niveau des membres du Conseil consultatif externe.

Enfin, alors que nous continuons de cerner les tendances nouvelles et d'y réagir en fournissant des conseils d'experts et en surveillant les efforts des FAC, je continuerai de mettre l'accent sur la prestation de soins efficaces, efficaces et empreints de compassion qui répondent aux besoins des membres et qui les aident à retourner au travail dans un milieu de travail sain et respectueux.

Merci.

● (1545)

Le président: Merci, madame Preston.

Je vais céder la parole au député Robillard. Vous avez la parole.

[Français]

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

Je remercie les témoins de leur présence aujourd'hui.

L'un des objectifs de la stratégie à l'égard de la diversité est d'améliorer l'évaluation des politiques en matière de diversité. Les témoins entendus dans le cadre de cette étude ont souvent souligné la nécessité de mieux mesurer la situation actuelle de la diversité ainsi que les progrès réalisés.

Pouvez-vous nous parler plus en détail des nouvelles façons de mesurer la diversité dans les forces armées?

Lgén Paul Wynnyk: Je vous remercie de votre question.

[Traduction]

Nous pouvons mesurer la diversité de plusieurs façons. Je sais que plusieurs des députés qui m'accompagnent aujourd'hui en ont déjà parlé. J'aimerais souligner encore une fois que la diversité ne se limite pas aux femmes. Nous avons parlé de la composante LBGTQ ainsi que de la composante autochtone.

Dans ce cas particulier, je vais céder la parole au commandant du personnel militaire, qui suit tout cela dans le cadre de ses fonctions.

[Français]

Lieutenant-général Charles Lamarre (commandant, Commandement du personnel militaire, ministère de la Défense nationale): Merci beaucoup.

Je vous remercie de me donner l'occasion de répondre à votre question, monsieur Robillard.

Nous faisons des sondages. Nous veillons à ce que le personnel qui s'occupe du recrutement vérifie qui entre dans les Forces armées canadiennes.

Le processus annuel de recrutement suit l'année financière. Sur les personnes qui se sont enrôlées cette année, 17,3 % sont des femmes, 12,6 % sont des membres de minorités visibles et 3,5 % sont des Autochtones. Nous veillons à ce que ces pourcentages augmentent, tout en ayant l'œil sur la situation actuelle. Pour ce qui est de la composition de leurs effectifs, les Forces armées canadiennes visent les objectifs suivants: 25 % de femmes, 8,4 % de membres des minorités visibles et, d'ici la fin de 2026, 2,9 % d'Autochtones.

Nous avons d'autres données qui nous permettent de voir où nous en sommes. En ce moment, les forces armées sont composées à 15,7 % de femmes. Au cours des deux dernières années, le nombre de femmes dans les forces armées a augmenté d'environ 1 300. Du côté des Autochtones et des membres des minorités visibles, les chiffres sont de 2,8 % et 8,7 %, respectivement. C'est assez important pour nous. Nous mesurons et nous gardons un œil sur tout cela.

Nous avons établi une stratégie en vue d'accroître la diversité dans les Forces armées canadiennes. Il faut maintenir ces pourcentages, mais nous devons également nous assurer que les politiques en place appuient ces personnes. Cela comprend toutes sortes de choses, notamment les accommodements religieux. Par exemple, une femme qui est en train de suivre son entraînement à l'École de leadership et de recrues des Forces canadiennes, à Saint-Jean, a fait une demande pour avoir le droit de porter le niqab. Elle a décidé de ne pas le porter, mais elle peut porter autre chose pour représenter sa religion. Il y a aussi des membres de la minorité sikhe qui ont le droit de porter le turban. Nous leur offrons des accommodements pour qu'ils puissent suivre leur entraînement dans les Forces armées canadiennes.

Tout cela est en place pour accroître la diversité, car c'est important pour nous. La recherche que fait en ce moment mon équipe de recherche et d'évaluation des ressources humaines prouve qu'il est possible de mettre en place des solutions pour que les gens veuillent s'enrôler dans les forces armées et pour accroître la diversité au sein de celles-ci.

● (1550)

M. Yves Robillard: Merci.

Au cours des dernières semaines, plusieurs témoins nous ont dit que la difficulté de retenir les femmes était liée aux responsabilités familiales qui leur incombent et au manque de soutien au sein des forces armées.

Pouvez-vous nous parler des dispositions actuelles pour les femmes qui souhaitent concilier leur carrière et leurs obligations familiales?

Lgén Charles Lamarre: Ces temps-ci, cela concerne autant les hommes que les femmes. C'est pourquoi les politiques que nous avons établies pour ceux et celles qui doivent s'occuper de leurs enfants sont très généreuses. Les congés de maternité sont de 12 mois et peuvent être prolongés jusqu'à 18 mois. Cela donne la possibilité aux parents de s'occuper de leurs enfants et de créer un lien solide avec eux avant de les confier à une garderie, comme le font tous les autres Canadiens. Les parents ont besoin d'aide quand ils retournent au travail.

Plus important encore, nous avons mis en place de très bonnes politiques pour que les femmes qui prennent un congé de maternité ne soient pas pénalisées. Il y a le comité de sélection au mérite. Ces femmes ne sont pas rétrogradées comme elles le seraient pour cause d'absentéisme. On regarde leur dernière évaluation et on leur donne le même score. Plusieurs femmes ont eu un, deux ou trois enfants, mais elles continuent à bien progresser dans les Forces armées canadiennes.

M. Yves Robillard: J'ai une dernière question.

L'une des facettes de votre stratégie de recrutement est la présence dans les médias sociaux. Pouvez-vous nous parler des résultats de campagnes comme Les femmes font la force?

Lgén Charles Lamarre: Absolument.

Nous pouvons voir sur notre site Web l'intérêt des gens pour les forces armées. Les gens lisent ce qui y est annoncé et les questions posées sont très populaires. Ils demandent s'ils pourront faire ceci ou cela s'ils s'enrôlent dans les forces armées. Cela suscite énormément d'intérêt de la population canadienne. Nous savons aussi que beaucoup de femmes viennent consulter notre site.

Ce qui est intéressant dans tout cela, c'est l'interaction qu'il y a sur différentes plateformes. Par exemple, les échanges avec nos recruteurs féminins sur des sites Web ou des balados sont très populaires. Les gens se connectent, posent des questions et s'intéressent à ce qui se passe. Cela aide à éliminer les éléments qui pourraient décourager certaines personnes à s'enrôler.

[Traduction]

Cela élimine donc le mythe.

[Français]

M. Yves Robillard: Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Bienvenue, Pierre. La parole est à vous.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus (Charlesbourg—Haute-Saint-Charles, PCC): Merci, monsieur le président.

En ce qui concerne la nature du service, on voit avec l'opération Honour que les questions relatives au recrutement sont les mêmes qu'il y a 30 ans, quand je me suis enrôlé. Il y avait les mêmes problèmes. À l'époque, il était moins question de diversité. On voulait recruter plus de femmes. Pour ma part, j'étais dans l'infanterie. On voulait qu'il y ait des femmes. Les femmes s'enrôlaient dans l'infanterie, mais, après avoir terminé le cours de base, elles décidaient soit d'être libérées, soit de demander un changement de métier. Je ne suis pas sûr que la situation a beaucoup changé, à part pour quelques exceptions. Les femmes qui sont faites pour ce métier vont continuer à l'exercer. Il y a une femme générale maintenant, mais c'est l'exception.

Est-ce qu'on ne force pas trop la nature? On parle de changements de culture. Je ne parle pas du harcèlement sexuel, mais de

l'enrôlement, de la nature du travail militaire dans le cadre de fonctions associées aux armes de combat. C'est totalement différent des métiers de nature logistique. Dans les métiers de combat, en forçant toujours la nature, est-ce qu'on ne finit pas par se tirer dans le pied? Il y a 30 ans qu'on essaie de recruter des femmes. Maintenant, on parle de politique. Nous sommes des politiciens et vous êtes des généraux, mais qu'en est-il des gens sur le terrain? Vous dites que, après quatre ans, vous n'avez pas vraiment de résultats. Je me rappelle que, lorsque j'étais jeune lieutenant ou capitaine, nous recevions des directives en provenance d'Ottawa. Nous regardions cela...

Concernant les gens sur le terrain, que devrait-on faire aujourd'hui, à votre avis? Devrait-on continuer à forcer les choses ou trouver une façon différente d'envisager le service, peut-être en proposant autre chose?

● (1555)

[Traduction]

Lgén Paul Wynnyk: C'est une très bonne question. Je me suis joint aux Forces armées canadiennes en 1981 et la situation a beaucoup évolué. Pour répondre directement à votre question, ce que nous voulons faire, c'est créer un environnement dans lequel il n'y a absolument aucune politique ou barrière structurelle, et où les jeunes femmes sont libres de choisir ce qu'elles veulent faire. Je crois comprendre que les armes de combat ne sont pas nécessairement une profession attrayante pour les femmes. Ce n'est pas nécessairement une profession attrayante pour les hommes, très franchement, mais rien ne devrait vous empêcher de suivre cette voie si c'est ce que vous souhaitez. Nous y arrivons.

En ce qui concerne vos commentaires sur les généraux, nous avons 13 généraux et officiers généraux, mais pour la première fois depuis quelque temps, nous avons un général des armes de combat, le brigadier-général Jennie Carignan. Certains d'entre vous l'ont rencontrée. Elle a travaillé pour moi. Elle dirige une cohorte d'incroyables leaders éprouvées au combat, dont bon nombre ont servi en Afghanistan et ont prouvé que rien ne les empêchait de faire ce qu'il faut faire sur le terrain. Elles sont encore en minorité, mais elles donnent l'exemple pour l'avenir. Nous avons deux fois plus de femmes générales et officiers généraux qu'il y a cinq ans; nous en avons maintenant 13. Et cela ne fera qu'augmenter avec le temps.

Je suis convaincu que nous devons continuer de veiller à ce qu'il n'y ait pas d'obstacles explicites ou implicites à l'avenir. Le général Lamarre envisage un examen général de la politique pour s'assurer que rien n'a été oublié qui pourrait constituer en fait des obstacles informels qui empêchent les femmes de progresser et de choisir la profession de leur choix. Je suis très confiant, et en fait très enthousiaste que, comme je l'ai dit, nous aurons une cohorte de femmes des armes de combat à l'avenir. Nous avons eu des femmes commandantes de régiments d'artillerie, de régiments du génie et d'un régiment du génie de combat. Nous n'en avons pas encore eu au commandement de régiment d'infanterie régulière ou de régiment blindé, mais nous avons également eu une commandante de régiment blindé de réserve. Ces obstacles disparaissent.

