



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des comptes publics

PACP • NUMÉRO 125 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 29 janvier 2019

Président

L'honorable Kevin Sorenson

Comité permanent des comptes publics

Le mardi 29 janvier 2019

• (0845)

[Traduction]

Le président (L'hon. Kevin Sorenson (Battle River—Crowfoot, PCC)): Bonjour, chers collègues. Bienvenue à la 125^e séance du Comité permanent des comptes publics, en ce mardi 29 janvier 2019. Il s'agit de notre première séance après la relâche des Fêtes. Tout le monde semble bien reposé même si c'est le matin. Je suis ravi de vous revoir. Nous verrons si vous aurez toujours bonne mine dans environ une semaine, mais je suis sûr que ce sera le cas. Je suis aussi ravi de revoir Angela, qui est de retour après avoir subi une opération. De plus, nous accueillons une nouvelle analyste, soit Sara, qui travaillait aux questions liées aux peuples autochtones auparavant. Nous souhaitons à André la meilleure des chances dans ses nouveaux projets au Bureau du vérificateur général.

Nous sommes réunis aujourd'hui pour examiner le rapport 5 intitulé *Les comportements sexuels inappropriés — Forces armées canadiennes*, un des rapports de l'automne 2018 du vérificateur général du Canada. Nous avons l'honneur d'accueillir des représentants du Bureau du vérificateur général: le sous-vérificateur général, M. Andrew Hayes; et la directrice, Mme Robyn Roy. Nous accueillons également des représentants du ministère de la Défense nationale: la sous-ministre, Mme Jody Thomas; le vice-chef d'état-major de la Défense, le lieutenant-général Paul Wynnyk; le commandant du Commandement du personnel militaire, le lieutenant-général Charles Lamarre; et la directrice exécutive du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, Mme Denise Preston.

C'est M. Hayes, du Bureau du vérificateur général, qui sera le premier témoin à faire sa déclaration préliminaire. Ce sera au tour de Mme Thomas par la suite.

Je vous souhaite la bienvenue.

M. Andrew Hayes (sous-vérificateur général, Bureau du vérificateur général): Merci, monsieur le président. Nous sommes ravis d'avoir l'occasion de discuter de notre rapport de l'automne 2018 sur les comportements sexuels inappropriés dans les Forces armées canadiennes. Je suis accompagné de la directrice par intérim qui était chargée de cet audit, Mme Robyn Roy. En juillet 2014, le chef d'état-major de la Défense avait commandé un examen indépendant externe des politiques, procédures et programmes des Forces armées canadiennes portant sur les comportements sexuels inappropriés. L'ancienne juge de la Cour suprême du Canada, Marie Deschamps, avait mené l'examen et présenté ses constatations et ses recommandations dans un rapport en mars 2015.

En août 2015, le chef d'état-major de la Défense a lancé l'opération Honour, une opération militaire fondée sur une approche descendante et couvrant l'ensemble de l'organisation, qui visait à éliminer les comportements sexuels inappropriés. Il a, du même

coup, informé tous les membres des Forces armées canadiennes que la haute direction des Forces et lui-même comptaient faire évoluer la culture de l'organisation et mettre fin à de tels comportements.

[Français]

Notre audit visait à déterminer si les Forces armées canadiennes avaient pris des mesures adéquates pour contrer les comportements sexuels inappropriés, afin d'intervenir auprès des victimes et de leur venir en aide, ainsi que pour comprendre et prévenir de tels comportements.

L'objectif de l'audit n'était pas de tirer une conclusion sur le succès de l'opération Honour, mais de fournir un examen indépendant des progrès réalisés par les Forces jusqu'ici, trois ans après la mise en oeuvre de l'opération.

Nous avons constaté que les Forces armées canadiennes avaient offert divers services de soutien aux militaires victimes de comportements sexuels inappropriés ou les avaient dirigés vers ces services, notamment le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle. Cependant, nous avons relevé des lacunes dans ces services. Ainsi, les Forces n'ont pas accordé la priorité au soutien aux victimes dans la conception et la mise en oeuvre de l'opération Honour. De plus, les services étaient mal coordonnés. Par conséquent, les victimes n'avaient pas toujours facilement accès à des services appropriés au bon moment.

Nous avons aussi constaté que les fournisseurs de services de soutien n'avaient pas tous suivi une formation suffisante pour venir en aide adéquatement aux victimes.

Nous avons également constaté que les Forces armées canadiennes n'avaient pas toujours traité les signalements de comportements sexuels inappropriés en temps opportun ni de manière uniforme et respectueuse. Par conséquent, certaines victimes ont choisi de ne pas signaler un incident ou de retirer leur plainte, car elles étaient peu convaincues que les enquêtes aboutiraient à des résultats concrets.

●(0850)

[Traduction]

Après la mise en oeuvre de l'opération Honour, le nombre de plaintes avait grimpé en flèche, passant d'environ 40 en 2015 à environ 300 en 2017. Selon les Forces, cette augmentation indiquait que les membres avaient confiance en l'organisation et en son efficacité pour contrer les comportements sexuels inappropriés. Cependant, nous avons constaté que certains membres des Forces ne se sentaient toujours pas en sécurité ni soutenus. Ainsi, le devoir de signaler tout comportement sexuel inapproprié avait eu des conséquences non voulues en forçant les victimes à signaler un incident alors qu'elles n'étaient pas prêtes à le faire ou qu'elles ne désiraient pas le faire. Cela a dissuadé certaines victimes de dénoncer des incidents. Le devoir de signaler au sein des Forces armées canadiennes n'a pas permis de concilier la responsabilité juridique de protéger la sécurité des membres et la nécessité de respecter la volonté d'une victime de ne pas porter plainte officiellement. Les commandants étaient aussi placés devant un dilemme éthique: ils devaient choisir entre s'acquitter de leur devoir de signaler, d'une part, et respecter les droits des victimes, d'autre part.

Nous avons également constaté que la sensibilisation et la formation sur les comportements sexuels inappropriés n'étaient pas adéquates. Même si les Forces armées canadiennes ont accru la sensibilisation auprès de leurs membres à l'égard des comportements sexuels inappropriés, elles n'ont pas fourni suffisamment d'information sur les causes et les effets de ces comportements ni sur la façon d'intervenir auprès des victimes et de leur venir en aide. En avril 2018, les Forces ont mis sur pied un atelier sur le respect dans les Forces armées canadiennes. Il s'agit d'une formation plus complète qui corrige les lacunes que nous avons relevées dans d'autres formations offertes au cours de la période d'audit.

Enfin, nous avons constaté que les Forces armées canadiennes n'avaient pas surveillé adéquatement l'efficacité de l'opération Honour dans le but d'éliminer les comportements sexuels inappropriés. Les Forces ne disposaient pas d'une source d'information indépendante et objective sur l'efficacité de l'opération. De plus, l'information recueillie par l'organisation sur les incidents liés à des comportements sexuels inappropriés était de mauvaise qualité. Les Forces ne disposaient pas non plus d'un cadre d'évaluation du rendement pour mesurer et surveiller les résultats de l'opération Honour dans l'ensemble de l'organisation.

[Français]

Nous avons conclu que les mesures prises par les Forces armées canadiennes pour intervenir auprès des victimes d'un comportement sexuel inapproprié et les aider, ainsi que pour comprendre et prévenir ce type de comportement ne leur avaient pas encore permis d'atteindre pleinement l'objectif qu'elles s'étaient fixé.

Nous avons recommandé que les Forces accordent la priorité au soutien aux victimes, qu'elles offrent de meilleures séances de sensibilisation et de formation sur les causes et les effets des comportements sexuels inappropriés et qu'elles intègrent davantage les avis et les résultats d'examen externes indépendants pour avoir l'assurance qu'elles atteindront les objectifs de l'opération Honour.

La Défense nationale a accepté toutes nos recommandations et a préparé un plan d'action détaillé.

Je termine ainsi ma déclaration d'ouverture.

Nous serons heureux de répondre aux questions des membres du Comité.

Merci.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Hayes.

C'est maintenant au tour de Mme Thomas.

Mme Jody Thomas (sous-ministre, ministère de la Défense nationale): Je vous remercie de m'avoir invitée à discuter des constatations du vérificateur général sur les comportements sexuels inappropriés dans les Forces armées canadiennes.

Comme l'a dit le président, je suis accompagnée du lieutenant-général Paul Wynnyk, vice-chef de l'état-major de la Défense; de Mme Denise Preston, directrice exécutive du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle; et du lieutenant-général Charles Lamarre, chef du personnel militaire.

Comme le vérificateur général l'a dit, l'objectif de cet audit n'était pas de déterminer le succès de l'opération Honour; l'objectif était d'en accroître l'efficacité. Nous remercions le vérificateur général et son équipe de nous avoir aidés à cerner les éléments que nous pouvons améliorer. Nous souscrivons à toutes les recommandations et nous savons qu'elles aideront à orienter l'évolution de l'opération Honour.

Depuis le lancement de cette opération, nous avons vu l'équipe de la Défense — militaires et employés civils — s'unir pour mettre fin aux comportements sexuels inappropriés et soutenir toute personne touchée par ceux-ci.

●(0855)

[Français]

Comme l'a reconnu le vérificateur général dans son rapport, le succès de l'opération Honour dépend de la réalisation d'un changement culturel important à long terme.

[Traduction]

Nous avons fait des progrès, mais permettez-moi d'être claire: il s'agit d'une opération qui ne se terminera jamais. Ce n'est pas une réflexion sur le ministère ou les Forces; c'est une réflexion sur la société qui nous façonne tous et toutes. Tant qu'il y aura des comportements sexuels inappropriés dans notre société, nous demeurerons vigilants à l'égard de ceux-ci à la Défense nationale et dans les Forces armées canadiennes, et notre approche continuera d'évoluer à mesure que notre société évoluera.

[Français]

Lorsque l'opération Honour a été lancée, en 2015, elle l'a été avec les meilleures intentions du monde: éliminer l'inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes. Certaines des mesures que nous avons mises en place pour atteindre cet objectif ont eu des conséquences imprévues. Nous corrigeons cela maintenant.

[Traduction]

Nous nous efforçons par-dessus tout d'offrir du soutien aux personnes touchées par des comportements sexuels inappropriés. Comme le recommande le vérificateur général, nous placerons ces personnes au coeur de notre réponse, et nous veillerons à ce que leurs besoins orientent nos actions. Cette réponse comprend notamment le fait de nous assurer que notre organisation est adéquatement structurée et de veiller à ce que chaque personne comprenne bien quel soutien est offert et comment y accéder.

Nous élargissons le rôle et le mandat du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle afin qu'il devienne la voix officielle en ce qui concerne le soutien des victimes et la défense de leurs droits. Le Centre dirigera et coordonnera les efforts de soutien aux victimes dans l'ensemble des Forces armées canadiennes.

[Français]

Ce soutien est accessible en tout temps; il suffit de faire un appel ou d'envoyer un courriel.

Cela dit, nous reconnaissons que les gens peuvent aussi demander du soutien ailleurs, et nous les encourageons à choisir l'option qui convient le mieux à leurs besoins.

[Traduction]

Nous diffuserons ce message à grande échelle et avec clarté afin qu'il n'y ait plus de confusion au sujet des sources de soutien. Pour nous assurer que les rôles et les responsabilités sont bien compris de tous, nous établirons de nouveaux mandats d'ici le printemps pour le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle et l'Équipe d'intervention stratégique sur l'inconduite sexuelle. Cette clarté se reflétera aussi dans une stratégie nationale intégrée qui orientera notre soutien offert aux personnes touchées par des comportements sexuels inappropriés.

Le lieutenant-général Wynnyk est responsable de cette stratégie, et le Centre d'intervention l'appuiera étroitement dans ses efforts pour que la stratégie tienne compte d'abord et avant tout des intérêts des personnes touchées.

[Français]

Nous mettons aussi en place un service de gestion des cas, qui est accompagné d'un cadre de mesure du rendement. Les renseignements fournis par ces outils et ces services nous aideront à surveiller et à améliorer nos services de soutien.

[Traduction]

Nous serons ainsi plus en mesure d'offrir un soutien constant de la première divulgation jusqu'au moment où les personnes touchées n'ont plus besoin de soutien. La collecte de ces renseignements est importante, mais nous garderons toujours à l'esprit que la raison d'être de cette collecte est d'aider nos gens. Si quelqu'un demande de l'aide à l'extérieur de la Défense nationale ou des Forces armées canadiennes, nous ne serons pas en mesure de recueillir des données de façon comparable, mais nous encouragerons toujours les gens à chercher du soutien auprès de la source qui répond le mieux à leurs besoins.

Le bien-être de notre personnel sera toujours plus important que l'intégrité de nos données, mais ne présumez pas que les données ne constituent pas un élément essentiel de l'opération, comme l'a souligné tout particulièrement le vérificateur général. C'est en fait le cas, et le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle collabore avec l'équipe d'analyse des données de la Défense pour améliorer la méthodologie et la structure des données afin de s'assurer que ce qui est recueilli est utile.

