



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la défense nationale

NDDN • NUMÉRO 134 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 4 avril 2019

Président

M. Stephen Fuhr

Comité permanent de la défense nationale

Le jeudi 4 avril 2019

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Stephen Fuhr (Kelowna—Lake Country, Lib.)): Bonjour à tous et bienvenue au Comité permanent de la Défense nationale. Nous poursuivons nos discussions et notre étude sur la diversité au sein des Forces armées canadiennes.

J'aimerais souhaiter la bienvenue aujourd'hui à notre comité au brigadier Nicholas Orr, conseiller en matière militaire et de défense du Royaume-Uni et chef du personnel de liaison de la Défense britannique.

Merci d'être avec nous, monsieur, et je vous cède la parole pour votre déclaration liminaire.

Brigadier Nicholas Orr (conseiller en matière militaire et de défense du Royaume-Uni et chef du personnel de liaison de la Défense britannique, Haut-commissariat du Royaume-Uni): Merci beaucoup, monsieur le président, et bonjour à tous. Je vous remercie de me donner l'occasion de prendre la parole aujourd'hui pour discuter du sujet très important qu'est la diversité au sein des forces armées. Au Royaume-Uni, nous parlons de diversité et d'inclusion, mais je vous donnerai plus de détails à ce sujet dans quelques instants.

J'aimerais tout d'abord vous dire qu'en tant qu'un de vos plus proches alliés ayant des vues similaires sur le monde, en particulier sur la défense, je suis vraiment très heureux d'être ici. Nous avons une longue histoire commune, surtout pour ce qui est des forces armées, faisant en sorte que nombre de nos structures et politiques se ressemblent beaucoup. Je pense toutefois que notre relation actuelle va bien au-delà, puisque nous avons un point de vue similaire sur le monde, sur sa sécurité et sur notre volonté de maintenir un ordre international fondé sur des règles. Je crois donc que nous avons une relation étroite, solide et moderne bien adaptée au XXI^e siècle et aux défis que nous devons relever actuellement dans le monde. C'est vrai en particulier dans le secteur de la défense, où nos forces armées continuent de servir côte à côte dans de nombreuses régions du monde, autrefois en Afghanistan, et maintenant en Irak, en Ukraine, dans les pays baltes, en Roumanie et au Mali. En tant que partenaires au sein du groupe des cinq, de l'OTAN et de nombreux autres organismes multinationaux, y compris les Nations unies, nous menons souvent des opérations en étroite collaboration.

Les liens étroits qui unissent nos dirigeants sont le reflet de ceux qui existent dans le secteur de la défense. Nos ministres se rencontrent souvent, en particulier aux assemblées de l'OTAN et du groupe des cinq, et nos fonctionnaires discutent presque constamment des nombreux sujets d'actualité sur la capacité militaire.

Au sein des forces armées, c'est à l'occasion du dialogue annuel des Partenaires de la défense, présidé par nos chefs d'état-major

respectifs, que prennent forme nos engagements bilatéraux généraux. Ainsi, lors de la dernière rencontre en novembre, la gestion du personnel a été l'un des trois sujets qui ont fait l'objet de discussions approfondies. De plus, nos chefs du personnel respectifs au sein du groupe des cinq se rencontrent régulièrement pour discuter des enjeux dans le domaine, car nous devons tous relever des défis très similaires.

Parlons maintenant du sujet à l'ordre du jour, la diversité dans les forces armées, un sujet fréquemment abordé par nos forces armées au moment d'élaborer nos politiques respectives à cet égard. Même si les forces armées du Royaume-Uni ont le sentiment que nous faisons des progrès dans ce dossier, nous savons que la diversité doit demeurer une priorité dans l'avenir. Je suis fermement convaincu que le laxisme serait perçu comme un pas en arrière. C'est pourquoi la défense a multiplié les efforts pour devenir une organisation inclusive et diversifiée. S'il faut agir, c'est principalement en raison des avantages que nous allons en retirer, mais aussi parce qu'il s'agit d'une question morale et d'une obligation légale.

Nous sommes conscients à l'heure actuelle que le personnel de la défense n'est pas à l'image de la société britannique. Pour rectifier le tir, nous avons publié une stratégie d'inclusion et de diversité dont la mise en oeuvre s'étend de 2018 à 2030. Les mesures qui en font partie visent à accroître la diversité au sein du personnel civil et militaire et à créer un environnement de travail plus inclusif, où chacun sera à même d'atteindre son plein potentiel. J'ai un exemplaire de la stratégie, que je serais très heureux de vous laisser après la séance.

On trouve également dans la stratégie les objectifs que nous voulons atteindre et qui sont au nombre de trois. Le premier est d'être un employeur inclusif au sein duquel tous les employés peuvent développer leur plein potentiel. Le deuxième est d'être une organisation qui, à tous les échelons, représente bien la société britannique. Le troisième est d'être reconnu comme un moteur d'inclusion au sein de la société en général, notamment en accroissant nos activités de sensibilisation auprès de l'ensemble des communautés.

Nous avons quatre domaines d'activités prioritaires qui nous permettront, à notre avis, de réaliser nos ambitions. Je vais les passer rapidement en revue afin que vous puissiez mieux comprendre ce qui se cache derrière ces mots.

• (1535)

Il y a tout d'abord ce qu'on appelle l'intégration de la diversité et de l'inclusion dans le modèle opérationnel de la défense. Ce qu'on entend par là, c'est que la diversité et l'inclusion seront considérées comme faisant partie intégrante de tous les aspects du modèle opérationnel de la défense, ce qui comprend les stratégies, les politiques, les programmes et les processus décisionnels qui y sont associés, y compris aux échelons supérieurs.

Pour vous donner des exemples, les femmes peuvent maintenant jouer un rôle dans les combats rapprochés. L'exclusion des femmes dans ce rôle a récemment été levée au sein des forces armées britanniques. La décision a été prise afin de favoriser l'égalité des chances et d'optimiser la gestion du talent.

Les horaires de travail souples en sont un autre exemple. Les militaires pourront demander des périodes de travail fixes à temps partiel ou varier leurs périodes de déploiement, si les exigences opérationnelles le permettent, pour mieux harmoniser leur carrière avec leur vie familiale. Pour ce faire, il a fallu modifier la loi. La *Armed Forces, Flexible Working Act*, qui a reçu la sanction royale en février 2018, est entrée en vigueur le 1^{er} avril de l'année en cours, après une annonce écrite au Parlement.

Le dernier exemple est l'élargissement des critères d'admissibilité aux logements militaires. Le 1^{er} avril de l'année en cours, les critères d'admissibilité à ce qu'on appelle les SFA, les logements pour les familles de militaires, qui sont fournis par le ministère de la Défense, ont été élargis pour inclure ceux qui sont dans des relations depuis un certain temps, à condition que la personne soit en mesure de prouver que la relation dure depuis au moins 12 mois et qu'elle est en service depuis au moins 4 ans.

Le deuxième domaine d'activités est celui de l'intégration de la diversité et de l'inclusion dans notre culture et nos comportements, car il faut changer notre façon d'être autant que nos façons de faire.