Général Lamarre, voulez-vous ajouter quelque chose?

Lgén Charles Lamarre: Certainement, et cela s'applique à toutes nos unités, à nos bataillons de service et à l'armée, notre grande organisation, qui compte quelque 600 membres. Un bon nombre d'entre eux ont été sous le commandement de femmes, qui ont très bien réussi et qui continuent de bien réussir au cours de leur carrière, en devenant des officiers généraux. Il y en a quelques autres cette année et, si je ne m'abuse, cela nous amènera à 15.

Je pense que c'est une bonne chose, mais ce qui est plus important encore, comme l'a dit le vice-chef d'état-major de la Défense, c'est l'élimination des types d'obstacles qui auraient pu les empêcher de progresser par le passé. Cela inclut tout ce qui cause un taux plus élevé de blessures. Il y a toute l'idée de la façon dont la trousse est équipée et tout le reste pour s'assurer que cela ne leur cause pas de problèmes. L'autre aspect consiste à nous assurer que nous maintenons notre capacité de combat, et c'est un point important. Parfois, les gens pensent que nous l'abaïssons et que ce ne sera plus tout à fait la même chose. Rien n'est plus faux. Les normes de notre combat doivent être maintenues, parce que c'est ce que nous faisons en fin de compte.

La formation que ces femmes reçoivent et qu'elles réussissent à suivre, ainsi que les opérations qu'elles mènent, respectent les mêmes normes, qui est une norme très élevée et très exigeante. Vous avez raison de dire que nous avons un certain nombre de professions qui sont de plus en plus populaires. Nous avons tendance à regrouper un grand nombre de nos femmes dans environ cinq professions semblables. C'est la raison pour laquelle nous voulons élargir la portée du projet de loi. Il s'agit en partie de faire savoir aux gens que c'est une possibilité. En conséquence, nous nous efforçons de faire en sorte que les Canadiennes aient l'occasion de voir les possibilités qui leur sont offertes. C'est ce que nous allons faire au cours des 18 prochains mois, pour nous assurer qu'elles sont au courant.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Avez-vous des statistiques sur les cas d'inconduite sexuelle? Savez-vous s'ils sont plus nombreux lors des opérations, lorsque les militaires sont ensemble pour de longues périodes, ou s'ils le sont davantage dans les garnisons, au travail ou dans la vie civile? Savez-vous s'ils sont répartis selon l'environnement et dans quel contexte ils sont le plus nombreux?

[Traduction]

Lgén Paul Wynnyk: Avant de céder la parole à Mme Preston ou à la commodore Patterson, j'aimerais parler un peu des statistiques et de la collecte de données en général.

Nous n'en sommes qu'aux premières étapes de la collecte des données dont nous avons besoin. Il y a maintenant une base de données sur mesure qui s'appelle le système de suivi et d'analyse de l'opération Honour, qui a été conçu précisément pour suivre l'inconduite sexuelle et tous les paramètres dont vous avez parlé. Il y a beaucoup d'autres bases de données du côté de la police militaire, et quelques autres secteurs qui recueillent ces données, mais je ne suis pas certain que nous ayons suffisamment de données à l'heure actuelle.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: D'accord.

• (1600)

[Traduction]

Lgén Paul Wynnyk: Madame Preston, avez-vous quelque chose à ajouter en 10 secondes?

Le président: Il y aura du temps à la fin. Nous pourrions y revenir si vous le voulez.

Avant de passer au député Garrison, je sais que les professions des armes de combat sont difficiles, mais votre organisation a besoin de 270 pilotes, alors j'encourage tous ceux qui veulent se joindre à nous pour piloter des avions à le faire le plus tôt possible.

Lgén Charles Lamarre: [Inaudible] pilotait aussi.

M. Randall Garrison (Esquimalt—Saanich—Sooke, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président.

La question de M. Paul-Hus m'a rappelé un même qui circule. L'une des choses étranges dans la société canadienne, c'est que les hommes choisissent des professions bien rémunérées comme celles de médecin, d'avocat et de chef de la direction, alors que les femmes continuent de choisir des professions moins bien payées, comme celles de femme médecin, de femme avocate et de femme chef de la direction. Je pense que nous devons reconnaître qu'il y a des obstacles. J'ai vu beaucoup d'entre vous ici à plusieurs reprises. Je tiens tout de même à reconnaître que les Forces canadiennes ont fait du bon travail en reconnaissant qu'elles ont un problème de diversité et d'inconduite sexuelle, contrairement à la plupart des autres institutions de notre société.

Cela dit, je sais que vous vous en tiendrez à des normes élevées et que nous exigerons de vous des normes de rendement élevées à cet égard. Comme cette reconnaissance fait défaut dans de nombreux autres secteurs de la société canadienne, je pense que nous sommes bien partis.

Je vais poser une question qui porte sur deux aspects différents. Ma question s'adresse au général Wynnyk. Selon vous, quels sont les principaux obstacles à la réalisation de progrès en matière de diversité à l'heure actuelle? S'agit-il de financement? Vous avez parlé de données. Quels sont les principaux obstacles à l'accélération des progrès en matière de diversité? S'agit-il de recrutement? Où est la pierre d'achoppement?

Lgén Paul Wynnyk: Je vais céder la parole à mes collègues après mon intervention.

Je pense qu'il s'agit simplement d'une prise de conscience générale dans la société que, encore une fois, nous sommes prêts à agir. Nous aimerions recruter, et nous avons traditionnellement recruté des hommes blancs au fil des ans. Cela n'a pas changé depuis 50 ou 60 ans. Je pense qu'il y a beaucoup de facteurs démographiques sur lesquels nous devons mieux nous appuyer — et peut-être que le général Lamarre aimerait aussi en parler davantage —, particulièrement dans les grands centres urbains où nous avons d'importantes populations d'immigrants qui, encore une fois, n'ont peut-être pas la moindre idée des Forces armées canadiennes, mais qui ont peut-être une perception négative de l'armée en général, selon le pays d'où ils viennent, parce que nous accueillons de nombreux réfugiés au Canada.

Je pense que nous devons faire beaucoup mieux, encore une fois, en nous concentrant sur la population autochtone. La population autochtone du Canada a une riche histoire de service militaire. Si je me souviens bien, lorsque j'étais commandant dans l'armée et champion des peuples autochtones, je crois que nous étions à environ 7 % de composante autochtone dans l'armée canadienne dans les années 1950. Comme vous le savez, nous sommes en dessous des 3 % à l'heure actuelle, mais nous faisons un assez bon travail, à mon avis, surtout en ce qui concerne les réserves, grâce aux programmes autochtones dont nous avons parlé précédemment, qui attirent plus de Canadiens autochtones et qui reflètent le fait qu'ils viennent d'une culture guerrière, et que nous incarnons aussi une culture guerrière. Le patrimoine autochtone des Forces armées canadiennes est très riche.

Ce sont là mes premières réflexions, et je cède maintenant la parole à mes collègues.

Lgén Charles Lamarre: J'aimerais ajouter quelque chose. Pour en revenir au même qui circule, bien sûr, toutes les personnes qui ont peut-être des carrières différentes reçoivent le même salaire. Cela a toujours été le cas et cela continue de l'être parce que nous sommes conscients de l'importance d'éliminer ces obstacles, mais je vous remercie de vos propos.

Je vais d'abord parler du recrutement. Trois rapports du BVG nous disaient qu'il fallait améliorer le recrutement. Nous les avons pris au sérieux. Nous avons créé l'opération Generation. L'opération Generation est une opération très particulière, qui suit un cycle annuel, pour les opérations nationales. Je suis le commandant de soutien et j'ai accès aux ressources des environnements dans lesquels nous effectuons cette opération. Plus précisément, nous ciblons les groupes que nous voulons recruter afin de faire profiter les Forces de leur talent.

Vous allez voir tout cela à l'automne. Il y aura un navire, probablement le NCSM Saint John, avec un pont d'hélicoptère à bord. Il circulera sur les Grands Lacs et se rendra précisément dans ces régions le long des Grands Lacs, jusqu'à Toronto et au-delà. Nous allons essayer d'intéresser des gens à tout ce que nous faisons.

D'abord et avant tout, parce que nous voulons intégrer ces spécialités à nos navires, nous allons nous assurer que les auditoires auxquels nous montrerons ces navires, que nous ferons rencontrer les équipages et tout le reste incluront des femmes et des membres des minorités visibles, afin qu'ils puissent eux-mêmes avoir l'occasion de participer directement.

Souvent, le défi consiste à faire connaître aux gens les possibilités qui s'offrent à eux. C'est pourquoi nous devons nous concentrer beaucoup plus sur l'information. À cette fin, nous avons créé, encore une fois dans le cadre de la suite donnée au rapport du BVG, un nouveau site Web pour le recrutement. Je vous invite à aller le consulter à l'adresse forces.ca. Nous y soulignons qu'il s'agit d'une organisation qui acceptera tous les Canadiens qui veulent servir. Nous le rendons très visible, non seulement au niveau des images, mais aussi au niveau du texte, et nous déboulonnons certains mythes qui, par le passé, ont empêché des gens de se joindre à nous.

Comment réussir l'entraînement de base au pilotage? Cela semble avoir incité des gens à se retirer du processus par le passé. Ils peuvent voir comment cela se fait et se rendre compte qu'ils peuvent le faire. Lorsqu'un certain nombre de femmes font le test, elles peuvent voir qu'elles peuvent le réussir.

• (1605)

M. Randall Garrison: Je dois vous arrêter ici.

J'aimerais m'adresser à Mme Preston et à la commodore Patterson.

Je vous pose la même question. Je vais commencer par reconnaître encore une fois qu'il y a un problème d'inconduite sexuelle. Je pense que c'est une étape importante. Quels obstacles voyez-vous actuellement dans la lutte contre la persistance du problème? Qu'est-ce qu'il faut faire à ce moment-ci pour faire plus de progrès?

Mme Denise Preston: Je pense qu'il faut continuer à faire des progrès très clairs par rapport aux recommandations du BVG, par exemple. Je pense que nous devons mieux faire connaître les progrès que nous réalisons. Nous voyons certainement cette réalité à notre centre. Ce dont la plupart des gens entendent parler, ce sont les histoires négatives, les choses qui ont mal tourné et les gens dont la situation n'a pas été traitée adéquatement. Ces cas existent bel et bien et doivent être mieux traités.

