



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

43^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

Comité permanent de la condition féminine

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 022

Le mardi 23 mars 2021

Présidente : Mme Marilyn Gladu



Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 23 mars 2021

• (1100)

[Traduction]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): Je tiens à souhaiter à tous la bienvenue à la 22^e séance du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes.

Je déclare la séance ouverte. La réunion d'aujourd'hui se déroulera de façon hybride, conformément à l'ordre de la Chambre adopté le 25 janvier 2021. Les règles sont les mêmes qu'à l'habitude.

Je rappelle aux députés qu'ils doivent adresser leurs observations à la présidence. L'interprétation fonctionnera essentiellement comme dans toutes les réunions de notre comité. Lorsque vous vous exprimez, veuillez parler lentement et clairement pour les interprètes, et si vous ne parlez pas, votre micro doit être en sourdine.

Je souhaite la bienvenue à nos témoins aujourd'hui.

Bienvenue à l'honorable Harjit Sajjan, ministre de la Défense nationale, qui est accompagné de Mme Jody Thomas, sous-ministre, et du lieutenant-général Wayne Eyre, chef d'état-major par intérim, Défense. Nous recevons également la contre-amirale Geneviève Bernatchez, juge-avocate générale des Forces armées canadiennes, et Mme Denise Preston, directrice exécutive du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle.

Chacun d'entre vous aura du temps pour présenter sa déclaration liminaire. Je présume que le ministre passera en premier, pour cinq minutes.

Puis, nous passerons à nos séries de questions.

Allez-y, monsieur le ministre.

L'hon. Harjit S. Sajjan (ministre de la Défense nationale): Merci, madame la présidente, et mesdames et messieurs les membres du Comité permanent de la condition féminine. Merci de me donner la possibilité de m'adresser à vous aujourd'hui.

L'inconduite sexuelle demeure un grave problème au sein de nos forces armées, et les récentes allégations formulées contre de hauts dirigeants militaires sont très préoccupantes. Il y a des points sur lesquels j'espère que tous les députés du Comité s'entendent. L'inconduite sexuelle, la violence sexuelle, les agressions et le harcèlement sont inacceptables. Ils sont inacceptables au sein de la société canadienne. Ils sont inacceptables au Parlement du Canada. Ils sont résolument inacceptables dans les Forces armées canadiennes et au ministère de la Défense nationale.

J'attends avec impatience les recommandations du Comité pour voir ce que nous pouvons faire de plus. Je crois qu'il est important que le Comité entende le témoignage d'experts comme la contre-amirale, Rebecca Patterson, Mme Denise Preston, Mme Maya Eichler et le brigadier général Andrew Atherson, toutes

des personnes qui pourraient fournir leur propre expertise pour aider le Comité à formuler de solides recommandations concrètes.

L'inconduite sexuelle, le harcèlement et toute forme de comportement inapproprié sont inacceptables. Appelons ces choses par leur nom: il s'agit d'abus de pouvoir. Ces gestes vont à l'encontre de nos valeurs canadiennes et nuisent à l'efficacité opérationnelle des Forces armées canadiennes. Nous voulons prévenir de tels comportements. Nous voulons être là pour les survivants et leurs réseaux de soutien. Nous voulons garantir que les gens qui dénoncent des incidents d'inconduite sexuelle ou de harcèlement se sentent en sécurité et soutenus et qu'ils aient la certitude qu'ils seront entendus.

Éliminer toute forme d'inconduite et d'abus de pouvoir et créer un milieu de travail sécuritaire pour l'ensemble du personnel de l'Équipe de la Défense a toujours été une grande priorité pour moi à titre de ministre de la Défense nationale. De récents reportages dans les médias montrent cependant que de nombreux membres des Forces armées canadiennes ne sentent toujours pas qu'ils peuvent porter plainte en toute sécurité. Nous savons que nous devons en faire davantage pour garantir que tous les membres des Forces armées canadiennes se sentent en sécurité lorsqu'ils portent plainte et que nous serons là pour les soutenir lorsqu'ils le font.

Nous sommes résolus à faire la lumière sur toutes les allégations, sans égard au rang ou au poste occupé par les personnes visées, ainsi qu'à offrir le meilleur soutien possible aux personnes affectées. C'est pourquoi nous poursuivons notre mission visant à éliminer toutes formes d'inconduite sexuelle dans nos rangs. C'est pourquoi nous allons de l'avant en adoptant une structure indépendante pour examiner toutes les allégations, comme je l'ai souligné plus tôt ce mois-ci. Nous avons aussi mis en place une vaste gamme de services pour soutenir les personnes touchées, de même que plusieurs processus de signalement des incidents.

J'aimerais maintenant vous parler de certaines de ces ressources.

Nous offrons tant à nos militaires qu'à nos employés civils des services comme le Programme d'aide aux employés ou le Programme d'aide aux membres, lesquels permettent aux membres de l'Équipe de la Défense touchés et à leur famille d'accéder 24 heures sur 24 et sept jours sur sept à du counseling professionnel à court terme. Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle est aussi une ressource clé pour les personnes touchées par l'inconduite sexuelle au sein de notre organisation. Ce centre est indépendant de la chaîne de commandement militaire et relève directement de la sous-ministre de la Défense nationale. Bien que son mandat principal consiste à servir les membres des Forces armées canadiennes, le CIIS offre en tout temps des services de soutien et de counseling à toute personne qui communique avec lui.

Mme Preston et son équipe aident le personnel à explorer les divers services de soutien qui s'offrent à eux, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation. Ils peuvent aiguiller les gens vers des mécanismes efficaces pour signaler les incidents d'inconduite sexuelle, dont une équipe de liaison formée d'un officier de liaison de la Police militaire ou OLPM, d'un conseiller militaire spécial et d'un officier de liaison militaire.

Les gens qui œuvrent au CIIS sont dévoués à leur travail. Ce sont des experts dans leur domaine qui peuvent aussi renseigner les gens sur la façon de déposer une plainte ou sur le processus d'enquête. Ils peuvent aider la personne à faire un signalement si elle le souhaite. Le CIIS peut aussi confier à un conseiller en particulier la tâche d'appuyer les militaires au cours du processus, c'est-à-dire les défendre, les accompagner à leurs rendez-vous et contribuer à la mise en œuvre de mesures d'adaptation en milieu de travail.

Par ailleurs, l'équipe du Centre collabore également avec les militaires touchés pour concevoir de nouveaux programmes et mettre au point une stratégie nationale axée sur le soutien des survivants. Le CIIS offre des recommandations et des conseils spécialisés essentiels qui façonnent les politiques et les programmes visant l'inconduite sexuelle dans les FAC. Et il nous montre aussi comment nous pouvons nous y prendre pour évaluer son efficacité et préparer un rapport à cet égard.

Outre le CIIS, les militaires peuvent également se tourner vers les Services d'aumônerie, les Centres de ressources pour les familles des militaires, le Programme d'aide aux employés, la Ligne d'information pour les familles ou un membre de la chaîne de commandement afin qu'ils puissent obtenir l'aide dont ils ont besoin.

• (1105)

Ces ressources sont indispensables pour soutenir les personnes touchées par l'inconduite sexuelle. Celles-ci ne constituent toutefois qu'un seul élément des efforts généraux que nous déployons afin de créer un milieu de travail sécuritaire et inclusif pour tous les membres de l'Équipe de la Défense. Nous nous efforçons d'éliminer la masculinité toxique qui fait partie intégrante de la culture militaire, laquelle nous empêche d'aller de l'avant. Ces traditions archaïques et toxiques qui valorisent la rudesse et l'agression, plutôt que l'intelligence émotionnelle et la coopération, et tout autre aspect de notre culture qui contribue à l'intimidation, au harcèlement et à d'autres comportements inacceptables.

Cerner et éliminer ces dynamiques culturelles nuisibles font partie intégrante de la stratégie La voie vers la dignité et le respect, laquelle est axée sur le changement de culture et a pour but de prévenir et de contrer l'inconduite sexuelle dans les forces militaires. L'inconduite sexuelle ne doit jamais être minimisée, laissée de côté ou excusée. Nous devons la prévenir tout simplement. Et nous devons atténuer les risques et les menaces qu'elle pose pour les gens, leur santé et leur bien-être. Nous devons franchir cette étape importante pour faire de notre institution une organisation plus progressiste, plus accueillante et plus inclusive.

Parallèlement, nous demeurons résolus à recruter, à maintenir en poste et à promouvoir un plus grand nombre de femmes dans nos rangs. Les femmes sont à leur place à tous les échelons de notre organisation, et je suis fier du leadership illustré, tant au sein de notre institution que lors de nos opérations. Nous savons que le fait de réunir autour de la table une diversité de voix nous permet d'accroître notre agilité et notre efficacité.

Nous savons que nous devons continuer d'aller de l'avant. Nous avons encore beaucoup de chemin à faire. Nous ne pouvons pas nous reposer sur nos lauriers, car les Forces armées canadiennes doivent toujours évoluer au même rythme que la société canadienne. Nous devons prévenir toute forme d'inconduite. Pour ce faire, nous n'avons nul autre choix que d'apporter un changement de culture véritable, ce qui se traduit par une augmentation de la diversité dans les rôles de direction. En 2015, les Forces armées canadiennes comptaient six femmes occupant des postes d'officiers généraux, et à l'heure actuelle, elles en comptent 14, dont une qui deviendra bientôt la première femme à exercer les fonctions de vice-chef d'état-major de la défense. Établir une voie pour que les femmes puissent accéder à la direction est l'une de mes priorités absolues, ce qui produira un changement permanent qui se perpétue au-delà de tout gouvernement et ministre.

Madame la présidente, nous prenons de véritables mesures concrètes et importantes de sorte à éliminer l'inconduite sexuelle à tous les niveaux de notre organisation. Cependant, nos efforts ne s'arrêtent pas là. Nous devons en faire plus, et c'est ce que nous ferons. Les liens de confiance ont été rompus, et il nous reste encore beaucoup de travail à accomplir pour les retisser. Ainsi, nous tâchons désormais de ne ménager aucun effort pour prévenir et éliminer l'inconduite sexuelle au sein des Forces armées canadiennes. Nous éliminerons la culture de masculinité toxique qui existe toujours. Nous veillerons à ce que les personnes ayant vécu une situation d'inconduite se sentent soutenues et en sécurité lorsqu'elles signalent de tels comportements. Et nous nous assurerons que les Forces armées canadiennes sont plus inclusives et accueillantes et qu'elles reflètent et représentent davantage la population canadienne que nous protégeons au quotidien.

Nous savons que nous devons prendre des mesures audacieuses pour offrir à tous les membres de l'Équipe de la Défense un milieu de travail sécuritaire et respectueux. Un milieu dans lequel la dignité et le respect de tous constituent la norme pour chaque personne. Et un milieu qui préserve les aspects positifs de la culture des Forces armées canadiennes telles que nous la connaissons aujourd'hui: des forces souples, dévouées et professionnelles qui sont prêtes à porter leur aide à tout moment, au pays comme à l'étranger.

Madame la présidente, je vous remercie de votre temps, et je serai heureux de répondre à vos questions.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur le ministre.

Nous allons commencer nos séries de questions. Pour vous aider, lorsqu'il vous restera 30 secondes, vous verrez la carte. Je tenterai de vous interrompre doucement et gentiment.

Nous allons commencer par Mme Alleslev, pour six minutes.

Mme Sonia Sidhu (Brampton-Sud, Lib.): J'invoque le Règlement, madame la présidente: nos employés n'arrivent pas à entendre sur la ligne téléphonique. Y a-t-il quelqu'un qui peut vérifier cela?

La présidente: Le technicien pourrait-il y jeter un œil? Merci.

Allez-y, madame Alleslev.

Mme Leona Alleslev (Aurora—Oak Ridges—Richmond Hill, PCC): Merci beaucoup, madame la présidente.

Monsieur le ministre, merci de comparaître devant le Comité.

Cela ne fait aucun doute: nous sommes tous d'accord pour dire que toute forme de comportement inapproprié, d'abus de pouvoir ou d'inconduite ne saurait être tolérée dans les Forces canadiennes. Nous nous attendons aussi de nos représentants élus qu'ils en garantissent un milieu de travail exempt de harcèlement, et que les personnes qui pourraient avoir commis des infractions fassent l'objet d'une enquête et soient tenues responsables.

En tant que ministre élu responsable de la Défense nationale, vous appartient-il de tenir responsables toutes ces personnes qui ont commis des infractions?

• (1110)

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, c'est important pour tous les représentants élus, y compris moi, de nous assurer de créer un environnement exempt de harcèlement et de harcèlement sexuel et de nous assurer que tout le monde peut réussir.

C'est pourquoi, en tant que représentants élus, nous voulons nous assurer d'avoir en place des politiques et d'apporter les changements appropriés pour que nous puissions tenir les personnes responsables.

Mme Leona Alleslev: Merci, monsieur le ministre.

Étiez-vous au courant des préoccupations concernant le processus d'approbation au sein du gouvernement précédent lorsque M. Vance a été nommé chef d'état-major de la défense?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, je veux m'assurer que j'ai bien compris la question. S'agit-il du processus d'approbation du général Vance lorsqu'il est devenu chef d'état-major de la Défense?

Mme Leona Alleslev: Lorsque vous êtes devenu ministre de la Défense nationale, vous a-t-on mis au courant du processus d'approbation du gouvernement précédent et de toute préoccupation qui en a découlé concernant le général Vance?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Non, je ne l'étais pas, madame la présidente

Mme Leona Alleslev: Pouvez-vous confirmer, monsieur le ministre, en tant que représentant élu responsable de la Défense nationale que, actuellement, aucun officier supérieur ne commet ni n'a commis d'abus de pouvoir ou d'inconduite sexuelle ni n'a été tenu responsable pour ces infractions?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, tout type d'inconduite doit être signalé aux organismes indépendants, y compris à la police. Je ne suis pas mis au courant des enquêtes en cours. Une chose que je peux vous garantir, madame la présidente, c'est que nous tiendrons toujours les personnes responsables en nous assurant que les processus appropriés sont mis en place pour faire en sorte que les données fassent l'objet d'une enquête approfondie.

Mme Leona Alleslev: Monsieur le ministre, chaque plainte et chaque infraction dont vous êtes au courant font-elles l'objet d'une enquête?