Pour vous donner un exemple, la diversité et l'inclusion sont une grande priorité pour nos ministres et nos hauts dirigeants qui soutiennent régulièrement les activités internes et externes qui en font la promotion, comme la Journée mondiale de la femme et ce qu'on appelle les *Women in Defence UK Awards*, pour n'en nommer que deux. De plus, les hauts dirigeants ont des plans d'action personnels pour accroître la diversité et l'inclusion, qui comprennent des mesures comme le mentorat inversé afin d'être mieux à même de comprendre ce que vit le personnel de la défense.

Autre exemple de ce que nous faisons, nous intégrons les comportements inclusifs dans la formation de base et la formation des dirigeants. De plus, la diversité et l'inclusion sont un objectif obligatoire faisant partie du rapport annuel du personnel militaire. C'est un ajout que nous avons fait. Nous envisageons également d'inclure sur une base régulière la rétroaction tous azimuts pour tous les hauts dirigeants militaires afin de favoriser une culture plus inclusive.

Le troisième des quatre domaines prioritaires est d'étendre nos politiques d'inclusion et de diversité, lorsque c'est nécessaire, pour inclure tout le personnel. Par exemple, notre politique et nos directives sur les personnes transgenres pour le personnel et, surtout, pour leurs gestionnaires hiérarchiques, et une représentation importante aux défilés de la fierté gaie et aux activités de *Stonewall* sont toutes importantes à cet égard.

On fournit également des conseils aux gestionnaires hiérarchiques sur les façons d'être ouverts aux diverses confessions et croyances religieuses, en particulier pour la prière, la tenue vestimentaire, le régime alimentaire, les festivals religieux et les cérémonies des principales confessions représentées à la défense.

Enfin, le quatrième domaine de priorité est la sensibilisation au sein de la communauté, pour améliorer la perception qu'elle a de nous et élargir notre bassin de recrutement. Les forces armées visent notamment à ce que 10 % de leurs recrues viennent des minorités ethniques et des communautés noire et asiatique d'ici 2020. L'ancien premier ministre en avait fait l'annonce. De plus, le ministère a

convenu de se donner un objectif de recrutement de 15 % de femmes d'ici 2020.

Pour atteindre nos cibles de recrutement, nous devons notamment mieux comprendre les communautés au sein desquelles les forces armées veulent recruter et s'en rapprocher, revoir nos procédures de recrutement, ainsi qu'élaborer et mettre en place des programmes de communication et de marketing mieux ciblés.

● (1540)

Je sais que dans certains domaines, nous ne sommes pas aussi avancés que les Forces armées canadiennes. Vos cibles sont plus élevées pour ce qui est de la représentation des femmes et des minorités. Nous apprenons donc beaucoup du Canada.

C'est ce qui met fin à ma déclaration liminaire. J'ai un exemplaire de la stratégie et d'autres documents qui ont été publiés par le ministère de la Défense. Je trouve malheureux, bien sûr, de ne pas être accompagné aujourd'hui par d'autres membres du groupe des cinq. Sur ce, je serai très heureux de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur le brigadier.

Je veux simplement rappeler aux membres le signal de 30 secondes pour terminer. Nous avons convenu d'une séance d'une heure, ce qui nous laisse environ 48 ou 49 minutes avant la fin de la rencontre. J'aimerais aussi rappeler aux membres que nous avons une réception au 330 Wellington pour marquer le 70^e anniversaire de l'OTAN. Je suis certain que beaucoup de membres voudront s'y rendre avant de retourner voter, alors je tiendrai le temps de façon rigoureuse.

Sur ce, je vais céder la parole à madame Dzerowicz qui posera la première question.

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

Monsieur le brigadier, je tiens à vous dire un grand merci. Merci de votre excellent exposé, merci d'être avec nous aujourd'hui, et merci d'être venu nous parler de ce que vous faites au Royaume-Uni. Nous sommes ici pour apprendre également.

Nous avons entrepris l'étude depuis un petit moment, et une question que je pose est de savoir comment on encourage les hauts dirigeants à accroître la diversité. Je pense que dans le deuxième de vos quatre domaines prioritaires, vous avez parlé des rencontres d'évaluation annuelles. Quelle place cela occupe-t-il dans l'évaluation? Je suis heureuse que cela fasse partie de l'évaluation, mais quel est le stimulant? Est-ce une cible parmi de nombreuses autres? Est-ce une des quatre cibles prioritaires? Pourriez-vous me donner une idée de la place que cela occupe dans l'évaluation et du niveau d'importance qu'on y accorde dans le système d'évaluation?

Brig Nicholas Orr: Notre système d'évaluation annuelle est le mécanisme sur lequel repose toute la progression de carrière d'une personne. C'est un élément crucial dans les forces armées pour quiconque veut voir sa carrière progresser, que ce soit pour être nommé à un autre poste, pour obtenir une promotion ou pour gravir les échelons. Je pense que le processus d'évaluation est considéré comme un élément absolument crucial à l'avancement professionnel.

Les objectifs qui sont fixés et convenus entre l'officier rapporteur et la personne au début de la période d'évaluation sont habituellement au nombre de huit, mais jamais plus de huit. Je ne peux pas vous dire quel rang occupent la diversité et l'inclusion... car il n'y a pas nécessairement d'ordre de priorité. Il faut que ce soient des objectifs « SMART », c'est-à-dire qu'ils doivent satisfaire à tous les critères de ce type d'objectifs, soit qu'ils doivent être mesurables, atteignables, etc.

À mon point de vue, et c'est certainement de cette façon que j'ai abordé la question et que la plupart de mes collègues l'ont abordée, cela a fait une réelle différence dans notre façon d'évaluer les gens.

• (1545)

Mme Julie Dzerowicz: Il y a un deuxième point qui me tracasse un peu.

J'ai souvent travaillé dans des professions traditionnellement masculines. J'ai travaillé dans le monde des affaires et dans le monde politique. Un élément auquel nous nous sommes attaqués dans le monde des affaires est la présence des préjugés inconscients. Dans quelle mesure donne-t-on de la formation aux hauts dirigeants ou aux dirigeants intermédiaires au sein du ministère de la Défense au Royaume-Uni sur les préjugés inconscients? Il arrive parfois qu'on ne soit pas réellement conscient d'avoir des préjugés jusqu'à ce que quelqu'un nous en fasse la remarque ou nous montre comment faire pour savoir si nous en avons. Est-ce courant? Est-ce un élément qui fait partie de vos discussions ou auquel vous vous efforcez de porter attention?

Brig Nicholas Orr: Cela fait partie intégrante de la formation sur la diversité et l'inclusion. Tous nos conseillers vont assurément recevoir une formation sur les préjugés inconscients. Nos hauts dirigeants auront également tous suivi une formation sur les préjugés inconscients. Je pense que nous acceptons tous également l'idée que les préjugés inconscients font partie des éléments qui nécessitent une formation continue, sans quoi ils referont surface.