Nous avons aussi l'avantage d'entendre certaines histoires positives où les gens disent: « Vous avez répondu à mes besoins, cela a été réglé, je suis heureuse du résultat ». Je pense que nous avons peut-être besoin d'une meilleure campagne de sensibilisation du public. C'est certain, comme l'a dit le général Wynnyk, que les forces armées ont encore du travail à faire. Il y a encore beaucoup de travail à faire sur le plan des politiques, des structures et de l'amélioration du soutien. Tout cela doit être mis en place en priorité.

Commodore Rebecca Patterson (directrice générale, Équipe d'intervention stratégique des Forces armées canadiennes sur l'inconduite sexuelle, ministère de la Défense nationale): Pour aller un peu plus loin, l'un de nos défis, c'est que nous finissons par devoir traduire ces conseils d'experts en un outil que les militaires peuvent utiliser. Bien sûr, nous nous concentrons sur le véritable public cible, à savoir les membres des Forces armées canadiennes. C'est une façon de penser très différente parce que nous avons l'habitude de penser de façon très opérationnelle, c'est-à-dire que nous examinons le résultat, puis nous y ajoutons de petits éléments.

Nous examinons maintenant les aspects comportementaux de ce que nous faisons. Le défi consiste même à changer notre façon de penser. Je viens du milieu des soins de santé où nous avons pensé à des éléments axés sur les gens. Je traduis cela en un outil militaire. Cela prend du temps. On ne peut pas y échapper. C'est comme ça. Il y a un sentiment d'urgence de soutenir ceux qui répondent aux situations ou qui sont touchés quotidiennement. Le temps et l'importance de traduire ces conseils d'experts en un outil qui fonctionnera dans les Forces armées canadiennes sont les principaux défis à relever.

Le président: Je vais devoir vous arrêter ici et passer au prochain intervenant.

Monsieur Spengemann.

M. Sven Spengemann (Mississauga—Lakeshore, Lib.): Merci à tous d'être de nouveau parmi nous. Je comprends que l'on s'intéresse beaucoup à l'inconduite sexuelle.

Je voulais simplement résumer notre conception de la diversité et de l'inclusion. À une autre occasion, j'ai pu poser des questions au sujet de la deuxième ou de la troisième carrière des gens qui se joignent aux Forces armées canadiennes plus tard dans leur vie. Je pense que la réponse était très réconfortante: il est possible de s'enrôler non seulement à la sortie de l'université, du collège ou même de l'école secondaire, mais aussi plus tard, après une carrière réussie ailleurs.

J'aimerais poser une question au sujet des Canadiens handicapés. Dans quelle mesure les Forces armées canadiennes sont-elles actuellement une option de carrière pour les Canadiens atteints d'une incapacité diagnostiquée? Je pense à des gens qui vivent avec l'autisme, le syndrome de Down, l'épilepsie et peut-être même la cécité. Y a-t-il des projets de réflexion en cours pour accroître l'inclusivité de ces personnes dans leur cheminement de carrière au sein des Forces canadiennes?

Lgén Charles Lamarre: Nous venons de publier une DOAD, une directive et un ordre administratifs du ministère, qui porte sur les handicaps. Il y a des personnes handicapées dans les Forces armées canadiennes. Leur handicap est surtout lié à la façon dont ils apprennent, par exemple. De plus, comme vous le savez tous, si nous comptons des membres qui ont été blessés dans des opérations — il y en a pas mal qui ont réussi à continuer, y compris des gens qui sont retournés en service actif et dans des théâtres d'opérations avec des prothèses et ainsi de suite. C'est ainsi que nous procédons, et nous accueillons ces personnes parce que, bien sûr, c'est ce qu'il faut faire.

Nous appliquons cependant un concept que j'ai appelé l'universalité du service. C'est l'aspect qui nous donne le droit de ne pas nécessairement avoir l'obligation de prendre des mesures d'adaptation dans certains domaines. La raison en est qu'il a été prouvé dans certains cas qu'il existe un besoin opérationnel réel que les gens puissent réussir à accomplir certaines choses dans le feu de l'action.

Par exemple, il faut être capable de transporter une charge et d'être mobile pour aider à extraire quelqu'un d'une situation dangereuse — il peut s'agir d'un véhicule en feu, d'un véhicule endommagé, d'un navire qui a subi une avarie, d'un aéronef — et les tribunaux ont reconnu que toutes ces situations représentent des cas d'exigences opérationnelles justifiées. Une personne qui se présente à un centre de recrutement en fauteuil roulant, par exemple, ne pourrait pas réussir ce genre de choses. Il est admis que les fonctions que nous exerçons sont tellement exigeantes qu'il faut faire face au combat à un moment donné dans notre carrière, et être en mesure d'accomplir toutes ces choses parce que le reste de notre équipe en dépend aussi. C'est notre lot.

L'universalité du service exige de maintenir cette capacité tout au long de notre carrière et de prouver que nous le pouvons. Nous adoptons parfois des mesures d'accommodement pour ceux qui ne peuvent plus répondre à ces exigences, et ce, pour une période déterminée. Il s'agit soit de les préparer au retour en service actif s'ils peuvent se réadapter soit, s'ils ne le peuvent pas, leur permettre d'assurer la transition qui s'impose. Ils ont alors l'avantage de notre groupe de transition, et ce processus peut prendre jusqu'à six ans selon leur désir de continuer à travailler et selon que nous avons ou non un poste pour lequel, par exemple, nous savons qu'ils ne seraient pas obligés d'être déployés dans un environnement opérationnel. Nous essayons de le faire aussi longtemps que nous pouvons les garder.

Dans le cas de l'autisme et de tout le reste, les gens doivent passer un test d'aptitude des Forces canadiennes. C'est un test d'une durée déterminée qui nous donne une indication des capacités cognitives de la personne et de sa capacité d'apprendre. C'est vraiment de cela qu'il s'agit, parce que c'est un aspect important. Dans une organisation d'apprentissage comme la nôtre, les gens doivent être en mesure de comprendre des systèmes ou des procédures d'armement complexes, afin que nous puissions ensuite mener des opérations.

• (1610)

M. Sven Spengemann: Général Wynnyk.

Lgén Paul Wynnyk: Pour faire suite à ce que le général Lamarre a dit en réponse à votre question, j'ajouterais que nous envisageons très sérieusement, à l'avenir, d'adapter ces différentes politiques et peut-être d'instaurer des normes différentes d'universalité du service.

L'une des organisations qui travaillent pour moi se concentre sur ce qu'on appelle la composition des forces et la conception de la structure, en menant en fait une évaluation de la structure des Forces canadiennes, pour déterminer si elle est pertinente pour le XXI^e siècle et pour ce qui est de la conception réelle des unités. Une partie de ce travail consiste à poser la même question que vous avez posée, à savoir si tout le monde doit répondre à la même norme, parce que différents emplois exigent des normes de condition physique différentes.

Le général Vance serait le premier à le dire, et il l'a peut-être dit devant le Comité, qu'il n'est pas nécessaire de mesurer 10 pieds et de peser 250 livres pour occuper un emploi dans les Forces armées canadiennes. Cela s'applique parfaitement à certains des nouveaux métiers et professions qui seront exercés chez nous. La cybernétique

en est un exemple, et le cyberguerrier de l'avenir n'aura peut-être pas besoin d'être formé au même niveau ni d'être aussi apte que le soldat d'infanterie. Pour ce qui est de la mesure dans laquelle nous pouvons tenir compte de certains des handicaps dont vous avez parlé, je vous dirai franchement que nous ne le savons pas pour l'instant, mais nous explorons certainement cette possibilité pour l'avenir.

M. Sven Spengemann: Il est rassurant de constater votre ouverture à cet égard. C'est très utile. Merci beaucoup.

Ma deuxième question, et j'aurai peut-être l'occasion d'y revenir au prochain tour, porte sur le concept de la culture. J'ai eu un échange avec la juge Deschamps à ce sujet. Dans quelle mesure pensez-vous que la notion de culture nuit au travail que nous faisons, non pas pour ce qui est de comportements criminels comme les agressions sexuelles, mais sur l'inconduite sexuelle? La culture n'existe pas indépendamment du comportement ou des actions d'une personne. Ce n'est pas une réalité intrinsèque. C'est un état de fait lié aux personnes. Est-ce que les gens se cachent derrière cette excuse et ralentissent le processus parce qu'ils peuvent dire: « Il existe une culture d'inconduite. Il faudra du temps pour y remédier et changer »? Dans d'autres contextes, notre culture est perçue de façon très positive. Dans le contexte de l'inconduite sexuelle, elle est évidemment vue de manière très négative, avec raison. Y a-t-il moyen de transcender cette réalité et d'aller plus loin afin de régler le problème plus rapidement?

Lgén Paul Wynnyk: Je vais commencer et peut-être demander ensuite à Mme Preston si elle a quelque chose à ajouter.

Je ne suis pas vraiment d'accord avec la prémisse selon laquelle nous aurions une culture d'inconduite sexuelle au sein des Forces canadiennes. La grande majorité de nos membres s'en défendent avec autant de passion que nous...

M. Sven Spengemann: Mais le problème est de nature culturelle. Je n'irais pas jusqu'à dire qu'elle est omniprésente, mais il y a certainement une dimension culturelle.

Lgén Paul Wynnyk: Eh bien, oui. Ce que nous devons faire, c'est changer la culture au fur et à mesure. Bien entendu, c'est sans doute une des choses les plus difficiles à faire dans n'importe quelle organisation, car il s'agit de changer les croyances et les attitudes.

En un premier temps, l'opération Honour se contentait pour ainsi dire d'ordonner aux gens de s'abstenir de toute méconduite. J'ai lu le témoignage de Sandra Perron et je suis tout à fait d'accord avec elle.

Je pourrais y revenir plus tard.

• (1615)

M. Sven Spengemann: Merci, général.

Le président: Je sais que certains d'entre nous nous avons deux, trois ou quatre appareils. Je rappelle simplement aux députés qu'ils doivent les garder en mode silencieux. Je vous en serais reconnaissant.

Je vais céder la parole à Mme Dzerowicz pour cinq minutes.

Mme Julie Dzerowicz (Davenport, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président. J'ai éteint le son de mon appareil. Merci de ce rappel. C'est toujours moi la coupable.

Merci beaucoup de vos exposés intéressants. Merci d'avoir été si nombreux à revenir.