Est-ce ce que vous dites?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, chaque personne a le droit d'être entendue pour que l'on puisse s'assurer que toutes les allégations sont présentées à des organismes indépendants compétents et font l'objet d'une enquête indépendante par l'autorité compétente.

Mme Leona Alleslev: Avez-vous été mis au courant des préoccupations concernant l'amiral Norman?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, en ce qui concerne l'amiral Norman, je n'ai été avisé qu'à une date ultérieure du fait que l'enquête de la GRC avait commencé.

Mme Leona Alleslev: Avez-vous été mis au courant des résultats de l'enquête de la GRC sur l'amiral Norman?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, je ne suis pas informé des enquêtes...

Mme Leona Alleslev: Avez-vous été mis au courant des résultats de l'enquête, lorsque l'amiral Norman a été accusé?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, tout comme le public, je prends connaissance du résultat et de tout type de résultat uniquement lorsque celui-ci suit une procédure judiciaire appropriée.

Mme Leona Alleslev: Lorsque le chef d'état-major de la défense a pris la décision de suspendre l'amiral Norman, avez-vous été mis au courant?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Oui.

Mme Leona Alleslev: Pourquoi n'avez-vous pas suspendu le général Vance lorsque vous avez été mis au courant des allégations?

• (1115)

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, comme je l'ai dit, tout d'abord, dans le cas de l'amiral Norman, j'ai été avisé par le chef d'état-major de la défense à ce moment-là qu'une enquête avait été lancée et qu'une décision avait été prise.

Dans cette affaire, lorsque des allégations officielles ont été présentées par l'ancien ombudsman, je les ai immédiatement renvoyées aux autorités indépendantes compétentes pour qu'elles puissent faire l'objet d'une enquête. L'information n'a pas été fournie à ce moment-là...

Mme Leona Alleslev: Avez-vous ordonné la tenue d'une enquête?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, il est aussi extrêmement important de souligner que cette affaire a fait l'objet d'une enquête indépendante. Fait important, puisque la députée pose des questions sur une enquête de 2015, comme l'a clairement dit l'ancien chef d'état-major au premier ministre Harper...

Mme Leona Alleslev: Merci beaucoup.

La présidente: Je suis désolée, mais votre temps est écoulé.

Nous allons maintenant passer à Mme Dhillon, pour six minutes.

Mme Anju Dhillon (Dorval—Lachine—LaSalle, Lib.): Bonjour, monsieur le ministre. Merci de votre présence au Comité.

En 2019, notre comité a présenté le rapport suivant à la Chambre des communes: « Les forces porteuses de changement: pour une culture égalitaire envers les femmes dans les Forces armées canadiennes. »

Un certain nombre de recommandations ont été fournies au gouvernement dans le cadre du rapport sur la marche à suivre pour réagir à la culture [*Difficultés techniques*] sexuelle, et sur des mesures qui pourraient être mises en œuvre pour aider à éliminer la discrimination, la violence et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel au sein des FAC.

Les recommandations 2 et 3 avaient précisément trait à une formation obligatoire complète sur le harcèlement sexuel et la sensibilisation.

J'ai trois questions, et je vais les décomposer.

Quelle est la formation actuelle offerte aux militaires des Forces armées canadiennes? Est-elle uniforme entre les secteurs et les chaînes de commandement? Allez-vous examiner les lacunes actuelles ou les changements nécessaires pour la rendre plus efficace?

Merci.

L'hon. Harjit S. Sajjan: Tout d'abord, madame la présidente, pour commencer, il est très important que nous prenions les recommandations des experts, donc je vous suis reconnaissant des renseignements qui ont été fournis.

Oui, une formation est fournie en ce moment, parce que, au final, nous essayons de créer une culture dans le cadre de laquelle nous pouvons éliminer tout type d'inconduite qui survient. C'est extrêmement important.

En ce qui concerne les détails de la formation, j'aimerais céder la parole au général Eyre ou à la sous-ministre, qui pourront répondre plus précisément concernant exactement le type de formation qui est offert en ce moment.

Lieutenant-général Wayne D. Eyre (chef d'état-major par intérim de la Défense, ministère de la Défense nationale): Merci, monsieur le ministre.

Madame la présidente, la formation sur l'inconduite sexuelle est offerte chaque année pour tous les militaires des Forces armées canadiennes, mais à mon avis, une fois par année, ce n'est pas suffisant, et on doit pouvoir rappeler constamment à nos militaires ce qui est bien.

En ce qui concerne les lacunes dans cette formation, comme je trouve mes repères rapidement dans cet emploi, certaines des lacunes deviennent apparentes, comme celles qui concernent la dynamique des pouvoirs et la compréhension de l'utilisation et de l'abus de pouvoir dans une hiérarchie comme la nôtre.

Par rapport à certaines des autres formations qui existent, la formation à l'intention des témoins en fait partie, tout comme la formation sur le respect dans les FAC, mais je peux vous donner une liste beaucoup plus détaillée si je vous reviens là-dessus.

Merci.

Mme Anju Dhillon: Merci beaucoup.

J'aimerais poser une question de suivi sur le rapport. Ce rapport a aussi insisté sur l'importance pour les militaires victimes d'inconduite sexuelle d'avoir accès à des services et à des mesures de soutien axés sur les victimes et les survivants. Nous savons que le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle offre aux militaires des Forces armées canadiennes de nombreux services essentiels.

Pourriez-vous s'il vous plaît discuter de tout élargissement des services au CIIS depuis 2019 et de tout projet futur pour élargir davantage son rôle et son mandat afin d'aider les victimes et les survivants?

Merci.

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, avant de renvoyer la question à Mme Preston, qui est la vraie experte en ce qui concerne le travail que nous faisons — en particulier, c'est elle qui dirige le CIIS — je dirai que c'est très important que nous fournissions les mesures de soutien appropriées. Nous pouvons seulement imaginer ce que vit réellement une personne lorsqu'elle compose

avec quelque chose d'aussi traumatisant, et elle doit donc pouvoir se présenter et être guidée vers les ressources appropriées qui existent. Il est très important de s'assurer qu'elle obtient les ressources appropriées. Nous seulement nous avons soutenu le CIIS, mais en plus nous examinons des projets d'élargissement futurs pour nous assurer que les personnes reçoivent les mesures de soutien appropriées, dans tous les secteurs des Forces armées canadiennes.

Madame Preston, pourriez-vous prendre cette question, s'il vous plaît?

• (1120)

Mme Denise Preston (directrice exécutive, Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, ministère de la Défense nationale): J'aimerais m'assurer d'une chose, parce qu'une partie de ce que vous avez dit m'a échappé: la question concernait-elle les services qui ont été mis en place depuis 2019 pour mieux soutenir les militaires?

La première chose, c'est que, en août 2019, nous avons ajouté le Programme de coordination de l'intervention et du soutien, le programme dont le ministre a parlé dans sa déclaration liminaire. Il consiste à fournir un point de contact unique pour les militaires et à soutenir les militaires dès le moment de la première divulgation jusqu'au moment où ils estiment qu'ils n'ont plus besoin de ce type de soutien.

Nous avons un nombre assez élevé de militaires qui participent à ce programme en ce moment. À l'heure actuelle, nous l'offrons depuis un lieu centralisé, mais nous cherchons actuellement à l'élargir pour établir des sites régionaux dans tout le pays. Cela répondrait beaucoup plus aux besoins des militaires.

Un autre service que nous avons aussi mis en place en 2019 était un programme de contribution, dans le cadre duquel nous fournissons des fonds à neuf différents centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle dans le pays afin de les soutenir et d'appuyer les services qu'ils offrent dans la communauté élargie des FAC. Cela reconnaît que, même si de nombreux militaires préféreraient recevoir des services au sein de l'armée et connaissent bien les problèmes et les contextes militaires, il y a aussi des militaires qui préféreraient recevoir ces services complètement à l'extérieur [*Difficultés techniques*].

La présidente: Très bien. Je suis désolée, mais votre temps est écoulé.

Nous allons maintenant passer à Mme Larouche.

[*Français*]

Vous avez la parole pour six minutes.

Mme Andréanne Larouche (Shefford, BQ): Merci beaucoup, madame la présidente.

Nous sommes tous très préoccupés par la question des inconduites sexuelles. Il faut savoir que ces inconduites sont des comportements inacceptables, dans l'armée comme ailleurs dans la société.

J'aimerais revenir en arrière. Il y a quelque temps, la journaliste Noémi Mercier a publié un article à ce sujet. Une enquête avait révélé ceci:

Cette culture est hostile aux femmes et aux [personnes] LGBTQ et propice aux incidents graves que sont le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle. Un changement culturel s'impose donc. Il ne suffit pas de revoir les politiques ou de répéter le mantra de la « tolérance zéro ». Les dirigeants doivent reconnaître que l'inconduite sexuelle est un problème grave et bien réel pour les [Forces armées canadiennes] [...]

C'est ce qu'on pouvait lire dans le rapport de l'ancienne juge Deschamps, publié en 2015.

Cela a amené, en 2019, le Comité permanent de la condition féminine à se pencher sur ce problème.

Monsieur le ministre, lorsque vous êtes arrivé en poste, n'y avait-il pas des signaux indiquant qu'il fallait porter attention à cette culture toxique au sein de l'armée?

[Traduction]

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, c'était une de mes principales priorités en tant que ministre, lorsque je suis entré en fonction en 2015. En fait, dès les premiers rapports, le rapport de Mme Deschamps qui a été publié en 2015 était extrêmement important pour nous en ce qui concerne le travail que nous avons commencé: le travail que fait le CIIS, l'adoption du projet de loi C-77, la Déclaration des droits des victimes, la formulation de politiques...

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Monsieur le ministre...

La présidente: Madame Larouche, pouvez-vous soulever votre microphone?

Mme Andréanne Larouche: Est-ce que vous vous adressez à moi, madame la présidente?

Le son coupe beaucoup.

[Traduction]

L'hon. Harjit S. Sajjan: Je suis désolé. Est-ce que mon son coupe, madame la présidente, ou...?

[Français]

Mme Andréanne Larouche: J'invoque le Règlement. Le son du ministre est très mauvais.

[Traduction]

La présidente: Le greffier peut-il tenter de régler ce problème dans la salle?

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Ce serait bien parce que je ne veux pas perdre mon temps de parole, madame la présidente.

[Traduction]

La présidente: Je vais interrompre le chronomètre pendant que nous réglons le problème.

Est-ce mieux? Oui?

Très bien. Vous pouvez continuer. Je vais vous accorder un peu de temps supplémentaire.

• (1125)

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Vous dites que vous avez lu le rapport Deschamps de 2015 et que vous avez déposé le projet de loi C-77 pour pallier ce problème.

Par ailleurs, dans votre discours d'ouverture, vous avez dit que l'inconduite sexuelle ne devait jamais être ignorée. Vous n'avez donc jamais ignoré quelque information sur quelque allégation que ce soit. Est-ce exact?

[Traduction]

L'hon. Harjit S. Sajjan: Absolument.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Vous n'avez donc pas ignoré les informations qu'avait en sa possession l'ombudsman, M. Gary Walbourne.

[Traduction]

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, comme j'ai dit très clairement plus tôt — et je le dirai encore de façon non équivoque — je prends toute allégation, peu importe le rang ou le poste, très au sérieux.

Immédiatement après cette rencontre, j'ai déferé l'affaire aux autorités compétentes. Je pense que nous sommes tous d'accord pour dire qu'aucun politicien ne devrait jamais faire partie d'une enquête. Après que je l'ai immédiatement renvoyée aux autorités compétentes, l'ombudsman indépendant a été en mesure de fournir des renseignements à un organisme indépendant au sein du Bureau du Conseil privé, qui est responsable des nominations du gouverneur en conseil, pour que cela puisse être amené exactement là où il fallait et que les mesures voulues soient prises. Cela a été fait immédiatement.

Je peux vous assurer que c'est quelque chose que je prends très au sérieux. Comme je l'ai dit à l'ombudsman de l'époque, le rang ou le poste de la personne n'a pas d'importance. L'allégation doit faire l'objet d'une enquête indépendante. La raison pour laquelle l'ancien ombudsman n'a pas fourni ce [Difficultés techniques] lui appartient [Difficultés techniques], mais ce que nous pouvons faire, c'est nous assurer que l'information est fournie de manière indépendante. Il est extrêmement crucial de dire — et je l'affirme de façon non équivoque — qu'aucun politicien ne devrait jamais participer à une enquête.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Monsieur le ministre, vous dites que vous avez transmis l'information au Bureau du Conseil privé afin que l'enquête soit menée de façon indépendante. Toutefois, vous savez que le BCP n'a rien fait. Est-ce que cela signifie que vous étiez en train de laisser mourir l'affaire? Si c'est le cas, pourquoi vouliez-vous la laisser mourir? Était-ce pour taire certaines informations?

[Traduction]

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, ce n'est pas vrai du tout. En tant que représentant élu, je dois transmettre l'information aux autorités compétentes pour qu'elles prennent bel et bien des mesures. Je dois avoir confiance dans ce processus. Nous ne pouvons pas permettre que des politiciens se mêlent à tout type d'enquête. C'est quelque chose que je prends très au sérieux. Cela doit être soumis à un processus approprié, parce que, au bout du compte, c'est une des choses fondamentales dont nous avons besoin pour...

[Français]

Mme Andréanne Larouche: D'accord.

[Traduction]

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, si nous ne respectons pas le processus approprié...

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Ce que je comprends de votre témoignage...

[Traduction]

L'hon. Harjit S. Sajjan: ... afin d'obtenir des résultats équitables pour une personne qui porte plainte, nous pourrions ne pas obtenir le résultat équitable.

La présidente: Monsieur le ministre, je crois qu'elle a une question de plus.

Allez-y, madame Larouche.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Madame la présidente, je tiens à vous rappeler que le son a coupé à plusieurs reprises durant les réponses du ministre. Je ne sais pas ce qui s'est passé, mais une partie de mon temps de parole a été grugé, et c'est très dommage.

[Traduction]

La présidente: Il vous reste 30 secondes.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: C'est parfait.

Monsieur le ministre, vous avez dit que si le ministère de la Défense nationale s'en était mêlé, cela aurait été de l'ingérence. Êtes-vous en train de me dire que le Bureau du Conseil privé est un organe d'enquête indépendant et non politique?

J'attends votre réponse.

