



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

43^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

Comité permanent de la condition féminine

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 026

Le jeudi 15 avril 2021

Présidente : Mme Marilyn Gladu



Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 15 avril 2021

• (1110)

[Traduction]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): Bienvenue à la 26^e réunion du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes.

La séance d'aujourd'hui se déroule en format hybride. Nous allons d'abord entendre les observations préliminaires de nos témoins avant d'interrompre la séance pour un vote à la Chambre.

Veillez attendre que l'on vous donne la parole et cliquer sur l'icône pour activer votre microphone. Lorsque vous n'avez pas la parole, votre micro doit être en mode sourdine. Je vous rappelle que vos interventions doivent être transmises via la présidence et que vous avez un bouton pour l'interprétation au bas de votre écran.

Permettez-moi maintenant de souhaiter la bienvenue aux témoins que nous recevons aujourd'hui dans le cadre de notre étude sur l'inconduite sexuelle au sein des Forces armées canadiennes.

Nous accueillons ce matin la contre-amirale Rebecca Patterson, commandante des Services de santé des Forces canadiennes et championne de la Défense pour les femmes; la majeure-générale Jennie Carignan du commandement du personnel militaire; et la brigadière-générale Lise Bourgon, chercheure invitée en défense de l'Université Queen's pour 2020-2021 et championne du programme Femmes, paix et sécurité.

Vous avez droit à cinq minutes chacune pour nous présenter vos observations. Nous allons commencer par la contre-amirale Patterson.

Contre-amirale Rebecca Patterson (commandante, Services de santé des Forces canadiennes, championne de la Défense pour les femmes, ministère de la Défense nationale): Bonjour et merci, madame la présidente.

Bonjour à tous les membres du Comité.

Merci de m'avoir invitée à participer à cette séance en ma qualité de championne de la Défense pour les femmes.

Je me suis enrôlée dans les Forces armées canadiennes il y a plus de 30 ans, ce qui correspond, si l'on y pense bien, à l'époque où s'est amorcée l'intégration des femmes dans toutes les professions militaires. J'ai donc pu être témoin de grandes avancées pour les femmes des Forces armées canadiennes et en bénéficier moi-même. J'ai vu des femmes être intégrées pleinement aux différents groupes professionnels et assumer des rôles de commandement qui avaient toujours été confiés auparavant à des hommes.

Nous vivons d'ailleurs en quelque sorte un moment historique aujourd'hui, car c'est la toute première fois qu'un comité parlementaire accueille trois militaires qui sont générales ou officières générales.

Bien que nous ayons déjà beaucoup progressé dans cette évolution, tout changement de culture durable doit s'appuyer sur un effort de longue haleine dont les effets sont graduels et cumulatifs. Nous devons donc continuer de travailler à la refonte de notre culture afin d'atteindre l'objectif ultime que représente une force militaire véritablement équitable, diversifiée et inclusive.

En ma qualité de championne de la Défense pour les femmes et de membre du haut commandement des Forces armées canadiennes, j'ai à cœur de faire progresser l'organisation vers l'équité en matière d'emploi. Il faut notamment pour ce faire créer un environnement de travail positif qui valorise les différentes perspectives que nous apporte une main-d'oeuvre inclusive tout en faisant de notre diversité une force. Nous allons continuer de nous attaquer aux difficultés complexes auxquelles se heurtent encore les femmes en adoptant une approche intégrée permettant de cerner et d'éliminer les obstacles les empêchant de servir le Canada au meilleur de leurs capacités.

Le recrutement et le maintien en poste de femmes et d'autres membres des groupes issus de la diversité sont des étapes absolument essentielles pour parvenir à changer de façon durable la culture au sein des Forces armées canadiennes. Nous avons vu les chiffres augmenter, mais nous sommes conscients qu'il nous faudra poursuivre nos efforts pour recruter et garder avec nous ces femmes extraordinaires qui veulent servir leur pays au sein de nos forces.