Je vais commencer par vous, lieutenant-général Wynnyk. Vous avez dit que nous n'avons pas fait suffisamment de progrès dans des domaines clés, et que nous devons insister davantage. Vous avez décrit de nouvelles étapes.

Qu'est-ce qui vous fait penser que cette voie mènera à des progrès là où, auparavant, ils laissaient à désirer? Comment pouvez-vous avoir la certitude que les mesures que vous avez mises en place nous permettront d'aller plus loin par rapport à ce que nous avons maintenant?

Lgén Paul Wynnyk: Je pense que c'est une très bonne question.

La première phase de l'opération Honour — et il s'agit de ma terminologie à moi et de personne d'autre — visait à régler le problème d'emblée en imposant l'obligation de signaler les faits. Malgré les conséquences négatives qu'il semble y avoir eu dans certains cas, il s'agissait, matériellement et dans la mesure du possible, de mettre fin à l'inconduite sexuelle, d'y rendre les gens plus sensibles et d'adopter des mécanismes pour y faire face.

Mais ce que nous n'avons pas mis en place, c'est le modèle de changement culturel dont nous venons de parler, qui consiste à changer ces croyances et attitudes.

Je pense que nous avons atteint un point d'inflexion avec les commentaires que nous avons reçus de notre propre évaluation interne du rapport du Bureau du vérificateur général, et je suis persuadé que nous sommes entrés dans une nouvelle phase. C'est le début d'une nouvelle phase où nous devons songer à élaborer une stratégie de changement culturel. C'est Mme Preston qui s'en occupera, et comme la commodore Patterson l'a signalé, elle cherche déjà à déterminer comment canaliser les efforts, envisager divers moyens de régler le problème, et évaluer nos progrès au fur et à mesure.

Nous avons constaté que la seule façon de mesurer le changement culturel à tous les égards, et pas seulement pour l'inconduite sexuelle, c'est au moyen de sondages anonymes. Nous n'en avons fait qu'un seul. Nous en avons lancé un deuxième, mais ce n'est qu'au mois de mai que nous aurons les résultats. Ils nous apprendront clairement si nous sommes en train de réussir ou pas.

Je peux toujours spéculer, mais nous avons défini des paramètres qui nous permettent de faire des comparaisons.

Mme Julie Dzerowicz: Je comprends. Le changement culturel n'en est qu'un exemple. Vous avez mentionné sept aspects où il y a des lacunes. Je tiens à le souligner.

Je ne sais pas pourquoi, mais voilà 20 ou 25 ans que je me retrouve à m'occuper de la question des agressions sexuelles et des progrès des femmes un peu partout où j'ai travaillé. J'ai constaté que le modèle qui fonctionne dépend du leadership au sommet, d'incitatifs et de la responsabilisation de la haute direction, d'établir des données de base, de trouver la façon de mesurer les progrès, et enfin, de voir à la transparence et au signalement des incidents. J'entends parler de certains de ces aspects, mais je ne vois pas ce modèle comme tel ici.

En ce qui concerne le leadership au sommet, je pense que nous avons établi que le problème a été reconnu. J'ai déjà mentionné les incitatifs. Je pense que si nous voulons vraiment insister davantage... Je ne vois pas comment cela va nous garantir que nous réaliserons des progrès.

Je sais que nous ne pouvons pas avoir les mêmes incitatifs que dans le monde des affaires, où nous pouvons donner des primes, où les gens sont évalués et reçoivent des augmentations, mais peut-être que l'on pourrait offrir une forme d'encouragement. On ne peut pas parler d'avancement dans sa carrière si on n'atteint pas certains objectifs à une étape donnée.

J'aimerais en savoir un peu plus sur certaines mesures incitatives, si on y a réfléchi, car je doute que nous verrons les progrès réels que

nous aimerions à moins d'offrir ce genre d'incitatifs à l'équipe de la haute direction et d'insister sur sa responsabilisation.

Vous avez parlé un peu des données de base et du fait qu'elles sont parfois difficiles à recueillir, et que vous essayez toujours de trouver une façon de les mesurer.

Je vais peut-être m'arrêter ici. Je ne sais pas qui veut en parler, mais il me reste encore sept minutes, alors je vais poursuivre dans la même veine.

Qui veut répondre?

Lgén Paul Wynnyk: Je vais commencer, puis peut-être que Mme Preston et tous les autres pourront intervenir.

Je suis tout à fait d'accord avec les points que vous avez soulevés. Nous sommes en train de les aborder et d'y réfléchir. Pour ce qui est du leadership au sommet, je conviens qu'il ne s'agit pas seulement d'insister davantage, mais je dois être très franc. Dans le cas des officiers généraux, il faut compter une trentaine d'années pour former un officier général et il y a des jalons bien précis à atteindre. Il n'y a pas de raccourci, que ce soit 20 ou 30 ans.

Il y a des exceptions, mais en moyenne, quand on devient brigadier-général ou commodore, on en est à 27 ou 31 ans. Nous sommes allés très loin pour nous assurer que nous offrons des possibilités à tous les groupes minoritaires dans les Forces canadiennes, et j'inclus les femmes parce qu'elles sont en minorité. La chaîne de commandement est tenue responsable de veiller à ce que nous examinions chaque personne, à ce que nous ne lui accordions pas nécessairement des privilèges, parce qu'il s'agit d'une méritocratie comme il se doit, mais que les mêmes possibilités d'avancement soient offertes à tout le monde.

La chaîne de commandement doit rendre des comptes à cet égard. Ses membres sont tout à fait d'accord pour dire que nous devons mieux faire et accroître la proportion non seulement de femmes, mais aussi de membres des minorités visibles dans l'ensemble des Forces armées canadiennes.

Pour ce qui est de mesurer, je suis tout à fait d'accord. Ce n'est que récemment que nous avons commencé à recueillir beaucoup de données. Le système de suivi et d'analyse de l'opération Honour est entré en service en octobre ou en septembre. C'est nouveau et c'est sur mesure.

• (1620)

Nous sommes en train de prendre les données limitées dont nous disposons et de trouver des façons d'intégrer cette base de données à celle de la police militaire et à d'autres encore, tout en respectant la confidentialité. Cela n'a rien à voir avec la base de données que tient Mme Preston, parce que nous devons maintenir cette indépendance.

Nous devons nous améliorer. Nous le savons. Nous pensons avoir un plan en place.

Madame Preston, voulez-vous ajouter quelque chose?

Le président: Brièvement, s'il vous plaît. Nous approchons de la limite de temps.

Mme Denise Preston: La seule chose que j'ajouterais, c'est que vous avez raison de dire que la culture et le leadership sont importants. Ce sont des facteurs organisationnels essentiels liés au harcèlement sexuel en milieu de travail. Mais il y en a d'autres.

Par exemple, nous ne pouvons pas perdre de vue qui sont les personnes qui affichent ce genre de comportement, par opposition à l'immense majorité des gens qui vivent dans cette culture sexualisée. Il y a des différences entre ceux qui choisissent de se comporter de cette façon et ceux qui ne le font pas. Par conséquent, nous devons mieux analyser les personnes.

Un autre aspect positif en plus de se pencher sur le changement culturel, c'est que les forces ont reconnu qu'elles se sont dispensées des conseils d'experts à l'heure d'élaborer leur stratégie. Elle a été élaborée en grande partie au sein des FAC sans de tels conseils. À présent qu'elles l'ont reconnu, notre centre devra s'acquitter de nouvelles responsabilités.

L'une d'elles sera de surveiller les progrès des FAC. Il y a donc cette fonction de surveillance également.

Le président: Merci.

Monsieur Martel.

[Français]

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

Pour ma part, je vis en région, au Saguenay. Souvent, la réalité dans les régions diffère de celle des grands centres. Chez nous, il y a peu de diversité ou de minorités culturelles par rapport à ce qu'on observe dans la population canadienne en général. Il y a la base de Bagotville, qui, dans la région, est le troisième employeur en ordre d'importance, et deux unités de la Réserve. Beaucoup de jeunes sont fascinés par l'idée de faire carrière dans les Forces armées canadiennes. Ils sont également fascinés par les drones.

J'aimerais savoir s'il existe un plan visant à étudier les différences et à modifier les objectifs de recrutement en fonction des communautés où sont établis les régiments, en particulier les unités de la Réserve.

[Traduction]

Lgén Paul Wynnyk: Je vais commencer, puis le général Lamarre voudra peut-être répondre.

Je précise que je parle à partir de mon expérience comme ancien commandant de l'armée. Je reconnais largement la diversité à l'échelle du Canada, la diversité dans les différents types d'unités et les populations dont elles proviennent.

Il n'y a aucun mouvement en cours, et je crois qu'il n'y en aura jamais, pour établir des quotas de diversité çà et là. En ce qui concerne les femmes, nous allons certainement continuer d'aller de l'avant. Nous avons fixé un objectif de 25 %, mais dans des régions plus homogènes, particulièrement au Saguenay, comme vous l'avez mentionné...

Très franchement, il est impossible d'imposer un quota aux minorités visibles ou quelque chose du genre, et nous ne le ferions pas non plus à l'avenir.

Ce que nous essayons de faire, c'est de nous assurer que nous sommes représentatifs de la société canadienne dans son ensemble et des collectivités dans lesquelles nous vivons. À titre de comparaison, prenons Toronto ou Vancouver, où nous avons de grandes populations de minorités visibles et où elles constituent la majorité dans certains quartiers, nous voudrions que nos unités reflètent cette même composition, parce que nous sommes le reflet de la société canadienne.

Le général Lamarre voudra peut-être ajouter quelque chose.

•(1625)

[Français]

Lgén Charles Lamarre: Oui, merci beaucoup. C'est une question intéressante.

L'armée est l'entité des Forces armées canadiennes qui emploie le plus de réservistes. Le vice-chef d'état-major est un ancien commandant de l'armée. Une des choses qu'il a faites pendant son mandat a été de s'employer à augmenter le nombre de réservistes. Cette initiative a connu beaucoup de succès. Depuis ce temps, un programme d'emploi d'été à temps plein a été mis sur pied. C'est très populaire. L'année passée, nous espérions être en mesure de pourvoir environ 80 % des postes, mais ce pourcentage a dépassé les 100 %, en ce sens que des gens étaient sur une liste d'attente. Ce programme va donc avoir lieu encore une fois cette année.