[Traduction]

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, comme je l'ai dit, le Bureau du Conseil privé est responsable des nominations du gouverneur en conseil, et le chef d'état-major de la défense est une de ces personnes. Il était extrêmement important de demander à l'ancien ombudsman de consulter les autorités compétentes pour qu'il puisse être décidé où l'information devait se rendre. Si nous ne suivons pas un processus approprié, fondamentalement, nous pourrions ne pas obtenir le résultat équitable. La dernière chose que nous voulons faire...

La présidente: Je suis vraiment désolée, mais cela met fin à votre temps.

Nous allons maintenant passer à Mme Mathysen, pour six minutes.

Mme Lindsay Mathysen (London—Fanshawe, NPD): Merci, madame la présidente, et merci au ministre de comparaître aujourd'hui.

La semaine dernière, la lieutenant-colonelle Eleanor Taylor, une officière très respectée, a démissionné des forces. Elle a fait état d'un courant bouillonnant de rage parmi les femmes servant dans les forces. C'est ce qui arrive à un très grand nombre de femmes.

Monsieur le ministre, en tant que ministre de la Défense, sentez-vous une responsabilité pour les conditions qui ont créé ce courant de rage, où les femmes n'ont d'autre option que d'abandonner leurs années de service et l'engagement qu'elles ont pris à l'égard de leur

pays? Elles n'ont aucune autre option que de renoncer à tout cela, de démissionner et d'aller signaler ces courants de rage aux médias.

• (1130)

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, c'est extrêmement perturbant d'entendre cela. Ces militaires des Forces armées canadiennes veulent servir leur pays et portent le drapeau à l'épaule gauche pour représenter leur pays, et il est extrêmement perturbant de voir qu'elles sentent qu'elles doivent partir.

J'en ai fait une mission personnelle, dès le moment où j'ai commencé à servir jusqu'à maintenant, de m'assurer que quiconque veut se joindre aux forces peut réaliser son vrai potentiel. Savoir que des gens se sentent comme cela... Fait encore plus important, il y a des femmes et d'autres personnes qui ont quitté les Forces armées canadiennes même avant cela, et c'est extrêmement dérangeant. Ce n'est pas...

Mme Lindsay Mathysen: Vous en avez fait votre mission personnelle, monsieur le ministre, or, lorsque l'ombudsman est venu vers vous et a tenté de proposer quelque chose, vous avez refusé de l'entendre. Vous avez affirmé à maintes reprises qu'aucun agent politique n'avait sa place dans ces enquêtes, et vous avez donc refusé de l'entendre. Vous dites que vous avez signalé la situation aux autorités compétentes, mais n'ayant pas reçu les renseignements qu'elles exigeaient — ce qui, à mon avis, est inapproprié, parce qu'elles auraient pu procéder sans les noms et choisir de faire enquête — elles ont aussi laissé tomber l'affaire; elles ont abdiqué cette responsabilité. À tout moment donné, à qui revient cette responsabilité? Je vous le demande: après avoir envoyé l'affaire au BCP, avez-vous fait le suivi auprès de lui, cette prétendue autorité compétente?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, toute allégation doit être gérée de façon appropriée. C'est une des raisons pour lesquelles j'ai pris cela très au sérieux et j'ai tout de suite dit, désolé, il n'y a pas de confidentialité lorsque vous parlez d'un chef d'état-major de la défense; cela doit être signalé aux autorités compétentes. Dans cette affaire, c'est l'organisme qui est responsable des nominations du gouverneur en conseil, et cela a immédiatement fait l'objet d'un suivi.

Si nous ne suivons pas ce processus... Imaginez la scène: pour quiconque a fait enquête, si vous finissez par interférer politiquement dans une enquête lorsqu'une personne a suffisamment confiance pour parler, vous pouvez saper toute cette enquête s'il y a eu ingérence. Je voulais m'assurer que l'information était traitée de manière adéquate, et que si l'affaire se transformait en enquête en bonne et due forme et devait se rendre devant les tribunaux, il n'y aurait aucune raison pour que quelqu'un dise qu'une personne a interféré et que la personne ne pourrait pas obtenir un résultat équitable. Voilà à quel point je prends cela au sérieux.

Mme Lindsay Mathysen: Monsieur le ministre, vous avez sans cesse répété...

L'hon. Harjit S. Sajjan: Je comprends l'argument qu'on tente de faire valoir ici.

Je veux être très clair, madame la présidente, je peux vous assurer que chaque fois que quelqu'un soulève tout type d'information, c'est toujours...

Mme Lindsay Mathysen: Mais il y a une différence entre l'autorité et la responsabilité.

L'hon. Harjit S. Sajjan: Vous pouvez dépeindre la chose comme bon vous semble, mais je peux vous assurer que c'est quelque chose que je prends très au sérieux. C'est quelque chose que j'ai pris au sérieux à l'époque, et je l'ai signalé immédiatement aux autorités compétentes.

Mme Lindsay Mathyssen: Il n'y a pas eu de suivi, monsieur le ministre. Rien n'est arrivé. Il n'y a pas eu de suivi.

Une autre chose, c'est que vous avez envoyé ceci au BCP. En fait, vous venez de dire dans votre déclaration de cinq minutes que le CIIS est un organe indépendant qui relève de la sous-ministre et existe depuis 2015. Pourquoi cela n'aurait-il pas été soulevé auprès du CIIS s'il est vraiment indépendant de ces problèmes politiques que vous avez mentionnés? Ne s'agissait-il pas de la bonne ressource vers laquelle se tourner? N'auriez-vous pas pu faire un suivi auprès du CIIS?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, lorsqu'est venu le temps de renvoyer la question aux autorités compétentes, cela a été fait. L'ombudsman aurait en réalité pu parler au CIIS, tout comme à la police militaire. En ce moment, nous pouvons continuer d'en parler et, je peux vous assurer que j'ai suivi tous les processus appropriés. Ce sur quoi je vais aussi me concentrer, et je suis impatient d'entendre vos conseils à ce sujet, c'est la façon d'apporter les changements appropriés.

Mme Lindsay Mathyssen: Monsieur le ministre, reprochez-vous à l'ombudsman de ne pas avoir fait son travail de façon appropriée? Est-ce ce que vous dites?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, la question que vous m'avez posée était celle de savoir si j'avais suivi le processus approprié. Absolument, je l'ai fait. Je n'ai pas à parler de l'ombudsman, vous devez poser vos propres questions à ce sujet. J'ai aussi mes propres questions.

Mme Lindsay Mathyssen: Avez-vous conseillé à l'ombudsman d'aller voir le CIIS?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Une chose que je dois faire, c'est... C'est ma responsabilité de fournir les renseignements aux autorités compétentes, et c'est exactement ce qui a été fait.

Mme Lindsay Mathyssen: Monsieur le ministre, auriez-vous pu conseiller à l'ombudsman, vu votre rôle en tant que son unique patron, d'aller voir le CIIS?

L'hon. Harjit S. Sajjan: C'est ce que j'ai conseillé à l'ombudsman de faire, madame la présidente. En fait, l'ombudsman ne m'a pas demandé de conseils, mais je lui en ai donné, soit qu'il fallait le dire aux autorités compétentes.

Mme Lindsay Mathyssen: Avez-vous fait un suivi, puisqu'il relève de vous?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Oui, j'ai assurément fait un suivi, madame la présidente. J'ai immédiatement fait un suivi auprès du Bureau du Conseil privé, et dès le lendemain, le Conseil privé a communiqué avec lui pour obtenir les renseignements. Les conseils ont été fournis. Êtes-vous allé voir la police militaire? Avez-vous fourni les renseignements aux autorités compétentes? Fait encore plus important, cela a fait l'objet d'un suivi dès le lendemain pour que des mesures puissent être prises.

• (1135)

Mme Lindsay Mathyssen: Cela s'est produit en 2018, et à quel moment avez-vous décidé de simplement vous en laver les mains? Vous avez dit que vous aviez fait un suivi; vous avez dit...

La présidente: Je suis désolée, cela met fin à votre temps.

Nous devons passer à Mme Sahota maintenant pour le deuxième tour, pour cinq minutes.

Mme Jag Sahota (Calgary Skyview, PCC): Merci, madame la présidente.

Merci, monsieur le ministre, d'être ici.

Ray Novak, le chef d'état-major du premier ministre Harper, a témoigné que non seulement ce n'était pas de l'ingérence politique de s'assurer que les allégations graves faisaient l'objet d'une enquête et que les résultats étaient communiqués, mais en plus, c'était la responsabilité des représentants élus de le faire. En tant que ministre de la Défense nationale, vous êtes légalement responsable de la direction et de la gestion des Forces canadiennes, y compris du chef d'état-major de la défense, qui relève directement de vous. À votre avis, pourquoi n'était-il pas de votre responsabilité de déterminer si le général Vance était la meilleure personne pour continuer de diriger l'armée du Canada?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, je vais en fait citer l'ancien chef d'état-major du premier ministre Harper. Il a dit ceci: « Le Cabinet du premier ministre n'est pas un organisme d'enquête. Ce sont les hauts fonctionnaires du Bureau du Conseil privé qui sont chargés d'interagir avec le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes en ce qui concerne cette affaire. »

C'est exactement ce que j'ai fait. J'ai acheminé l'information au Bureau du Conseil privé.

Il a aussi dit que « [l]e personnel politique et les ministres ne sont pas des organismes d'enquête dans notre système de gouvernement ». C'est sa citation, puis...

Mme Jag Sahota: D'après Ray Novak, les autorités compétentes étaient le conseiller national pour la sécurité ou le SNEFC. Vous êtes-vous assuré qu'une enquête a été réalisée par le conseiller national pour la sécurité, le SNEFC ou la GRC?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, je crois que la députée change les propos de l'ancien chef d'état-major. On dit ici que les hauts fonctionnaires au Conseil privé sont responsables d'interagir avec le ministère de la Défense nationale, et ils prennent donc la décision en ce qui concerne le destinataire à qui l'information doit être acheminée.

Lorsque l'information est transmise aux autorités compétentes, celles-ci peuvent décider du destinataire, que ce soit la police militaire ou le conseiller national pour la sécurité. Il leur revient de décider. De cette façon, cela peut être gardé hors de la sphère politique...

Mme Jag Sahota: Monsieur le ministre, vous éludez mes questions.

L'hon. Harjit S. Sajjan: En fait, ce n'est pas le cas. En réalité, puisque nous voulons répondre à cette question, pourquoi n'examinons-nous pas aussi...? On m'a posé la question: si leur enquête avait commencé, quelles mesures auraient pu être prises? De toute évidence, une enquête a été lancée en 2015, à l'époque où le chef d'état-major de la défense précédent a été sélectionné, alors pourquoi une décision a-t-elle été prise à cette époque?

Mme Jag Sahota: J'ai une autre question, monsieur le ministre. En tant que représentant élu responsable de s'assurer que les hommes et les femmes peuvent servir avec honneur et sans crainte dans l'armée, pouvez-vous garantir qu'aucun d'entre eux n'a souffert de quelque façon que ce soit parce que le général Vance est resté à son poste pendant trois ans après que des allégations graves ont été portées à votre attention?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, nous ferons tout notre possible pour nous assurer que tout le monde dans les Forces armées canadiennes a un environnement de travail sécuritaire. C'est quelque chose envers quoi nous sommes absolument engagés, et nous avons une politique de tolérance zéro, peu importe le rang ou le poste. Tout [*Difficultés techniques*] fera toujours l'objet d'une enquête par les autorités indépendantes compétentes. C'est quelque chose envers quoi nous sommes engagés et que nous prendrons toujours très au sérieux.

Mme Jag Sahota: L'armée peut-elle être un environnement professionnel et sécuritaire pour tous si des hauts fonctionnaires et des officiers supérieurs qui ont commis des agressions sexuelles, des inconduites, du harcèlement et d'autres infractions ne sont pas tenus responsables et peuvent demeurer en position d'autorité?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, nous devons continuer de travailler pour permettre à tout le monde au sein des Forces armées canadiennes d'avoir un environnement de travail sécuritaire et inclusif, afin que tous puissent réaliser leur vrai potentiel. C'est quelque chose que nous ne cesserons pas de faire. C'est quelque chose envers quoi nous sommes engagés en 2015. Nous déployons continuellement des efforts à ce chapitre, que ce soit le projet de loi C-77, la Déclaration des droits des victimes, les changements que nous avons apportés aux politiques ou l'appui que nous fournissons au CIIS.

Nous savons également qu'il nous reste beaucoup de travail à faire, et je suis impatient d'entendre les recommandations que vous fournirez, parce qu'il est de notre responsabilité à tous de nous assurer que les Forces armées canadiennes bénéficient de cet environnement sécuritaire.

• (1140)

Mme Jag Sahota: Monsieur le ministre, à quelle date le BCP vous a-t-il informé vous ou votre personnel qu'il n'était pas en mesure d'enquêter sur les allégations du général Vance?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, comme je l'ai dit, nous avons fourni ces informations aux autorités compétentes pour qu'elles puissent faire l'objet d'une enquête indépendante. Certainement, avec la situation actuelle, nous aimerions que les choses soient différentes, mais une chose que je peux vous garantir, c'est que nous devons toujours respecter les processus appropriés; si nous ne le faisons pas, cela vient entraver un résultat équitable lorsque, enfin, quelqu'un décide de parler. C'est le sentiment que nous devons toujours garder à l'esprit.

La présidente: Merci.

Nous allons maintenant passer à Mme Hutchings, pour cinq minutes.

Mme Gudie Hutchings (Long Range Mountains, Lib.): Merci, madame la présidente. Je vous souhaite la bienvenue, monsieur le ministre, et tout spécialement à votre équipe de la Défense qui vous accompagne aujourd'hui.

Monsieur le ministre, nous convenons tous qu'il s'agit d'un problème terrible. J'aimerais que nous parlions de l'avenir. À quoi res-

semble pour vous un changement culturel au sein des Forces armées canadiennes?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, c'est une des questions les plus importantes auxquelles nous devons tous répondre.

Pour moi, un vrai changement culturel c'est, tout d'abord, quand chaque membre — tous les Canadiens, peu importe leur sexe, la couleur de leur peau ou leur orientation sexuelle — peut se joindre aux Forces armées canadiennes, servir fièrement son pays et, fait encore plus important, réaliser son vrai potentiel et ne pas être freiné d'aucune façon. Au final, il ne s'agit pas de la personne qui s'est jointe aux forces. Il s'agit de l'institution elle-même. Peu importe les dons qu'apporte la personne, les Forces armées canadiennes seront beaucoup plus efficaces sur le plan opérationnel par rapport à ceux-ci.