À titre de championne de la Défense pour les femmes, je demeure résolue à exprimer le point de vue des femmes en faveur du changement de culture souhaité. Ce rôle me permet également de faire écho aux préoccupations des femmes des Forces armées canadiennes et du personnel de la Défense en les représentant sur différentes tribunes de la haute direction. L'Organisation consultative des femmes de la Défense est l'un de ces groupes où les femmes du secteur peuvent nouer des liens, exprimer leurs préoccupations et être entendues. Ce mécanisme nous permet de cerner les problèmes systémiques qui sont mis au jour de telle sorte que les Forces armées canadiennes et le ministère puissent améliorer les conditions de travail et abattre les obstacles qui font en sorte qu'il est plus difficile pour les femmes de bien servir leur pays.

Les Forces armées canadiennes n'ignorent pas qu'un changement de culture durable nécessite un engagement et une volonté à tous les échelons, des groupes tactiques jusqu'aux instances stratégiques. Nous devons toutefois aussi reconnaître que nous avons encore beaucoup de pain sur la planche. Si nous réussissons à établir une culture fondée sur le sentiment d'appartenance, la dignité et la justice, nous en ressortirons tous plus unis.

Je vous remercie, et je serai ravie de répondre à vos questions.

La présidente: Merci beaucoup. C'est excellent.

Nous allons maintenant entendre la majeure-générale Carignan qui dispose de cinq minutes.

[Français]

Mgén Jennie Carignan (commandement du personnel militaire, ministère de la Défense nationale): Madame la présidente, membres du Comité, j'ai plaisir, aujourd'hui, de comparaître aux côtés de mes coéquipières.

Je suis la majeure-générale Jennie Carignan. Je viens tout juste de rentrer au pays, après avoir dirigé la mission de l'OTAN en Irak, et je passe au poste de cheffe adjointe du personnel militaire des Forces armées canadiennes.

Nous avons des gens incroyables, dans les Forces armées canadiennes, qui font un travail difficile et souvent dangereux. Ils m'inspirent constamment, et c'est la raison pour laquelle je suis toujours en service aujourd'hui. Mes collègues et moi avons une expérience cumulée de près de 100 ans dans les Forces armées canadiennes.

Ma propre expérience en tant que femme, soldate et leader a été à la fois très exigeante et enrichissante. J'ai eu le privilège de diriger des troupes dans le cadre d'opérations expéditionnaires allant du maintien de la paix traditionnel au combat, au renforcement des capacités et, chez moi, au Canada, à l'appui aux autorités provinciales.

Au cours de ma carrière en tant que membre des Forces, j'ai été confrontée à trois principaux obstacles: premièrement, l'idée préconçue que les femmes sont faibles; deuxièmement, l'idée préconçue que les femmes ne peuvent pas réussir dans un environnement de combat; et troisièmement, l'idée préconçue que les femmes ne peuvent être à la fois des soldates et des mères.

Au fil des ans, j'ai aussi constaté que les hommes sont confrontés aux mêmes obstacles, mais qu'on choisit simplement de les ignorer, parce que nos idées préconçues sur les hommes sont différentes. Les projecteurs restent braqués sur les femmes. Pour tous les membres actifs des Forces armées canadiennes, surmonter ces obstacles est une question à la fois de détermination individuelle et, surtout, de soutien et de conseils de la part de pairs et de leaders qui veulent que nous réalisions tout notre potentiel. Ce que nous entendons par une forte éthique militaire, c'est que nos sœurs et nos frères d'armes soient soutenus à tous les échelons, afin qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes au service du Canada.

Malheureusement, dans certains cas, ce principe directeur s'est perdu. Je crois que l'inconduite sexuelle est le symptôme d'un problème plus large lié à une partie de notre culture qui doit être changée. Même s'il nous incombe de bien saisir que notre culture militaire est ce qui permet aux Canadiens de se mettre en danger pour défendre le Canada, en notre qualité de leaders, nous devons rester extrêmement vigilants relativement aux éléments toxiques que cette culture peut produire.