En ce qui concerne les endroits où il y a des minorités visibles — par exemple, Vancouver —, il y a beaucoup d'unités qui reflètent la population. Le vice-chef d'état-major l'a déjà mentionné, mais, à Vancouver, le deuxième bataillon des services est établi dans une communauté qui est presque entièrement d'origine chinoise. Le personnel qui compose cette unité est donc à 80 % issu de la communauté chinoise. C'est intéressant à constater. Selon nous, cela reflète la population canadienne. Nous prévoyons qu'il y aura beaucoup de ce genre d'unités dans l'avenir. D'ailleurs, on voit déjà à Toronto que des unités commencent à refléter la façon dont notre population change et s'établit. C'est ce que nous voulons voir et appliquer de plus en plus dans la force régulière des Forces armées canadiennes. Nous voulons vraiment que le peuple canadien soit représenté quand nous nous déployons outre-mer.

M. Richard Martel: C'est bien.

Est-il possible de savoir comment se répartit la diversité au sein de la police militaire?

Lgén Charles Lamarre: J'imagine que oui.

[Traduction]

Lgén Paul Wynnyk: Je ne peux pas vous donner les statistiques maintenant. Il faudrait que je vous revienne. Je n'y manquerai pas. Je n'ai pas l'information de mémoire.

[Français]

M. Richard Martel: D'accord.

Je voudrais maintenant parler du rapport du vérificateur général sur les comportements sexuels inappropriés dans les Forces armées canadiennes. On y précise que, sur un échantillon de 46 dossiers, 35 étaient clos et qu'il a fallu en moyenne 7 mois pour traiter 31 de ces 35 dossiers.

Je veux savoir si la police militaire est suffisamment outillée à cet égard.

[Traduction]

Lgén Paul Wynnyk: Oui, elle l'est... Mais pour vous donner un peu de contexte, à un moment donné, on a demandé à la police militaire — et vous le savez peut-être — de régler tous les cas dans un délai de 30 jours. C'était une directive générale pour régler tous les cas. Les cas d'inconduite sexuelle sont difficiles et complexes et, en fait, nous leur aurions rendu un bien mauvais service en les traitant à la hâte.

À l'heure actuelle, le grand prévôt a une équipe spéciale qui se penche de près sur les cas d'inconduite sexuelle. Il a maintenant six équipes qui ont reçu une formation spéciale en la matière, et il y a un agent de liaison qui travaille au bureau de Mme Preston.

Ce sont des cas que nous ne voulons pas traiter de manière précipitée. Nous voulons nous assurer que les ressources sont mises à contribution, qu'il n'y a pas de pénurie de ce côté-là. C'est ainsi qu'on procède pour s'assurer que tous les cas font l'objet d'une enquête aussi approfondie qu'il le faut. Il y a une grande variété, bien sûr, selon les circonstances de chaque cas.

[Français]

M. Richard Martel: Merci beaucoup.

[Traduction]

Le président: Monsieur Gerretsen.

M. Mark Gerretsen (Kingston et les Îles, Lib.): Madame Preston, pour en revenir à votre échange précédent avec M. Garrison, je crois, vous avez parlé du refus des FAC d'accepter les recommandations.

Pouvez-vous nous expliquer la raison de ce refus?

Mme Denise Preston: Je ne sais pas si c'était un manque de volonté en soi. Je ne sais pas à quoi l'attribuer. Toujours est-il que lorsque Mme Deschamps a fait son examen en 2015, elle a recommandé la création d'un centre indépendant qui serait chargé d'une vaste gamme de responsabilités liées à l'inconduite sexuelle.

Ce n'est pas la structure qui a été mise en place en 2015. L'organisation de la commodore Patterson a été mise sur pied comme équipe d'intervention stratégique. Notre centre a été spécifiquement chargé de fournir un soutien aux victimes.

Quant à savoir pourquoi cela s'est produit, je n'en suis pas certaine. Les deux organismes, depuis trois ans et demi...

• (1630)

M. Mark Gerretsen: Qui a pris la décision de le mettre sur pied de la façon dont il a fini par être établi?

Mme Denise Preston: C'était avant moi. C'était probablement le sous-ministre et le CEMD de l'époque, je suppose. Les deux organisations ont été obligées de travailler en étroite collaboration pour s'assurer que cette priorité était prise en compte. La vérificatrice générale est intervenue et a fait essentiellement les mêmes recommandations etc...

M. Mark Gerretsen: Celles-là mêmes qui n'ont pas été suivies?

Mme Denise Preston: Oui. Elle a essentiellement recommandé un transfert des responsabilités vers le centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle et que les Forces armées canadiennes fassent un meilleur usage de l'expertise qu'elles ont à leur disposition, tant au sein du centre qu'en faisant appel à des experts externes.

M. Mark Gerretsen: Pensez-vous que la réticence à faire appel à des experts externes était attribuable à un élément culturel au sein de l'armée?

Mme Denise Preston: Je ne pourrais que spéculer.

M. Mark Gerretsen: Oui.

Mme Denise Preston: Qu'il s'agisse d'un facteur culturel qu'on ne voulait pas aborder ou simplement... Ce que j'ai certainement remarqué en travaillant avec les Forces armées canadiennes, c'est qu'elles sont très axées sur les tâches et qu'elles ont une culture qui consiste à prendre soin des leurs, alors je pense qu'elles se sont appliquées à faire de leur mieux, par exemple, en sollicitant des commentaires d'autres organisations militaires. Le problème, à mon avis, c'est qu'elles ne se sont pas rendu compte à quel point cette question est complexe ni compris le besoin d'une expertise très spécialisée.

M. Mark Gerretsen: Est-ce qu'elles s'en rendent compte maintenant?

Mme Denise Preston: Oui. J'en suis convaincue.

M. Mark Gerretsen: En ce qui concerne la diversité au sein de l'armée, pensez-vous qu'on comprend beaucoup mieux maintenant ce qu'il faut pour que cela fonctionne, d'un point de vue culturel?

Mme Denise Preston: Parlez-vous de la diversité ou de l'inconduite sexuelle?

M. Mark Gerretsen: Non. Je veux dire la diversité pour ce qui est d'attirer plus de femmes dans l'armée.

Mme Denise Preston: Je dirais que oui. Ce n'est certainement pas mon domaine d'expertise.

Je pense qu'il serait préférable d'adresser les questions sur la diversité...

M. Mark Gerretsen: Je ne fais que relier les deux parce que je pense qu'à moins que les éléments culturels entourant l'inconduite sexuelle soient bien pris en compte, nous ne serons pas vraiment en mesure d'élargir notre champ d'action en matière de diversité.

Ce que je déduis de vos propos, c'est que vous croyez que ces aspects sont examinés très sérieusement maintenant et qu'ils sont peut-être traités différemment qu'auparavant.

Mme Denise Preston: Oui. J'ai certainement constaté une différence dans la façon dont le dossier de l'opération Honour ou de l'inconduite sexuelle a été traité depuis mon arrivée. J'y suis depuis deux ans. Lorsque je suis arrivée, nous travaillions en collaboration avec les Forces armées canadiennes, mais il y avait des tensions et des luttes pour déterminer qui devait être responsable de telle ou telle chose. Cela a changé au fil du temps pour diverses raisons. Je pense que c'est en partie parce que j'ai dû venir ici, établir ma crédibilité, leur montrer la valeur de l'expertise et gagner leur confiance. Ensuite, le Bureau du vérificateur général a fait des recommandations semblables.

M. Mark Gerretsen: Général, voulez-vous ajouter quelque chose?

Le président: Nous n'avons plus de temps. Nous aurons peut-être l'occasion d'y revenir plus tard.

Je vais céder la parole à Mme Gallant.

Mme Cheryl Gallant (Renfrew—Nipissing—Pembroke, PCC): Quelle est la diversité actuelle de la police militaire des Forces armées canadiennes — côté femmes, minorités visibles et Premières Nations?

Lgén Paul Wynnyk: Encore une fois, je dois vous revenir. Je n'ai pas cette information sous la main. J'ai ces statistiques pour l'ensemble des Forces armées canadiennes, mais pas de manière ventilée pour une direction, un service ou un régiment donné. Il faudrait que je m'y remette.

Mme Cheryl Gallant: Qu'en est-il du cabinet du JAG?

Lgén Paul Wynnyk: Eh bien, c'est la même chose; c'est une direction particulière. Comme je l'ai dit, tout ce que nous avons actuellement, c'est...

Mme Cheryl Gallant: Qu'en est-il du Service national des enquêtes?

Lgén Paul Wynnyk: Je ne peux pas répondre à cette question.

Mme Cheryl Gallant: D'accord.

Quel genre de formation la police militaire et le service des enquêtes sont-ils en train de recevoir pour pouvoir mener des enquêtes sur les crimes liés à un comportement sexuel inapproprié? La GRC ou les services de police leur donnent-ils une formation spéciale pour cela?

• (1635)

Lgén Paul Wynnyk: Absolument. Il y a maintenant six équipes spécialisées au sein de la direction du grand prévôt des Forces canadiennes qui ont reçu une formation sur les enquêtes portant sur l'inconduite sexuelle. Dans l'ensemble, la police militaire, dans le cadre de sa formation, accorde plus d'importance à la lutte contre l'inconduite sexuelle, surtout en ce qui a trait à fournir le soutien initial aux victimes. Dans certains cas, c'est la police militaire qui est la première à être avisée et à entrer en contact avec la victime. On a beaucoup insisté là-dessus récemment.

Beaucoup de bonnes leçons ont été apprises. Bon nombre de nos policiers militaires ont suivi des cours. La police militaire américaine offre un cours personnalisé aux États-Unis. Je pense que c'est du côté de l'armée, et nous envoyons beaucoup des nôtres suivre ce cours.

Mme Cheryl Gallant: Quel est le processus à suivre pour décider si les crimes commis au sein des Forces armées canadiennes sont renvoyés au JAG ou au système de justice civile? Y a-t-il un système distinct pour les crimes de nature sexuelle, pour les agressions sexuelles?

Lgén Paul Wynnyk: Encore une fois, cela dépend de la nature de l'infraction ou du crime. Dans le cas d'une infraction au Code criminel, ce serait renvoyé à l'externe. Tout dépend des circonstances.

Mme Cheryl Gallant: S'il s'agissait d'une agression sexuelle et d'une infraction criminelle, qui choisirait? Est-ce la victime ou l'agresseur présumé qui aurait à décider si le procès se ferait en cour civile ou en cour martiale?

Lgén Paul Wynnyk: Ce serait au choix de la victime. Plutôt, la victime signalerait l'infraction, mais une fois ça fait, je pense que cela dépendrait de la nature de la défense.

Madame Preston.