Malheureusement, nous n'avons pas toujours réussi à faire passer les besoins des gens en premier. Malgré tous nos efforts et nos bonnes intentions, le vérificateur général a cerné une conséquence importante, mais entièrement imprévue, du devoir de signaler. Nous abordons ce problème afin que les personnes touchées par un comportement sexuel inapproprié aient plus de contrôle sur le processus de signalement et les décisions qui auront une incidence sur elles. Nous reconnaissons que notre approche antérieure a empêché certaines personnes de signaler des expériences de comportement sexuel inapproprié.

Nous reconnaissons également que l'accent mis dès le début sur l'étape « d'arrêter et de signaler » n'a pas eu l'effet escompté. Il faut cependant dire qu'au moment de la création de l'opération Honour, les Forces armées canadiennes étaient en situation de crise. Depuis, nous avons appris.

Nous savons que certaines personnes ont subi des répercussions lorsque le système de signalement a lancé un processus qu'elles ne voulaient pas. Les Forces armées canadiennes examinent actuellement l'application de la réglementation à cet égard. Elles clarifieront les processus de signalement des incidents de comportement sexuel inapproprié afin que les préoccupations de la victime soient d'abord et avant tout prises en compte et respectées.

Cependant, nous prenons très au sérieux notre responsabilité à l'égard de la sécurité de notre personnel et le devoir de signaler demeure un aspect important de notre capacité à assurer la sécurité de notre personnel.

[Français]

Nous devons agir si le comportement signalé risque d'avoir un effet sur l'efficacité opérationnelle des Forces armées canadiennes ou sur la sécurité de ses militaires.

● (0900)

[Traduction]

Alors que nous continuons à mettre en oeuvre l'opération Honour, nous savons que nous n'avons pas toutes les réponses. Nous apprenons et nous nous améliorons au fur et à mesure que nous avançons, comme le reste du monde.

Le comportement sexuel inapproprié est un problème de société répandu. Nous sollicitons les conseils et les pratiques exemplaires des experts. En fait, nous nous attendons à faire de plus en plus appel à des experts externes en la matière pour cerner les conséquences imprévues potentielles avant qu'elles n'aient des répercussions sur quelqu'un.

Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle relève de moi et mène ses activités en dehors de la chaîne de commandement militaire. Il tire parti de l'expertise d'un conseil de consultation externe. Le Centre a fait d'importants progrès en collaborant avec le conseil, dont les membres ont accepté de se rencontrer en personne trois ou quatre fois par an, au besoin. Nous avons travaillé ensemble à la préparation d'un mandat pour le conseil. Ses membres ont fait savoir la meilleure façon pour eux de nous conseiller et sur quels sujets leurs conseils porteraient.

Les membres du conseil ont également examiné la documentation sur le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle et l'opération Honour recueillie pendant trois ans. Ils comprennent où nous en étions, où nous en sommes maintenant et comment nous y sommes parvenus. Lorsqu'ils se rencontreront en mars, nous les renseignerons sur les changements proposés au mandat du Centre et à la politique du MDN et des Forces armées canadiennes sur l'inconduite sexuelle. Nous nous réjouissons à l'idée de recevoir leurs précieux conseils constructifs.

Par ailleurs, en décembre dernier, le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle a tenu avec nos partenaires du Groupe des cinq le premier forum sur la prévention et le traitement de l'inconduite sexuelle dans le cadre duquel nous avons échangé avec nos alliés et tiré des leçons d'eux. Plus nous apprendrons, plus nous serons aptes à prévenir l'inconduite sexuelle et à appuyer les personnes touchées.

Nous sommes d'accord avec le vérificateur général: nous devons mieux sensibiliser nos gens. La sensibilisation aidera nos gens à acquérir une compréhension qui se traduira par des changements d'attitude et de position. Nous examinons l'ensemble de notre formation existante pour veiller à ce qu'elle soutienne tout d'abord les victimes. Nous misons sur l'expertise du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle afin de nous assurer que les Forces armées canadiennes fournissent la formation appropriée à cet égard. La formation sera offerte à l'échelle nationale d'une manière coordonnée et mesurée, notamment par l'intermédiaire de l'atelier sur le respect dans les forces armées.

Que ce soit clair: toutes les personnes qui s'enrôlent dans les Forces armées canadiennes suivent une formation qui les initie à l'opération Honour. Cette formation explique précisément en quoi consiste un comportement inapproprié et expose clairement les conséquences d'une telle conduite, pouvant aller jusqu'au renvoi.

[Français]

Nous savons qu'il faut du temps pour favoriser les changements que nous cherchons à apporter. Nous faisons toutefois des progrès, comme l'a reconnu le vérificateur général.

[Traduction]

Nous avons encore du travail à faire. Personne n'est aussi résolu à l'accomplir que les dirigeants de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes.

Merci.

Le président: Je remercie beaucoup les deux témoins.

Nous passons maintenant au premier tour de questions. Je rappelle aux membres du Comité qu'au premier tour, les interventions sont de sept minutes.

C'est Mme Mendès qui commence.

Mme Alexandra Mendès (Brossard—Saint-Lambert, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Bonjour à tous. Je vous remercie de votre présence.

[Français]

Nous allons traiter d'un rapport extrêmement délicat et important pour tout notre personnel militaire, mais aussi, j'imagine, pour le personnel du ministère de la Défense, puisque cela doit le toucher aussi.

Est-ce que je me trompe en disant que l'opération Honour couvre à la fois le personnel civil et le personnel militaire?

[Traduction]

Mme Jody Thomas: Au départ, l'opération Honour a été conçue pour les Forces armées canadiennes. Nous sommes maintenant en transition pour que tous les principes, les enseignements et les documents couvrent le personnel civil du ministère de la Défense nationale.

[Français]

Mme Alexandra Mendès: Merci beaucoup. C'est ce que je croyais.

Monsieur Hayes, une partie de votre rapport m'a menée à me poser une question concernant le lien qui doit être fait, éventuellement, quant aux victimes qui choisissent un moyen de résolution à l'extérieur des Forces. Comment peut-on en juger?

D'abord, pour les victimes, est-ce vraiment une façon d'éviter que la chaîne de commandement soit au courant de ces plaintes? Est-ce

parce que les victimes ont peur d'utiliser les services offerts par les Forces?

Qu'avez-vous trouvé, quand vous avez remarqué qu'on choisissait parfois une ressource à l'extérieur des Forces?

M. Andrew Hayes: Je vous remercie de la question. Je demanderais à ma collègue d'y répondre.

Cependant, j'aimerais dire avant qu'il y a plusieurs raisons pour lesquelles les victimes ont recours à des services de soutien à l'extérieur des Forces. Il s'agit peut-être de raisons d'accessibilité. Il y a aussi des cas où les victimes ont peur.

Ma collègue peut vous fournir d'autres détails.

• (0905)

[Traduction]

Mme Robyn Roy (directrice, Bureau du vérificateur général): Dans le cadre de l'audit, nous ne nous sommes pas penchés précisément sur les raisons pour lesquelles des victimes choisissent de recourir à d'autres ressources ou services de soutien que ceux offerts par les Forces armées canadiennes. Nous avons appris que des victimes avaient peur de subir des représailles, craignaient que leur plainte ne soit pas prise au sérieux ou pensaient qu'elles ne recevraient pas l'appui nécessaire si elles signalaient un incident au sein des Forces. De plus, une certaine confusion régnait quant aux services de soutien offerts et à la question de savoir s'ils étaient accessibles à tous les membres. Ce sont là peut-être certaines des raisons pour lesquelles ces personnes ont choisi de recourir à des ressources externes. Or, je le répète, nous ne nous sommes pas penchés sur les raisons pour lesquelles elles ont choisi de signaler un incident ou de chercher de l'aide ailleurs qu'au sein des Forces.

Mme Alexandra Mendès: Merci.

[Français]

Je pense qu'une autre des remarques figurant dans votre rapport concerne le trop grand nombre de processus que peuvent suivre les victimes pour déposer une plainte.

[Traduction]

Madame la sous-ministre, j'aimerais vous poser la question, car le vérificateur général a indiqué qu'un trop grand nombre d'options étaient offertes aux victimes pour signaler un incident. Est-ce l'un des aspects du problème? Elles ne savent pas à qui s'adresser pour signaler un incident.

Mme Jody Thomas: Je conviens qu'une certaine confusion régnait quant au processus à suivre pour signaler un incident et aux personnes auxquelles il fallait le signaler. En fait, les efforts déployés pour élargir les possibilités au maximum — s'adresser à la police militaire, à la chaîne de commandement, à un membre du clergé au sein des Forces, aux services médicaux des Forces ou à des homologues civils — a ajouté de la confusion plutôt que de créer des possibilités. Par conséquent, je crois qu'il est essentiel de bien préciser à quel endroit les gens peuvent signaler un incident, la façon de le faire et le type d'aide fournie après le signalement, et nous y travaillerons. Nous avons déjà commencé à le faire pour donner suite au rapport du vérificateur général.

Je crois que les efforts déployés pour élargir les possibilités ont ajouté de la confusion, et c'est grâce au vérificateur général que nous avons commencé à voir la confusion qui régnait dans le système.

Mme Alexandra Mendès: Pouvez-vous parler des mesures que vous prenez pour régler ce problème? Je crois que c'est très important.

Mme Jody Thomas: Je vais demander au général Wynnyk de répondre à la question.

Lieutenant-général Paul Wynnyk (vice-chef d'état-major de la Défense, ministère de la Défense nationale): Il y a beaucoup de travail en cours. En fait, il était en cours même lorsque le vérificateur général travaillait à ce rapport. Nous admettons qu'il est arrivé que ce soit déroutant. À ce moment-ci, l'une de mes responsabilités est essentiellement d'élaborer un arbre de décision clair que nous pouvons faire connaître à la chaîne de commandement et à tous les membres des Forces armées canadiennes — il ne s'agira simplement que de suivre ce qu'indique l'arbre. Si l'on estime qu'un incident s'est produit — et je déteste utiliser le mot « victime », car il y a des personnes qui ne se considèrent pas comme des victimes, mais plutôt comme des personnes touchées —, on saura la façon dont les choses se passeront.

De plus, nous sommes en train de préparer un manuel d'opération révisé — essentiellement, notre approche —; un document de référence, si l'on veut. Les choses vont bon train. Une ébauche a été préparée et des révisions ont été faites afin qu'il soit prêt au printemps. Les gens peuvent aussi utiliser une application sur leurs appareils.

Nous cherchons de meilleurs moyens. Je crois que c'est un bon début, mais nous cherchons constamment des façons de mieux communiquer, une façon plus simple de signaler ce type d'incidents. Je tiens à souligner que nous voulons que les gens signalent les incidents. Il existe divers moyens de le faire. Évidemment, les Forces armées canadiennes en offrent. Nous voulons nous assurer que les gens ont confiance en la chaîne de commandement, mais surtout, que les personnes touchées se sentent à l'aise de signaler un incident de la façon qui leur convient.

Le président: Puisqu'il vous reste 15 secondes, vous devez continuer plus tard.

Madame Harder, allez-y, s'il vous plaît.

Mme Rachael Harder (Lethbridge, PCC): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie beaucoup de votre présence et, bien entendu, je vous souhaite la bienvenue.

Ma première question s'adresse à la sous-ministre. Dans votre déclaration préliminaire, vous avez dit que bien entendu, il y a toujours des cas d'inconduite au sein des Forces armées canadiennes. Vous avez dit qu'il continuera d'y en avoir jusqu'à ce que la société change. Vous avez dit, si je vous cite directement, que c'est le reflet de la société. Je me demande simplement si vous pouvez alors nous dire quelles sont les causes profondes. Il me semble que pour s'y attaquer, il nous faut d'abord les connaître. Je me demande si vous pouvez les décrire.

• (0910)

Mme Jody Thomas: Il s'agit d'une question fort complexe. Nous en avons longuement discuté avec le vérificateur général en examinant le rapport. Nous ne connaissons pas encore les causes profondes. Nous ne sommes pas des sociologues, mais nous comprenons que nous recrutons des membres de la société, et il y a des problèmes dans les écoles et dans bon nombre de secteurs. Le problème existe au gouvernement, dans d'autres volets des services en uniforme et chez nos alliés.

Nous avons établi que ce que nous devons faire lorsque nous accueillons des recrues dans les Forces armées canadiennes — et le général Lamarre peut certainement parler des efforts que nous déployons sur le plan de la sensibilisation —, c'est d'abord leur

donner de la formation très intensive sur ce qui est attendu de la part des membres des Forces armées canadiennes. Nous savons que nous ne sommes pas les seuls à lutter contre le problème, mais les conséquences dans les Forces armées canadiennes sont plus importantes. Par conséquent, nous devons avoir une politique de tolérance zéro. Nous ne pouvons accepter aucun comportement inapproprié, car la conduite des Forces armées canadiennes et les conséquences du manque de confiance au sein de la chaîne de commandement sont tellement importantes que nous devons agir à cet égard lorsque les gens entrent dans les Forces.