Lorsque nous constatons des actes répréhensibles, à quelque niveau que ce soit, nous devons agir rapidement et équitablement. Nous devons favoriser une culture exempte de la crainte de représailles pour s'être exprimé ou avoir dénoncé une situation. Comme l'ont mentionné mes collègues, le changement de culture exige un effort soutenu de la part de chaque membre des Forces armées canadiennes pour s'assurer que nos comportements, nos attitudes et nos croyances correspondent à nos valeurs. C'est pourquoi nous continuons de travailler pour nous assurer que les Forces armées

canadiennes reflètent et célèbrent le caractère unique de la force de tous les Canadiens.

Je vous remercie de votre attention et j'attends vos questions avec intérêt.

• (1115)

[Traduction]

La présidente: Merci énormément, majeure-générale.

Nous passons à la brigadière-générale Bourgon pour une période de cinq minutes.

[Français]

Bgén Lise Bourgon (fellow défense 2020-2021 à l'Université Queen's, et championne du programme Femmes, paix et sécurité, ministère de la Défense nationale): Madame la présidente, membres du Comité, je vous remercie de me donner l'occasion, aujourd'hui, de comparaître aux côtés de mes collègues.

[Traduction]

Je suis actuellement chercheuse invitée en défense à l'Université Queen's et aussi championne du programme Femmes, paix et sécurité pour les Forces armées canadiennes.

[Français]

J'ai commencé ma vie militaire comme élève-officier il y a plus de 33 ans au Collège militaire royal de Saint-Jean.

[Traduction]

Depuis, à titre d'officière et de pilote d'hélicoptère maritime au sein de l'Aviation royale canadienne, j'ai pu observer et vivre moi-même bon nombre des difficultés particulières que doivent surmonter les femmes militaires au Canada.

[Français]

Néanmoins, je crois en l'importance des Forces armées canadiennes et en celle de leurs missions, ainsi qu'en leur capacité à apprendre et à s'adapter en tant qu'institution.

[Traduction]

Lorsque je me suis enrôlée dans les Forces armées canadiennes à la fin des années 1980, les femmes devaient s'adapter pour pouvoir s'intégrer à ce qui était un monde d'hommes. Comme j'étais l'une des premières femmes membres du personnel navigant de bâtiments militaires, j'ai dû me battre pour me faire une place, et j'ai même été expulsée d'un navire en raison de mon sexe. Lentement, les attitudes ont changé. Les femmes sont parvenues à s'intégrer. Nous avons démontré que nous avions notre place et que nous pouvions avoir une contribution positive. C'est ainsi que les Forces armées canadiennes ont tranquillement évolué. Alors que nous étions simplement tolérées au départ, nous en sommes venues à être acceptées et bien accueillies.

[Français]

En effet, de grands progrès ont été réalisés au cours des 35 dernières années et de nombreux obstacles ont été supprimés, mais il nous reste encore des défis à relever.

[Traduction]

L'inconduite sexuelle est encore aujourd'hui un problème pour les femmes et les hommes des Forces armées canadiennes. Toute forme d'inconduite sexuelle est inacceptable. De tels comportements causent du tort à des membres des forces, compromettent l'efficacité des opérations et vont à l'encontre de nos valeurs et de nos principes éthiques.

[Français]

Il y a encore du travail à faire pour relever ces défis, sans compter les inégalités structurelles et culturelles qui demeurent en jeu au sein des Forces armées canadiennes.

[Traduction]

Dans le cadre des recherches que je mène à l'Université Queen's, je m'intéresse tout particulièrement à l'intégration des femmes au sein des Forces armées canadiennes au moyen d'une approche plus inclusive. L'intégration est le simple fait de permettre à quelqu'un de faire partie d'un groupe. En revanche, une démarche inclusive permet de reconnaître les différences qui existent et de les mettre en valeur de telle sorte que chacun puisse bénéficier des mêmes possibilités tout en se sentant apprécié et important.