Mme Denise Preston: Oui, j'aurais une précision à apporter.

Lorsqu'une infraction sexuelle est commise, divers facteurs déterminent quelle police est chargée de la suite. Par exemple, si l'infraction a été commise dans un établissement non militaire, c'est habituellement la police civile qui est appelée, alors que si elle est survenue dans un établissement militaire, c'est la police militaire qui est appelée. C'est un facteur qui a une incidence sur le choix de la juridiction qui sera saisie.

Il est certain que les souhaits de la victime sont pris en considération pour déterminer quelle voie sera empruntée, mais c'est, en fait, la poursuite qui a le pouvoir décisionnel définitif quant à la cour qui sera saisie de l'affaire.

Mme Cheryl Gallant: Supposons un cas où l'auteur de l'infraction aurait admis l'avoir commise et où la victime aurait été mutée à une autre unité et informée que l'auteur de l'infraction avait été exclu des Forces pour cause d'indignité, mais apprendrait par la suite que ce n'est pas le cas. La victime pourrait alors en conclure qu'elle n'obtiendra pas justice dans le système judiciaire militaire et décider de recourir au système civil? Comment pourrait-elle le faire?

Mme Denise Preston: Comme je l'ai dit, le point de vue de la victime est pris en considération, de même que les circonstances de l'affaire et l'endroit où l'infraction est survenue, mais, en fin de

compte, c'est au procureur de décider quel système de justice, militaire ou civile, sera saisi de l'affaire. Il arrive parfois que la police civile porte des accusations, mais que les procureurs civils choisissent de ne pas tenter de poursuites. Ces cas pourraient être transférés à la justice militaire.

Mme Cheryl Gallant: D'accord. Certains cas vous sont renvoyés. Vous recevez des rapports. Recevez-vous des rapports sur toutes les agressions sexuelles? Quels types de rapports recevez-vous?

Mme Denise Preston: Ce n'est pas le cas. Lorsque je dis que nous recevons des rapports, je veux dire par là qu'il y a un officier de la police militaire à notre centre qui peut recevoir des rapports officiels pour peu que les gens qui communiquent avec nous soient disposés à en produire.

Mme Cheryl Gallant: Est-il obligatoire qu'une personne, se disant victime, qui s'adresse à votre centre donne son nom?

Mme Denise Preston: Non, ce n'est pas le cas. Nous travaillons avec les gens de façon confidentielle et anonyme. Ils ne sont pas tenus de fournir des renseignements identificateurs.

Le président: La petite sonnerie a retenti à cinq minutes pile.

Mme Cheryl Gallant: À vrai dire, c'était quatre minutes.

Le président: Le greffier voit au chronométrage. C'est bien cinq minutes, mais il y aura du temps supplémentaire.

Mme Cheryl Gallant: D'accord.

Le président: Je me ferai un plaisir de revenir à vous plus tard.

Je cède maintenant la parole à M. Fisher.

M. Darren Fisher (Dartmouth—Cole Harbour, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie, mesdames et messieurs, de vous être déplacés aujourd'hui.

Je n'ai pas beaucoup de questions. Mme Dzerowicz a couvert beaucoup du terrain où je pensais me lancer.

Général Wynnyk, vous avez dit qu'il y avait eu des progrès, mais qu'il restait encore du travail à faire. Vous avez aussi parlé des 10 recommandations du rapport de 2015. Pourriez-vous nous expliquer ce qu'il reste à faire et ce que vous avez fait mais devez refaire, faute d'avoir obtenu de bons résultats la première fois?

• (1640)

Lgén Paul Wynnyk: Pour faire suite à ce que j'ai dit dans mes remarques liminaires, nous sommes en train d'élaborer et de mettre en oeuvre une sorte de politique unifiée sur l'inconduite sexuelle. Cette semaine même — preuve que le travail progresse —, le chef d'état-major de la Défense a approuvé un manuel appelé « Operation Honour », le processus décisionnel d'Opération Honour et un message adressé à l'ensemble des Forces canadiennes qui définit vraiment l'inconduite sexuelle. Cela peut sembler sans grande importance, mais il faut savoir que ce qu'on entend par « inconduite sexuelle » varie d'une organisation à l'autre.

Dans un sens, tous ces documents ont pris forme sous l'égide de Mme Preston. C'est elle qui a défini les exigences. Ils ont ensuite été transmis à la commodore Patterson et à son équipe, qui les ont étudiés durant, je crois, quatre ou cinq mois. Ces documents ont ensuite été, pour ainsi dire, validés de nouveau, puis renvoyés à Mme Preston pour faire confirmer par une autorité indépendante que le résultat était conforme aux exigences et à ce qu'elle avait demandé.

Ce processus s'achève. Mme Preston voudra peut-être ajouter quelque chose. Je pense qu'elle a même demandé au comité consultatif externe de se pencher sur ces documents, qui viennent d'être communiqués aux Forces canadiennes ou sont sur le point de l'être, aujourd'hui ou demain. C'est tout nouveau.

Ces documents sont de la plus haute importance parce qu'ils dissipent, pour une bonne part, la confusion entourant l'inconduite sexuelle. Quelle suite donner à un cas d'inconduite sexuelle? Qu'est-ce qu'un arbre décisionnel simplifié? Nous en avons l'habitude dans les Forces canadiennes, oui ou non? Il s'agit de suivre l'arbre décisionnel. C'est en quelque sorte, pour la suite des choses, une traduction en langue militaire de ce que Mme Preston a produit. Voilà un exemple de l'excellent travail accompli, principalement par l'équipe de M. Preston et celle de la commodore Patterson, qui nous aidera à progresser. Encore une fois, ces documents ne sont pas parfaits. Nous allons les distribuer et voir comment ils s'appliquent sur le terrain. Nous les modifierons par la suite en conséquence de la rétroaction que nous aurons reçue.

J'ai parlé d'un plan de campagne et je ne veux pas en sous-estimer l'importance. C'est notre façon de faire habituelle dans les Forces armées canadiennes; c'est ainsi que nous communiquons. Lorsque nous voulons apporter des changements ou faire quelque chose de difficile et de complexe, nous élaborons un plan de campagne. C'est ainsi que nous communiquons dans les Forces armées canadiennes.

Il s'agit d'un plan de campagne pour l'opération Honour, dont un changement de culture sera un aspect. Je sais que j'insiste sur le changement de culture, mais c'est ce qui m'inquiète le plus, car c'est la plus difficile des tâches que nous aurons à accomplir. Elle suppose un changement des attitudes et des convictions, comme je l'ai déjà dit, et cela englobe tout: la formation, l'éducation et, ce dont nous avons parlé, la nécessité d'accroître le nombre de femmes exerçant fonctions de direction et d'en recruter davantage dans les Forces canadiennes, de façon à atteindre une masse critique et à faire bien comprendre à tous que les comportements inappropriés sont inacceptables et ne seront pas tolérés.

Un autre élément important est le système de mesure du rendement. Je suis enthousiasmé par le SSAOPH, le système de suivi et d'analyse de l'opération Honour. Comme je l'ai dit, c'est le premier système sur mesure. Nous devons établir des liens avec les autres bases de données, tout en nous assurant de préserver, au besoin, la confidentialité des rapports. Je souligne encore une fois que ce système est complètement indépendant de la base de données de Mme Preston. L'information ne sera communiquée que si Mme Preston estime qu'elle doit l'être, mais il n'y a pas de connexion à ces bases de données.

Nous aurons besoin de temps pour recueillir et colliger ces données. À ma connaissance, il s'agit probablement de l'un des premiers dispositifs ou méthodes de collecte de données sur mesure dans les pays du Groupe des cinq.

Enfin, nous sommes en bonne voie d'y arriver sous la direction de Mme Preston, avec l'élargissement du mandat du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle et la détermination claire de ses rôles. Ce n'est pas encore terminé. Nous sommes encore en train de définir le mandat de l'organisme de Mme Preston et de celui de la commodore Patterson, qui relève de moi, de façon à ce que les rôles de chacun soient bien compris.

Pour revenir à votre question initiale, je pense que cette confusion quant aux rôles que chacun était appelé à exercer constituait l'un des plus grands obstacles que nous avions au départ, il y a trois ans.

Le président: Je vais donner la parole à M. Garrison pour le dernier tour.

M. Randall Garrison: Madame Preston, je tiens à vous remercier d'avoir reconnu que des groupes — LGBTQ2, minorités visibles et autres — au sein des Forces canadiennes sont assez souvent victimisés à des degrés différents. Je suis vraiment heureux que vous ayez annoncé votre intention d'étudier la situation de plus près. Je tiens à ce que cela figure au compte rendu.

Dans votre exposé, vous avez dit que le centre financera également, par le truchement d'un programme de contributions, des centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle situés à proximité de grandes bases.

Pouvez-vous m'en dire un peu plus sur ce que cela signifie en pratique? Cela semble être une très bonne chose.

● (1645)

Mme Denise Preston: Oui. Cela découle de l'engagement pris par le gouvernement dans le budget de 2018 de verser des fonds à un certain nombre d'organismes gouvernementaux afin de financer plusieurs initiatives pour contrer la violence fondée sur le sexe. Les Forces armées canadiennes ont reçu 2 millions de dollars, à savoir 400 000 \$ par année sur cinq ans, pour financer 10 cliniques d'aide aux victimes d'agression sexuelle situées à proximité des 10 plus grandes bases du pays. Ce versement tient compte du fait que ces bases offrent déjà des services aux membres des FAC ou à leur famille, par exemple. Il s'agit donc d'une reconnaissance de cette situation et de sa compensation financière.

M. Randall Garrison: Venant d'une collectivité où se trouve l'une de ces grandes bases, je sais que cette initiative y sera très bien accueillie.

Ma deuxième question est liée à ma première. Il s'agit des rapports entre vos programmes et les centres de ressources pour les familles des militaires. D'après ce que j'entends de ces centres, les gens qui y travaillent, du fait qu'ils sont bien connus des membres de ces familles, éventuellement victimes d'inconduite sexuelle ou d'autres problèmes, sont parfois les premiers à qui ces victimes s'adressent. On a posé des questions sur le niveau de formation du personnel des centres et sur leur capacité de bien réagir dans ces situations. Je m'interroge sur les rapports entre les centres de ressources pour les familles des militaires et vos programmes.