Nous collaborons avec des scientifiques de la Défense pour déterminer les causes profondes. Nous n'avons pas de réponse pour le moment. Nous essayons d'empêcher que cela se produise dans nos rangs.

Mme Rachael Harder: D'accord. Merci.

J'aimerais souligner au Comité qu'il faut d'abord cerner les causes profondes du problème pour nous y attaquer adéquatement et mettre en place des protocoles, des formations et des mécanismes d'intervention adéquats concernant les actes indécents au sein des Forces armées canadiennes, ce qui m'amène à ma prochaine question.

D'après vous, y a-t-il un problème au sein des Forces armées canadiennes? Le vérificateur général parle d'une forte « culture de sexualisation ». Êtes-vous d'accord avec ce constat? Êtes-vous d'accord avec cette expression? Y a-t-il vraiment une forte culture de sexualisation au sein des Forces armées canadiennes?

Mme Jody Thomas: Je vais aussi inviter le général Wynnyk à vous répondre. Je crois que la vérificatrice, Mme Deschamps, nous a présenté des données empiriques qui montraient un problème. Notre travail est de corriger le tir et de nous assurer d'offrir un milieu de travail sécuritaire et sain pour l'ensemble des membres des Forces armées canadiennes ainsi que les membres civils de l'Équipe de la Défense.

Nous devons examiner les causes profondes du problème, mais nous devons aussi intervenir pour protéger les personnes actuellement en poste. Je ne crois pas que nous ayons le luxe d'attendre. L'opération Honour a vraiment été lancée à la suite d'un rapport accablant qui a pratiquement déclenché dans notre milieu une « situation de crise » — nous avons utilisé cette expression —, et nous avons dû intervenir.

Comme nous n'avons pas toujours agi de manière efficace, nous essayons de trouver la façon de le faire et les meilleures solutions. Le CIIS est fondamental dans cet exercice, mais je crois qu'il faut prendre des mesures en parallèle.

C'est une longue réponse à votre question. Nous n'avons pas le luxe d'attendre d'en comprendre la cause profonde avant de prendre des mesures. Nous devons le faire maintenant.

Lgén Paul Wynnyk: Si vous me le permettez, j'aimerais ajouter quelque chose aux commentaires de la sous-ministre. Nous reconnaissons tout à fait que c'est un problème au sein des Forces armées canadiennes. Cela ne s'applique certainement pas à la vaste majorité. Nous parlons ici d'une très petite minorité au sein des Forces armées canadiennes, mais c'est destructeur, cela empoisonne l'organisation et cela nuit à l'efficacité opérationnelle des Forces armées canadiennes.

Comme la sous-ministre l'a mentionné, c'est répandu dans la société, et je crois que nous le savons tous, mais c'est particulièrement important de bien faire les choses au sein des Forces armées canadiennes en raison des conséquences que cela peut avoir sur l'efficacité opérationnelle. Je peux vous assurer que les dirigeants des Forces canadiennes prennent cela très au sérieux. C'est la priorité institutionnelle de notre organisation.

Mme Rachael Harder: Je suis très heureuse de l'entendre.

Étant donné que c'est votre priorité institutionnelle, je crois que nous pouvons donc nous attendre à ce que notre prochaine conversation soit très positive en ce qui a trait à vos résultats et à votre prise de mesures pour donner suite aux constatations dans les rapports et les recommandations du vérificateur général. Nous avons hâte à ces discussions.

En ce qui concerne votre façon de réagir aux comportements sexuels inappropriés, pouvez-vous m'expliquer pourquoi vous considérez que c'est important au sein des Forces armées canadiennes?

Mme Jody Thomas: Merci. Je suis ravie de vous répondre en premier, puis mes collègues pourront certainement compléter ma réponse.

La conduite des Forces armées canadiennes dans ce qu'elles font au nom du pays est primordiale. Si votre confiance en la personne avec laquelle vous travaillez est minée ou s'il y a des comportements toxiques et destructeurs au sein de la chaîne de commandement, cela nuit énormément à l'efficacité opérationnelle, comme le vice-chef d'état-major de la Défense vient de l'expliquer. Nous prenons donc cela très au sérieux.

Nos forces armées doivent être en mesure de mener des opérations, et ce, indépendamment des conditions et de l'endroit dans le monde. Les gens doivent se sentir en sécurité dans leur milieu pour être en mesure d'accomplir le travail que nous attendons d'eux. Même si c'est un problème dans de nombreuses institutions et à de nombreux égards dans la société, nous estimons que les Forces armées canadiennes doivent être un milieu de travail sain et sécuritaire. Si des personnes sont victimes de comportements qui peuvent prendre la forme de commentaires inappropriés qui deviennent dégradants et toxiques au fil du temps ou d'agressions, ce qui est une infraction criminelle, ce n'est pas acceptable dans la chaîne de commandement. Ce n'est pas acceptable au travail. Ce n'est pas acceptable au quartier général de la Défense nationale.

Le bon fonctionnement du ministère et le mieux-être de ses employés reposent sur un milieu de travail sécuritaire. L'opération Honour est primordiale pour assurer la sécurité des travailleurs.

• (0915)

Mme Rachael Harder: Lors d'une entrevue, M. Vance a dit que « l'obligation de signaler et une gamme d'autres moyens » ont été mises en oeuvre pour répondre à la crise. L'expression « une gamme d'autres moyens » me laisse perplexe. Quelle est cette « gamme d'autres moyens »?

Mme Jody Thomas: Comme nous l'avons mentionné, l'obligation de signaler signifie qu'une personne qui est touchée ou qui est au centre d'une situation doit le signaler. Cela se poursuivra, mais la gestion se fera de manière différente. Les spectateurs doivent signaler ce qu'ils voient.

Les autres moyens incluent des moyens externes à la chaîne de commandement: le clergé au sein de l'armée, un hôpital privé, un ami ou tout autre moyen qu'une personne souhaite utiliser pour signaler un cas et gérer la suite des choses. Le Centre d'intervention

sur l'inconduite sexuelle joue un rôle fondamental dans cette réponse. Nous élargissons son mandat et nous renforçons sa capacité à répondre pour que les membres des Forces armées canadiennes sachent que ce centre offre du soutien professionnel anonyme pour toute situation.

Le président: Merci beaucoup.

Je m'excuse, monsieur Christopherson. Comment ai-je pu vous oublier?

M. David Christopherson (Hamilton-Centre, NPD): Dans 10 mois, je pourrais le comprendre, mais je suis encore là pour neuf mois.

Merci, monsieur le président.

Le président: Vous avez droit à sept minutes et demie aujourd'hui.

M. David Christopherson: C'est très aimable à vous. Merci.

Merci à tous de votre présence.

Premièrement, je souhaite remercier le vérificateur général et j'aimerais simplement souligner la chance que nous avons d'avoir un système qui nous permet en cours de route de voir notre progression en ce qui a trait à un aspect très important pour tout le monde. Je compare cela à atterrir sur un astéroïde. C'est une sorte de vérification difficile à réaliser, et nous devons la traiter différemment des autres. Ce système nous est très efficace. Je viens de visiter un autre pays et un autre continent, et je suis à même de voir à quel point nous faisons bien les choses et l'avantage que cela procure.

Je souhaite également dire très directement à la sous-ministre, aux officiers supérieurs et à tout le personnel du ministère qui est ici qu'il ne fait aucun doute dans mon esprit que vous, à l'instar de tous les membres du Comité et de leur personnel, vous préoccupez de cette question, que vous la considérez comme une priorité, que vous donneriez tout pour faire disparaître cette situation et que vous seriez prêts à tout pour y mettre fin.

Cependant, il faut se rendre à l'évidence; nous sommes encore loin de la coupe aux lèvres. Même avec toute la bonne volonté et toute la puissance, brute et absolue... Je n'exagère pas. Lorsque nous parlons de l'armée canadienne, nous parlons d'une puissance brute absolue, et nous avons tout de même manqué notre coup.

Chers collègues, j'ai passé environ quatre heures à éplucher ce rapport, et je suis certain que bon nombre d'entre vous en ont fait tout autant, voire plus. Dans mon cas, cela faisait trois heures et demie que j'examinais le rapport quand j'ai eu un déclic. Comme certains d'entre vous le savent, j'ai une certaine expérience dans le commandement et le contrôle, et j'arrive sensiblement à comprendre un peu mieux ces choses que beaucoup d'autres, par exemple. Voici l'aspect déterminant pour moi, et j'aimerais demander aux intervenants de réfléchir attentivement à la suite des choses en la matière. L'examen externe est le point de départ de tout cela, et c'était très clair dans l'examen externe, comme le souligne le vérificateur général à la page 7:

[...] l'une des recommandations de l'Examen externe, qui consistait à établir à l'extérieur des Forces un centre indépendant de soutien aux victimes, composé d'experts. Les victimes devaient pouvoir communiquer avec le centre en toute confidentialité pour obtenir des services de soutien, sans avoir l'obligation de faire un signalement officiel et sans crainte de représailles. L'Examen externe a également recommandé de confier au Centre la responsabilité de prévenir les comportements sexuels inappropriés, de coordonner et de surveiller la formation, de faire le suivi des obligations redditionnelles de chacun, et de faire de la recherche et d'agir comme autorité centrale pour la collecte de données.

Soit dit en passant, vous faites de bonnes choses, et c'est important de le souligner. Nous le passons un peu sous silence, mais vous prenez de bonnes mesures et nous vous en sommes reconnaissants.

Si je prends les aspects où le vérificateur formulait des critiques, je constate que cela visait à prévenir les comportements sexuels inappropriés, à coordonner et à surveiller la formation, à faire le suivi des obligations redditionnelles et à agir comme autorité centrale pour la collecte de données. Bref, tous les aspects qui étaient problématiques sont des responsabilités qui avaient été confiées au Centre.

À la page 8, on peut lire au paragraphe 5.34:

Toutefois, nous avons constaté qu'au lieu de confier au Centre toutes les responsabilités recommandées dans l'Examen externe, les Forces l'avaient uniquement chargé de fournir par téléphone ou par courriel des services de soutien initiaux aux victimes et de donner des services d'orientation.

Le vérificateur général ajoute:

Nous avons demandé aux Forces d'expliquer cette répartition des responsabilités, compte tenu du fait qu'elles avaient accepté les recommandations de l'Examen externe. La haute direction nous a expliqué que les dirigeants des Forces devaient assumer les responsabilités recommandées par l'Examen externe; autrement, cela minerait la gouvernance et la reddition de comptes.

Sans surprise, on sonne l'alarme, et nous constatons que tous les aspects problématiques sont les domaines dont la responsabilité aurait dû être confiée au Centre, mais cela n'a pas été fait. L'armée a décidé qu'elle était la mieux placée pour ce faire et qu'elle le ferait à l'interne. C'est la pagaille dans chacun de ces domaines.

• (0920)

Quand je regarde le plan d'action, je constate qu'il y a au moins 12 ou 13 endroits où il est écrit que le Centre ou le CIIS fera... Cela concerne des activités. Monsieur le président, lorsque je vois cela, je me dis que le plan d'action aurait dû mentionner — et c'est seulement mon avis — que nous avons commis des erreurs, que nous n'avons pas mis en oeuvre ce que nous avions promis de faire en premier lieu et que nous le ferons maintenant.

Ai-je raison de présumer que l'un des grands problèmes avec le changement de culture est que des recommandations provenant de l'externe présentaient la manière de s'y prendre et proposaient d'avoir recours à cet organisme externe, de lui confier ces responsabilités, de veiller à la mise sur pied du conseil consultatif et d'établir des liens avec vos dirigeants militaires?

C'est ce qui est ressorti de l'examen. L'armée a regardé le tout et elle a décidé qu'elle ferait tout cela. Lorsque la poussière est retombée, la première chose que l'armée a faite a été de décider de ne pas confier ces responsabilités au Centre. Ne nous racontons pas d'histoires. L'armée a dépouillé de sa substance le Centre. Il ne restait qu'un maigre cadre, et l'armée a expliqué aux dirigeants du Centre qu'ils ne pouvaient jouer qu'un rôle et que l'armée s'occuperait du reste. C'est le fouillis dans chacun de ces domaines.

Je souhaite qu'une personne m'indique l'endroit où je me trompe et me dise que l'un de nos défis n'est pas la culture militaire selon laquelle, lorsqu'une idée provient de l'extérieur, on monte immédiatement aux barricades pour défendre la façon de faire les choses.

Je comprends. C'est dans la nature humaine, mais le rôle des hauts dirigeants qui témoignent devant nous aujourd'hui est de contrer cette tendance. Madame la sous-ministre, si vous êtes en désaccord avec mon évaluation, je vais écouter très attentivement chacun de vos mots. Si vous êtes d'accord avec moi, j'aimerais entendre ce que nous ferons pour remédier à la situation. Je constate que vous avez apporté des correctifs ici, mais j'aimerais savoir ce que nous ferons à l'avenir pour éviter, lorsqu'il faudra apporter de tels changements au sein de l'armée, qu'il y ait des écarts entre ce que nous avons promis

de faire et la manière dont nous avons dit que nous le ferions. C'était un échec. À mon avis, c'est ce qui a causé l'échec.