Mme Julie Dzerowicz: À titre de précision, est-ce qu'il s'agit d'une formation annuelle ou d'une formation qu'on reçoit une fois au cours de sa carrière?

Brig Nicholas Orr: Il ne s'agit pas d'une formation annuelle obligatoire, pour le moment.

Mme Julie Dzerowicz: D'accord.

Brig Nicholas Orr: La fréquence à laquelle on devrait offrir la formation et à quels échelons elle doit être offerte font partie des éléments que l'on continue d'examiner. Ce serait fantastique que tout le monde puisse la suivre, et je pense que personne ne dira le contraire, mais comme c'est toujours le cas, il y a un coût en ressources qui s'y rattache, et il faut trouver un équilibre avec le besoin.

Mme Julie Dzerowicz: Le ministère de la Défense du Royaume-Uni procède-t-il à des entrevues de départ avec les femmes ou les personnes issues des minorités, ou quiconque quitte l'armée pour un temps donné? Procédez-vous à des entrevues de départ?

Brig Nicholas Orr: Oui, nous avons parfois des entrevues de départ, absolument, car la rétention est une bataille, je pense, pour toutes nos forces armées, si bien qu'il est très important pour nous de savoir les raisons qui poussent les gens à quitter le service.

Mme Julie Dzerowicz: Est-ce obligatoire dans tous les cas? Est-ce fait tout le temps, ou à l'occasion?

Brig Nicholas Orr: Je ne pense pas que ce soit obligatoire pour la personne de répondre. Je pense qu'il est obligatoire pour le ministère de la Défense de le demander aux gens. Mais je ne pense pas qu'il soit obligatoire pour les gens de remplir le questionnaire.

Je vais devoir vérifier ce qu'il en est, mais je pense que c'est la situation en ce moment.

Mme Julie Dzerowicz: Vous avez parlé de trois objectifs, puis vous avez continué et parlé de quatre domaines prioritaires. Parmi tout ce que vous avez dit aujourd'hui, quel est l'élément dont vous

êtes particulièrement fier, qui, selon vous, fonctionne bien, est très efficace et aide vraiment à accroître la diversité et l'inclusion?

Brig Nicholas Orr: Je pense que placer la diversité et l'inclusion au cœur de notre modèle opérationnel est la mesure la plus importante et celle qui a eu le plus d'effets positifs, et cela comprend notamment le fait d'avoir levé l'exclusion de servir dans les combats rapprochés pour les femmes, de permettre aux militaires non mariés d'avoir accès aux logements et d'accorder des horaires de travail souples.

Ce sont des éléments qui vont vraiment nous permettre d'accroître la diversité et l'inclusion.

Mme Julie Dzerowicz: Est-ce que vous mesurez les effets?

J'étais curieuse d'en savoir plus en particulier au sujet de la souplesse accordée — et je présume que cela ne concerne pas seulement les femmes — à tous ceux qui s'efforcent de jouer un rôle plus actif au sein de leur famille, qui veulent élever leurs enfants, ou qui ont besoin de souplesse dans leur vie personnelle pour quelque raison que ce soit.

Comment faites-vous pour mesurer l'efficacité de cette souplesse ou pour savoir si oui ou non cela fonctionne?

• (1550)

Brig Nicholas Orr: Encore une fois, je ne peux pas vous répondre directement. Les taux d'utilisation seront assurément la meilleure façon de savoir s'il s'agit d'une bonne politique. Encore une fois, je peux m'informer et vous faire suivre l'information.

Mme Julie Dzerowicz: Avez-vous une idée des taux d'utilisation en ce moment?

Brig Nicholas Orr: La politique vient tout juste d'entrer en vigueur, soit le 1^{er} avril, si bien que le taux d'utilisation est probablement faible pour le moment et nous allons devoir attendre au moins 12 mois avant d'évaluer le tout.

Mme Julie Dzerowicz: Naturellement.

Je pense que c'est tout.

Merci beaucoup.

Le président: Madame Gallant.

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

Pouvez-vous me dire quelles ont été vos activités de recrutement au cours des 10 dernières années et ce qui changera maintenant puisque vous vous efforcerez d'en étendre la portée pour accroître la diversité?

Brig Nicholas Orr: Je tiens tout d'abord à dire que ce n'est pas mon champ de spécialisation. Je n'ai pas de notes précisément à ce sujet. Ma dernière affectation au sein de l'armée était à titre de brigadier pour les médias et les communications au quartier général de l'armée. Je suis donc au courant de certains aspects.

Je ne sais pas s'il en a été question dans les médias ici, mais nous avons travaillé il y a environ un an avec notre entreprise qui s'occupe de la publicité pour le recrutement. Nous avons grandement cherché à attirer des candidats provenant de groupes minoritaires. La campagne publicitaire portait directement sur la question de la foi dans les forces armées, elle expliquait que les gens pouvaient pratiquer leur foi, quelle qu'elle soit, et elle affirmait que c'était tout à fait acceptable dans les forces armées. Cette campagne a suscité beaucoup de controverse au Royaume-Uni dans l'ensemble de la population qui se demandait les raisons pour lesquelles nous ciblions les groupes minoritaires en particulier. Nous étions tout à fait à l'aise avec cette approche au ministère de la Défense et en particulier au sein de l'armée, étant donné que c'était une publicité pour l'armée.

Je crois qu'il y a certains endroits où nous essayons d'accélérer la cadence au sein du ministère de la Défense en ce qui a trait à des enjeux avec lesquels nous, à titre de nation, ne sommes peut-être pas aussi à l'aise.

Mme Cheryl Gallant: Comment avez-vous « ciblé » les groupes minoritaires, pour reprendre votre expression? Aviez-vous des photos ou des publicités pour le recrutement qui présentaient certaines personnes? Comment avez-vous représenté les gens?

Brig Nicholas Orr: Il y avait des images de personnes, de sikhs en turban. Il y avait des images de personnes avec des tapis de prière — il s'agissait évidemment de musulmans —, et les propos visaient essentiellement les groupes minoritaires au Royaume-Uni. L'enjeu derrière ces publicités était très évident.

Mme Cheryl Gallant: Cependant, l'armée britannique avait des troupes en Inde. Je crois qu'il y avait des sikhs et que ces personnes portaient leur costume traditionnel complet. Si un militaire de l'un de ces types d'unités en Inde était transféré au Royaume-Uni, cette personne qui est transférée ou qui est intégrée est-elle autorisée à utiliser l'uniforme qu'elle portait en Inde?

Brig Nicholas Orr: Notre règlement sur le port du turban est en place depuis de nombreuses années. Les membres des forces armées sont autorisés à porter un turban. N'empêche que le nombre de sikhs au sein de nos forces armées est très faible.

Mme Cheryl Gallant: En ce qui a trait aux activités, allez-vous dans les écoles? Avez-vous des kiosques dans les salons de l'habitation ou les salons commerciaux où les gens peuvent avoir de l'information? Que faites-vous vraiment sur le plan des relations externes?