Mme Denise Preston: Voilà une bonne question et, pour être bien franche avec vous, ce n'est pas... J'ai rencontré des représentants des services sociorécréatifs, mais nous n'avons pas encore établi de relation formelle pour ce qui est d'examiner la demande, leur capacité et les ressources que nous pourrions leur fournir. C'est cependant une question tout à fait valable parce que vous avez raison de penser que les infractions sexuelles et l'inconduite sexuelle se produisent souvent dans un contexte familial.

Lgén Charles Lamarre: Puis-je ajouter quelque chose?

M. Randall Garrison: Certainement.

Lgén Charles Lamarre: Les centres de ressources pour les familles des militaires font partie des services sociorécréatifs, qui relèvent de mon organisme. Je suis heureux que vous ayez soulevé ce point parce que ces centres sont l'une de nos principales ressources. Dans les bases, ils ont souvent établi des liens très étroits avec les services communautaires locaux, qu'il s'agisse de centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle ou d'autres organismes.

Lorsque les gens s'y présentent en raison d'un quelconque problème, les centres peuvent ordinairement utiliser tous ces liens qu'ils ont établis et les aider. Ils ont aussi d'excellents liens avec, bien sûr, la police militaire et avec divers autres services, y compris l'aumônerie, qui sont en mesure d'offrir une aide. Il existe plusieurs différentes façons d'aider ces familles à surmonter leurs difficultés.

M. Randall Garrison: Ce que je veux dire, c'est que ces centres, je crois, s'occupent déjà de beaucoup de ces situations et qu'ils ont besoin d'aide, sur le plan de la capacité et de la formation, pour faire ce travail. Je sais qu'ils sont très ouverts à l'idée d'établir une relation plus étroite à cette fin.

Mon temps est probablement écoulé.

Le président: Oui, mais j'ai une bonne nouvelle. Vu qu'il nous reste assez de temps et que beaucoup d'entre vous souhaitez un troisième et un quatrième tour de questions — les députés Dzerowicz, Gallant, Garrison, Spengemann, Robillard et Fisher ont tous indiqué vouloir plus de temps —, nous allons continuer. Je vais accorder des temps de parole de cinq minutes, puis de trois minutes. Les quatre premiers intervenants auront cinq minutes, puis les trois derniers auront trois minutes, ce qui ressemble beaucoup à ce que nous avons fait jusqu'à présent. Cela devrait nous mener à la fin. Il y aura aussi un certain battement, dont pourront profiter ceux qui le voudront.

Je cède maintenant la parole à la madame Dzerowicz.

Mme Julie Dzerowicz: Ma question s'adresse à Mme Preston et à la commodore Patterson. J'aimerais revenir sur les des observations de la commodore Patterson.

Combien d'incidents d'inconduite sexuelle ne sont pas signalés? Le savez-vous?

Mme Denise Preston: Il est difficile de mesurer ce qui n'est pas déclaré, mais nous savons certainement, d'après les chiffres recueillis dans la société canadienne, et même dans le monde entier, depuis des décennies, que les infractions sexuelles sont les infractions les moins déclarées. En général, moins de 10 % des cas sont signalés. Ceux qui le sont concernent généralement des infractions de nature plus grave.

Au sein des Forces armées canadiennes, encore une fois, il y a sous-déclaration. La seule façon d'en déterminer l'ampleur réelle, c'est d'examiner les résultats de l'enquête de Statistique Canada qui mesure les signalements anonymes de victimisation comparés, disons, aux rapports officiels de la police. Il y a sous-déclaration, très certainement.

• (1650)

Mme Julie Dzerowicz: Je pense que l'autre façon de poser la question, même si je sens qu'elle est un peu injuste, c'est de vous demander dans quelle mesure vous avez confiance dans le système actuel de déclaration, en d'autres mots de vous hasarder à dire que c'est un système sur lequel vous voudriez vous baser dans l'éventualité d'une controverse? C'est ma première question.

Deuxièmement, dans quelle mesure les femmes qui ont signalé une forme quelconque d'agression sexuelle ou d'inconduite sexuelle ont-elles eu leur mot à dire dans le système actuel? Je me demande si vous avez fait un retour en arrière pour dire: « Vous avez déjà suivi ce processus. Comment faire pour que ce soit un processus qui... si nous devons le recréer à partir de zéro? »

Pourriez-vous répondre à ces deux questions?

Mme Denise Preston: Je pense que les mesures dans lesquelles nous avons confiance sont les enquêtes annuelles « Prononcez-vous » menées par les FAC. En général, les gens disent avoir confiance, à

un fort pourcentage, habituellement environ 85 %, en leur chaîne de commandement pour régler comme il se doit les cas d'inconduite sexuelle.

Si je me souviens bien, si je creuse un peu plus les données, les personnes qui déclarent faire moins confiance aux données recueillies, elles sont 17 %, tendent à être celles qui ont vécu une expérience d'inconduite sexuelle.

Ce sont les gens qui n'ont jamais vécu une telle expérience et qui n'ont jamais eu ce genre de problème qui ont confiance. Les gens qui les ont vécues sont plus méfiants.

Cela dit, pour répondre à votre deuxième question, que faisons-nous pour régler le problème? L'une des priorités de notre centre, c'est d'élaborer un processus très solide de mobilisation des intervenants dans le cadre duquel nous recevons constamment les commentaires de personnes ayant vécu de telles expériences, qu'il s'agisse de membres anciens ou actuels des FAC.

À l'heure actuelle, nous avons un petit bassin de personnes à qui nous pouvons recourir au cas par cas pour obtenir des commentaires sur un certain nombre de questions. C'est exactement le genre de rétroaction que nous voulons, et c'est pourquoi nous tenons absolument à élargir ce bassin. Nous voulons savoir, d'après leur expérience, ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné? Quelles améliorations pourraient être apportées? Ce genre de choses.

Mme Julie Dzerowicz: Nous n'avons pas le temps de nous faire expliquer la définition d'inconduite sexuelle, mais je suppose qu'il y a tout un éventail d'inconduites sexuelles...

Mme Denise Preston: C'est très vaste.

Mme Julie Dzerowicz: ... allant de quelque chose de très élémentaire et de mineur à quelque chose d'assez extrême.

Mme Denise Preston: Oui.

Mme Julie Dzerowicz: Nous avons beaucoup discuté de changement de culture. Ce qui était normal il y a 10 ou 15 ans ne l'est plus aujourd'hui...

Mme Denise Preston: En effet.

Mme Julie Dzerowicz: ... et je ne voudrais donc pas que les gens aient l'impression... Je pense à ce qui arrive aux fautifs, parce que souvent il n'est pas nécessairement indiqué de recourir au système judiciaire, mais j'aimerais qu'ils soient obligés de suivre un cours ou qu'il y ait un mécanisme quelconque pour leur faire comprendre la bonne façon de travailler de nos jours.

Avez-vous un programme en place à cet effet?

Mme Denise Preston: Je vais laisser ma collègue militaire vous parler des processus auxquels seraient soumis les responsables d'inconduite sexuelle.

En tant que spécialiste en la matière, je pense que l'une des lacunes actuelles au sein des Forces armées canadiennes, c'est la réaction face aux fautifs dont vous parlez. L'échelle de gravité des comportements inappropriés est très grande, et certains peuvent être réglés très facilement et de façon très informelle à l'échelle locale. D'autres sont d'un degré de gravité semblable à ceux de délits que j'ai connus dans le système pénal fédéral, et ces cas devaient être aiguillés vers des services spécialisés d'évaluation et d'intervention.

Je pense que c'est un domaine dans lequel les Forces armées ont certainement du travail à faire.

Mme Julie Dzerowicz: Que recommandez-vous pour régler ce problème?

Le président: Malheureusement, votre temps est écoulé. Nous devons continuer.

Je cède la parole à Mme Gallant.

Mme Cheryl Gallant: Général Wynnyk, je n'arrive toujours pas à comprendre à quel point une affaire est jugée suffisamment grave pour que les tribunaux civils en soient saisis. Je crois qu'on nous a dit que, s'il s'agit d'une infraction criminelle passible d'une peine d'emprisonnement de cinq ans ou plus, dans le cas, par exemple, d'une accusation de meurtre ou d'agression sexuelle grave, elle doit automatiquement être portée devant les tribunaux civils.

Dans quelles circonstances une affaire passe-t-elle automatiquement sous la juridiction des tribunaux civils?

• (1655)

Lgén Paul Wynnyk: Encore une fois, je ne peux pas vous donner de réponse précise.

Je n'ai personne du JAG ici, mais s'il s'agit d'une infraction au Code criminel, le facteur déterminant serait la gravité de la peine éventuelle. Je ne peux toutefois pas vous donner de détails pour l'instant. Il faudrait que je demande au bureau du JAG.

Quand vous parlez d'une peine de cinq ans, je crois que vous faites référence à l'arrêt Beaudry, une décision qui a été rendue publique récemment. Mais je ne crois pas qu'on ait déjà donné de directive en ce qui a trait aux peines de cinq ans ou plus.

Mme Cheryl Gallant: Oui, l'arrêt Beaudry joue un rôle à cet égard. Je crois comprendre que c'est toujours en suspens, comme c'est le cas d'un certain nombre d'affaires, 24, je crois.

Lgén Paul Wynnyk: Si vous me permettez, j'ajouterais que le directeur des poursuites militaires... Les causes ne entraînent pas nécessairement. Elles ne sont pas mises de côté parce que l'on attend que la question de l'arrêt Beaudry soit réglée. Le directeur des poursuites cherche des façons de faire avancer certains dossiers, soit en portant d'autres accusations, soit en les réglant d'une autre façon, sans toutefois minimiser la nature des infractions. Parfois, d'autres accusations sont possibles.

Mme Cheryl Gallant: D'accord.

Madame Preston, mis à part votre centre d'intervention, y a-t-il un autre centre d'appels que les victimes sont censées appeler?

Mme Denise Preston: Parlez-vous des victimes d'inconduite sexuelle? Non, nous sommes le seul centre de soutien confidentiel et sans frais.

Mme Cheryl Gallant: J'ai discuté avec certaines victimes qui m'ont mentionné que la première chose qu'on leur demande lorsqu'elles appellent, c'est leur nom.

Mme Denise Preston: Non.

Mme Cheryl Gallant: D'accord. Eh bien, les versions diffèrent. Dans le rapport du vérificateur général, souligne-t-on que les appels ont été vérifiés? Des gens ont-ils appelé le centre de soutien pour savoir comment on répondait aux appels?