Le président: Malheureusement, le temps est écoulé.

C'est le problème lorsque nous avons un très bon point et qu'il ne reste plus de temps. Nous y reviendrons, mais je vous invite à garder en tête les questions qui ont été posées et la vigueur avec laquelle elles l'ont été. Nous nous attendons à ce que vous y répondiez plus tard.

La parole est maintenant à Mme Yip.

Mme Jean Yip (Scarborough—Agincourt, Lib.): Merci de votre présence.

À l'instar de M. Christopherson, j'aimerais moi aussi parler de la culture. Nous sommes rendus à la troisième année de mise en oeuvre de l'opération Honour, et la réussite repose largement sur le changement de culture. Diriez-vous que nous avons connu un changement de culture important?

• (0925)

Mme Jody Thomas: La culture a changé, et il y a une compréhension de ce qui est considéré comme des comportements acceptables et ce qui ne l'est pas. Je ne sais pas si nous pouvons parler de changements « importants » pour l'instant, parce que nous n'avons pas de données en la matière.

L'un des problèmes cernés par le vérificateur général était la collecte de données et notre gestion des données, et nous nous attaquons à ces problèmes.

Le changement de culture prend du temps. Nous parlons d'une institution qui existe depuis 150 ans, et nous avons commencé il y a 30 ans à intégrer des femmes dans des rôles de combat. Ce processus est lent. La situation s'est améliorée au sein de l'institution depuis l'époque où je suis arrivée en 1980. Les femmes y sont beaucoup plus acceptées, mais cela ne signifie pas pour autant que c'est parfait et que tout se déroule comme sur des roulettes et qu'il n'est plus nécessaire de continuer de promouvoir un changement de culture.

Y a-t-il eu des changements importants? Je ne peux pas encore le dire, mais nous nous y appliquons.

Le président: Lieutenant-général.

Lgén Paul Wynnyk: La sous-ministre a tout à fait raison. Un changement de culture s'est produit, mais ce n'est pas suffisant. Nous devons examiner le changement culturel, mais cela va bien au-delà des Forces canadiennes. Comme nous l'avons dit, c'est un problème qui touche l'ensemble de la société. Nous recrutons au sein de la société. Cela va prendre du temps.

Lorsque le général Vance a lancé l'opération Honour, la réaction a beaucoup ressemblé à une démarche disciplinaire. Tout d'abord, reconnaître le problème. Une fois le problème détecté, les mesures prises sont souvent très dures, et à raison, car ces comportements sont inacceptables, mais ce type de réaction n'aide pas nécessairement à changer les croyances et les attitudes. Elles modifient les réactions, mais quand les gens ne sont pas sur place, ils savent qu'ils ne sont pas surveillés; ils ne changent pas forcément leurs croyances et leurs attitudes.

Nous devons remédier à ce problème grâce à des séances de sensibilisation et de formation. Cela prendra du temps. Les sociologues vous diront qu'un changement culturel ne se produit pas en quelques jours ou en quelques semaines. Il faudra plutôt des mois et probablement des années.

Nous établirons une stratégie de changement culturel. Ce problème ne concerne pas seulement les Forces canadiennes. Nous travaillerons avec des experts de la société et avec nos partenaires du Groupe des cinq. Pour revenir à votre question, de nombreux autres changements culturels devront se produire pour, une fois encore, réaffirmer le fait que ces comportements sont totalement inacceptables.

Je répète qu'il s'agit d'une toute petite proportion de nos militaires.

Lieutenant-général Charles Lamarre (commandant, Commandement du personnel militaire, ministère de la Défense nationale): Permettez-moi d'ajouter ceci. Certains ont peut-être l'impression que nous restons là à nous tourner les pouces pendant que cela se produit. Ce n'est pas le cas. Chaque année, les Forces armées canadiennes renouvellent environ de 7,2 à 7,8 % de son effectif. Entre la Force régulière et la Réserve, cela représente environ 9 000 personnes qui quittent les Forces armées canadiennes ou sont recrutées.

Je vais vous parler de la Force régulière uniquement. Une formation est également offerte aux membres de la Réserve, mais je vais vous parler spécifiquement des 5 350 jeunes, ou parfois moins jeunes, qui entrent dans notre école de recrues à Sain-Jean. Cette formation est évidemment suivie par des membres du rang et par des officiers. Sa durée est de 10 semaines pour les membres du rang et de 12 semaines pour les officiers. Pendant cette période, les membres du rang suivent, au total, six heures de formation étalées sur quatre semaines comptant chacune une période d'enseignement. Cette formation porte précisément sur les comportements dommageables et inappropriés, le harcèlement, la prévention, ses conséquences, les responsabilités en matière d'éthique et les exigences à respecter pour faire partie des Forces armées canadiennes. Pour les officiers, cette formation dure 6,6 heures.

Dans chacun de nos cours sur le leadership, lorsque l'on parle de changement institutionnel et culturel, on insiste également pour que l'on intègre une formation sur les CSDI et l'opération Honour, précisément pour que les participants sachent de quoi il s'agit. Nous offrons énormément de formation à l'intention des témoins pour que les gens comprennent qu'ils ont le devoir d'intervenir et de participer aux formations ou aux activités réalisées.

Tout cela a un effet cumulatif, et les personnes se familiarisent avec cet enjeu. Nous réalisons aussi des sondages à un niveau moins élevé auprès de petits groupes, d'environ 3 000 personnes ou moins, dans lesquels nous leur posons des questions pour mesurer la confiance qu'ils ressentent, notamment à l'égard de leur chaîne de commandement. Nous avons pu déterminer que, ces deux dernières années, le taux de confiance dans le fait que la chaîne de commande prendrait des mesures adaptées était supérieur à 85 %. Ces données sont disponibles.

Ce qui est intéressant, c'est que bien qu'il y ait un temps pour apporter des changements, et nous devons le faire, nous prenons actuellement des mesures qui instaurent le changement culturel dont vous parlez. Il serait difficile de trouver quelqu'un au sein des Forces armées canadiennes qui ne connaisse pas l'opération Honour et ses objectifs. N'oubliez pas non plus ce dont parlait le vice-chef d'état-major concernant la façon de s'assurer que les choses se sachent et ne soient pas cachées. Chaque incident qui survient doit être signalé au chef d'état-major ainsi qu'à nos centres de soutien.

En conséquence, on a pris des mesures et des démarches pour changer cette culture, notamment par l'intermédiaire de formations et

autres. Les gens savent que c'est important pour s'assurer que chacun connaît ses responsabilités.

Merci.

● (0930)

Mme Jean Yip: Je suis heureuse d'entendre qu'il y a du progrès et que de véritables mesures sont mises en oeuvre. Je trouve plutôt frustrant, dans l'ensemble du rapport, que l'on n'ait pas recueilli assez de données. J'estime qu'on ne peut pas voir les résultats sans données.

Pour ce qui est de la question sur la culture, globalement, le nombre de femmes qui entrent dans les Forces armées a-t-il diminué? Vous avez également mentionné qu'environ 85 % des membres se sentent soutenus. Dans quelle mesure ce chiffre est-il attribuable au fait que les femmes se sentent soutenues et souhaitent rester dans les Forces armées?

Lgén Charles Lamarre: Pour ce qui est des femmes dans les Forces armées canadiennes, leur nombre augmente. On nous a confié un objectif de 25 %. Nous changeons actuellement le processus au moyen duquel nous les recrutons. Si vous regardez notre dernière campagne, « Osez vous surpasser! », elle met surtout en vedette des femmes, et des personnes de différentes origines ethniques. Elle a remporté un grand succès. Ces trois dernières années, le nombre de femmes au sein des Forces est passé de 4 000 à 5 032. Nous engageons en ce moment même et 18 % des nouvelles recrues sont des femmes. Nous dépassons les objectifs établis pour le nombre de membres de minorités visibles et de jeunes autochtones qui entrent dans les Forces armées canadiennes, et nous atteignons et dépassons les objectifs de la politique de défense « Protection, Sécurité, Engagement ».

Concernant le maintien en poste, il a augmenté dans l'ensemble. Environ 15,8 % de l'effectif total des Forces armées canadiennes se compose aujourd'hui de femmes. Lorsque nous avons commencé, nous étions à 15,1 %. Là encore, ces chiffres ne sont qu'un début. À mesure que nous changeons notre façon de recruter et que nous faisons beaucoup plus de recrutement ciblé en allant chercher les talents dont nous avons besoin dans la population canadienne, nous sommes convaincus que ce pourcentage continuera d'augmenter.

Pour répondre à la seconde partie de votre question, celle qui portait sur la confiance des femmes à l'égard de la chaîne de commandement, nous nous intéressons tant aux hommes qu'aux femmes. La taille de l'échantillon vise à faire en sorte que nous comprenions ce qu'il en est... au sein de la Force régulière et de la Réserve. C'est là que nous constatons que les hommes et les femmes ont vraiment confiance en la capacité de la chaîne de commandement de traiter leurs questions une fois qu'elles ont été soulevées.

C'est précisément ce à quoi je faisais allusion. Nous disposons de ces données.

Le président: Merci beaucoup, monsieur le général.

Monsieur Kelly, vous avez cinq minutes.

M. Pat Kelly (Calgary Rocky Ridge, PCC): Madame la sous-ministre, dans vos commentaires, vous avez mentionné deux fois que nous étions en situation de crise. Vous avez dit, dans votre déclaration d'ouverture, qu'en 2015, lorsque vous avez créé ces programmes, les Forces armées canadiennes étaient en situation de crise. Vous avez encore mentionné la crise de 2015. Pensez-vous que le problème de l'inconduite sexuelle actuel constitue une crise?

Mme Jody Thomas: Je pense que tout comportement inapproprié qui compromet la sécurité d'un membre des Forces armées canadiennes est grave. C'est vraiment quelque chose qu'on prend très au sérieux. Je pense que nous n'intervenons plus vraiment comme si nous étions en situation de crise. Notre approche est plus mesurée et plus réfléchie, nous utilisons des données et faisons appel à une plus vaste gamme d'experts pour nous conseiller au lieu d'intervenir immédiatement en disant « cessez ce comportement ».

Nous essayons maintenant de sensibiliser, de former, de faire appel à des experts, de donner des responsabilités accrues au Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, et nous privilégions une approche plus réfléchie et générale à l'égard de l'intervention.

M. Pat Kelly: Cela dit, le vérificateur général a critiqué l'absence ou la qualité des données. En conséquence, si la qualité et l'accessibilité des données posent problème, comment déterminer l'ampleur actuelle du problème dans les forces?

Mme Jody Thomas: La collecte de données, ainsi que l'analyse et la qualité de ces données, a posé problème. Nous avons beaucoup de renseignements. J'ignore comment on peut en tirer des conclusions dans la structure actuelle. En tant que responsable de cette initiative, le Dr Preston travaille avec notre équipe d'analyse des données pour l'aider à élaborer des modèles de données et des modèles de collecte. Nous instaurons de nouveaux systèmes plus intégrés de collecte des données. Le général Wynnyk peut vous en parler.

M. Pat Kelly: Interroge-t-on les membres pour évaluer leur attitude? On peut mesurer les plaintes, ou du moins celles qui sont déposées, et tirer des conclusions, je suppose, de diverses façons sur ce que signifie la hausse ou la baisse du nombre de plaintes et si cela montre que le nombre d'incidents a augmenté ou si c'est plutôt la fréquence des signalements qui est à la hausse. Cependant, le but ici est d'assurer l'intégrité de la chaîne de commandement, le moral et la foi dans le système et son intégrité.

Comment savez-vous si les membres des forces croient ou non en l'intégrité du système? Comment l'avez-vous mesuré?

• (0935)

Lgén Paul Wynnyk: Je vais d'abord répondre à votre question concernant la collecte des données et je vais ensuite parler des enquêtes et de notre façon de les mesurer dans les faits.

Au moment de la publication du rapport du vérificateur général, nous étions en train de mettre au point un système sur mesure pour faire le suivi des cas d'inconduite sexuelle — soit le Système de suivi et d'analyse de l'opération HONOUR, le SSAOPH. Il est maintenant en ligne. Il fait partie d'un certain nombre de secteurs dans lesquels les cas d'inconduite sexuelle peuvent être mis au jour par le truchement de rapports de députés et de médecins. J'insiste encore une fois, il est important que nous assurions la confidentialité de la personne touchée. Nous allons perfectionner le SSAOPH au fil du temps et chercher des façons de mieux l'intégrer où il nous est possible de le faire tout en respectant la confidentialité et en faisant la mise en correspondance avec d'autres bases de données en cours de route.