Brig Nicholas Orr: Nous faisons tout ce que vous avez dit. Je répète que mes renseignements sont peut-être un peu désuets. Il y a eu une controverse il y a quelques années au Royaume-Uni; des districts et des autorités scolaires n'aimaient pas que les forces armées aillent dans les écoles pour faire du recrutement. Ils estimaient que c'était inapproprié d'accorder la priorité aux forces armées pour ce qui est de l'orientation de carrière. Ils ont notamment affirmé qu'une partie du recrutement se faisait dans des milieux plus défavorisés du pays où les possibilités d'emploi pour certains élèves ne sont peut-être pas aussi bonnes qu'ailleurs et que ces élèves seraient par conséquent plus susceptibles de s'enrôler dans l'armée.

Mme Cheryl Gallant: Vous n'avez pas de journées d'information sur les carrières où sont présentés les divers métiers au même endroit où les élèves se rendent par autobus pour voir ce qui est offert. Avez-vous des cadets?

• (1555)

Brig Nicholas Orr: Nous avons des cadets. Nous avons l'ACF et la CCF, qui sont deux types de corps de cadets. Ces corps existent

principalement pour encourager les gens à comprendre les raisons d'être des forces armées et aider les cadets à aller chercher les bienfaits de la discipline, du maintien et de la tenue, mais ce ne sont absolument pas des outils de recrutement.

Mme Cheryl Gallant: J'aimerais maintenant davantage parler des femmes.

Quel est le processus pour une personne qui a été victime d'une agression sexuelle? Quel est le processus pour la signaler et comment ce signalement sera-t-il traité? Cela se fera-t-il par l'entremise de la police militaire, de votre chaîne de commandement ou des tribunaux civils?

Brig Nicholas Orr: Dans le cas de mesures disciplinaires, la police militaire serait automatiquement appelée, à moins que cela concerne un membre de la police militaire. Nous aurions ensuite recours à un mécanisme pour demander à un autre corps policier de mener une enquête dans cette affaire.

Mme Cheryl Gallant: La police militaire mène l'enquête. Si des accusations sont déposées, est-ce la cour martiale qui en est saisie ou y a-t-il un procès? Quelles sont les limites? Quels sont les critères pour que l'affaire soit entendue par une cour plutôt que l'autre?

Brig Nicholas Orr: La juridiction dépendra toujours de la personne concernée. Dans le cas d'un civil, ce sera au système civil de décider si cela relève de la police militaire ou si cela mérite une sanction civile et d'y donner suite.

Mme Cheryl Gallant: Quel est le taux de rétention pour le personnel militaire qui a signalé des agressions sexuelles par rapport aux gens qui n'en ont jamais signalé?

Brig Nicholas Orr: Je vais devoir me renseigner; j'ai bien peur de ne pas avoir cette information.

Mme Cheryl Gallant: D'accord.

Pour revenir au recrutement, vous avez mentionné ce qui s'est passé avec vos campagnes visant des groupes minoritaires. En vue d'encourager un plus grand nombre de femmes à s'enrôler dans l'armée, outre ce qui a été fait en vue de les autoriser à occuper des rôles de combat et dans les forces spéciales, ce que le Canada fait depuis des lustres, quelles techniques utilisez-vous pour souligner les possibilités de carrière pour les femmes dans les forces armées au Royaume-Uni?

Le président: Je m'excuse, monsieur, mais je dois vous arrêter et laisser la parole à notre prochaine intervenante, Mme Blaney.

Mme Rachel Blaney (North Island—Powell River, NPD): Bonjour et merci beaucoup d'être là aujourd'hui. Votre exposé m'a plu.

Corrigez-moi si je me trompe, mais je crois que vous avez parlé de mentorat.

Brig Nicholas Orr: Oui.

Mme Rachel Blaney: D'accord. C'est bien. Nous avons entendu d'autres témoins nous dire qu'ils estiment que le mentorat est vraiment important, mais que c'est quelque chose qui n'est pas vraiment fait. Il en est question, mais ce n'est pas quelque chose qui se fait au sein de nos forces armées.

Pouvez-vous nous décrire rapidement ce programme? Comment l'utilisez-vous pour nouer le dialogue avec des groupes plus diversifiés?

Brig Nicholas Orr: J'ai bien peur de ne pas avoir ces détails sous la main. Je vais devoir me renseigner.

J'ai reçu du mentorat par le passé, mais cela concernait davantage la manière d'agir devant des commissions et des comités et de faire avancer des enjeux que la diversité. Je présume que c'est fait par l'entremise de consultants externes qui sont des spécialistes dans le domaine et qui tentent d'inculquer des pratiques exemplaires de l'industrie à l'organisation.

Mme Rachel Blaney: D'accord.

Vous avez aussi mentionné l'importance de l'inclusion et de la diversité et pas seulement de la diversité. Pouvez-vous nous expliquer comment vous voyez l'interaction entre ces deux choses? Si nous mettons seulement l'accent sur la diversité, de quoi nous privons-nous sans le processus d'inclusion?

Brig Nicholas Orr: Avec plaisir. Je crois que c'est préférable d'axer la stratégie sur la diversité au sens des aspects qui nous distinguent, ce qui comprend la race, l'ethnicité, la religion, les divers groupes, les expériences de vie, les aptitudes et nos façons de faire les choses. La diversité inclut tout ce qui nous rend un peu différents. L'inclusion s'entend des gestes qui sont posés pour s'ouvrir à ces différences. L'inclusion vise à reconnaître la valeur et à tirer profit des antécédents, des talents, des perspectives et des idées de chacun pour le plus grand bien des membres de l'organisation.

Mme Rachel Blaney: D'accord. Merci.

Nous avons entendu plus tôt qu'un autre témoin a parlé de l'importance des entrevues de départ et que ce témoin a souligné que ces entrevues n'étaient pas suffisamment à la hauteur. Vous avez mentionné que cela fait partie de la pratique. Ce sont les gens qui décident de participer à ces entrevues. Dans le cadre du processus, y a-t-il ou y aura-t-il une collecte de données concernant précisément l'inclusion et la diversité et les défis qui sont peut-être soulignés lors de ces entrevues de départ en vue d'utiliser ces données pour évaluer les processus internes et ainsi s'assurer que la diversité et l'adoption d'un environnement inclusif sont une réalité au sein de l'armée au Royaume-Uni?

• (1600)

Brig Nicholas Orr: Je sais que nous posons les questions, mais je répète que c'est difficile de convaincre les gens d'y répondre sincèrement et honnêtement à un moment de leur vie et de leur carrière où ils sont probablement tourmentés par d'autres questions, comme trouver l'endroit où ils habiteront et le travail qu'ils occuperont. Je crois que nous sommes en droit de penser qu'ils n'accordent pas suffisamment d'importance à ce questionnaire de départ. À moins de le rendre obligatoire... Nous essayons d'avoir des réponses honnêtes.

Mme Rachel Blaney: Maintenant que vous avez mis en oeuvre cette nouvelle stratégie en février, je me demande si c'est un aspect auquel vous accordez une plus grande importance ou si vous continuez tout simplement de faire comme vous l'avez toujours fait.