C'est ce que nous devons faire pour atteindre ce changement. Nous avons travaillé vigoureusement pour savoir comment nous rendre jusque là. La sensibilisation doit être faite aux échelons les plus bas. Quand quelqu'un se joint à l'armée, il s'agit de s'assurer que, du moment de l'instruction de base jusqu'au moment de se joindre à l'unité, elle bénéficie de cet environnement inclusif, et quand quelque chose se passe, elle a un endroit où aller, pour pouvoir être entendue sans représailles. C'est ce pour quoi nous devons continuellement travailler, mais nous savons qu'il reste beaucoup de pain sur la planche.

Mme Gudie Hutchings: Merci, monsieur le ministre.

Pourriez-vous résumer rapidement certains des objectifs à court et à long terme en ce qui concerne le changement de culture complet et total dans les Forces armées canadiennes pour les hommes et les femmes et toutes les personnes en tenant compte de l'égalité des genres?

L'hon. Harjit S. Sajjan: L'objectif à court terme est absolument essentiel. Nous devons nous assurer que quiconque veut faire quelque type d'allégation que ce soit sera entendu et appuyé. Cette allégation fera l'objet d'une enquête approfondie et sera traitée rapidement. Ce sont les choses sur lesquelles nous travaillons en ce moment. Nous examinons déjà les changements touchant l'indépendance de la chaîne de commandement et ce à quoi cette fonction ressemblerait. Nous consacrerons maintenant plus d'efforts à cet aspect pour nous assurer qu'il y a une réelle indépendance.

L'objectif à long terme est la prévention; on doit toujours savoir comment nous pouvons empêcher que ces choses arrivent au départ. Ainsi, de cette façon, nous n'avons pas besoin d'être réactifs.

Le changement de culture au plus bas niveau sera très important à mesure que nous commencerons à recruter davantage. Le fait d'avoir une plus grande représentation, d'avoir les politiques en place, d'avoir une indépendance lorsque quelque chose se produit et de veiller à ce que la plainte soit traitée adéquatement sont toutes des choses que nous devons examiner.

En ce moment, tout est sur la table. Nous effectuons aussi actuellement un examen de la justice militaire.

Mme Gudie Hutchings: Merci, monsieur le ministre.

Monsieur le ministre, je vous ai entendu parler au cours des dernières semaines lorsque cette question a été mise à l'avant-plan. Vous avez à maintes reprises dit que toutes les options sont sur la table lorsqu'il s'agit de réagir à la situation à laquelle le MDN et les FAC font face. Qu'est-ce que cela veut dire exactement? Pour les Canadiens qui écoutent aujourd'hui, qu'entendez-vous exactement lorsque vous dites que toutes les options sont sur la table?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Tout d'abord, lorsque je donne des directives aux Forces armées canadiennes par rapport au fait que toutes les options sont sur la table... nous devons examiner des politiques. Par exemple, nous devons examiner le groupe indépendant sur le racisme systémique, les préjugés sexistes et les droits des personnes LGBTQ. Il va se pencher sur les questions systémiques. Quels changements devons-nous apporter? Quels changements stratégiques devons-nous apporter? Où sont les ressources dont nous avons besoin, y compris les changements législatifs? C'est relativement à ces aspects que l'examen de la justice militaire du juge Fish sera extrêmement important.

Au final, nous devons découvrir exactement quels sont ces enjeux, mais fait encore plus important, aucun rapport unique ne réglera le problème. Ce que nous devons créer, c'est un processus en constante évolution, de sorte que, au fur et à mesure que les choses changeront, nous pourrions continuellement changer avec elles. Une solution que nous fournissons peut régler un problème une fois, mais nous savons aussi que la société évolue. Nous devons prévoir une certaine flexibilité dans nos politiques afin de pouvoir continuellement changer et nous assurer que les ressources sont toujours affectées. Et si nous le faisons, nous pourrions finir par créer ce changement de culture.

J'ai bon espoir que nous le ferons, parce que l'efficacité opérationnelle des Forces armées canadiennes sera touchée, comme vous le savez.

• (1145)

Mme Gudie Hutchings: J'ai une question très rapide pour Mme Thomas ou Mme Preston.

Pour les personnes qui sont victimes d'inconduite sexuelle, quel processus existe-t-il pour qu'un militaire puisse dénoncer? Si un militaire ne se sent pas à l'aise, y a-t-il une autre façon qui lui permet de faire entendre ses préoccupations?

Merci.

La présidente: Malheureusement, vous n'avez plus de temps pour la réponse, donc nous allons passer à Mme Larouche.

[Français]

Vous disposez de deux minutes et demie.

Mme Andréanne Larouche: Monsieur le ministre, vous dites aujourd'hui que le processus approprié était de s'adresser au Bureau du Conseil privé. Le 12 mars, vous disiez que c'était de s'adresser à la police militaire. En février, vous disiez que vous ne pouviez pas parler du processus approprié. Il y a là une forme d'incohérence.

Je vais donc m'adresser à vous, monsieur Eyre. Si l'un de vos pairs était visé par des allégations, qui devrait mener l'enquête, selon vous? Le ministre peut-il agir contre des officiers de votre grade?

[Traduction]

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, de mon point de vue, le Service national des enquêtes des Forces canadiennes a le mandat d'enquêter sur toutes les allégations de nature criminelle.

Merci.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Est-ce le cas, peu importe le grade de la personne visée par les allégations?

[Traduction]

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, cela ne tient pas compte du rang.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Monsieur le ministre, vous avez dit que le politique ne devait pas mener d'enquêtes. Nous sommes d'accord. En ce moment, il faut intervenir pour changer la culture au sein de l'armée. Or le Bureau du Conseil privé est effectivement une entité très politique. Alors, qui peut intervenir?

J'aimerais vous entendre à ce sujet, monsieur le ministre.

[Traduction]

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, c'est en fait une question très importante.

Lorsqu'une personne a tout type de préoccupation, plainte ou allégation grave, et cela comprend l'agression sexuelle, il devrait y avoir un endroit où elle peut aller pour obtenir le soutien approprié. De cette façon, elle ne se demande pas qui appeler ni où aller. C'est un processus à guichet unique, d'où elle peut être guidée au moyen du soutien approprié et demander une enquête, que ce soit une question liée à la chaîne de commandement...

C'est une chose sur laquelle nous travaillons en ce moment. Les processus sont déjà actuellement en place. Certes, nous devons apporter quelques changements importants à ces processus. Ce que nous devons faire dans l'avenir, c'est établir un endroit où la personne peut aller. C'est quelque chose sur quoi nous travaillons en ce moment.

La présidente: Très bien.

Nous allons maintenant passer à Mme Mathysen, pour deux minutes et demie.

Mme Lindsay Mathysen: Monsieur le ministre, vous avez dit que le BCP ne pouvait aller de l'avant dans l'enquête que l'ombudsman avait portée à votre attention, parce que, sous le général Vance, tout le monde était au courant, et les noms étaient importants.

Croyez-vous que les survivants qui craignent des représailles de leurs supérieurs seraient forcés de divulguer leurs noms pour qu'une allégation fasse l'objet d'une enquête?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, tout d'abord, je ne peux pas dire ce que le BCP a fait ou n'a pas fait.

Toutefois, pour ce qui est de l'enquête, l'ombudsman sait aussi qu'elle peut être lancée sans qu'on nomme qui que ce soit. Le SNEFC et les services de police le font tout le temps.

Dans cette affaire, dans la directive de l'ombudsman, c'est clairement indiqué. Vous pouvez en fait aller de l'avant et porter plainte. Ce processus peut être enclenché.

La juge-avocate générale peut peut-être répondre pour préciser davantage cette question.

Mme Lindsay Mathysen: Désolée, j'aimerais juste intervenir. Plus tôt, vous avez dit que le BCP ne pouvait procéder à l'enquête, parce qu'il ne connaissait ni le nom ni les détails. Maintenant, vous dites que vous ne saviez pas quelle information détenait le BCP ni s'il pouvait ou non aller de l'avant.

L'hon. Harjit S. Sajjan: Non. Ce que j'ai dit... D'après le propre témoignage de l'ombudsman, madame la présidente, l'ombudsman n'a pas fourni les renseignements, et pour reprendre ses propres mots, il a dit que l'information ne donnait pas lieu à une action.

Au final, il ne nous revient pas à nous, en tant que politiciens élus, de décider ce qui devrait se produire et à quel endroit. Il revient à un organisme indépendant d'examiner un processus approprié qui doit avoir lieu.

• (1150)

Mme Lindsay Mathysen: Malheureusement, j'entends parler de cette différence clé entre l'autorité accordée et la responsabilité et le fait d'assumer cette responsabilité.

Je vois que, en tant que ministre de la Défense, vous avez une responsabilité. Vous avez dit vous-même que vous avez la responsabilité de corriger ces systèmes.

À partir de maintenant, s'il y a toujours un ombudsman et que cela se produit de nouveau, continueriez-vous de faire la sourde oreille concernant une allégation? Suivriez-vous le même processus ou changeriez-vous ce que vous avez fait dans le passé?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, aucun politicien ne devrait intervenir dans une enquête.

Dans les directives de l'ombudsman elles-mêmes, l'ombudsman peut aller voir — et on le dit clairement — la juge-avocate générale, le SNEFC ou la police militaire. Il peut s'adresser au grand prévôt. L'ancien ombudsman ne s'est pas prévalu de ces options et il est venu directement me voir. Dans les directives, on ne dit pas « allez voir le ministre de la Défense nationale ».

Quand on dit que, lorsqu'il s'agit d'allégations, l'ombudsman est indépendant de la chaîne de commandement, c'est exactement ce que cela veut dire.

Quand il est venu me voir, je lui ai conseillé directement de s'adresser à ces organismes. Fait encore plus important, nous avons fait le suivi auprès de l'organisme indépendant, auprès du Conseil privé, immédiatement, et il a fait un suivi le lendemain. L'ombudsman n'a pas fourni l'information.

La présidente: Merci, monsieur le ministre.

C'est maintenant au tour de Mme Shin, pour cinq minutes.

Mme Nelly Shin (Port Moody—Coquitlam, PCC): Merci, monsieur le ministre, de comparaître devant nous au Comité aujourd'hui.

C'est de toute évidence un sujet par rapport auquel nous souhaitons ardemment un règlement, mais je sens qu'il est très important de clarifier davantage la responsabilité.

Dans votre témoignage au comité de la défense, vous avez dit que tous les hommes et toutes les femmes qui portent un uniforme méritent un CEMD qui se comporte en respectant la norme de conduite la plus élevée qui soit.

Est-ce exact?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Oui.

Mme Nelly Shin: D'accord, nous sommes sur la même longueur d'onde.

Vous avez aussi dit que vous étiez le patron direct du CEMD.

Est-ce exact?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Oui.

Mme Nelly Shin: Le CEMD est-il nommé à titre amovible au gré de la gouverneure générale, ou est-ce votre responsabilité?

L'hon. Harjit S. Sajjan: Je ne m'occupe pas de la sélection. Je pourrais clarifier ce processus davantage, si vous le voulez.

Mme Nelly Shin: J'essaie de comprendre ce que vous essayez de dire au sujet de votre responsabilité. Ce qui me préoccupe, c'est que nous tentons d'apporter un changement culturel. Vous continuez de le mentionner. Vous parlez aussi beaucoup de processus, de la façon dont vous dépendez d'un processus. Vous ne voulez pas clarifier cette responsabilité, vous vous contentez de parler de processus.

Un changement de culture survient lorsque nous pouvons transcender le processus, lorsque nous reconnaissons l'existence d'une responsabilité. Il a fallu trois ans avant que le général Vance ne soit suspendu. Pour moi, cela en dit long sur l'abdication de la responsabilité.

Dans le cadre de ce processus, croyez-vous que vous auriez pu percevoir les choses un peu différemment? Vos réponses montrent constamment que vous refusez d'admettre la réalité, que vous ne prenez pas les mesures voulues pour créer un changement de culture. Plus vous continuez de créer de la confusion au sujet de la responsabilité — plus vous continuez d'esquiver la responsabilité d'une façon ou d'une autre —, rien ne va changer. Si la directive ne vient pas d'en haut, si vous ne pouvez pas juste agir de façon noble, rien ne va changer.

Si vous continuez de répéter les mêmes points — j'ai juste l'impression que vous refusez toujours de l'avouer — comment vous attendez-vous à changer la culture? Ne faites-vous pas en sorte qu'il est plus difficile pour vous-même de prendre des mesures concrètes? Vous continuez de défendre le fait que vous n'avez pas agi. La réalité, c'est qu'il a fallu trois ans avant la suspension du général Vance.

J'aimerais entendre ce que vous avez à dire en tant que personne authentique qui se soucie réellement des femmes et de cette culture de masculinité toxique et qui veut apporter ce changement. J'aimerais vous entendre parler avec votre cœur de la façon dont vous pourriez agir différemment à partir de maintenant. J'aimerais que vous nous montriez une certaine conviction authentique qu'il y aura un changement. Je ne suis pas convaincue. Parler de processus toute la journée... rien ne va arriver tant que nous, en tant que personnes et dirigeants et vous, en tant que ministre de la Défense nationale, ne prendrons pas réellement une mesure qui transcende le processus.

• (1155)

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, tout d'abord, je tiens à vous remercier, car il s'agit vraiment d'une question d'actualité. Et c'est quelque chose que non seulement j'ai pris très au sérieux dès le premier jour, mais que j'ai aussi vécu au sein des Forces armées canadiennes; cela montre pourquoi ce changement de culture est absolument nécessaire. C'est pourquoi, dès le tout début, quand je suis entré en fonction, nous avons examiné comment nous allions créer ce type de changement de culture. L'adoption du projet de loi C-77 était très importante pour les victimes, parce que...

Mme Nelly Shin: Monsieur le ministre, une partie de ce changement culturel tient au fait d'avouer des choses. Êtes-vous prêt à admettre que, avec un peu de recul, vous auriez pu agir de façon plus responsable? Le changement ne va pas se produire à moins que nous fassions preuve d'humilité et fassions des aveux. Il ne s'agit pas de sauver la face; il s'agit d'être franc. La bureaucratie et toutes ces formalités administratives dans le système ne sont pas là pour nous contrôler. Elles sont là pour nous aider à instaurer la justice.