Pour en revenir à la façon de mesurer notre efficacité — et je pense qu'on en revient au point dont on parlait plus tôt — on ne peut pas forcer quelqu'un à croire quelque chose ou à changer d'attitude. Les enquêtes nous permettent d'avancer et de le faire. Nous sommes vraiment résolus à adopter une approche fondée sur des preuves pour ce faire. Je pense que vous savez que Statistique Canada a mené une enquête sur l'inconduite sexuelle dans les Forces canadiennes en 2016. Nous venons de terminer une autre étude, et je pense que les résultats seront publiés en mai cette année. Elle sera pour nous un indice de référence très important à l'avenir.

M. Pat Kelly: J'aimerais que Mme Thomas ait la possibilité de répondre brièvement à la question de M. Christopherson. Il a demandé s'il se trompait à la fin de sa longue intervention.

Le président: Merci d'y avoir pensé. Nous allons devoir continuer d'explorer un peu cet aspect de la question, mais pour l'instant, nous devons donner la parole à M. Sarai.

M. Randeep Sarai (Surrey-Centre, Lib.): Merci, monsieur le président.

L'inconduite sexuelle dans tout milieu de travail, y compris les Forces armées canadiennes, est manifestement très grave. J'ai été relativement satisfait de la portée du rapport et de la façon dont il abordait diverses facettes de la réponse des forces dans les cas d'inconduite sexuelle.

En lisant le rapport, j'ai trouvé très préoccupant que la formation sur les questions de sensibilisation au harcèlement sexuel et de prévention de celui-ci ne soit pas toujours obligatoire dans les Forces armées canadiennes. Maintenant que les forces offrent plus d'ateliers obligatoires, je veux savoir à quelle fréquence ils ont lieu et combien de membres des forces seront tenus d'y assister.

Je pense que le général Lamarre a mentionné que les nouvelles recrues doivent suivre environ six heures de cours obligatoires, mais les études montrent que c'est extrêmement important pour les gens de suivre des cours de « recyclage » comme on dit à cet égard environ une fois par année. Est-ce maintenant le cas?

Lgén Paul Wynnyk: Je vais permettre au général Lamarre de formuler un commentaire à la fin. Il a parlé de la formation initiale que nous offrons aux recrues et aux élèves-officiers. Pour répondre au point que vous avez soulevé, il s'agit de formation qu'on offre à tous les échelons, à commencer par le mien. Je vais rapidement passer en revue une partie de la formation que nous offrons. Vous me direz si j'entre trop dans les détails.

Les membres de la police militaire reçoivent maintenant une formation spéciale pour enquêter sur les cas d'inconduite sexuelle. Ils ont fait beaucoup de formation réciproque avec les États-Unis et ont travaillé en partenariat avec le Collège de police de l'Ontario au cours destiné aux enquêtes sur les agressions sexuelles.

Après l'entraînement de base, on doit réussir un cours à chaque grade de sa carrière. Les cours sur l'inconduite sexuelle et dans le cadre de l'Opération Honour ont tous un objectif de rendement, si bien que le cours de recyclage auquel vous avez fait allusion est constamment offert à chaque échelon au fur et à mesure que les gens avancent dans leur carrière. Encore une fois, au dernier échelon, nous offrons un cours aux colonels pour les préparer à être généraux et officiers généraux; il y a aussi une section là-dessus. Nous insistons sur ce point à notre centre de formation aux opérations de maintien et de soutien de la paix, notamment sur l'applicabilité de l'inconduite et de la violence sexuelles à l'étranger, la façon de les signaler et celle de s'assurer que nous en sommes informés et que les gens sont préparés à gérer les cas qui se présentent.

Je pense que la formation sur l'intervention d'un témoin a généralement très bien fonctionné. Nous avons formé 70 000 membres des Forces armées canadiennes, tant de la réserve que de la force régulière, donc la grande majorité d'entre eux. Nous élargissons l'atelier sur le respect dans les Forces armées canadiennes, qui est très axé sur les dirigeants; c'est un cours très interactif dans lequel vous devez réfléchir et contribuer au fur et à mesure que vous avancez. Nous aimerions l'élargir encore plus. J'ignore si nous en arriverons au point de l'offrir à l'ensemble des Forces canadiennes. Encore une fois, la formation est vraiment axée sur le rôle de leadership et de dialogue. Dans chaque équipe qui assume des fonctions de commandement, le commandant d'unité et le sous-officier supérieur qui le seconde doivent suivre cet atelier dès le départ.

Général Lamarre, souhaitez-vous ajouter quelque chose? Je sais que vous avez parlé de la formation initiale.

● (0940)

Lgén Charles Lamarre: C'était une réponse assez exhaustive.

J'ajouterais simplement, pour insister un peu sur les opérations, moi qui ai occupé le poste de directeur d'état-major des opérations, que nous accordons aussi une attention particulière aux contingents qui sont déployés. Lorsque vous créez une force opérationnelle qui doit se rendre à l'étranger et qui est chargée de suivre un entraînement précis, l'Opération Honour entre aussi en ligne de compte, de même que les exigences de signalement et tout le reste. Elles s'appliquent à toute personne qui fera partie de cette force opérationnelle. Mme Mendès se renseignait sur la fonction publique et tout. Si vous avez des employés qui participent aux opérations déployées des Forces armées canadiennes, y compris des membres de la GRC ou d'autres forces policières, ils sont aussi assujettis à ces règles.

M. Randeep Sarai: Dans la même veine, lorsque vous vous retrouvez en contexte international — par exemple une mission de l'ONU ou de l'OTAN — si quelqu'un allègue qu'un commandant ou un supérieur harcèle sexuellement un membre des Forces canadiennes, y a-t-il une politique ou un mécanisme pour traiter avec les forces de différentes nations?

Lgén Charles Lamarre: Nous appliquons nos règles pour que les gens y soient assujettis. Lorsqu'ils sont déployés, tous les membres des Forces armées canadiennes sont sujets au code de discipline militaire ou visés par des contrats qui stipulent ce qu'ils peuvent ou non faire. Nous leur demandons de rendre des comptes.

Dans un contexte international avec une force de l'ONU, de l'OTAN ou autre, nous ferions habituellement affaire à une force policière mise en place pour le contingent en entier qui procéderait aux arrestations nécessaires et examinerait les éléments de preuve. Ensuite, les personnes seraient remises à leurs contingents. Si un Canadien est visé, il nous revient, qu'il s'agisse ou non de quelqu'un qui a été touché... Alors nous prenons soin de lui. S'il a été impliqué dans un incident dans le cadre duquel des accusations auraient pu être portées contre lui, il est alors entièrement sujet à tout ce qui relève de l'Opération Honour, mais aussi au code de discipline militaire, donc à tout aspect disciplinaire pouvant en découler. S'il s'agit d'un civil, il arrive souvent qu'il soit rapatrié.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant revenir à l'opposition. La parole est, de nouveau, à Mme Harder.

Mme Rachael Harder: Merci, monsieur le président.

Les femmes ont commencé à se joindre aux Forces armées canadiennes en 1941. Ensuite, dans les années 1980, on a encouragé davantage les femmes à s'enrôler. Depuis à peu près cette époque, nous parlons continuellement du traitement des femmes au sein des forces et de la façon d'en accroître l'enrôlement ou de faire en sorte que celles qui souhaitent servir soient plus attirées par les Forces armées canadiennes.

Il est clair que les femmes qui servent au sein des Forces armées canadiennes ont profité de leur chance et vraiment saisi les occasions qui s'offraient à elles. Elles ont fait preuve d'une bravoure extraordinaire, et il leur a fallu énormément de courage pour faire l'effort de servir notre pays. C'est un acte incroyablement altruiste et digne qui mérite les plus grands honneurs.

Sur ce, je crois que ces femmes devraient pouvoir se joindre aux Forces armées canadiennes et s'attendre à ce que l'institution à travers laquelle elles se sont engagées à servir leur pays leur fournisse un milieu de travail où elles sont traitées avec honneur, respect et dignité. Il en est aussi question dans le rapport du vérificateur général.

J'ai eu de nombreuses conversations avec des femmes qui ont quitté les Forces armées canadiennes et qui ont eu le malheur d'être mal traitées au sein de cette institution. Malheureusement, leurs récits sont tristes, décevants et préoccupants.

Les avocats du gouvernement ont eu l'occasion de répondre à quelques cas d'inconduite sexuelle dont ils ont été saisis. L'un d'eux a déposé une défense dans laquelle il faisait valoir que la Défense nationale « n'est pas tenue de protéger les membres des Forces armées canadiennes contre le harcèlement et les agressions sexuelles ».

Cette citation est assez connue et comprise en général, mais je me demande si vous voulez profiter de votre passage ici pour en clarifier la signification. Je crois que les Forces armées canadiennes ont la responsabilité de créer un milieu où ces femmes bénéficient de soins et où elles peuvent s'attendre à être traitées avec dignité, honneur et respect. En fait, c'est le type de service pour lequel elles se sont enrôlées. Je me demande simplement pourquoi ce ne serait pas la responsabilité des Forces armées canadiennes. Avec une déclaration comme celle-là, ce n'est pas étonnant que nous ayons reçu un rapport du vérificateur général qui montre que le ministère ne respecte pas efficacement cette exigence.

● (0945)

Le président: Madame Thomas, vous avez la parole.

Mme Jody Thomas: Je suis tout à fait au courant de ce à quoi vous faites référence. La direction des Forces armées canadiennes et le ministère de la Défense nationale sont d'accord avec tout ce que vous venez de dire et nous vous croyons. C'est certain, nous devons offrir un milieu de travail sain, sécuritaire et respectueux à tous ceux qui choisissent de s'enrôler dans les Forces armées canadiennes parce que c'est une profession honorable et que nous attendons beaucoup de ceux qui servent et de leurs familles.

Pour ce qui est du commentaire que vous citez — et il s'agit d'un terme juridique —, je vous proposerais une réponse écrite, puisqu'il s'agit d'une obligation de diligence de droit privé par opposition à une obligation de diligence de droit public. Nous avons un devoir de diligence de droit public, ce qui signifie que nous avons la responsabilité d'offrir un milieu de travail sain et sécuritaire à nos membres et aux civils qui servent, et j'en conviens parfaitement.

Pour ce qui est de l'argument juridique, nous pouvons répondre à cela en détail, mais nous ne saurions être en désaccord avec ce que vous venez de dire.

Le président: Monsieur Wynnyk, souhaitez-vous intervenir?

Lgén Paul Wynnyk: Oui, si vous me le permettez.

Nous sommes d'accord avec tout ce que vous avez dit, mais je tiens à souligner que l'inconduite sexuelle n'est pas un problème qui ne concerne que les femmes.

Mme Rachael Harder: En effet.

Lgén Paul Wynnyk: Je crois que cela n'a pas été soulevé ici, mais qu'il importe tout de même de le noter.

J'aimerais aussi souligner — et c'est un point mineur — que les femmes ont honorablement servi en uniforme dans les Forces armées canadiennes bien avant la Première Guerre mondiale, donc bien avant 1941. Et pour insister sur ce que le sous-ministre a dit, nous avons le devoir d'assurer la sécurité de tous tout au long de leur passage dans nos rangs, et ce, quel que soit leur sexe. Je voulais simplement dire, en tant que haut gradé des Forces armées canadiennes, que nous sommes d'accord avec ce que vous avez dit.

Mme Rachael Harder: Formidable. Merci.

L'une des choses qui m'interpellent aujourd'hui a trait à la déclaration que Mme Thomas a faite au début de son intervention. Elle a dit que c'est le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, le CIIS, qui a vraiment l'initiative à ce sujet, mais je remarque que nous n'avons pas encore entendu la responsable de cette unité, Mme Preston. Je suis curieuse de savoir pourquoi on ne lui a pas donné l'occasion de répondre à nos questions jusqu'ici.

Mme Jody Thomas: Aucune question ne lui a été adressée, mais assurément, elle sait qu'elle peut intervenir quand bon lui semble.

Le président: Merci.

Nous allons passer à M. Chen, pour cinq minutes.

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

J'aimerais revenir à la question que M. Christopherson tentait de poser tout à l'heure. À la page 25 du rapport du vérificateur général, le point 5.111 stipule:

L'Examen externe de 2015 a recommandé la création d'un organisme indépendant, à l'extérieur des Forces armées canadiennes, qui serait chargé de recevoir les plaintes relatives aux comportements sexuels inappropriés et d'agir à titre d'organisme central de collecte de l'information.

Plus loin, on peut lire que le ministère a créé le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle et que « le Centre n'avait pas été chargé de recevoir les plaintes ni de recueillir de l'information », ce qui est pourtant exactement ce qu'avait recommandé le rapport externe.

Peut-on nous expliquer pourquoi on n'a pas mis en oeuvre ce que l'examen avait suggéré, compte tenu des autres commentaires du vérificateur général où l'on apprenait qu'il y avait un manque de surveillance interne, que la collecte des données n'était pas effectuée de façon systématique, qu'il y avait des incohérences dues au fait que les renseignements étaient recueillis dans différentes bases de données et que les rapports d'incidents étaient parfois produits en double à cause de ces multiples systèmes? Quelqu'un peut-il nous expliquer pourquoi le CIIS a été mis en place de cette façon?