Brig Nicholas Orr: Nous chercherons à améliorer nos données probantes.

Mme Rachel Blaney: D'accord.

Nous avons aussi entendu des témoins affirmer que l'une des préoccupations a trait à la formation. Il arrive souvent que les gens considèrent un peu la formation sur la diversité comme une nuisance à laquelle ils doivent se plier. Le son de cloche que nous avons entendu, c'est que les dirigeants doivent davantage intervenir pour expliquer que c'est une occasion importante pour l'organisation d'apprendre et de devenir un environnement plus inclusif. Vous avez dit que vous n'êtes même pas obligés de suivre chaque année la formation. La haute direction prend-elle les choses en main pour

expliquer aux gens la valeur de cette formation pour vraiment les encourager à la suivre?

Brig Nicholas Orr: La formation sur la diversité et l'inclusion fait partie de notre formation sur les valeurs et les normes morales, et cette formation est obligatoire. C'est la formation sur les préjugés inconscients qui n'est pas obligatoire pour l'instant.

Mme Rachel Blaney: D'accord. Merci de la précision.

Brig Nicholas Orr: Nous recevons chaque année de la formation sur la diversité et l'inclusion. Je répète que, pour ce qui est de notre culture et de nos comportements, nous avons commencé par obtenir l'adhésion des têtes dirigeantes, et l'effet se fait sentir aux échelons inférieurs. Je crois que nous convenons passablement que ce n'est pas un domaine où nous voulons que des conseillers s'adressent à nous. Si les dirigeants se lèvent et en parlent, cela aura beaucoup plus de poids et de force.

Mme Rachel Blaney: Je suis heureuse de l'entendre.

Vous avez brièvement parlé de logement et vous avez expliqué que vous avez élargi la définition des personnes qui y sont admissibles. Vous avez parlé de la flexibilité des horaires de travail et des déploiements, lorsque c'est possible. Il en a justement été question récemment.

Je me trouvais dans une petite collectivité appelée Port McNeill dans ma circonscription. Des navires de la Marine sont arrivés, et les équipages ont laissé les gens monter à bord et faire le tour des bâtiments. Les membres de l'équipage ont fait une excursion avec certains d'entre nous, et ils ont parlé de l'importance de se rendre dans ces petites communautés. Il y a une forte population autochtone dans cette région. Bref, ces personnes cherchent des moyens de tisser des liens avec cette population. J'ai entendu de nombreuses personnes en parler et parler particulièrement de la flexibilité du travail et de l'horaire. Évaluez-vous le résultat de tout cela et examinerez-vous précisément la mesure dans laquelle cela ouvre la porte aux femmes?

Brig Nicholas Orr: Oui, nous le ferons certainement. C'est nouveau. C'est quelque chose dont nous parlons depuis de nombreuses années. Il en était question dans nos deux forces armées, mais je crois que nous reconnaissons maintenant qu'il faut adopter cette pratique et voir la meilleure façon de la modifier à mesure que les gens se prévalent de cette option. Offrir cette option est quelque chose que nous essayons de faire depuis des années.

Mme Rachel Blaney: L'une des choses que nous avons entendues à maintes reprises, c'est que, lorsque des plaintes sont formulées au sujet de comportements inappropriés, le processus pour formuler la plainte pour en arriver à une reddition de comptes est tout simplement trop long, ce qui engendre vraiment un environnement où les gens ne sentent pas qu'ils peuvent porter des accusations en toute sécurité. Réalisez-vous des travaux quant à ce processus pour vous assurer d'un traitement plus rapide de cette information?

Brig Nicholas Orr: Je crois que la situation est passablement semblable à celle qui prévaut dans les Forces armées canadiennes. Comme vous, nous avons un ombudsman des plaintes liées au service. Je déteste que ce soit le dernier recours pour les plaintes, mais ces plaintes ont tendance à être des plaintes qui ont mal tourné. Quelque chose a certainement mal tourné lorsque nous arrivons à cette étape, et il faut évidemment essayer d'intervenir avant d'en arriver là. Je crois que la situation est semblable à celle qui prévaut dans les Forces armées canadiennes. Cela demeure un énorme défi.

• (1605)

Le président: Merci.

Je ne sais pas dans quelle mesure vous êtes bilingue, monsieur, mais je pense que vous trouverez utile d'utiliser votre écouteur. Je vous laisse vous préparer.

La parole est à M. Robillard.

M. Yves Robillard (Marc-Aurèle-Fortin, Lib.): Êtes-vous prêt?
[Français]

Merci, monsieur le président.

Je remercie le brigadier Orr de sa présence aujourd'hui.

L'un des défis de la diversité dans les forces armées britanniques est d'assurer que les différentes nations qui composent le Royaume-Uni sont représentées. C'est également un défi pour le Canada, vu la diversité culturelle qu'il y a dans les provinces.

Comment cet enjeu est-il abordé par les forces armées britanniques?

[Traduction]

Brig Nicholas Orr: Ce n'est pas un enjeu qui est directement abordé. Je n'ai jamais entendu cet enjeu être directement abordé depuis que je suis dans les forces armées, parce que les forces armées représentent le Royaume-Uni et que nous sommes convaincus que la composition du Royaume-Uni et la représentation au pays n'ont pas besoin d'être proportionnelles. Il faut que ce soit représentatif du Royaume-Uni et non proportionnel aux pays qui le composent. À ce chapitre, nous avons évidemment, en particulier au sein de l'armée, des régiments écossais, des régiments gallois et des régiments anglais, parce que le recrutement se fait par région.

À ce sujet, certains endroits où nous avons le plus de difficulté à faire du recrutement sont étrangement certains endroits où nos efforts de recrutement ont été efficaces par le passé. Par exemple, les bataillons d'infanterie de l'Écosse sont bien connus, mais le recrutement est vraiment difficile dans ces bataillons depuis 10 ou 15 ans. Nous cherchons désespérément à comprendre pourquoi c'est le cas, mais je crois que cela témoigne de la situation actuelle. Nous ne cherchons pas en soi à avoir un nombre proportionnel de recrues provenant des divers pays qui composent notre union.

[Français]

M. Yves Robillard: L'année dernière, le général Vance a reconnu qu'il serait absurde de penser que l'extrémisme et le racisme n'existent pas dans les rangs de nos forces armées. La présence d'idées hostiles à l'égard des minorités rend difficile le développement d'une culture de diversité et d'inclusion.

Pouvez-vous nous dire si c'est également un problème au sein des forces armées britanniques? Si c'est le cas, comment est-il traité?

[Traduction]

Brig Nicholas Orr: Je vous mentirais si je disais que ce n'était pas un problème. C'est un problème. Notre recrutement est à l'image de notre société, et certains segments de la société britannique adhèrent à des idées politiques extrémistes, qu'il s'agisse de l'extrême gauche ou de l'extrême droite.