La présidente: Je suis désolée, votre temps est terminé.

L'hon. Harjit S. Sajjan: Madame la présidente, j'aimerais juste parler de ce point. C'est un point important.

D'abord, au sujet du changement de culture, je suis tout à fait du même avis. Je ne veux pas que ce soit terminée sa déclaration et pense que je ne crois pas au changement de culture. C'est quelque chose qui est extrêmement important à mes yeux. Je suis désolé mais, en tant que ministres et politiciens, nous ne sommes pas tout-puissants, et nous ne devrions jamais l'être. Aucun politicien ne devrait avoir le pouvoir de lancer une enquête, parce qu'il pourrait aussi mettre fin à une autre. Je peux fournir d'innombrables exemples pour dire pourquoi c'est un tort.

Quand je parle de processus, ce n'est pas pour faire dévier la conversation. Il s'agit de rendre justice à une personne qui dénonce. Aimerez-vous être la personne qui dénonce et, qui, lorsque l'allégation est soumise à un réel processus judiciaire, n'obtient pas le résultat équitable souhaité? C'est ce qui est en jeu ici: un résultat équitable pour la personne...

La présidente: Je suis désolée, monsieur le ministre, mais c'est vraiment tout le temps que nous avons pour cette question. Vous pourrez continuer quand M. Serré posera ses questions.

Monsieur Serré, vous avez cinq minutes.

M. Marc Serré (Nickel Belt, Lib.): Monsieur le ministre, je vais poursuivre la réflexion sur ce qui vient de vous être demandé à propos du changement de culture. J'aimerais savoir ce que vous avez fait, ce qui doit être fait et comment nous pouvons continuer le travail. Personne ici ne peut mettre en doute votre crédibilité. Vous avez beaucoup accompli depuis 2015, mais les processus en place étaient déjà là avant votre arrivée.

Pouvez-vous fournir plus de détails sur ce qu'on vient de vous demander, monsieur le ministre?

Merci.

L'hon. Harjit S. Sajjan: Nous nous sommes tous engagés à changer la culture. Je crois que votre comité pourrait formuler de merveilleuses recommandations, mais il faut aussi examiner quels changements doivent être apportés.

Ce qu'il faut faire, ce n'est pas simplement consulter un rapport, lire une recommandation, l'accepter, puis penser que tout est réglé.

Par exemple, je pourrais faire une longue liste de toutes sortes de choses, mais je prends toujours en considération les résultats que cela donne sur le terrain.

Quand une personne s'enrôle, est-elle dans un environnement sécuritaire pendant l'instruction de base? Disons qu'un problème survient, par exemple concernant une conversation religieuse, une question de genre ou les droits des personnes LGBTQ ou quoi que ce soit d'autre, nous devons agir immédiatement, conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Est-ce que nous avons les groupes d'action appropriés, et leur structure de gouvernance est-elle correcte? C'est ce genre de choses que le comité indépendant sur le racisme systémique, les préjugés sexistes et les droits des personnes LGBTQ étudie présentement: il cherche à établir quels sont les problèmes en étudiant rigoureusement la situation dans les Forces armées canadiennes et en déterminant quels changements doivent être apportés.

Nous devons établir une voie beaucoup plus large. Nous avons commencé. Je vous ai déjà donné des statistiques, même si ce ne sont pas les mesures que nous voulons utiliser pour nous évaluer, actuellement. Malgré tout, il faut admettre que nous avons fait des progrès, même si je n'appellerais pas cela une réussite. Nous sommes passés de 6 à 14 officiers généraux, et c'est important, mais cette voie — quand on examine ce qu'il y a de sous-jacent et quand on établit cette voie élargie —, on ne peut jamais l'arrêter.

En ce qui concerne la représentation des femmes, pourquoi les pourcentages précédents étaient-ils loin d'être encourageants? Si c'était 15 % de femmes dans le passé, pourquoi n'avions-nous pas 15 % de femmes avant? L'un de mes objectifs a été d'appliquer immédiatement ces changements, pour faire en sorte que si une personne avait une plainte, elle pouvait la présenter sans crainte de représailles.

Quand j'approuve la nomination d'un officier général, je ne me soucie pas de leur capacité de commander; j'ai déjà confiance en leur capacité. Ce que je me demande, c'est si ces personnes peuvent assumer un rôle de chef et changer la culture. Dans le cas contraire, ce n'est pas une bonne idée de leur donner une promotion, mais si tel est le cas, alors nous voulons leur donner des ressources suffisantes pour le faire.

Nous voulons aussi nous assurer qu'il y a des femmes parmi les officiers supérieurs qui participent à la discussion, pour que tout le monde soit représenté adéquatement. Ce n'est pas le critère par excellence, mais nous pouvons ainsi nous assurer que nous avons les bonnes personnes pour mettre en place les bonnes structures. Nous devons examiner comment les enquêtes indépendantes sont menées. Nous devons évaluer si nous avons les bonnes ressources en place, pour soutenir les gens.

Il y a une question que j'aimerais poser à la juge-avocate générale: si une personne a fait quelque chose dans le passé, est-il acceptable qu'elle s'enrôle dans les Forces armées canadiennes? Si une personne fait quelque chose alors qu'elle fait partie des Forces armées canadiennes, pourquoi ne pouvons-nous pas l'en expulser plus tôt? Nous devons passer par tout le processus judiciaire de freins et contrepoids, et la décision ne me revient pas, au bout du compte. C'est la loi.

Nous devons respecter la loi, et s'il y a des changements à apporter, nous devons suivre le processus parlementaire pour modifier ces lois et apporter les changements appropriés. Au bout du compte, nous tous — y compris votre comité, et je suis impatient de lire vos recommandations — devons pouvoir évaluer toutes les retombées de chaque recommandation, pour voir toute l'incidence qu'elles peuvent avoir.

Trop souvent dans le passé, nous avons procédé à des changements, mais sans obtenir les résultats voulus. Quand je suis devenu ministre, la dernière chose que je voulais, c'est faire ce genre de discours. Je voulais mettre l'accent sur les mesures elles-mêmes et sur les changements que nous apportions.

Nous avons réalisé des progrès, et nous en sommes fiers, mais il reste évidemment beaucoup de chemin à parcourir. Je suis très déçu du fait que nous n'ayons pas pu continuer. J'aurais voulu pouvoir tout faire disparaître d'un coup de baguette magique, mais ce n'est pas réaliste. Malgré tout, je n'ai pas baissé les bras avant, quand je servais pour aider les gens, et je ne vais pas baisser les bras maintenant.

Je suis déterminé à aider les Forces armées canadiennes et à veiller à ce que nous créions un environnement inclusif, parce qu'il y a des gens au Canada présentement qui veulent servir leur pays, et ces gens ont droit de servir dans un environnement sans harcèlement pour réaliser leur plein potentiel. Nous n'arrêterons pas tant que nous n'aurons pas atteint ce but, peu importe le temps que cela va prendre.

• (1200)

M. Marc Serré: Merci de votre service.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur le ministre. Je veux vous remercier de votre service, et je remercie aussi les membres du ministère et les autres témoins.

Vous pouvez partir si vous le voulez, à moins que vous ne vouliez rester pour écouter le prochain groupe de témoins.

Pour le deuxième groupe, nous accueillons le lieutenant-général Wayne Eyre, que j'ai déjà présenté. Nous avons hâte d'écouter votre témoignage. Nous accueillons aussi la lieutenant-générale Frances Allen, représentante militaire du Canada au quartier général de l'OTAN à Bruxelles, en Belgique.

Vous avez chacun cinq minutes pour présenter votre déclaration préliminaire.

Nous allons commencer par le lieutenant-général Wayne Eyre.

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, je n'ai pas préparé de déclaration proprement dite, mais je vais faire quelques commentaires.

Premièrement, je vous remercie de m'avoir invité à témoigner devant le Comité.

D'entrée de jeu, je peux dire que la situation actuelle nous a ébranlés, et je crois que les forces armées ont atteint un point d'inflexion, et nous devons saisir cette occasion afin de nous améliorer et afin que les forces armées soient un endroit meilleur, pour servir tous les Canadiens et toutes les Canadiennes.

Nous ne prétendons pas avoir toutes les réponses. Ce n'est certainement pas mon cas, mais nous sommes restés très ouverts aux idées proposées par les gens sur le terrain, par des experts de l'extérieur. Parallèlement, nous devons nous assurer de soutenir les vic-

times, les encourager à parler, à raconter ce qu'elles ont vécu et à déposer des plaintes, peu importe ce qui s'est passé.

Nous sommes en train d'élaborer, rapidement, un plan pour la suite des choses, un plan fondé sur les commentaires des experts et des gens sur le terrain, et c'est ce que nous essayons d'accomplir ici. Nous sommes ici pour écouter, mais aussi pour apprendre de vous.

Merci.

La présidente: Excellent. Merci beaucoup.

Lieutenant-générale Allen, vous avez aussi cinq minutes.

Lieutenant-générale Frances J. Allen (représentante militaire du Canada, Quartier général de l'OTAN à Bruxelles (Belgique), ministère de la Défense nationale): Merci, madame la présidente.

Comme le CEMD, je n'ai pas préparé de commentaires, mais je suis vraiment heureuse d'être ici aujourd'hui et de participer à la discussion et de vous donner mon point de vue sur n'importe quelle question que vous pourriez avoir.

Merci, madame la présidente.

La présidente: Très bien.

Nous allons passer sans attendre à la période de questions. Je crois que nous commençons par Mme Sahota. Vous avez six minutes.

Mme Jag Sahota: Merci, madame la présidente.

Merci à tous les témoins d'être avec nous également. Merci de votre temps.

Général Eyre, vous avez dit que la culture des Forces armées canadiennes doit et va changer. Malheureusement, c'était aussi l'objectif déclaré de bon nombre de ses CEMD avant vous, et pourtant, les choses ont peu changé. En quoi votre approche sera-t-elle vraiment différente, pour faire en sorte que vous obteniez un résultat différent?

• (1205)

Lgén Wayne D. Eyre: Nous devons comprendre pourquoi les approches précédentes n'ont pas fonctionné, en tirer des leçons et intégrer ce que nous avons appris dans nos plans pour la suite des choses.

Pour la suite des choses, je crois que nous allons suivre deux volets. Le premier volet consistera à accepter et à soutenir pleinement tout examen externe de notre organisation et à réaliser que nous n'avons pas toutes les réponses. Ensuite, nous examinerons et accepterons toutes les recommandations formulées, y compris, si nécessaire, une chaîne de signalement indépendante, afin que tous nos militaires aient confiance — ou aient à nouveau confiance — dans le fait que leurs allégations seront prises au sérieux.

Ensuite — et c'est peut-être le plus urgent —, il y a des mesures que nous devons prendre à l'interne. J'ai dit qu'il fallait écouter et apprendre. Une priorité immédiate est de s'assurer qu'il y a de l'aide pour les victimes. Nous devons respecter le processus établi pour les enquêtes en cours.

Pour ce qui est de l'opération Honour en particulier, je crois — c'est ce que j'ai entendu beaucoup de personnes dire — que l'opération a peut-être atteint son point culminant et qu'il est temps de retenir ce qui a fonctionné, de tirer des leçons de ce qui n'a pas fonctionné et d'aller de l'avant avec un plan pour des changements délibérés, un plan délibéré qui fait participer non seulement les membres des Forces armées canadiennes, mais aussi nos collègues de la fonction publique.

Il faut que nos organisations internes soient en harmonie, parce que présentement, nous avons des vases clos qui se penchent sur ce problème, alors peut-être qu'il faudrait un meilleur alignement entre les diverses organisations.

Nous devons continuer de mettre en œuvre les dispositions du projet de loi C-65, puis du projet de loi C-77, et, parallèlement, de mettre en place les démarches réparatrices prévues dans le règlement définitif.

Mme Jag Sahota: Merci, général. Je suis désolée de vous interrompre, mais j'ai peu de temps, et je veux poser d'autres questions.

Avez-vous mis en œuvre de nouvelles mesures depuis que vous êtes devenu CEMD par intérim?

Lgén Wayne D. Eyre: Il faut que vous compreniez que je ne suis en poste que depuis quelques semaines. L'une des choses que j'ai faites immédiatement, c'est demander un aide-mémoire pour m'aider à régler tout autre incident d'inconduite par un officier supérieur. Je voulais que nous puissions traiter ces problèmes rapidement. C'est donc une chose que j'ai faite.

Mme Jag Sahota: Pourrions-nous en obtenir une copie?

Lgén Wayne D. Eyre: C'est encore à l'étape de l'ébauche, présentement. Quand nous aurons la version finale, je serai heureux de vous en transmettre une copie.

Une deuxième chose... la semaine dernière, tous nos officiers généraux ont tenu une séance par Teams. S'il y a une chose que la pandémie nous a enseignée, c'est comment utiliser la technologie. Nous avons donc eu une réunion avec tous nos officiers généraux aux quatre coins du monde: ceux déployés dans le cadre d'opérations, ceux échangés avec un autre pays et ceux qui sont ici au Canada. J'ai parlé des circonstances actuelles, et j'ai aussi décrit mes attentes en ce qui concerne leur conduite, leur leadership, leur capacité d'écoute, etc.

Voilà donc deux mesures immédiates que j'ai prises.

Mme Jag Sahota: Merci.

Un élément central de l'éthique militaire est la confiance des subalternes envers les officiers supérieurs; et il faut que ces officiers supérieurs montrent l'exemple. Selon des rapports dans les médias, il y a d'autres officiers supérieurs qui sont peut-être coupables d'avoir eu le genre de conduite que vous cherchez à éliminer. Comment allez-vous vous assurer que des enquêtes sont menées à leur sujet?

Lgén Wayne D. Eyre: Toute allégation doit faire l'objet d'une enquête complète, et nous allons respecter nos valeurs en ce qui concerne les procédures équitables et la primauté du droit. Toute allégation fera l'objet d'une enquête et sera soumise à une procédure équitable.

Mme Jag Sahota: Si un officier supérieur et un subalterne ont une relation publique et consensuelle, est-ce une infraction?

Lgén Wayne D. Eyre: S'ils sont dans la même chaîne de commandement, c'est-à-dire que l'un relève de l'autre, cela veut dire qu'il y a ce qu'on appelle une « relation personnelle préjudiciable ». Si les deux personnes ne sont pas dans la même chaîne de commandement, ce ne serait pas une infraction, mais nous devons tout de même nous assurer qu'il n'y a aucun conflit d'intérêts perçu.