Mme Denise Preston: Je ne crois pas qu'ils l'aient fait. Du moins, s'ils l'ont fait, ils ne nous l'ont pas dit. Ils nous ont posé de nombreuses questions et ont examiné nos procédures normales de traitement des appels. Tout est fait de manière confidentielle et dans l'anonymat; c'est une prémisses fondamentale de notre service.

Oui, nous posons une série de questions aux gens, mais nous leur disons tout de suite qu'il n'est pas nécessaire de fournir des renseignements identificateurs. En fait, nous proposons de façon proactive de leur fournir un pseudonyme qui pourra servir à les

identifier dans notre base de données. S'ils doivent nous recontacter par la suite, ils peuvent simplement dire: « J'ai déjà appelé et voici le pseudonyme que l'on m'a donné », et nous pouvons faire une autre entrée sous ce nom.

Mme Cheryl Gallant: D'accord.

Mme Denise Preston: Ce n'est absolument pas une obligation, et nous comprenons tout à fait pourquoi les gens ne veulent pas fournir ce genre d'information.

Mme Cheryl Gallant: Le général Wynnyk a mentionné le JAG. Nous avons demandé aux gens du JAG de revenir devant nous, car certaines de nos questions sont demeurées sans réponse. Nous avons demandé à plusieurs reprises que le vérificateur général, ou, compte tenu de son état de santé, un représentant du Bureau du vérificateur général, soit convoqué pour que nous puissions discuter de son rapport sur les comportements sexuels inappropriés dans les Forces armées canadiennes.

Par conséquent, j'aimerais proposer la motion dont j'ai donné avis mardi:

Que le Comité, dans le cadre de son étude sur la diversité dans les Forces armées canadiennes, tienne au moins trois réunions supplémentaires concernant l'opération Honour et que ses conclusions soient publiées dans un rapport distinct qui sera déposé à la Chambre.

Dans son rapport, le BVG fait remarquer que l'opération Honour manquait cruellement de soutien aux victimes de comportements sexuels inappropriés, notamment d'agressions sexuelles, de viols et de harcèlement. Pire encore, le rapport révèle en fait que l'opération Honour n'a même pas été conçue en tenant compte du soutien aux victimes et que les services offerts sont mal coordonnés. Souvent, on ne dit même pas aux victimes qu'elles ont accès à des services de soutien, malgré l'obligation légale de le faire.

Comme nous l'avons entendu, certains reçoivent les directives, mais d'autres ne sont toujours pas au courant.

Le BVG a également constaté qu'après la mise en œuvre de l'opération Honour, le nombre de plaintes de comportement sexuel inapproprié a augmenté, passant de 40 en 2015 à environ 300 en 2017. Ce pic n'était pas attribuable à un niveau de confiance accru à l'égard du système, mais plutôt au devoir de signaler introduit dans le cadre de l'opération Honour. Mme Deschamps nous a dit que le centre était censé être en mesure de recevoir à la fois des rapports officiels et des rapports ou des divulgations de la part des victimes qui, au départ, ne cherchaient qu'un soutien; mais pour ajouter à cette obligation de signalement, il y a des gens dont les cas ont été portés à l'attention de la police militaire et de la chaîne de commandement qui, aujourd'hui, risquent de se voir montrer la porte de l'armée plus ou moins délicatement.

Pour cette raison très importante, compte tenu du fait que le JAG ne dispose pas suffisamment d'information et qu'il s'agit d'un élément crucial pour recruter et pour maintenir en poste les gens que nous avons déjà dans l'armée, ainsi que pour maintenir la confiance de ceux qui n'ont peut-être pas subi d'agression eux-mêmes, mais qui cherchent à savoir comment leurs collègues sont traités, j'aimerais tenir trois autres réunions sur ce sujet très important afin que nous puissions atteindre notre objectif de 25 % de femmes dans l'armée et montrer l'exemple en ce qui concerne la résolution 1325 des Nations Unies.

• (1700)

Le président: Très bien. Comme vous l'avez mentionné plus tôt, vous avez donné avis de cette motion lors de notre dernière réunion, alors elle répond aux exigences.

Je vais ouvrir le débat.

Monsieur Gerretsen.

M. Mark Gerretsen: Monsieur le président, cette question a été soulevée lors de la réunion précédente. Pouvons-nous suspendre la séance pendant cinq minutes pour permettre au caucus de se prononcer sur cette question?

Le président: Nous allons suspendre brièvement la séance.

• (1700)

(Pause)

• (1700)

Le président: Nous reprenons.

Monsieur Gerretsen.

M. Mark Gerretsen: Nous comprenons la nécessité et l'avantage de tenir des réunions supplémentaires comme le propose la motion. Toutefois, nous nous inquiétons simplement de la façon dont cela est lié à cette étude et du temps qu'il nous reste à y consacrer. Nous aimerions proposer un amendement visant à supprimer les mots « dans le cadre de son étude sur la diversité dans les Forces armées canadiennes » — tout ce qui se trouve entre les deux virgules — et à ajouter, après les mots « trois réunions supplémentaires », entre parenthèses, « à la discrétion du sous-comité ».

• (1705)

Le président: C'est l'amendement que vous proposez.

Nous allons en débattre.

Mme Cheryl Gallant: Tout au long de la présente législature, nous avons vu un certain nombre de motions et d'études que nous avons présentées être retardées et tablettées, ou encore, au moment même où elles étaient proposées ou qu'elles devaient être débattues, un membre du gouvernement est venu proposer une motion pour entreprendre une autre étude. Le manège se répète encore et encore, de sorte que l'on n'aborde jamais vraiment la question.

Je pense qu'il est d'une importance fondamentale que cela fasse partie de l'étude sur la diversité, parce que tout cela est fait dans le but d'assurer la diversité au sein des Forces armées. Nous avons entendu dire que c'est nécessaire sur le plan opérationnel parce que, comme nous l'avons vu en Afghanistan, les femmes ne peuvent pas parler aux hommes. Les femmes ont donc un rôle clé à jouer dans l'armée lorsqu'elles sont déployées dans différents milieux.

Nous avons lu le rapport du vérificateur général. Cependant, nous n'avons pas pu parler au vérificateur général ni à aucun membre de son personnel. Nous avons un rapport très approfondi, mais le Comité doit tout de même le comprendre et l'intégrer à son étude afin de réaliser des progrès réalistes et d'augmenter le nombre de femmes dans les forces armées. Je pense que nous pourrions peut-être même entendre quelques femmes de plus — ne serait-ce qu'une — et non seulement des femmes, mais aussi des gens qui ont quitté l'armée, afin de mieux comprendre.

Dire qu'ils mènent des entrevues de départ ou qu'ils font ce qu'ils doivent faire, que des mesures sont prises ou qu'ils participent à des foires commerciales, ce n'est vraiment pas suffisant. Les femmes qui servent actuellement doivent avoir l'assurance que si quelque chose de cette nature se produit, si elles sont attaquées violemment, non seulement seront-elles soignées, mais leur carrière sera protégée, et elles n'auront pas à craindre des représailles.

Ce que nous avons vu jusqu'à maintenant, et ce que nous avons entendu ici, c'est que c'est la victime qui est retirée de son unité et qui est privée du cheminement de carrière et de l'éducation qui sont censées être nécessaires pour passer de la formation de base à sa

véritable carrière, par exemple. Si nous n'intégrons pas cela à l'étude, cela ne se fera jamais. Il s'agit d'une tactique dilatoire de la part du gouvernement. Nous devons aller de l'avant.

Le président: Monsieur Garrison.

M. Randall Garrison: Je pense que c'est important, et nous devons tenir d'autres séances. La motion est telle que nous ne pourrions pas répondre à toutes les questions aujourd'hui. Si j'ai bien compris, si vous voulez renvoyer cette question à un sous-comité, c'est dû au fait qu'il ne nous reste que très peu de réunions et que nous devons nous occuper du budget des dépenses et du rapport sur le maintien de la paix, alors il y aura un petit problème d'horaire. Contrairement à Mme Gallant, je n'estime pas qu'il s'agit là d'une tactique dilatoire. Je vois plutôt cela comme un conflit d'horaire que le sous-comité devra régler.

M. Darren Fisher: Tout à fait.

M. Randall Garrison: Quant à la suppression du rapport sur la diversité, je pense que la question est intimement liée au rapport sur la diversité, mais j'ai bien peur que nous soyons dans l'obligation de terminer le rapport sur la diversité et de déposer quelque chose au Parlement dans un délai convenable. Comme la motion stipule toujours qu'un rapport distinct doit être rédigé, nous pourrions tenir compte des répercussions de ces réunions supplémentaires sur la diversité dans le deuxième rapport. Je vais donc appuyer l'amendement.

Le président: Monsieur Gerretsen.

M. Mark Gerretsen: Pour ce qui est de la procédure, on devrait lire « la décision du Sous-comité du programme et de la procédure ». Je pense que c'est acquis, mais je le mentionne par souci de clarté, simplement.

M. Randall Garrison: C'est plutôt [*Inaudible*]

M. Mark Gerretsen: Oui.

J'ajouterais que je considère cela comme un conflit d'horaire. C'est au sous-comité de décider de l'horaire, alors si le sous-comité veut le remanier, il est en droit de le faire.

Mme Cheryl Gallant: Encore une fois, le sous-comité est principalement composé de membres du gouvernement. Tout va se passer derrière des portes closes et le dossier tombera discrètement aux oubliettes.

Ce dossier n'avancera pas. Il est clair qu'ils souhaitent retarder les choses au lieu de fixer une date et de l'inscrire au calendrier maintenant. C'est pareil pour le Comité de la justice.

• (1710)

M. Mark Gerretsen: J'invoque le Règlement. La sonnerie se fait entendre.

Le président: Très bien.

Il s'agit d'une sonnerie de 30 minutes, alors il nous reste 29 minutes et le vote se passe juste en haut des escaliers.

Y a-t-il consentement unanime pour prolonger la séance de 15 minutes?

[*Français*]

M. Pierre Paul-Hus: Monsieur le président, je propose que la réunion soit ajournée.

[*Traduction*]

Le président: Je n'ai pas le consentement unanime, alors je vais devoir lever la séance.

Très rapidement, avant de partir, j'aimerais que cela figure au compte rendu. Elizabeth Kingston s'est faufilée dans la salle pendant le débat. Je tiens à mentionner sa présence. Comme nous le savons tous, elle est notre greffière depuis près de deux ans, et elle vient de prendre sa retraite après 35 ans de service dans la fonction publique.

Nous vous remercions de votre service.

Des députés: Bravo!

Le président: Voilà une belle façon de clore la séance.

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>