Ce que nous tentons de faire au moment de recruter des gens dans les forces armées, c'est de leur inculquer sans tarder les valeurs et les normes qui incarnent nos forces armées. C'est un sujet dont ils entendent parler dès le premier jour de leur entraînement, mais nous continuons de nous concentrer là-dessus tout au long de leur carrière. Chaque année, à l'occasion d'une de nos activités de formation annuelle obligatoire, nous sommes tenus d'offrir une séance de formation sur les valeurs, dirigée par un commandant, à l'intention de tous les membres des forces armées.

[Français]

M. Yves Robillard: Dans quelle mesure votre pays fait-il appel à de l'expertise externe pour promouvoir la diversité au sein de ses forces armées?

• (1610)

[Traduction]

Brig Nicholas Orr: Je ne suis pas tout à fait sûr, mais certainement en ce qui a trait au recrutement, nous avons beaucoup de spécialistes qui nous guident dans la façon dont nous ciblons notre recrutement et dans la production de documents de recrutement qui sont distribués pour nous aider à atteindre nos objectifs en matière de recrutement. Ces efforts sont déployés principalement dans le domaine du recrutement, mais cela se fait de plus en plus à toutes les étapes de la carrière pour déterminer comment inclure d'autres formes de diversité dans l'ensemble des parcours de carrière.

Le président: Il vous reste quelques minutes, si vous voulez continuer, ou vous pourriez céder votre temps de parole à quelqu'un d'autre.

[Français]

M. Yves Robillard: Comment votre pays s'y prend-il pour surveiller et évaluer la mise en oeuvre de politiques sur la diversité?

[Traduction]

Brig Nicholas Orr: Nous recueillons évidemment des statistiques à mesure que nous avançons. Le type de diversification dont il est question dépendra des statistiques, mais les principales données que nous compilons depuis plusieurs années portent notamment sur la représentation des femmes et des Noirs, des Asiatiques et des minorités ethniques. En date d'octobre 2018, au sein des forces régulières du Royaume-Uni, les femmes représentaient 10,5 % des membres, alors que les Noirs, les Asiatiques et les minorités ethniques comptaient pour 7,6 %. Ces chiffres ont augmenté un peu pour les femmes, mais ils ont légèrement diminué pour les minorités dans les forces de réserve. Voilà donc la représentation au sein des forces armées.

Pour ce qui est de notre recrutement, nos chiffres pour les Noirs, les Asiatiques et les minorités ethniques, toujours en date d'octobre dernier... 6,5 % du total des recrues sont membres des minorités ethniques, par rapport à un objectif de 10 % d'ici 2020. Nous sommes donc, pourrait-on dire, encore bien loin du compte. Le recrutement des femmes était de 12,4 %, par rapport à un objectif de 15 % d'ici 2020. Il nous reste encore beaucoup à faire.

Sur le plan de la représentation dans la structure des grades, nous venons de promouvoir la première femme au poste d'officier trois étoiles. Je sais qu'au Canada, ce poste est occupé par une femme depuis un bon moment. Cette représentation diminue à mesure que l'on gravit les échelons de la structure des grades. Ainsi, selon moi, l'une des autres mesures concrètes que nous pouvons prendre, c'est d'inclure plus de femmes ou de personnes issues des minorités ethniques dans les postes de haut niveau.

Le président: Nous passons maintenant aux interventions de cinq minutes.

C'est M. Spengemann qui ouvre le bal.

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

Merci beaucoup, monsieur le brigadier, d'être parmi nous.

Je vais commencer par une question philosophique, que d'autres témoins ont soulevée. Il y a deux façons de voir le défi qui nous attend. L'une, c'est de l'examiner sous l'angle du droit de servir dans les Forces armées britanniques, canadiennes, ou peu importe. L'autre façon de voir les choses, c'est de reconnaître fondamentalement que nous obtenons de meilleurs résultats si les femmes, les minorités et les membres de groupes diversifiés s'enrôlent dans les forces armées.

Y a-t-il une primauté entre les deux dans le discours britannique? S'agit-il de conversations parallèles? Faut-il éviter de faire une distinction entre les deux? Devrions-nous les considérer comme une seule question? Que pensez-vous de cette distinction, et qu'en pense l'organisation?

Brig Nicholas Orr: Le principal défi, c'est de devenir une organisation plus diversifiée et plus inclusive. À ce titre, nous nous appuyons sur les avantages opérationnels qui découlent d'une telle approche. Nous tenons également compte des arguments d'ordre moral et des exigences juridiques. Mais, au fond, ce qui prévaut, ce sont les avantages opérationnels liés à un personnel plus diversifié et plus inclusif.

M. Sven Spengemann: Si vous deviez effectuer un sondage auprès de la population britannique — j'ignore si cela s'est déjà fait —, comment M. et Mme Tout-le-monde réagiraient-ils à la même question? Les citoyens voient-ils les choses différemment?

Brig Nicholas Orr: Je suppose qu'ils vous jetteraient un regard interrogateur. Je ne connais pas la réponse à cette question.

M. Sven Spengemann: D'accord, mais il va sans dire que le droit de servir serait un élément important du discours à l'avenir.

J'aimerais m'attarder sur les avantages opérationnels, comme vous le dites, et sur les déploiements internationaux. Dans le contexte des déploiements britanniques à l'étranger, les chiffres sont-ils différents? Autrement dit, procédez-vous à une sélection plus minutieuse parmi le bassin diversifié de participants, ou est-ce que les résultats dans ce domaine sont peut-être encore pires que les chiffres nets?

• (1615)

Brig Nicholas Orr: Je suis désolé. Voulez-vous savoir si nous devrions déployer certaines personnes en fonction des particularités des régions où nous nous rendons?

M. Sven Spengemann: Il faut faire le choix délibéré de déployer des gens qui forment une équipe diversifiée, pour ainsi dire, parce que nous allons dans des régions où la culture, l'ethnicité, la religion, la langue et tout le reste sont des facteurs importants.

Brig Nicholas Orr: Manifestement, il faut comprendre la culture et la région où vos troupes sont déployées; c'est l'un des principaux facteurs à prendre en considération dans toute activité de déploiement. Par conséquent, nous sommes de fervents défenseurs de l'initiative qui sera mise en oeuvre pour la participation des femmes à la paix et à la sécurité. D'ailleurs, notre secrétaire d'État a fait une grande annonce aujourd'hui au sujet de la création d'un nouveau centre d'excellence pour la sécurité humaine, qui sera d'une importance cruciale, et nous espérons qu'à l'avenir, le Canada pourra peut-être se joindre à nous, d'une certaine façon, dans cette cause.

Encore une fois, c'est un facteur qui entre en ligne de compte dans le cadre des déploiements, mais encore faut-il le concilier avec les exigences globales de l'opération.

M. Sven Spengemann: Avez-vous des éléments de preuve à ce stade-ci quant aux avantages opérationnels, qu'il s'agisse de faits anecdotiques ou de statistiques? En d'autres termes, pouvez-vous donner des exemples qui révèlent une amélioration des résultats

lorsque vous déployez des contingents ou des régiments plus diversifiés?