Nous devons cependant travailler pour mieux comprendre ce rapport de force qui, dans cet exemple, provient de l'écart entre les rangs.

Mme Jag Sahota: Général, dans une organisation militaire, il y a une filière hiérarchique clairement définie. Les membres des forces armées affichent leur rang sur leur uniforme.

N'êtes-vous pas d'accord pour dire qu'un subalterne est tenu d'obéir à un officier supérieur, même si les deux ne font pas partie de la même chaîne de commandement?

• (1210)

Lgén Wayne D. Eyre: Oui, madame la présidente.

Avec ce pouvoir vient aussi la responsabilité. L'une des choses que nous devons beaucoup améliorer est notre compréhension des rapports de force entre les gens, en particulier dans le cadre plutôt rigide de la hiérarchie militaire. Nous devons comprendre ce qui constitue une utilisation judicieuse de ce pouvoir, pour intégrer cela dans toutes les formations données aux officiers supérieurs, afin que ceux-ci, à tous les échelons, aient une solide compréhension de tout cela.

La présidente: Très bien.

La parole va maintenant à Mme Sidhu, pour six minutes.

Mme Sonia Sidhu: Merci, madame la présidente. Général Eyre et générale Allen, merci d'être avec nous aujourd'hui.

J'espère que nous pourrions, au fil de notre étude et des prochaines semaines, écouter directement les témoignages de survivants et de survivantes.

Pouvez-vous nous dire si l'un de vous deux a déjà eu une conversation directement avec des survivants ou survivantes d'inconduite sexuelle? Qu'avez-vous appris de ces discussions? Quelles mesures pouvez-vous prendre pour leur donner des recours?

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, au cours des dernières semaines, un certain nombre de ces personnes m'ont approché. J'ai initié le contact et j'ai écouté leurs histoires.

Une chose qui m'apparaît évidente est que nous avons besoin de mettre en place un mécanisme permettant aux survivants et aux survivantes de tourner la page, par exemple dans les cas où ces personnes ne veulent pas nécessairement porter l'affaire en justice. Je tiens sincèrement à en apprendre davantage et à voir une intégration plus vaste de démarches réparatrices dans le règlement définitif qui s'en vient, et peut-être que c'est une occasion de tirer des leçons qui nous permettront de mettre en place, sous une forme ou une autre, un processus de réconciliation. Il y a beaucoup de choses que nous pouvons apprendre là.

Mme Sonia Sidhu: Général, avez-vous consulté des experts dans le domaine de la violence et des traumatismes sexuels dans le cadre de vos efforts pour lutter contre la violence sexuelle dans les Forces armées canadiennes? Pouvez-vous nous fournir des détails?

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, je ne suis pas certain des consultations qui ont été menées avant que je sois nommé à ce poste. Bien sûr, pour la suite des choses, nous aurons besoin de les consulter et de les faire participer à la discussion et à la solution.

Mme Sonia Sidhu: Merci.

Nous avons entendu récemment parler de cas où, quand une partie dépose une plainte d'inconduite sexuelle, il faut enquêter sur un supérieur, ou des cas où les commandants interviennent dans l'enquête.

Pouvez-vous nous parler de la procédure que vous comptez mettre en place pour vous assurer que les enquêtes sont réellement indépendantes?

Lgén Wayne D. Eyre: Pour ce qui est de toute interférence avec une enquête, les enquêteurs ont des recours: ils peuvent déposer une plainte à la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire, s'ils croient que quelqu'un tente d'influencer indûment une enquête. Je crois savoir que vous accueillez jeudi le commandant du Service national des enquêtes des Forces canadiennes. Il pourra vous fournir une réponse beaucoup plus détaillée à cette question.

Mme Sonia Sidhu: Merci.

Générale Allen, durant votre longue et impressionnante carrière, vous avez gravi les échelons jusqu'à votre nouveau rôle, et vous êtes ainsi devenue la femme la plus haut gradée de l'histoire des Forces armées canadiennes.

Pouvez-vous nous parler de la façon dont la culture a changé au cours de toutes ces années, par rapport à ces problèmes?

Général Eyre ou générale Allen, croyez-vous que les choses se sont améliorées?

La présidente: Allez-y, générale Allen.

Lgén Frances J. Allen: Merci, madame la présidente. Par déférence, je laisse toujours le CEMD par intérim formuler ses commentaires en premier, s'il le souhaite.

Madame la présidente, cela fait 37 ans que je suis dans les Forces canadiennes, et j'ai certainement constaté que les choses avaient beaucoup changé, tout comme elles ont changé dans la société canadienne, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas encore du chemin à parcourir et d'autres changements et améliorations qui doivent être apportés. Je crois que nous avons avancé tout au long de ma carrière, mais qu'il reste beaucoup de pain sur la planche.

Merci, madame la présidente.

Mme Sonia Sidhu: Merci.

J'espère que l'une de vos principales priorités, dans votre rôle, sera de créer un environnement de travail sécuritaire et positif pour tous les membres des forces armées.

Pouvez-vous nous dire à quoi nous pouvons nous attendre, en ce qui concerne les premières étapes dans la lutte contre le harcèlement, au cours des prochaines semaines et des prochains mois? Quel est votre plan pour la suite des choses?

• (1215)

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, nous devons absolument faire en sorte que les forces armées soient un endroit où tout le monde se sent en sécurité non seulement physiquement, mais aussi psychologiquement. Un endroit où tous les membres se

sentent vraiment à leur place et où les personnes qui sont témoins d'un acte répréhensible peuvent s'exprimer et où tout le monde peut se sentir à l'aise de dénoncer ce genre de choses.

Cela était l'un des messages clés que nous avons adressés à l'effectif des officiers généraux, à propos du besoin d'instaurer un contexte de commandement où tout le monde se sent en sécurité et inclus. C'est ce genre de changement de culture que nous voulons. Il faut que le travail se fasse dès les plus bas échelons, et cela suppose en partie de comprendre les rapports de force dont nous avons parlé plus tôt, mais nous allons aussi très prochainement commencer à produire un code de déontologie militaire beaucoup plus prescriptif, qui va plus loin que notre manuel de conduite militaire actuel, Servir avec honneur. Le code sera beaucoup plus détaillé en ce qui concerne les attentes relatives à chacune de nos valeurs et l'obligation de nous tenir nous-mêmes responsables.

Mme Sonia Sidhu: Il y a évidemment plus de travail à accomplir, mais le gouvernement a pris plusieurs mesures clés visant à éliminer les inconduites sexuelles dans les forces armées dans le cadre de l'opération Honour. Le gouvernement a aussi adopté la Déclaration des droits des victimes et ouvert un centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle.

Je pose la question aux deux généraux: y a-t-il d'autres conseils que vous pouvez nous donner?

La présidente: Votre temps est écoulé.

C'est maintenant au tour de Mme Larouche.

[Français]

Vous disposez de six minutes.

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame la présidente.

C'est un plaisir de poursuivre la discussion. J'espère que ma connexion sera meilleure qu'au cours de la première heure et je présente toutes mes excuses à tous les membres du Comité et aux témoins.

Monsieur Eyre et madame Allen, c'est vraiment un honneur pour moi de vous accueillir aujourd'hui. J'aimerais faire quelques remarques avant de vous poser ma question.

Les chiffres sont effarants: 4,3 % des femmes de la Force régulière et 7 % des femmes réservistes ont déclaré avoir été agressées sexuellement dans leur milieu de travail militaire. On parle de 1,1 % à 1,2 % pour les hommes. Il est aussi question de la prévalence accrue d'agressions sexuelles dans le milieu de travail militaire au sein de certains groupes de femmes en particulier: les femmes autochtones, les femmes appartenant à une minorité visible, les femmes de rang subalterne et autres. De plus, 28 % des femmes membres de la Force régulière et 34 % des femmes réservistes ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires, comparativement à 13 % des hommes.

Je mentionne ces données parce que j'assiste dernièrement à différentes rencontres des Nations unies qui indiquent sans équivoque que la question de la violence est directement liée à la notion d'équité et d'égalité entre les hommes et les femmes. Pour que plus de femmes se sentent à leur place dans l'armée, succèdent à Mme Allen et occupent des postes élevés au sein de cette institution, l'importance est de leur donner confiance.

J'aimerais entendre vos commentaires à ce sujet avant que je poursuive mes questions.

[Traduction]

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, il est absolument essentiel que nous travaillions à cette fin. Je crois en fait que c'est une question existentielle pour les Forces armées canadiennes. Paradoxalement, à mesure que la population du pays grandit, notre bassin traditionnel de recrues rétrécit.

Si nous ne pouvons plus attirer les talents que possèdent tous les Canadiens et Canadiennes dans nos rangs, alors cela n'est plus simplement un problème militaire. C'est un problème national, parce que les menaces pour notre pays ne s'affaiblissent pas du tout. À dire vrai, elles prennent des forces. Si nous ne pouvons donc pas attirer le meilleur de ce que le Canada a à offrir, alors le Canada se dirige tout droit dans un mur.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: C'est parfait.

Madame Allen, voulez-vous ajouter quelque chose ou dois-je poursuivre mes questions?

[Traduction]

Lgén Frances J. Allen: Je crois que j'ajouterais que dans le cadre des efforts et des mesures que nous devons déployer pour attirer les gens de toutes sortes d'horizons, mais en particulier les femmes, dans les Forces canadiennes, il convient d'abord d'examiner ce que nous devons faire en tant qu'institution pour mettre en place la structure que nous voulons et éliminer tout préjugé systémique ou institutionnel qui fait peut-être en sorte que les gens choisissent de quitter les Forces canadiennes, parce qu'ils se disent que ce n'est pas une carrière pour eux. Donc, ce serait très important d'examiner notre institution en même temps, pour que nous puissions nous assurer que tout le monde voit un cheminement de carrière pouvant lui convenir dans les Forces canadiennes.

• (1220)

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Monsieur Eyre, dans l'une de vos réponses, tout à l'heure, vous avez mentionné rapidement l'importance d'un mécanisme pour bien accompagner les survivantes afin qu'elles puissent porter plainte. Vous avez aussi parlé d'un processus de réconciliation.

J'aimerais que vous nous en disiez davantage. En quoi un processus de réconciliation pourrait-il aider les survivantes dans leurs démarches?

[Traduction]

Lgén Wayne D. Eyre: J'aimerais bien pouvoir en dire davantage, madame la présidente. Je suis encore en train de me renseigner à ce sujet, et je dois en apprendre davantage, parce que d'après ce que j'ai entendu, cela offre vraiment l'occasion aux victimes de tourner la page.

Au cours des prochaines semaines, je vais discuter avec des experts des démarches réparatrices. Si nous pouvons apprendre quoi que ce soit d'utile pour déployer des efforts plus vastes dans les forces armées, je crois que ce serait une excellente chose.

Merci.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: D'accord.

Vous avez aussi parlé des projets de loi C-65 et C-77 et de la mise en application de certaines mesures.

Pouvez-vous rappeler ce qui est le plus important à cet égard, selon vous?

[Traduction]

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, à propos des projets de loi C-65 et C-77, je peux vous dire que, présentement, nous avons déployé énormément d'efforts pour leur mise en œuvre dans les Forces armées canadiennes et à la Défense nationale, par rapport aux droits des victimes, au harcèlement et à la violence au travail... Tout cela s'inscrit dans un effort plus vaste visant à changer la culture.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Selon vous, de telles mesures concrètes pourraient donc contribuer à changer cette espèce de culture du silence qu'il y a dans l'armée et qui fait que trop de femmes se retrouvent dans des situations où elles ne savent pas où porter plainte. Comme cela a été mentionné tout à l'heure, il faut clarifier les processus qu'elles peuvent suivre.

Avez-vous une suggestion à faire pour mieux faire connaître leurs recours?

Si non, vous avez également parlé de la mise sur pied d'une commission d'examen externe et indépendante pour sortir les survivantes de leur situation et les accompagner davantage.

Ce sont des mesures dont vous avez parlé et j'aurais aimé en savoir davantage, mais je pense que mon temps de parole est écoulé, alors j'essaierai d'y revenir.

[Traduction]

La présidente: Je suis désolée, mais votre temps est écoulé.

C'est maintenant au tour de Mme Mathysen, pour six minutes.

Mme Lindsay Mathysen: Merci beaucoup, madame la présidente, et merci à nos témoins.

Il s'est écoulé six ans depuis la publication du rapport Deschamps, qui comprenait certaines de ces recommandations clés qui doivent être mises en œuvre. Vous avez parlé un peu de vos plans pour la suite des choses. Ils semblent très positifs. Je suis impatiente de voir comment ils changeront éventuellement les choses, puisque ce changement est sans conteste nécessaire.

Pouvez-vous nous parler de la mise en œuvre du reste des recommandations du rapport Deschamps et de vos plans à cet égard, spécifiquement? De quel genre d'allocations aurez-vous besoin pour cela? Pouvez-vous nous fournir des détails?

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, nos plans sont encore très préliminaires pour l'instant. Nous devons d'abord examiner où nous en sommes quant à la mise en œuvre des 10 recommandations du rapport Deschamps et des autres rapports également, y compris le rapport du BVG et les rapports de votre propre comité. Nous devons examiner notre situation actuelle et déterminer ce que nous devons encore faire. Je ne peux malheureusement pas vous dire pour l'instant quelles mesures vont être prises.

Mme Lindsay Mathysen: Je crois qu'il a été indiqué que les Forces armées canadiennes avaient déjà mis en œuvre deux de ces recommandations. Cela a-t-il entraîné des changements, d'après ce que vous avez vu? Y a-t-il eu des résultats observables?

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, est-ce qu'on parle bien du rapport Deschamps?

Vous souvenez-vous de quelles deux recommandations il s'agit?

Mme Lindsay Mathyssen: Je ne les ai pas sous les yeux. Il a simplement été mentionné que deux des recommandations avaient déjà été mises en œuvre et qu'elles avaient entraîné des changements. Ce n'est pas grave si vous ne le savez pas.