[Français]

Il est donc temps d'embrasser ces différences et de créer les conditions nécessaires pour que les femmes, les hommes, les peuples autochtones, les membres de la communauté LGBTQ2+ et les minorités visibles excellent et qu'ils soient alimentés par un sentiment de respect, de dignité, de sécurité et d'appartenance.

• (1120)

[Traduction]

Nous avons ici l'occasion de nous donner les Forces armées canadiennes que nous méritons et auxquelles tous les Canadiens sont en droit de s'attendre.

[Français]

Je vous remercie beaucoup de votre intérêt, et j'attends avec impatience la période des questions.

[Traduction]

La présidente: Excellent. Il est vraiment formidable de pouvoir accueillir ici trois femmes jouant un rôle prépondérant au sein de nos Forces armées canadiennes.

Nous allons maintenant interrompre la séance pour nous permettre de participer à un vote à la Chambre. Nous débiterons ensuite les tours de questions. Je pense que nous pourrions être de retour dans 15 à 20 minutes.

La séance est suspendue. Merci.

• (1120)

(Pause)

• (1140)

La présidente: Nous allons passer au premier tour de questions en commençant par Mme Alleslev qui dispose de six minutes.

Est-ce que Mme Alleslev est en ligne?

Donnons la parole à Mme Zahid pour les six premières minutes, après quoi nous reviendrons à Mme Alleslev.

Mme Salma Zahid (Scarborough-Centre, Lib.): Merci, madame la présidente.

Merci à tous nos témoins de leur comparution devant le Comité aujourd'hui et de leur précieuse contribution à notre étude.

Ma première question s'adresse à la générale Carignan.

Merci pour le temps que vous nous consacrez dans le cadre de cette étude. Nous ne saurions trop insister sur l'importance d'aborder le problème de l'inconduite sexuelle au sein des Forces armées canadiennes en adoptant une approche féministe axée sur les survivantes et tenant compte des traumatismes vécus.

Générale Carignan, vous avez de longs états de service aussi bien au pays qu'à l'étranger. Quelle était la culture qui prévalait au sein des Forces armées canadiennes au début de votre carrière? Qu'êtes-vous à même d'observer actuellement et quelles seraient vos recommandations pour l'avenir?

Mgéné Jennie Carignan: À mes yeux, le changement de culture est toujours un long cheminement. Ce n'est pas quelque chose qui se fait du jour au lendemain. Au fil de mes 35 années de service, j'ai pu observer les quelques changements de culture que nous avons entrepris. Les forces militaires sont aujourd'hui différentes de ce qu'elles étaient lorsque je me suis enrôlée en 1986. J'ai pu constater des progrès considérables.

Le monde militaire n'est plus celui que j'ai connu. J'ai un fils et une fille qui font aussi partie des forces militaires, et j'ai pu voir les changements qui sont intervenus. Il n'en reste pas moins qu'il nous faut de toute évidence en faire encore plus. Nous devons exercer une vigilance de tous les instants pour assurer le maintien d'une culture de grande valeur tout en cherchant à nous débarrasser des éléments toxiques, si je puis m'exprimer ainsi.

Merci, madame la présidente.

• (1145)

Mme Salma Zahid: Ma deuxième question est pour l'amirale Patterson.

Dans les cas d'inconduite sexuelle, les survivantes ressentent les effets négatifs pour leur santé mentale et leur bien-être physique. Compte tenu de ces impacts aussi bien physiques que mentaux, dans quelle mesure est-il important d'offrir des services tenant compte des traumatismes vécus et d'apporter des changements aux politiques en vigueur?

Je ne vous entends pas.

Une voix: Pouvons-nous nous arrêter un instant? Nous avons des problèmes de son.

La présidente: Je vais suspendre la séance pour quelques instants. Vous n'allez pas perdre le temps à votre disposition, madame Zahid.

• (1145)

(Pause)

• (1145)

La présidente: Nous pouvons reprendre.

Nous revenons à Mme Zahid.

Mme Salma Zahid: Merci, madame la présidente.