• (0950)

Mme Jody Thomas: Bien entendu, si Mme Preston veut répondre, qu'elle n'hésite pas à le faire. Si vous le voulez bien, je

vais commencer par répondre à la question de M. Christopherson, ce qui m'amènera à répondre à la vôtre.

Vous n'avez pas tort. Il y a certainement eu des difficultés au début. Il y a effectivement eu des tensions entre les entités responsables et celles qui ont été créées pour répondre à l'Opération HONOUR et au rapport Deschamps. Nous avons embauché Mme Preston en juin 2017, à titre de psychologue professionnelle spécialisée dans ce domaine, ce qui a changé la nature du CIIS presque instantanément. Nous avons constaté qu'un cadre supérieur compétent n'était pas ce qu'il nous fallait. Nous avons besoin d'un expert fonctionnel. C'était la première étape pour adapter le CIIS à l'intention et à la vision de Mme Deschamps.

Nous avons effectivement eu des débuts difficiles, mais avec le recul, c'était probablement une bonne chose que le centre apprenne à marcher avant de courir. Il a fallu du temps pour former l'équipe — tous des professionnels —, pour développer la capacité de ses membres afin qu'ils soient en mesure d'intervenir 24 heures sur 24, 7 jours par semaine. Rappelons qu'au début, ils ne travaillaient pas le soir. Désormais, l'équipe est en fonction dans le monde entier 24 heures sur 24, 7 jours par semaine. Nous augmentons les responsabilités du centre en fonction de ce que nous a signalé le vérificateur général. Je dirais néanmoins que nous étions de nous-mêmes bien engagées dans cette voie, et que le mandat du CIIS va croissant. C'était difficile au début. Cela ne fait aucun doute.

Mme Preston peut sans doute vous en dire plus au sujet de ces difficultés. Je crois que nous sommes maintenant sur la bonne voie.

Mme Denise Preston (directrice exécutive, Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, ministère de la Défense nationale): La sous-ministre a raison de dire qu'il y a eu des problèmes de croissance dès le début, et j'en ai certainement hérité en grande partie lorsque j'ai commencé en mai 2017. La cause était en grande partie systémique, notamment en ce qui concerne la répartition des rôles et des responsabilités des deux organisations. Cela s'explique aussi en partie par un manque de clarté quant à la signification de l'indépendance et par la nécessité de déterminer s'il s'agissait vraiment d'une organisation indépendante. Nous nous penchons là-dessus depuis longtemps, et cela a assurément donné lieu à certains problèmes.

La sous-ministre a raison de dire qu'avant mon arrivée, il y avait eu trois cadres supérieurs distincts qui avaient assumé des fonctions ministérielles et assuré le leadership du centre. Sauf qu'ils n'étaient pas des experts. Lorsque je suis arrivée, j'avais évidemment un autre point de vue quant au fonctionnement du centre, mais aussi en ce qui concerne l'Opération HONOUR en général. Certes, depuis que j'ai commencé, je me suis vraiment focalisée sur les services du centre. Je leur ai donné de l'amplitude, et j'ai cherché à les étayer en fonction de données probantes et en veillant à ce que le personnel soit formé, supervisé et surveillé comme il se doit. J'ai aussi tenté de nouer des relations dans les Forces armées canadiennes et d'y exercer une influence afin d'être en mesure de façonner la réponse un peu différemment.

Le président: Merci.

Monsieur Chen, soyez bref.

M. Shaun Chen: Le centre a-t-il la responsabilité de recevoir les rapports et de recueillir l'information? Dans la négative, l'aura-t-il un jour?

Mme Denise Preston: Présentement, la préparation d'un rapport est une fonction officielle. Il existe des exigences juridiques spécifiques concernant ce qui doit figurer dans un rapport, la façon de sauvegarder les rapports et d'autres choses de ce genre. Le mécanisme que nous avons mis en place est le suivant: nous avons un officier de la police militaire qui est intégré au centre. Ainsi, nous pouvons mieux aiguiller les personnes qui communiquent avec le centre pour parler à la police et qui souhaitent rapporter un incident. Nous leur facilitons l'accès. Ce n'est pas une mesure insignifiante comme de simplement leur donner un numéro de téléphone pour qu'ils appellent n'importe qui de la police militaire: l'officier que nous recommandons est un enquêteur spécialisé qui opère à l'échelle nationale.

L'autre aspect très important est que les appelants peuvent lui parler anonymement de ce qui leur est arrivé. Une fois l'incident raconté, l'officier peut faire deux choses. Premièrement, il peut leur dire de façon générale si ce qu'ils ont vécu pourrait satisfaire aux critères d'une infraction au Code criminel. Il leur évite en cela de s'engager dans un processus long et difficile, sachant que les critères voulus ne seront pas satisfaits. Deuxièmement, s'ils choisissent de rapporter l'incident, l'officier peut leur expliquer le processus de façon très détaillée afin qu'ils puissent s'y engager en connaissance de cause. Nous constatons que lorsque les gens choisissent de parler à l'officier sous le couvert de l'anonymat, dans la majorité des cas, ils rappellent plus tard pour s'identifier et rapporter l'incident de manière officielle.

• (0955)

Le président: Merci beaucoup.

Revenons maintenant à M. Christopherson.

M. David Christopherson: Je vous suis très reconnaissant, madame la sous-ministre, car je crois que cela m'évite d'avoir à faire tout le trajet pour en arriver là où nous en sommes de toute manière.

Nous voulons surtout nous assurer que les leçons tirées du passé nous éclairent pour la suite des choses, mais il y a des aspects qui sont une question d'obligations redditionnelles. Nous tous ici présents avons des comptes à rendre. Dans quelques mois, mes collègues seront tenus de rendre des comptes à la puissance trois; tout le monde qui travaille pour vous est tenu de rendre des comptes, comme c'est le cas pour vous, maintenant, devant le Parlement.

J'aimerais en savoir plus long sur vous, lieutenant-général Wynnck. Concernant ce qu'on lui a répondu lorsqu'il a demandé pourquoi vous partagiez les responsabilités et pourquoi on en donnait si peu au centre, le vérificateur général a écrit: « La haute direction nous a expliqué que les dirigeants des forces devaient assumer les responsabilités recommandées par l'Examen externe; autrement, cela minerait la gouvernance et la reddition de comptes. » Je signale que votre plan d'action et les 12 ou 13 éléments dont j'ai parlé font tous précisément ce qui n'aurait prétendument pas pu se faire au départ.

Quelle était cette réponse? Sur quoi se fondait-elle? Comment a-t-elle été éliminée si rapidement alors que vous aviez des ennuis et que vous deviez élaborer un plan de match?

Lgén Paul Wynnck: Je ne suis pas sûr d'être d'accord avec la prémisse selon laquelle nous étions à ce point à côté de la plaque. Il y a beaucoup de travail à faire pour la suite des choses, cela ne fait aucun doute, mais nous avons fait des avancées considérables au cours des trois dernières années.

Si vous me permettez de revenir à votre question, encore une fois, il s'agit d'aborder quelque chose de plus vaste, à savoir un

changement de culture. C'est ce dont j'ai déjà parlé. Cela ne peut se faire que par l'entremise de la chaîne de commandement; nous ne pouvons pas faire appel à un organisme externe.

Nous pouvons certainement être conseillés, et Mme Preston fournit à ce chapitre d'excellents conseils indépendants. Elle est l'autorité en la matière et elle n'a pas de lien de dépendance. Elle aura l'autorité voulue — elle l'a déjà — pour rédiger un rapport sur nous, pour nous évaluer à mesure que nous avançons. Essentiellement, elle devient notre propre vérificatrice, une vérificatrice indépendante des Forces canadiennes. Néanmoins, pour effectuer le changement dont nous parlons au sens large, il faut passer par les Forces canadiennes et par la chaîne de commandement.

M. David Christopherson: C'est pourquoi j'ai fait allusion au fait d'avoir une certaine expérience du commandement et du contrôle. Je comprends cela, je le respecte et je comprends la nécessité de la chose, mais il y avait toujours cette dynamique où l'examen externe affirmait qu'il fallait créer un organisme indépendant qui aurait telle, telle et telle responsabilité. L'armée a dit non. Maintenant que le rapport du vérificateur général a été rendu public, vous revenez au oui. J'essaie de déterminer quels sont ces éléments que vous avez refusés et qui se sont évaporés si vite une fois que vous avez été placés dans l'embarras.

En passant, je n'ai pas dit que tout était horrible, et si j'ai donné cette impression, j'en suis désolé. Je crois que j'ai pris bien soin de dire que vous faites certaines choses très bien et que cela nous impressionne, mais cette assemblée n'est pas une réunion des meneuses de claue. C'est une réunion qui cherche à arranger les choses. Parlez-moi de cette dynamique. Comment se fait-il que ce que vous venez de dire ait tenu bon et les ait tenus à l'écart, et qu'ensuite, le vérificateur général ait constaté que tous les problèmes qu'il avait mis au jour provenaient des domaines dont vous ne leur avez pas donné la responsabilité, ce que, puis-je ajouter, vous avez dit que vous feriez lorsque vous avez accepté l'examen externe?

Veillez m'excuser, mais vous ne m'avez pas encore donné la réponse que je cherche à obtenir.

Lgén Paul Wynnck: Pourriez-vous me dire plus précisément, monsieur Christopherson, de quels aspects vous parlez? Je ne les ai pas sur le bout de la langue.

M. David Christopherson: Eh bien, vous savez quoi, j'y reviendrai s'il le faut, parce que j'en ai le temps. Je tiens toutefois à souligner que cela a été traité de façon si désinvolte qu'il n'y a même pas eu de réunion du comité directeur pendant tout ce temps... Le fait est que vous avez accepté quelque chose et que vous avez ensuite utilisé l'excuse du fonctionnement de votre structure pour faire marche arrière. Pourquoi n'avez-vous pas dit cela dès le début? C'est la partie qui me trouble.

Pourquoi avoir pris l'engagement d'accepter les recommandations, puis d'avoir fait marche arrière quand est venu le temps de passer aux actes? Lorsque votre façon de procéder n'a pas fonctionné et qu'est venu le temps d'y remédier... La sous-ministre est en train de dire que le centre a repris le contrôle. Quelque part entre ce qui s'est passé et ce qui se passe maintenant, il y a eu un problème. J'essaie de comprendre ce qui a pu se produire et vous ne me donnez malheureusement pas le genre de réponse que je cherche. Vous êtes résolument sur la défensive, si vous me permettez ce jeu de mots.

Je cherche à comprendre pourquoi cela n'a pas passé aux échelons supérieurs. Par exemple, qui savait qu'il n'y avait pas de comité directeur et que cela ne dérangeait pas? Je n'ai toujours pas les réponses que je cherche à obtenir de vous.

•(1000)

Lgén Paul Wynnyk: Il faudrait que je regarde cela de plus près et que je vous revienne là-dessus. Néanmoins, je suis assurément en désaccord avec l'affirmation selon laquelle personne ne s'en souciait. Je peux vous assurer, monsieur Christopherson, que cette question nous préoccupe au plus haut point.

M. David Christopherson: C'était un mauvais choix de mots.

Lgén Paul Wynnyk: Toutefois, à mesure que nous avançons, j'estime que bon nombre des enjeux dont nous parlons — et j'insiste de nouveau là-dessus — ne peuvent être guidés que par la chaîne de commandement. Grâce à l'existence du CIIS et la présence de Mme Preston, nous bénéficions d'une autorité indépendante des Forces armées canadiennes qui, je le répète, peut assurer une surveillance, donner son point de vue, nous obliger à rendre des comptes à l'avenir et effectuer des vérifications à mesure que nous progressons.

Je suis convaincu que le partage des responsabilités est désormais tout à fait clair, mais, je le répète, le changement que nous cherchons à apporter doit être guidé par l'institution elle-même, par la chaîne de commandement.

Le président: Merci beaucoup, général Wynnyk.

Nous allons maintenant passer à M. Massé.

M. Rémi Massé (Avignon—La Mitis—Matane—Matapédia, Lib.): J'avais une brève question à poser.

[Français]

Corrigez-moi si je me trompe, mais d'après ce que je comprends, la Loi sur la protection des renseignements personnels prévoit parfois que la chaîne de commandement n'informerait pas les victimes si des mesures administratives ont été prises, ce qui peut laisser croire à des membres en uniforme qu'il ne s'est rien passé.

Comment les responsables doivent-ils s'y prendre pour assurer le respect des besoins des victimes en matière de suivis, de ressources et de services?