À propos de la plateforme de justice réparatrice ou des modifications que vous observez, le ministre a mentionné que 6 des 14 postes supérieurs clés étaient maintenant occupés par des femmes. Une chose qui me préoccupe à cet égard est que, même s'il est évidemment incroyablement important que les femmes soient traitées équitablement en ce qui concerne la représentation et l'équilibre des pouvoirs, il est aussi important qu'on leur donne les ressources nécessaires pour qu'elles puissent remplir leur rôle; il ne faut pas qu'elles soient simplement utilisées comme potiche, pour qu'on puisse les mettre en évidence et dire « Voici un exemple de ce que nous faisons. N'est-ce pas formidable? Voici des femmes, et voici leur nom. »

Il est important qu'on leur donne concrètement les ressources dont elles ont besoin pour contribuer à ce changement; il ne faut pas que toute la responsabilité leur incombe de corriger tout ce qui a mal tourné. Pouvez-vous nous parler de cela et nous dire quels sont vos plans pour appuyer ces femmes dans ces rôles?

• (1225)

Lgén Wayne D. Eyre: C'est une question très importante, parce que quand nous choisissons une personne pour un poste de chef, nous voulons avant tout faire en sorte que la personne et l'institution aient tout ce dont elles ont besoin pour réussir. Il faut que la personne ait les compétences, les attributs et l'expérience nécessaires pour réussir dans ce rôle.

Je peux vous dire que, d'après ce que j'ai vu dans mon ancien rôle de commandant de l'armée, qu'il y a un nombre sans précédent de femmes qui commandent des unités d'armes de combat. C'est très inhabituel, mais ces femmes ont été choisies non pas en raison de leur sexe, mais à cause de leurs compétences. Partout dans le monde aujourd'hui, un certain nombre de missions sont commandées par ces cheffes, qui font du travail exceptionnel.

L'un de nos problèmes tient à notre système. Si nous voulons un officier général avec 25 ou 30 ans d'expérience, alors nous devons attendre 25 ou 30 ans. Nous avons actuellement une excellente cuve dans le système, à l'échelon des lieutenants-colonels et des commandants. Ces personnes vont avoir l'expérience opérationnelle, les compétences et la crédibilité pour vraiment diriger l'institution, mais cela va prendre du temps.

Entretemps, tout officier général qui est nommé l'est sur ma recommandation, et il faut que je sois absolument convaincu que cette personne a les compétences, les attributs et l'expérience nécessaires pour réussir.

Merci.

Mme Lindsay Mathyssen: Ces discussions ne peuvent évidemment pas être axées uniquement sur les femmes. Il faut aussi parler des personnes LGBTQ dans les forces, montrer l'exemple à leur égard et leur offrir du soutien. Il faut que nous offrions du soutien aux personnes transgenres.

Qu'avez-vous prévu pour veiller à ce que les personnes qui s'identifient comme appartenant à ces groupes aient aussi du soutien?

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, c'est une autre excellente question.

À mon avis, l'un des rôles fondamentaux d'un chef, peu importe à quel échelon, est de comprendre les circonstances personnelles de chacun de ses subalternes, de les traiter comme des personnes, de répondre à leurs besoins, de les soutenir et de leur donner ce qu'il leur faut pour s'épanouir dans l'organisation. Il faut que ce genre d'attitude soit présente à tous les échelons, de haut en bas.

Tout au long de notre histoire, nous avons trop souvent vu des cas où des chefs, pour une raison ou pour une autre, ont adopté une approche d'exclusion en refusant d'inclure tout le monde dans l'équipe. Cela doit absolument changer, parce que notre réussite dépend du travail d'équipe. À mesure que le visage du Canada change, le visage de nos équipes doit changer également. Si nous ne pouvons pas accepter de travailler en équipe de cette façon, nos futures opérations ne pourront pas réussir.

Mme Lindsay Mathyssen: Nous avons beaucoup entendu parler des diverses formes d'instruction qui sont régulièrement données. On nous a aussi dit que les membres des forces armées doivent suivre plus d'instructions, pour faire en sorte que la formation offerte touche à tous les sujets, qu'il s'agisse des personnes transgenres et d'expliquer toutes les différentes orientations sexuelles, les identités de genre et même les origines raciales. Tout cela fait aussi partie de l'instruction.

La présidente: Votre temps est écoulé.

C'est maintenant à nouveau au tour de Mme Alleslev. Vous avez cinq minutes.

Mme Leona Alleslev: Merci beaucoup, madame la présidente.

Est-ce que tous les rapports sur une inconduite sexuelle alléguée, une mesure disciplinaire ou une infraction qui ont lieu au cours de la carrière d'un membre des forces armées sont versés dans son dossier personnel?

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, cela dépend de la nature de l'infraction. S'il s'agit d'une infraction criminelle ou d'un manquement au Code de discipline militaire, alors cela sera inscrit sur sa fiche de conduite. S'il s'agit d'une faute de nature administrative ou de mesures correctives, alors, généralement, ce sera inscrit au dossier.

La politique a été changée à un certain moment. Je ne me rappelle plus exactement en quelle année, mais de façon générale, ce serait inscrit dans leur dossier du personnel, surtout s'il s'agit d'un avertissement écrit ou d'une mesure de mise en garde et de surveillance, qui sont deux de nos plus importantes mesures correctives.

• (1230)

Mme Leona Alleslev: Parfait.

Les témoins qui ont comparu devant le comité de la défense ont dit qu'il n'y avait aucune plainte, allégation, enquête ou mesure administrative inscrite dans le dossier du personnel du général Vance ni dans sa fiche de conduite, quand le Service national des enquêtes des Forces canadiennes et la NSA ont enquêté sur sa conduite, dans le cadre du processus de vérification préalable au poste de CEMD.

Est-il possible de fausser une fiche de conduite ou un dossier personnel?

Lgén Wayne D. Eyre: Tout est possible, madame la présidente. Je n'ai pas consulté son dossier du personnel, alors je ne peux pas vraiment ajouter quoi que ce soit à ce sujet.

Mme Leona Alleslev: Quels sont les processus en place pour vérifier et examiner les dossiers du personnel et les fiches de conduite, pour s'assurer qu'ils n'ont pas été faussés et qu'ils reflètent exactement la conduite du militaire?

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, la réponse ne me vient pas à l'esprit, mais je vais prendre la question en note et vous revenir à ce sujet.

Mme Leona Alleslev: Pouvez-vous nous communiquer quel est ce processus, ainsi que la vérification et les rapports de vérification produits au cours des trois à cinq dernières années? Nous vous en serions très reconnaissants, merci.

Dans le processus de promotion, est-ce qu'on examine le dossier du personnel et les fiches de conduite, ou seulement les rapports d'appréciation du personnel, les RAP?

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, de façon générale, le conseil de promotion étudie le dossier du membre, y compris les rapports du service du personnel et les rapports de cours, et cela inclut la fiche de conduite.

Pour la suite des choses, nous allons utiliser un processus beaucoup plus scientifique pour sélectionner nos haut gradés, par exemple grâce à des tests psychométriques, à des tests de l'intelligence émotionnelle et à des évaluations tous azimuts modifiées, afin que les subalternes puissent exprimer leurs préoccupations, ce qui permettrait de mettre au jour des comportements potentiellement toxiques chez les chefs. Nous avons commencé le travail l'automne dernier, et nous avons fait du progrès rapidement. Nous allons commencer à appliquer cela pour les grades les plus élevés, puis nous allons continuer vers le bas de la hiérarchie. Je suis tout de même très enthousiaste par rapport au travail que nous faisons ici pour que le choix des chefs soit plus rigoureux.

Mme Leona Alleslev: Vous avez dit que toutes les allégations doivent faire l'objet d'une enquête, mais nous avons aussi entendu dire que les gens sont extrêmement réticents à déposer des plaintes officielles, ou même non officielles, parce qu'il y a souvent des fuites d'information, ou alors des rumeurs, faute d'un meilleur mot.

Croyez-vous qu'il incombe aussi aux officiers supérieurs des forces armées d'enquêter? Je ne parle pas d'une enquête officielle, mais dans le cadre de leurs responsabilités habituelles, en tant qu'officiers, devraient-ils se pencher sur la conduite de leurs pairs et de leurs subalternes?

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, je crois que c'est une responsabilité qui leur revient. Bien sûr, ils devront faire preuve de jugement, selon la nature de la rumeur, mais c'est notre responsabilité, s'il y a de la fumée, de vérifier qu'il n'y ait pas de feu. Malgré tout, je le répète, chaque cas sera différent.

Mme Leona Alleslev: Il a récemment été rapporté à *The Fifth Estate* que des officiers supérieurs se sont ingérés dans des enquêtes sur des agressions sexuelles, que de l'information a été perdue et que d'autres infractions ont donc été déclassées ou enlevées, et il y a eu beaucoup d'autres conséquences.

Comment allez-vous faire en sorte qu'aucune enquête ne risque d'être compromise par des officiers supérieurs dans la chaîne de commandement?

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, je ne sais pas à quel point ces rapports sont fondés, mais compte tenu de l'indépendance du Service national des enquêtes des Forces canadiennes et de l'indépendance de ses enquêteurs, s'ils croient que quelqu'un a tenté de s'ingérer injustement dans l'une de leurs enquêtes, ils ont tout à fait le droit de déposer une plainte auprès de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire, un organisme indépendant.

La présidente: Très bien.

[Français]

Monsieur Serré, vous avez la parole pour cinq minutes.

M. Marc Serré: Je vous remercie, madame la présidente.

[Traduction]

Général Eyre et générale Allen, je vous remercie de votre service et aussi de vos idées et de vos commentaires réfléchis à propos de ce que nous devons faire maintenant.

Voici ce que je veux savoir, général Eyre, et je pose aussi la question à la générale Allen: nous voulons mettre l'accent sur les victimes, sur les survivantes et sur la suite des choses. Vous n'êtes en poste que depuis quelques semaines, et vous avez mentionné plus tôt que certaines personnes vont vouloir tourner la page au lieu d'entreprendre des procédures judiciaires, et que tout cela suppose des difficultés. Vous avez dit que vous vouliez en apprendre davantage.

Notre comité peut-il vous aider en vous faisant des recommandations sur des façons de recueillir ce genre d'information? Pouvez-vous vous expliquer un peu plus?

J'aimerais aussi connaître l'opinion de la générale Allen, en ce qui concerne la façon dont vous pourriez écouter davantage les membres des Forces armées canadiennes qui veulent tourner la page.

• (1235)

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, les rapports de votre comité me sont très utiles. C'est donc une façon de nous aider.

Pour ce qui est de la recherche d'idées, nous devons les prendre, d'où qu'elles viennent. Vous avez dit que certaines personnes veulent trouver une façon de tourner la page. L'une des difficultés, comme je l'ai dit plus tôt, tient au devoir de signaler. Cela est prévu dans la loi, mais parfois, cela constitue plutôt un obstacle pour les gens qui veulent parler. Nous devons examiner de près comment nous pouvons changer cela, par exemple en remplaçant le devoir de signaler par le devoir de réagir, et tenir entièrement compte de ce que veut la victime.

Nous n'avons toujours pas trouvé de solution. Nous ne savons toujours pas comment faire pour que tout fonctionne, mais je crois que nous devons étudier cela de très près pour la suite des choses.

M. Marc Serré: Avez-vous quelque chose à ajouter, générale Allen?

Lgén Frances J. Allen: Oui. Merci, madame la présidente.

Comme vient de le dire le général Eyre, il est nécessaire que nous étudions ces possibilités. Nous avons parlé des démarches répétitives, qui vont faire partie du recours collectif Heyder et Beattie, et des mesures connexes dans le projet de loi C-77. Mais nous devons aussi étudier la possibilité de simplement permettre aux gens de s'exprimer à l'extérieur d'une mesure administrative ou disciplinaire structurée; les gens doivent pouvoir parler et avoir des discussions sur la façon dont certains ensembles de circonstances les touchent directement ou les touchent en tant que chefs de l'organisation. Ensuite, nous pourrions discuter plus rigoureusement des impacts de ce genre d'activités, parce que c'est de cette façon que nous menons le processus d'apprentissage, que nous menons le processus de discussion qui normalise les échanges et les différents points de vue sur ces questions. C'est ainsi qu'on s'avance dans la bonne voie, vers le changement culturel.

M. Marc Serré: Merci.

Je vais m'adresser à nouveau au général Eyre pour cette question, mais j'aimerais aussi connaître la réponse de la générale Allen. Tout cela est d'une extrême importance, quand il est question du recrutement. Il y a eu beaucoup de bruit dans les médias et beaucoup de politisation — beaucoup d'attaques contre le ministre —, mais dans notre famille ici, comment pouvons-nous assurer aux jeunes hommes et aux jeunes femmes qui veulent faire carrière dans les forces armées que les Forces armées canadiennes sont sécuritaires?

Quel message leur transmettriez-vous aujourd'hui pour leur dire que, à partir de maintenant, c'est un bon choix de carrière pour eux et elles?

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, je pense que, justement, c'est un bon choix de carrière pour eux et elles. On nous a chargés de changer les choses et de veiller à ce que les jeunes hommes et les jeunes femmes puissent non seulement se voir dans l'organisation, mais aussi avoir le sentiment d'en faire réellement partie.

Je vais être très franc: nous avons de la difficulté à attirer les gens. Notre taux de recrutement a gravement chuté au cours de la pandémie. Au cours de la dernière année, nous n'avons eu que le tiers du nombre de recrues habituel alors nous avons pour ainsi dire un déficit de recrues présentement. Nous priorisons toujours beaucoup la diversité, mais c'est difficile d'attirer les gens.

Je vais revenir à l'un de mes commentaires précédents sur le fait que cela devient une question de sécurité nationale, et une question existentielle pour nous, compte tenu des menaces croissantes dans notre société. De fait, je crois que ce problème de recrutement transcende les forces armées, et je vous demanderais à vous tous, en tant que parlementaires, d'encourager vos électeurs à nous aider à recruter en intégrant plus de diversité dans nos rangs, à nous aider à recruter des Canadiens de toutes les couches de la société et de leur montrer qu'ils rendraient service à leur pays et que nous avons besoin d'eux.

M. Marc Serré: Merci de ces commentaires réfléchis. Merci de vos suggestions. Nous sommes impatients d'écouter plus de témoignages offrir des solutions pour l'avenir.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Larouche, vous avez la parole pour six minutes.

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie encore une fois le lieutenant-général Eyre et la lieutenant-générale Allen d'être parmi nous aujourd'hui.