Brig Nicholas Orr: Oui. Je crois que notre expérience sera assez semblable à celle des Forces armées canadiennes, mais dans bien des cas, en Afghanistan, les équipes de mission féminines que nous avons déployées, à l'instar de celles envoyées par les Forces armées canadiennes, ont été couronnées de succès sur le plan tactique dans les régions où nous nous trouvions, car elles ont pu nouer un dialogue avec la population féminine, ce qui nous avait donné du fil à retordre auparavant. Cela a eu une incidence militaire immédiate sur les opérations.

M. Sven Spengemann: Était-ce dans le cadre des tâches non cinétiques plus complexes liées à l'établissement de relations avec les collectivités et à la mobilisation communautaire?

Brig Nicholas Orr: Oui, tout à fait.

M. Sven Spengemann: Existe-t-il un écart entre les diverses branches des Forces armées britanniques pour ce qui est de savoir laquelle d'entre elles obtient de meilleurs résultats dans le dossier de l'égalité hommes-femmes ou de la diversité? Certaines branches ont-elles un avantage systématique par rapport à d'autres, ou se trouvent-elles plus ou moins sur un pied d'égalité pour l'instant?

Brig Nicholas Orr: À mon avis, il est un peu difficile d'évaluer la situation au sein de l'armée pour l'instant parce que les femmes viennent tout juste d'avoir accès aux rôles de combat au sol rapproché. Il est donc difficile de faire une évaluation en ce moment. Nous devons laisser passer du temps avant de procéder à une évaluation.

Si nous devons comparer les trois services à l'heure actuelle — et là, je me fie à mon intuition, car je n'ai pas de statistiques à ce sujet —, je dirais que la Royal Air Force est probablement la plus avancée au chapitre de la diversité, en ce qui concerne la proportion hommes-femmes.

M. Sven Spengemann: Me reste-t-il du temps, monsieur le président?

Le président: Vous avez 20 secondes pour une question et une réponse, si vous le pouvez.

M. Sven Spengemann: Je suis d'avis que le Commonwealth peut jouer un rôle utile dans le dossier de la représentation des femmes, de l'égalité entre les sexes, de la diversité et de l'inclusion. Nous pourrions peut-être en reparler au prochain tour. Je ne sais pas.

Brig Nicholas Orr: Nous consacrons un temps fou à essayer de recruter — ou, devrais-je dire, à recruter tout court — des gens du Commonwealth. La grande question est de savoir s'ils devraient, oui ou non, faire partie de nos statistiques parce que cela peut biaiser nos données de façon considérable. Au fond, nous voulons nous doter d'un effectif à l'image de la démographie sociale du Royaume-Uni, au lieu de déformer la réalité en recrutant beaucoup de gens du Commonwealth, dont bon nombre appartiennent à des minorités ethniques, mais qui ne nous permettent pas nécessairement d'incarner la société britannique.

M. Sven Spengemann: Merci beaucoup.

Le président: Merci.

La parole est à M. O'Toole.

L'hon. Erin O'Toole (Durham, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci, monsieur le brigadier. Je suis heureux de vous voir ici.

Pour commencer, au Canada, nous désignons les métiers militaires sous le nom de « groupes professionnels militaires ». Tous les métiers militaires au Royaume-Uni sont-ils ouverts aux hommes et aux femmes? Y a-t-il des restrictions? Par exemple, le Canada était le dernier pays à lever, dans les années 1990, l'interdiction pour les femmes de servir dans les sous-marins. Subsiste-t-il des restrictions?

Brig Nicholas Orr: Non, il n'en reste plus aucune.

L'hon. Erin O'Toole: À quand remonte la dernière fois que vous avez levé une restriction?

Brig Nicholas Orr: Nous sommes sur le point d'en lever une au sein de l'infanterie, mais les politiques sont déjà en place pour abolir toutes les restrictions, ce qui est carrément révolutionnaire.

L'hon. Erin O'Toole: Nous vous avons peut-être devancés un tout petit peu lorsque nous...

Brig Nicholas Orr: Oui, absolument.

L'hon. Erin O'Toole: D'accord, très bien.

Vous avez dit vouloir être une organisation qui « représente bien » l'ensemble de la société grâce à l'équilibre entre les sexes ou à la représentation accrue des femmes dans les forces armées. De toute évidence, vos chiffres sont actuellement peu élevés; les nôtres le demeurent aussi. D'après vous, quel résultat serait-il souhaitable? Un nombre égal d'hommes et de femmes? Une simple augmentation d'une année à l'autre? Bref, comment entendez-vous mesurer vos progrès par rapport à cet objectif?

• (1620)

Brig Nicholas Orr: Nos cibles actuelles, qui ont été établies par l'ancien premier ministre, ne sont pas au diapason de la société, mais elles servent de tremplin pour nous permettre d'y arriver. En ce moment, nous peinons toujours à faire en sorte que, d'ici 2020, 10 % de nos recrues soient issues des communautés noires, asiatiques et des minorités ethniques et que 15 % d'entre elles soient des femmes. Nous nous y prenons une étape à la fois, mais au bout du compte, nous voulons représenter la société.

L'hon. Erin O'Toole: Vous avez parlé, dans vos observations, de certaines difficultés particulières en Écosse. Trouvez-vous que, du point de vue géographique, certaines régions au Royaume-Uni s'en tirent mieux que d'autres? Autrement dit, faites-vous face à des obstacles d'ordre géographique?

Brig Nicholas Orr: Je sais qu'il y a eu des discussions de longue haleine entre nos recruteurs et ceux des Forces armées canadiennes dans les secteurs liés au personnel afin de comprendre la dynamique du recrutement. À mon avis, aucun de nous ne connaît nécessairement la réponse pour l'instant. Tout ce que nous savons, c'est que nous avons vraiment du mal à recruter des gens dans nos forces armées.

Du point de vue de la composition démographique traditionnelle du Royaume-Uni, les jeunes hommes anglo-saxons de race blanche sont moins nombreux qu'avant, et nous vivons dans un pays plus diversifié; par conséquent, nous devons faire preuve d'une plus grande ouverture et favoriser l'inclusion si nous tenons à atteindre nos objectifs de recrutement.

L'hon. Erin O'Toole: Avant d'être élu député, je siégeais au conseil des gouverneurs du Collège militaire royal. Un des enjeux que nous avons relevés, c'est que les familles militaires affichent des taux de recrutement supérieurs. Il existe une tradition selon laquelle — et je suis sûr que c'est la même chose au Royaume-Uni — le taux de recrutement est plus élevé chez les familles où l'un des parents ou

des grands-parents a servi dans les forces armées, ce qui tend à renforcer la présence de groupes traditionnels.

Avez-vous fait de la sensibilisation auprès des anciens combattants pour les amener à établir un dialogue avec les nouveaux groupes sous-représentés et à encourager leur participation?

Brig Nicholas Orr: Je ne connais pas la réponse à cette question, mais oui, nous observons une dynamique très similaire au Royaume-Uni. Par exemple, mon fils s'apprête à aller bientôt, je crois, à Sandhurst. En tout cas, je ne sais pas si nous avons des statistiques là-dessus ou si nous essayons d'en faire le suivi d'une quelconque façon.