[Traduction]

Mme Jody Thomas: Dans le cadre de ce processus, la protection de la vie privée et de l'anonymat comporte de nombreuses facettes. Notre volonté d'assurer la protection de la vie privée ne nous incite pas à protéger les délinquants ou les personnes qui se sont comportées de façon inappropriée. En fait, nous nous soucions surtout de protéger l'anonymat de la personne qui a signalé le problème, habituellement à sa demande. Nous protégeons toujours l'anonymat de la personne si elle nous a demandé de le faire. C'est là que le CIIS... Denise peut certainement parler de cette question de façon détaillée. Dans le cadre du processus de protection de l'anonymat de la personne, lorsque les échanges permettent de déterminer que la personne touchée souhaite déclencher un processus officiel de signalement, la chaîne de commandement en est informée à ce moment-là. Toutefois, l'une des principales responsabilités du CIIS consiste à protéger l'anonymat de la personne qui communique avec le centre.

Mme Denise Preston: Oui, c'est tout à fait vrai. Lorsque des personnes communiquent avec le centre, il leur revient essentiellement de déterminer la quantité de renseignements personnels qu'elles souhaitent nous communiquer à propos de leurs circonstances. Parfois, les gens décident de ne pas nous communiquer leur nom. Souvent, ils décident de ne pas nous informer de l'endroit ou de l'environnement dans lequel ils se trouvent, parce qu'ils tentent de se protéger. Nous respectons assurément cela et, dans ces cas-là, nous

n'inscrivons rien dans notre base de données. Il est également important de noter que notre base de données est complètement protégée au sein du centre. Personne à l'extérieur du centre ne peut y avoir accès.

En ce qui concerne l'argument que vous faisiez valoir à l'origine, c'est-à-dire le fait que les gens ayant porté plainte ne sont pas informés des mesures administratives qui ont été prises, vous avez absolument raison. C'est ce que les appelants nous disent. L'absence de conclusion leur cause de grandes frustrations. Il est certes reconnu, non seulement au sein des FAC, mais aussi au sein de la société canadienne, que les victimes en général ont un besoin impérieux d'information et qu'ils ont en fait le droit de l'obtenir. Selon la Charte canadienne des droits des victimes, elles ont le droit d'obtenir une certaine quantité d'information. Pour les gens, l'information est synonyme de pouvoir. Le fait de leur faire savoir qu'ils ont été entendus, que leurs allégations ont été validées et qu'ils sont en sécurité leur confère des pouvoirs.

[Français]

Lgén Charles Lamarre: J'aimerais aussi répondre à la question de M. Massé.

En ce qui concerne les processus nécessaires, nous pouvons imposer des mesures disciplinaires à quelqu'un qui aurait transgressé les règles, que ce soit au moyen d'un procès sommaire ou en portant la cause devant une cour martiale. Il y aurait alors certaines étapes à suivre. Si la personne était trouvée coupable, il serait possible de prendre des mesures disciplinaires. Le processus est ouvert.

Du côté administratif, nous pouvons prendre différentes mesures pour réagir aux situations qui ne sont pas tolérables. Par exemple, nous pouvons revoir la carrière de l'individu en question ou décider de le libérer parce qu'il a fait des choses qui ne sont pas acceptables au sein des Forces canadiennes.

Le processus tient déjà compte de la frustration des victimes dont vient de nous faire part Mme Preston. Seul le chef d'état-major de la Défense nationale est habilité à libérer des Forces canadiennes ceux ou celles qui disent avoir été agressés d'une façon ou d'une autre. C'est important pour eux. Si, avant d'arriver à la fin de sa carrière ou d'avoir été libéré, un individu subit une agression sexuelle de quelque nature que ce soit, il faut que le chef d'état-major puisse le libérer des Forces canadiennes. Il faut s'assurer que cet individu a reçu tous les soins médicaux et le soutien nécessaires, et qu'il a pris connaissance, avant sa libération, des mesures disciplinaires et administratives qui ont été prises contre son agresseur.

•(1005)

M. Rémi Massé: Je vous remercie.

Évidemment, c'est une question de confiance. Pour pouvoir dénoncer leur agresseur, il faut que les victimes ou les victimes potentielles fassent confiance au processus.

Ma dernière question s'adresse à Mme Preston.

Pensez-vous que le nouveau processus mis en place incitera davantage les victimes à dénoncer leur agresseur?

[Traduction]

Mme Denise Preston: Je crois qu'il est tout à fait vrai de dire que plus les personnes touchées, les plaignants, sont autorisées à participer au processus et à recevoir ou communiquer de l'information afin que leurs points de vue soient pris en considération, mieux elles se portent, plus elles se sentent en sécurité et plus elles se rétablissent vite.

J'ajouterai aussi que l'une des améliorations que nous apportons aux services — elle a été recommandée par le BVG, mais nous avons déjà commencé à la mettre en oeuvre — consiste à établir ce que nous appelons un processus de gestion des cas. Cela voudrait dire que l'un de nos conseillers serait affecté à un membre dès sa première communication ou son premier signalement. Les membres auraient ainsi un point de contact continu qui les aiderait à franchir les étapes du processus, du début à la fin, qu'il s'agisse de remplir des formulaires, de les accompagner à des rendez-vous et de leur fournir des renseignements, quels que soient leurs besoins. Voilà le rôle que cette personne jouerait. Je pense que ce conseiller contribuera grandement à les aider aussi, parce que les membres ne seront plus tenus dans l'ignorance. Lorsque les gens sont tenus dans l'ignorance, ils font toujours des suppositions négatives qui ne sont pas nécessairement fondées sur des faits.

Le président: Merci.

J'aimerais aussi rappeler aux membres du Comité que nous devons nous occuper de certains travaux du Comité et que, par conséquent, nous poursuivrons la séance à huis clos.

Monsieur Kelly.

M. Pat Kelly: Je vais intervenir rapidement afin de pouvoir aider peut-être mes collègues. Je me sens tellement généreux ce matin que je suis heureux de le faire.

J'ai quelques brèves questions à poser. Avec un peu de chance, nous pourrions obtenir des réponses concises.

Nous avons déjà entendu parler des problèmes liés à la collecte des données. J'aimerais poser clairement la question suivante à Mme Thomas: approuvez-vous l'observation de M. Hayes selon laquelle les forces ne disposaient pas d'une mesure ou d'un cadre de rendement et que les renseignements sur les incidents recueillis par les forces étaient de mauvaise qualité?

Mme Jody Thomas: Oui, je l'approuve entièrement. Nous disposons d'un grand nombre de chiffres qui ne nous fournissaient pas beaucoup d'information. Ce n'était pas des données ou de l'information; c'était seulement des chiffres. La capacité d'analyser les chiffres, notamment le nombre d'incidents signalés annuellement à cet endroit, n'était pas utilisée pour comprendre les causes profondes des incidents survenus là-bas.

●(1010)

M. Pat Kelly: D'accord. Pourquoi était-ce le cas?

Mme Jody Thomas: Je pense que c'était dû à un manque de compréhension des obligations de l'équipe qui examinait cet enjeu. Je crois que l'information était incomplète et qu'en conséquence, les membres de l'équipe ne souhaitaient pas tirer de mauvaises conclusions. Toutefois, ils ont créé une lacune à la place.

M. Pat Kelly: Que pouvez-vous faire pour vous assurer que, dans cinq ans, notre comité ne sera pas saisi d'un autre rapport du vérificateur général et qu'à votre place, un futur sous-ministre ne baissera pas les bras en nous donnant une réponse semblable à la vôtre?

Mme Jody Thomas: Nous devons certainement vous rendre des comptes sur la façon dont nous nous débrouillons pour recueillir nos données et pour exécuter notre plan d'action de la gestion. Le ministère de la Défense nationale a un problème de données. Nous avons comparé devant votre comité auparavant...

M. Pat Kelly: Oui, de même que d'autres ministères. La Défense nationale n'est pas la seule en cause.

Mme Jody Thomas: ... et nous prenons ces comparutions très au sérieux. J'ai investi dans un groupe d'analyse des données qui élaborera, dirigera et surveillera la façon dont nous gérons les données au sein du ministère de la Défense nationale. Ce travail sera accompli systématiquement dans l'ensemble des principales directions générales. Mme Preston travaille déjà avec ce groupe afin d'élaborer ses ensembles de données et de comprendre les renseignements que nous devons collecter et leur signification.

Le président: Merci, monsieur Kelly. Je vais m'approprier une partie de votre temps de parole.

Madame Thomas, vous venez de mentionner certaines des bases, et ce mot m'a frappé. Je me demande si vous disposez des données liées à l'ensemble de l'étude sur les agressions sexuelles au sein des forces de la Défense nationale. Est-il possible que vous ayez dicté l'importance de ce protocole, mais que certaines bases n'aient pas jugé que cette directive était aussi stricte que d'autres bases, ou est-il possible que certaines bases aient considéré que cette directive était plus prioritaire que d'autres bases? Y avait-il une division au sein des bases où un plus grand nombre d'agressions sexuelles survenaient?

Deuxièmement, je vous demanderais si vous avez des données qui précisent l'âge des personnes concernées? Est-ce qu'un grand nombre de ces incidents sont survenus sur le terrain? Combien d'entre eux sont survenus au quartier général de la Défense, et combien, dans les bases militaires?

Mme Jody Thomas: Je vais demander au général Wynnyk d'intervenir également. Nous disposons effectivement de ces données, et nous pouvons vous les fournir.

Certes, lorsque Mme Deschamps a rédigé son rapport, elle a indiqué très clairement que les disparités en matière de grades et de pouvoirs constituaient l'un des problèmes fondamentaux de l'organisation. Les comportements inappropriés — que ce soit des commentaires, du harcèlement ou même des agressions — survenaient entre de hauts dirigeants et des membres plus jeunes ou moins gradés.

Cependant, des données récentes — que nous vous fournissons aussi — montrent que les incidents surviennent davantage entre des pairs. Il y a toujours un problème à régler, que je ne minimise pas, mais il est différent.

Lgén Paul Wynnyk: En ce qui concerne votre question au sujet des bases, je ne crois pas que des fluctuations perceptibles du nombre de signalements aient été enregistrées dans les bases. Je précise encore une fois que la haute direction souscrit entièrement à cette initiative; c'est simplement la façon dont les choses retombent avec le temps. Compte tenu des données dont nous disposons, rien ne semble indiquer que certains comportements ont été sous-déclarés dans certains secteurs.

Le président: Merci.

Madame Preston.

Mme Denise Preston: Oui, je pourrais parler un peu des données. Je n'ai pas les chiffres devant moi, mais je suis au courant de certaines des tendances observées dans les données. Pour répondre à votre question, nous constatons effectivement que le groupe d'âge principalement ciblé comprend les membres âgés de 19 à 25 ans, et c'est également le groupe d'âge auquel appartiennent la majorité des accusés ou des délinquants. Nous savons que ce phénomène se produit au sein de la population des jeunes membres.

Ce que nous avons constaté en examinant certaines des différences entre les sexes — ces chiffres proviennent de l'enquête menée par Statistique Canada —, c'est que les femmes sont plus susceptibles d'être agressées ou harcelées par un membre de la chaîne de commandement, par un de leurs supérieurs, alors que les hommes sont plus susceptibles d'être victimes de leurs pairs.

Le président: Voilà qui est intéressant. Merci.

Monsieur Arya.

M. Chandra Arya (Nepean, Lib.): Merci, monsieur le président.

Monsieur le président, lorsque vous avez demandé à mon collègue, M. Massé, de poser ses questions, il a semblé légèrement mal préparé. Nous devons l'excuser, car il s'apprête à quitter le Comité afin d'assumer le rôle de secrétaire parlementaire du ministre de l'Innovation. Je pense qu'il a déjà fait un pas dans cette direction.

J'aimerais reconnaître la valeur des observations formulées par Mme Thomas. J'ai écouté son témoignage, et je l'ai trouvé très rafraîchissant et franc. Par exemple, elle a déclaré qu'ils n'avaient pas toujours réussi à faire passer les besoins des gens en premier. Malgré tous leurs efforts et leurs meilleures intentions, le vérificateur général a cerné une conséquence importante, mais entièrement imprévue, de l'obligation de signaler.

Mme Thomas a également admis qu'ils avaient appris depuis et qu'ils savaient que certaines personnes avaient subi des répercussions quand le système de déclaration avait lancé un processus qu'elles ne souhaitaient pas déclencher. Dans le même ordre d'idées, elle a indiqué que plus ils auraient de connaissances, plus ils seraient en mesure de prévenir l'inconduite sexuelle et d'appuyer les gens touchés par cette inconduite.

Je pense que cela me donne l'assurance qu'à l'avenir, cet enjeu particulier sera géré promptement.

Maintenant, ma question concerne l'une des recommandations du vérificateur général, à savoir que les membres aient accès à des services et un soutien spécialisé uniformes, peu importe l'endroit où ils sont déployés. La question que j'adresse à Mme Thomas — et peut-être aussi à Mme Preston — est liée à la divulgation et au traitement des plaintes. Cette divulgation et ce traitement des plaintes seront-ils plus difficiles lorsque la victime est située à l'étranger, ou dans un endroit comme un navire ou un sous-marin?