Oui, monsieur Eyre, je parlais bien du projet de loi C-65. Je sais que vous vous penchez sur le harcèlement en milieu de travail et sur le projet de loi C-77, qui modifie la Loi sur la défense nationale et apporte des modifications connexes. D'après ce que je comprends, un travail va se faire une fois que ces projets de loi auront été mis en œuvre. Si vous voulez ajouter quelque chose, vous pourriez le faire.

Quand je parlais d'un groupe externe de révision, je faisais allusion à l'une des recommandations du rapport de Marie Deschamps, qui date déjà de 2015 et qui recommandait la création d'un organe indépendant chargé de recevoir les signalements d'inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes.

Selon un article paru le 9 mars 2021 dans le *Globe and Mail*, le gouvernement du Canada envisageait de créer un organe indépendant afin de pouvoir enquêter sur les allégations d'inconduite sexuelle, de racisme et de discrimination. On a parlé de cas actuels d'inconduite sexuelle qui touchaient diverses communautés, notamment autochtones et LGBTQ+, ainsi que les femmes racisées.

À l'heure actuelle, quelle structure permet de recevoir les signalements d'inconduite sexuelle et quels sont les liens hiérarchiques entre cette structure et les Forces armées canadiennes?

• (1240)

[Traduction]

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, c'est une autre excellente question, mais je n'ai pas de réponse à vous donner présentement. Cela s'inscrit dans notre plan délibéré pour la suite, d'examiner l'efficacité d'un comité externe de surveillance comme ce que vous venez de dire, mais je n'ai pas de réponse là-dessus pour l'instant.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: C'est parfait.

Madame Allen, vous pouvez répondre à la question vous aussi, si vous le désirez.

Comment un organisme d'enquête indépendant pourrait-il contribuer à améliorer le processus de signalement d'inconduite sexuelle au sein des Forces armées canadiennes?

Madame Allen, en tant que femme, vous avez peut-être une opinion au sujet d'un processus indépendant.

[Traduction]

Lgén Frances J. Allen: Merci, madame la présidente.

Cela pourrait certainement être d'une grande utilité d'avoir des ressources externes pour fournir de l'expertise, des conseils et des connaissances sur la meilleure façon de soutenir les personnes qui ont été victimes d'une inconduite sexuelle ou de toute autre forme de harcèlement ou de discrimination dans les forces armées.

Nous devrions continuer de chercher ce genre d'information, pour orienter les plans que nous allons élaborer afin de mettre en œuvre certains des changements institutionnels que nous allons vouloir peut-être apporter de façon à créer un dialogue et à s'assurer que les gens soient entendus. En même temps, je crois que nous devons veiller à écouter aussi les voix à l'interne, qui complètent les voix externes, dans le cadre de cette discussion.

En ce qui concerne...

La présidente: Je suis désolée, mais votre temps est écoulé.

J'étais si captivée par vos réponses que j'ai oublié que c'était le deuxième tour et que Mme Larouche n'avait que deux minutes et demie.

La parole va maintenant à Mme Mathysen, pour deux minutes et demie.

Mme Lindsay Mathysen: Merci, madame la présidente.

Rapidement, je voulais parler davantage des membres incroyables que nous avons perdus, par exemple la semaine dernière avec la lieutenant-colonelle Taylor. Avez-vous songé à mettre en place des mécanismes que nous pourrions améliorer pour trouver et soutenir les gens qui n'ont pas encore atteint leur point de rupture, qui, avec un peu de chance, ne sont pas encore partis, mais qui sont sur le point d'abandonner leur carrière? Est-ce qu'il y a des mécanismes déjà en place?

Quels protocoles ou processus avez-vous en place? Quelles mesures de soutien y a-t-il pour aider à trouver et à soutenir ces femmes qui ont presque atteint leur point de rupture, mais que vous pourriez arrêter pour leur montrer qu'il est possible de corriger les choses et pour leur fournir le soutien dont elles ont besoin, de façon à ne pas perdre cette ressource si importante?

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, cela est un problème vraiment troublant.

J'ai eu le privilège de servir avec la lieutenant-colonelle Taylor, et j'ai parlé avec elle au cours des derniers jours. C'est une officière incroyable. Je l'ai vu en combat à Kandahar, commandant une unité de plus de 100 ou 120 soldats, probablement dans l'un des endroits les plus dangereux de l'Afghanistan.

Nos échanges étaient empreints de respect mutuel, mais je lui ai dit que je respectais sa décision et que je la soutenais. C'est le message qu'il faut transmettre à quiconque se trouve dans ce genre de situation. Tout le monde a une balance interne, qui fait qu'ils décident s'ils peuvent changer la situation de l'extérieur ou de l'intérieur. Le message que je transmets du haut vers le bas de la chaîne de commandement aux gens qui atteignent ce point de rupture — ou même qui s'en approchent — est d'en parler. Il faut que nous parlions des éléments les plus importants que nous pouvons changer afin d'améliorer notre institution.

Pour ce qui est d'un processus officiel, nous n'en sommes pas encore rendus là. Je ne suis pas vraiment sûr que cela soit nécessaire, en plus d'avoir ce genre de discussions franches.

• (1245)

Mme Lindsay Mathysen: Rapidement, le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle a signalé une augmentation de 29 % de 2018-2019 à 2019-2020, de personnes qui ont communiqué avec le centre. Savez-vous pourquoi il y a une augmentation si marquée?

La présidente: Malheureusement, vous êtes à court de temps.

La parole va à Mme Wong, pour cinq minutes.

L'hon. Alice Wong (Richmond-Centre, PCC): Merci, madame la présidente, et merci aux deux témoins.

Ma question s'adresse à vous deux.

Notre organisation militaire a une filière hiérarchique bien définie. Les militaires affichent leur rang visiblement sur leur uniforme.

Je pose la question aux deux: êtes-vous d'accord pour dire que, de façon générale, il est attendu d'un subalterne qu'il ou elle obéisse à un officier supérieur, même si le subalterne ne relève pas directement de cet officier supérieur, selon la chaîne de commandement?

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, les forces armées sont fondées sur la discipline. Puisque nous sommes la seule organisation de la société chargée d'utiliser une force mortelle pour défendre l'État, il est absolument nécessaire d'avoir cette discipline, et nous nous attendons des subalternes qu'ils suivent les ordres de leurs supérieurs. Cela dit, on revient encore à la question de ce qui constitue un ordre correct et de ce qui constitue une utilisation correcte du pouvoir. Nous devons beaucoup nous améliorer, pour ce qui est de veiller à ce que nos chefs à tous les échelons comprennent solidement ces concepts.

Je vais demander à la générale Allen si elle veut ajouter quoi que ce soit de son point de vue.

Lgén Frances J. Allen: Merci, madame la présidente.

Je suis d'accord avec le CEMD pour dire qu'il y a effectivement une structure hiérarchique dans laquelle un membre au bas de la hiérarchie doit écouter les directives d'un officier supérieur et y obéir. Mais comme le CEMD l'a dit, il faut tenir compte du contexte.

Lorsqu'il s'agit de mener des activités et des opérations qui sont en cours, ce type de structure est évidemment crucial pour exécuter des opérations militaires de façon sécuritaire et efficace. Cependant, il faut qu'il y ait une façon pour les gens qui sont préoccupés par ce qu'on leur demande de faire ou par les activités qu'on leur demande d'exécuter de pouvoir faire part de leurs préoccupations à la chaîne de commandement.

Encore une fois, il faut trouver un équilibre entre ce qui est nécessaire pour l'exécution immédiate et efficace des opérations et ce qu'il faut pour donner aux gens la possibilité de réfléchir à la meilleure façon de procéder et d'obtenir des conseils à ce sujet. C'est un peu marcher sur un fil. Malgré tout, je crois que nous pouvons créer un environnement où le besoin de suivre directement les règles et les ordres et la possibilité de poser des questions et de proposer des solutions de rechange, peuvent coexister dans les Forces canadiennes.

Merci, madame la présidente.

L'hon. Alice Wong: Ma prochaine question est la suivante: s'il y a une relation entre un homme d'un rang plus élevé et une femme d'un rang moins élevé, même si elle ne relève pas directement de la chaîne de commandement de l'homme, comment peut-on déterminer si la relation est consensuelle et ne constitue pas un abus de pouvoir?

• (1250)

Lgén Wayne D. Eyre: Madame la présidente, c'est une question très délicate, compte tenu du respect de la vie privée et d'autres choses du genre, mais il serait très nécessaire que la chaîne de commandement de cette personne pose des questions délicates, mais nécessaires pour comprendre la situation. Encore une fois, cela revient au besoin de comprendre les rapports de force.

Je vais demander à la générale Allen si elle veut apporter d'autres éclaircissements.

Lgén Frances J. Allen: Merci, madame la présidente.

Je poserais même cette question sans préciser le sexe des personnes. S'il y avait une femme d'un rang supérieur et un homme d'un rang inférieur, il y a le même rapport de force que le général Eyre a mentionné, et c'est cet aspect que nous essayons d'étudier, pour lequel nous essayons de trouver un équilibre, en agissant très prudemment. Compte tenu de notre structure hiérarchique, il ne doit y avoir aucune possibilité pour une personne d'abuser de son pouvoir ou de donner à la personne de rang inférieur l'impression qu'elle est obligée d'accepter les demandes.

Merci beaucoup, madame la présidente.

La présidente: Nous allons passer au dernier tour. Madame Dhillon, vous avez cinq minutes.

Mme Anju Dhillon: Je vais céder mon temps à ma collègue, Mme Vandenberg. Merci.

La présidente: Alors c'est au tour de Mme Vandenberg, pour cinq minutes.

Mme Anita Vandenberg (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.): Merci beaucoup. J'ai déjà siégé au Comité au début de ma carrière parlementaire, alors je suis contente de pouvoir y remplacer quelqu'un. Le Comité peut faire du bon travail en formulant des recommandations.

Je tiens à saluer et à féliciter nos deux témoins d'aujourd'hui. C'est la première fois que le général Eyre comparait devant le Comité en tant que chef d'état-major de la défense par intérim. Je félicite aussi la générale Allen d'être la première femme à être nommée vice-chef d'état-major de la défense. Vous avez tous deux eu des carrières incroyables. Vous êtes incroyablement qualifiés, et vous méritez bien tout cela. Générale Allen, je me suis penchée sur votre parcours professionnel, et j'ai constaté que vous avez servi votre pays de façon très noble. Je suis très heureuse de pouvoir vous accueillir tous les deux au Comité.

Ma question s'adresse à vous deux, et je vous demanderais à tous les deux de répondre. Dans les discussions, et quand nous écoutons les survivants et survivantes, nous entendons souvent que les politiques et les processus qui sont mis en place le sont dans la meilleure des intentions. Nous avons mis en place un certain nombre de politiques et de processus depuis 2015, mais ils ont parfois des conséquences inattendues, et c'est pour cela que nous devons constamment les améliorer et les examiner.

J'ai relevé, général Eyre, que vous avez mentionné le devoir de signaler. Nous avons tous de la difficulté avec le concept de témoin et l'obligation des témoins. Je sais que le fait de faire fi du consentement d'une personne, de lui enlever son autonomie et son pouvoir quant à la façon dont elle veut procéder ou quant à sa décision de demander ou non une enquête... Beaucoup de gens doivent d'abord passer par ce processus. Ces personnes commencent par des séances de counselling et de soutien par les pairs, elles discutent de leurs options, puis, lorsqu'elles se sentent à l'aise, elles vont peut-être décider de déposer une plainte formelle et de demander une enquête. Ce n'est pas tout le monde qui décide, dès le départ, de dire « Je veux déposer une plainte formelle ».

Quels sont les processus en place pour donner aux survivants et aux survivantes et aux personnes concernées — autant les hommes et les femmes que les personnes non binaires — la possibilité de déterminer par eux-mêmes ce dont elles ont besoin et la façon dont

elles veulent procéder? Comment pouvons-nous protéger leur autonomie et leur pouvoir quant à l'issue recherchée? Si vous pouviez tous les deux répondre, ce serait très utile.

Lgén Wayne D. Eyre: À mesure que nous continuons l'élaboration de la politique, nous envisageons les choses dans l'optique de la victime. Comment pouvons-nous améliorer le processus pour la victime? Le devoir de signaler est un exemple. Je suis sûr qu'il y a aussi d'autres politiques. Je me répète, mais nous examinons où nous en sommes, et quelles politiques doivent être revues en appliquant cette optique. Nous nous demandons à quel point cela devient une enquête criminelle, si tant est que ce soit le cas, et qui doit mener cette enquête?

Présentement, il y a différentes options pour l'enquête: elle peut être menée par la police militaire, par le SNEFC ou par le système civil. La victime a son mot à dire par rapport à cela. Peut-être que le commandant du SNEFC, quand il va comparaître, pourra vous donner plus de détails.

Pour examiner cette question, nous devons, en somme, nous placer du point de vue de la victime, afin de déterminer comment nous allons avancer.

• (1255)

Lgén Frances J. Allen: Je dirais qu'il faut faire preuve d'une grande sensibilité en laissant les gens avoir de l'autonomie quant à la façon dont ils veulent communiquer cette information et sur la façon dont ils veulent que cette information soit utilisée par la suite. C'est donc un avantage d'avoir le CIIS, puisque c'est un organisme indépendant des Forces canadiennes, et les membres peuvent s'adresser au centre pour obtenir des conseils et du soutien.

Comme la Dre Preston l'a décrit au Comité plus tôt, une composante du processus consiste à toujours être prêt à guider un membre si cette personne souhaite faire un signalement. Nous devons l'aider à examiner ses options et à décider de ce qu'il veut faire pour la suite, et aussi aider les gens à continuer.

Le CIIS joue évidemment un rôle positif. Il y a probablement d'autres options, comme vous l'avez vu avec les programmes que la Dre Preston veut mettre en place et qui permettront aux gens de demander de l'aide même à l'extérieur du CIIS, à des organismes civils locaux.

Ce que vous dites est tout à fait correct. Nous devons continuer de réfléchir à ce genre de questions et d'élargir notre bassin de solutions.

Mme Anita Vandenberg: Je sais qu'au cours des dernières années...

La présidente: Malheureusement, c'est tout le temps que nous avions.

Je veux remercier les témoins. Merci à vous deux de votre service pour notre pays et de vos témoignages aujourd'hui sur cette question très délicate.

Je tiens à remercier également tous les membres du Comité.

Plaît-il au Comité de lever la séance?

Il semble que oui. Nous nous reverrons jeudi. La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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 :
<https://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: <https://www.ourcommons.ca>