L'hon. Erin O'Toole: Vous avez également parlé de sous-représentation, et c'est un sujet sur lequel nous nous étions penchés lorsque j'occupais un poste de recruteur, notamment en ce qui a trait à la sous-représentation de Canadiens d'origine chinoise ou sikhe, l'objectif étant d'aider les dirigeants communautaires à mieux connaître le collège ou les Forces armées canadiennes.

Nous étions également aux prises avec des difficultés institutionnelles qui, comme vous l'avez expliqué, découlent presque toujours des traditions régimentaires. Ainsi, nous avions un défilé du Dimanche du sou noir, à l'occasion duquel les cadets se divisaient en deux groupes, les catholiques et les protestants, pour participer aux services religieux.

Tenez-vous compte de toutes les confessions dans les traditions suivies à l'intérieur de la structure régimentaire? Cela crée manifestement des frictions parce que les gens aiment que les traditions restent intactes par souci de continuité, mais une telle approche ne permet pas à d'importants groupes de la société de se sentir bienvenus et acceptés dans le contexte de ces traditions. Avez-vous pris des mesures dont nous pourrions nous inspirer?

Brig Nicholas Orr: Là encore, je crois qu'il s'agit d'un domaine où nous présentons beaucoup de similitudes. Ma réponse est oui, toutes les confessions sont maintenant acceptées au sein des forces armées, et c'est exactement ce que prévoit notre politique. Cependant, les choses se corsent un peu quand vient le temps de mettre cela en pratique dans certaines circonstances, surtout lorsque vous avez affaire à une poignée de personnes issues de minorités confessionnelles. Il incombe à l'individu et à l'organisation dont il fait partie de trouver la solution qui lui convient le plus et qui lui permet de pratiquer sa confession, mais ce n'est pas toujours facile.

L'hon. Erin O'Toole: Pour enchaîner...

Le président: Je vais devoir vous interrompre et céder la parole à M. Gerretsen.

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

Merci, monsieur, d'être des nôtres aujourd'hui.

Je vais poursuivre la discussion que vous venez d'avoir avec M. O'Toole, surtout en ce qui concerne la façon dont nous pouvons diversifier et normaliser — ou, encore, mieux faire connaître — les opérations de nos militaires auprès de nos communautés.

Je suis désolé de ne pas connaître cette réponse, mais je vous pose la question par simple curiosité. Pouvez-vous me dire à quoi ressemble la relation entre le personnel civil et militaire au Royaume-Uni et quels facteurs, selon vous, contribuent à cet esprit d'entente, ou encore, existe-t-il des problèmes complexes qui empêchent une parfaite entente?

•(1625)

Brig Nicholas Orr: C'est une question très vaste. Nous sommes, bien entendu, le reflet de la société. Nous recrutons au sein de la société civile. La nature diversifiée de notre recrutement fait que tous les membres ont des antécédents légèrement différents. Fait intéressant, il y a actuellement un petit débat au sujet du lieu où nous devrions baser les régiments que nous recrutons en région.

M. Mark Gerretsen: D'accord.

Brig Nicholas Orr: Devraient-ils être basés dans les régions où ils sont recrutés pour s'intégrer plus facilement avec leurs familles dans le milieu dont ils sont issus?

M. Mark Gerretsen: C'est ce dont je veux parler. Je vais vous laisser terminer votre commentaire.

Brig Nicholas Orr: Il y a aussi des gens qui s'engagent dans l'armée pour s'éloigner de leur communauté. Certaines personnes proviennent de milieux où elles sont exposées aux pires violences ou à la toxicomanie et veulent y échapper. Elles prient l'armée de ne pas les renvoyer dans cette région où elles seront presque forcées de retomber dans la même situation.

M. Mark Gerretsen: Au Canada du moins, à mesure que la population migre vers les zones urbaines, de moins en moins de personnes vivent dans les zones rurales.

Au Royaume-Uni, où se trouvent les bases dans lesquelles vous pouvez interagir avec du personnel militaire? Sont-elles situées près des centres urbains ou sont-elles plus éloignées, dans des zones rurales séparées des centres urbains?

Brig Nicholas Orr: La plupart sont éloignées des principaux centres urbains.

M. Mark Gerretsen: Je viens de la circonscription de Kingston. Nous sommes à environ 1 h 45 d'ici. M. O'Toole a mentionné le Collège militaire royal, qui est situé à Kingston.

Au cours de mes 40 années et plus dans cette collectivité, une des choses que j'ai observées est qu'elle s'est agrandie. Elle s'est vraiment développée autour de la base. On constate donc que notre personnel militaire ne vit plus hors de la ville, mais à l'intérieur de celle-ci.

En conséquence, nous avons observé qu'un plus grand nombre de membres du personnel provenant de la communauté militaire deviennent actifs au sein de la communauté civile. Certains membres

du personnel militaire entraînent l'équipe de soccer de leurs enfants et ils participent à d'autres activités communautaires. Cet engagement a vraiment créé un environnement qui permet de mieux comprendre l'armée et qui familiarise la population avec ce que fait réellement le personnel, qui va au-delà de ce qu'on montre à la télévision et dans les séries dramatiques qu'ils peuvent y voir.

J'imagine qu'il s'agira au mieux d'une anecdote, mais pourriez-vous nous dire si vous avez observé des expériences semblables au Royaume-Uni pour ce qui est de l'emplacement géographique du personnel militaire?

Brig Nicholas Orr: Nous avons observé une dynamique très semblable. C'est incontestable. Nous avons aujourd'hui très peu de bases situées à l'étranger. La plus grande base dont nous disposons à l'étranger sera bientôt Chypre, ce qui ne représente que quelques milliers de militaires. Pour la première fois depuis longtemps, la majorité des forces armées britanniques sera basée au Royaume-Uni.

Nous étudions, entre autres, la dynamique des changements d'affectation, la fréquence à laquelle nous devons ou non déplacer les personnes. Nous essayons donc de favoriser l'intégration des personnes au sein de leur communauté, et de les laisser dans ces régions et ces lieux pendant la majeure partie de leur carrière.

Encore une fois, l'armée, le ministère de la Défense n'a pas besoin d'offrir tant de logements de fonction...

M. Mark Gerretsen: Je suis vraiment heureux de vous l'entendre dire.

Juste pour confirmer, vous disiez que vous étudiez la façon de réduire le nombre de déménagements au sein de la communauté militaire.

D'accord.

Le président: Monsieur le brigadier, merci beaucoup d'avoir été présent aujourd'hui et d'avoir contribué à cette discussion très importante.

Brig Nicholas Orr: Merci.

Le président: Je veux rappeler aux membres que la réception de l'OTAN va commencer pratiquement immédiatement dans la pièce 330 de l'édifice Wellington, et qu'ensuite, il y aura bien sûr un vote. La sonnerie retentira à 17 h 15, et le vote aura lieu à 17 h 45.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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