•(1015)

Mme Jody Thomas: Je vous remercie de vos aimables commentaires.

Selon l'endroit où vous vous trouvez, il peut être difficile de signaler un incident. Au moment où nous nous parlons, Mme Preston travaille à la résolution de ce problème avec les chefs d'état-major des armées.

Si vous êtes sur un navire, il se peut que vous ayez du mal à signaler un incident au centre si vous n'avez pas accès à une connexion ou si vous n'êtes pas prêt à signaler le problème à votre chaîne de commandement. Alors, comment pouvons-nous apporter ce changement? Cela a assurément une incidence sur le fonctionnement des forces armées. Nous devons donc trouver des moyens de contourner le problème, et nous nous employons à le faire.

Je crois que nous avons réglé le problème des membres qui sont déployés à l'étranger. Ils ont maintenant accès au centre. En général, c'est lorsque les membres sont en mer que nous faisons face aux plus grandes difficultés, lesquelles sont liées à l'accès, à la largeur de bande et aux données. Nous travaillons donc à combler ces lacunes.

En même temps, la chaîne de commandement doit comprendre qu'elle a la responsabilité de protéger les membres touchés. Par conséquent, oui, le CIIS est là pour prodiguer des conseils, pour écouter les personnes qui ont été touchées par un comportement inapproprié et pour prendre leur défense. La chaîne de commandement doit également prendre part à ce processus.

Le président: Madame Preston, interviendrez-vous, ou non, à cet égard?

Mme Denise Preston: Je vous le ferai savoir.

Le président: Général?

Lgén Charles Lamarre: Je pourrais peut-être formuler quelques observations supplémentaires pour insister sur les paroles que le sous-ministre vient de prononcer. Non seulement la chaîne de commandement a la responsabilité de prendre part à ce processus, mais cela lui tient à coeur, en plus d'être dans son intérêt. Et, c'est là un point qu'on ne peut pas perdre de vue.

En fin de compte, que vous soyez sur un navire, déployé où que ce soit dans le monde ou simplement au Canada, l'efficacité de votre unité dépend de la capacité de chaque membre de votre équipe de sentir qu'il fait partie de l'équipe. Vous pouvez donc être certain que tous les membres de la chaîne de commandement souhaitent s'assurer que ces situations sont réglées de façon appropriée. S'il y a des scélérats dans l'équipe, ils en seront extirpés. Je pense que c'est un aspect qu'il est important de souligner.

Même lorsque vous êtes déployé, si vous disparaîsez pour une raison ou une autre, votre chaîne de commandement n'est pas le seul groupe qui sera en mesure de vous aider. Il y a les divers échelons dont nous avons parlé plus tôt, les diverses chaînes de commandement, qui incluent les aumôniers, les adjoints aux médecins et les médecins militaires. De plus, la police militaire est souvent déployée dans le cadre des opérations.

Une personne touchée peut obtenir de l'aide de plusieurs façons si, par malheur, elle ne peut pas communiquer immédiatement avec l'organisation de Mme Preston. Toutefois, je précise de nouveau que, compte tenu de la connexion établie dans le cadre des opérations, les membres déployés sont désormais capables de communiquer avec le centre. Fait intéressant, les victimes potentielles et les personnes touchées ne sont pas les seules à appeler l'organisation de Mme Preston. De nombreux membres de la chaîne de commandement le font aussi afin d'obtenir des conseils auprès de nos spécialistes. Je l'ai fait moi-même à deux reprises depuis que le centre est ouvert, et j'ai trouvé ses services utiles dans les deux situations. Dans l'un des cas en particulier, qui était lié à un événement survenu il y a longtemps, les conseils ont permis de corriger une situation qui s'était produite il y a plus de 25 ans, et la personne touchée détient maintenant le grade de colonel dans la force régulière.

Nous utilisons donc ce centre comme une ressource, une ressource offerte aux gens d'ici et aux gens déployés partout dans le monde.

Le président: Merci, monsieur Arya. C'était une bonne question.

Nous ferons une dernière intervention, après quoi nous demanderons à tous de sortir assez tôt pour nous permettre de nous réunir à huis clos.

Monsieur Christopherson.

•(1020)

M. David Christopherson: Merci, monsieur le président.

La première chose que je veux faire, c'est faire écho aux propos de M. Arya, et c'est un point que je voulais aborder avant qu'il n'intervienne. Je pense qu'il importe que la sous-ministre entende non seulement les membres du gouvernement, dont on pourrait dire qu'ils servent leurs propres intérêts en appuyant les personnes qu'ils ont nommées, mais aussi la tierce partie, qui est aussi éloignée du vrai pouvoir qu'on puisse l'être.

Madame la sous-ministre, je veux dire que sur le plan de la reddition de comptes au Parlement qui nous occupe aujourd'hui, ce n'est pas à nous que vous rendez des comptes. Nous formons le principal comité de surveillance du Parlement, et quand les gens témoignent devant nous, c'est au Parlement qu'ils rendent des comptes. Madame la sous-ministre, vous avez un dossier très difficile; vous avez géré des dossiers difficiles par le passé et j'ai toujours trouvé que vous faisiez preuve d'une grande franchise, sans tourner autour du pot. Quand on vous interroge, vous répondez honnêtement et sérieusement, et vous assurez le suivi. Je suis ravi d'entendre que vous prendrez les données au sérieux.

Les propos que vous avez tenus ici sont bons, et je suis convaincu que vous vous êtes suffisamment investie personnellement dans ce plan d'action pour le mener à bien. Je veux joindre ma voix à celle de M. Arya pour vous remercier, madame la sous-ministre. Vous accomplissez un excellent travail. Vous vous approchez de l'étalon d'or en ce qui concerne ce que j'attends d'une sous-ministre, ce qui n'est pas un mince accomplissement, comme vous le savez. J'ai foi en votre engagement personnel à concrétiser ce plan. Je crois en vous.

Général, dans votre cas, je ne suis pas aussi certain. En disant cela, je suis sincère. Vous avez indiqué que vous n'étiez pas certain de comprendre de quelles critiques je parlais. Or, une lecture rapide du rapport révèle l'existence de problèmes réels au chapitre des données. Les lacunes observées au sujet des services étaient les mêmes. La formation n'a pas été offerte de manière coordonnée. Le devoir de signalement a causé un problème qui n'aurait pas existé si les recommandations initiales avaient été suivies. Ce n'est que le début de l'affaire. Si vous voulez approfondir les choses, vous comprendrez peut-être pourquoi la sous-ministre approche le Comité comme elle le fait.

Allons au point 5.109 de la page 25 du rapport du vérificateur général, intitulé « Ce que nous avons examiné ».

Je vous laisse libre, monsieur, de répondre ou non. C'est une question rhétorique à laquelle vous pouvez répondre ou non, et si vous voulez y répondre, j'aimerais beaucoup connaître votre réponse.

Voici ce qu'indique le rapport:

Ce que nous avons examiné — Nous avons examiné si les Forces armées canadiennes avaient fait un suivi adéquat de l'Opération HONOUR en vue de déterminer si celle-ci fonctionnait comme prévu et si elle faisait l'objet d'une amélioration continue.

Passons maintenant au point 5.110 de la page 25, qui indique ce qui suit:

Suivi externe indépendant. En 2016, le chef d'état-major de la défense...

C'est votre patron, n'est-ce pas?

Lgén Paul Wynnyk: Vous savez que c'est le cas, monsieur Christopherson.

M. David Christopherson: ... s'est engagé à obtenir des suivis et des avis indépendants à l'égard de l'Opération HONOUR grâce à la mise en place d'un comité directeur et d'un conseil consultatif externe.

Vous m'avez demandé ce qui me posait problème. Voici ce qu'indique la phrase suivante:

Cependant, nous avons constaté que le conseil consultatif externe s'était réuni pour la première fois en juin 2018 et que, au moment de notre audit, le comité directeur n'avait tenu aucune réunion.

Le chef d'état-major de la défense savait-il que le conseil ne s'était pas réuni? Le comité directeur ne s'est pas réuni avant 2018, et le ministère... Je me trompe. Le conseil consultatif s'est réuni pour la première fois en juin 2018 et le comité directeur ne s'était jamais réuni au moment de l'audit. Étant donné que le chef d'état-major de la défense, à titre de supérieur hiérarchique, a indiqué qu'il créait ces deux organes consultatifs pour assurer la mise en oeuvre efficace de l'Opération Honour, savait-il que le conseil consultatif ne s'était jamais réuni avant juin 2018 et que le comité directeur ne s'est jamais réuni? S'il le savait, cela m'indique que ce n'était pas tellement important. S'il l'ignorait, on constate alors une certaine incompétence au chapitre de la reddition de comptes dans les hautes sphères de la hiérarchie.

Lgén Paul Wynnyk: Tout d'abord, je ne puis dire ce que le chef d'état-major de la défense savait et ignorait. Je ferais remarquer que de multiples raisons pourraient expliquer pourquoi ce comité s'est réuni quand il l'a fait. Nous examinerons la question. Les membres n'avaient peut-être pas été convoqués. J'assurerai le suivi à ce sujet.

Monsieur Christopherson, je veux revenir au point que vous avez soulevé, car je pense que c'est le coeur du problème. Je comprends que le sujet vous passionne, et si j'ai semblé ne pas le prendre sérieusement sachez que je le prends avec le plus grand sérieux.

M. David Christopherson: Ce n'est pas une question de manque de sérieux, général. Je souhaiterais une légère amélioration de la reddition de comptes.

• (1025)

Lgén Paul Wynnyk: En ce qui concerne les données, la formation et le devoir de signalement, soit les points que vous avez soulevés, je peux vous garantir que nous faisons beaucoup à cet égard. J'ai indiqué que le nouveau système de suivi et d'analyse des données de l'Opération Honour est solidement instauré. Il était en place quand le vérificateur général a préparé son rapport. Ce système sur mesure est le premier à être adopté parmi les pays du Groupe des cinq.

M. David Christopherson: Si vous voulez tergiverser, général, je peux entrer dans les détails moi aussi. J'ai lu très soigneusement ce rapport, et le problème vient du fait que le comité d'examen externe a recommandé que le centre assume la responsabilité du dossier. Les responsables disposaient de moyens informels de décider s'ils intervenaient ou non. Au sein de l'armée, le devoir de signalement exige que quelqu'un agisse. En fait, il est indiqué que certains de vos décideurs ont pris sur eux de ne pas suivre la lettre, ce qui est très sérieux dans votre domaine, mais ils ont bien fait. J'espère qu'ils ont été félicités.

Lgén Paul Wynnyk: Le devoir de signalement est un aspect important que nous avons examiné. Il y aura toujours un devoir de signalement. Nous ferons état de tout ce qui ne va pas au sein des Forces armées canadiennes selon le Code de discipline militaire.

Nous avons appris et amélioré la manière dont nous réagissons et faisons participer la victime. La manière dont nous réagissons est primordiale.

Mme Jody Thomas: Si vous me le permettez, je dirai un dernier mot sur le comité consultatif externe. Merci.

C'est en partie de ma faute s'il ne s'est pas réuni fréquemment et n'a pas tenu de réunion avant juin 2018, comme on l'a fait remarquer. Les membres nommés initialement ne répondaient pas à la question, selon moi. Nous voulions des experts. Bien entendu, Mme Preston connaît des spécialistes du domaine au pays, qu'il s'agisse de personnes offrant du soutien aux victimes, d'experts en données, de psychologues ou de sociologues qui comprennent les causes fondamentales et toutes les choses que nous devons examiner au sein des Forces armées canadiennes et du ministère de la Défense nationale.

Nous avons complètement revu la composition du comité consultatif avant la première réunion. Je pense que même si nous avons mis du temps à nous mettre en branle, nous avons maintenant un meilleur comité. Celui-ci prodigue des conseils à Mme Preston, laquelle présente ensuite des conseils à la chaîne de commandement en s'appuyant sur ceux du comité. Ce dernier s'est réuni plusieurs fois depuis, et je pense qu'il accomplit de l'excellent travail.

Vous pouvez vous dire que c'est de ma faute si le comité ne s'était pas réuni. Mme Preston avait une meilleure idée à ce chapitre.

Le président: Je veux tout vous remercier. J'ai une dernière chose à ajouter. Nous avons parlé du respect des recommandations, nous demandant si les délais seraient respectés ou non. Après avoir examiné ces délais et parlé à nos analystes, nous avons conclu qu'ils semblaient fort raisonnables. J'espère que nous sommes sur la bonne voie et que nous pourrons suivre les recommandations dans les délais prévus.

Je peux vous garantir que si nous constatons que ces délais ne sont pas respectés ou sont repoussés, nous nous ferons un plaisir de vous convoquer de nouveau. J'espère que les recommandations et le plan d'action seront respectés.

Merci beaucoup d'avoir comparu aujourd'hui. Nous allons suspendre la séance avant de nous réunir à huis clos.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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