Amirale Patterson, avez-vous pu entendre ma question ou serait-il préférable que je la répète?

Mgén Jennie Carignan: Madame la présidente, il serait sans doute préférable que la question soit répétée.

Mme Salma Zahid: Madame la présidente, j'espère que j'aurai le droit à tout le temps prévu.

La présidente: Oui.

Mme Salma Zahid: Merci.

Amirale Patterson, dans les cas d'inconduite sexuelle, les survivantes ressentent les effets négatifs pour leur santé mentale et leur bien-être physique. Compte tenu de ces impacts aussi bien physiques que mentaux, dans quelle mesure est-il important d'offrir des services tenant compte des traumatismes vécus et d'apporter des changements aux politiques en vigueur?

• (1150)

Cam Rebecca Patterson: Je crois qu'il faut surtout nous efforcer d'empêcher que de tels incidents puissent se produire au départ. Nous devons pour ce faire adopter une approche basée sur la prévention qui peut épouser différentes formes.

En misant sur la prévention primaire, nous mettons en place des programmes, des systèmes, des politiques, des structures et de la formation pour diminuer les risques que des incidents semblables puissent se produire. On passe ensuite à la prévention secondaire en cherchant par exemple à améliorer la formation sur l'intervention des témoins.

Je veux aussi vous parler des survivantes. Il est absolument essentiel que nous cherchions d'abord et avant tout la façon d'offrir un meilleur soutien aux survivantes. Les services tenant compte des traumatismes vécus dont vous parlez ne doivent pas être offerts seulement par les professionnels de la santé, mais aussi par tous les intervenants qui entrent en contact avec les survivantes.

Cela dit, on ne peut pas se contenter de belles paroles. Il faut revoir la façon dont le soutien est offert, aussi bien en prodiguant des soins de santé ciblés répondant aux besoins des personnes qui ont vécu un traumatisme sexuel qu'en intervenant dans l'ensemble de la chaîne de commandement et à l'intérieur de nos différentes structures au sein des Forces armées canadiennes pour que chacun sache bien comment se comporter avec les victimes. Il faut surtout savoir se mettre à la place de la personne qui a subi un traumatisme.

Merci.

Mme Salma Zahid: Amirale, croyez-vous que nos recommandations stratégiques devraient s'appuyer sur des considérations liées à la santé?

Cam Rebecca Patterson: D'après ce que je suis à même d'observer dans le cadre de mon travail, je peux vous dire qu'il est notamment toujours très bénéfique de pouvoir compter sur des recherches ciblées portant sur les répercussions des différents types de traumatismes vécus par les femmes et les autres membres des groupes marginalisés. La majorité des travaux de recherche menés au Canada ne porte pas sur ces groupes dont nous parlons aujourd'hui. Il serait certes très profitable que des chercheurs du secteur de la santé puissent s'y intéresser davantage.

Nous comptons maintenant effectuer un examen de tous nos programmes en procédant à une analyse comparative fondée sur le sexe et le genre pour veiller à bien cerner toutes les lacunes. Au bout du compte, nous voulons nous assurer que tous les membres des Forces armées canadiennes, sans égard au chemin qu'ils ont

parcouru, sont pris en charge d'une manière permettant de répondre à leurs besoins uniques et distincts.

Mme Salma Zahid: Merci, amirale.

J'ai une autre question. Nous avons pu prendre connaissance des données de Statistique Canada concernant les membres des Forces armées canadiennes qui ont signalé des cas d'inconduite sexuelle. Selon vous, que devrait-on principalement retenir de ces données?

Cam Rebecca Patterson: Je vais vous répondre de mon point de vue de commandante, mais aussi en me faisant la porte-parole des femmes au sein des Forces armées canadiennes. Je retiens de ces données que nous avons encore beaucoup à faire pour créer un environnement au sein duquel les gens ont vraiment l'impression qu'il leur est possible de faire une dénonciation en racontant ce qui leur est arrivé. Non seulement faudrait-il nous assurer de protéger ces gens le mieux possible pendant leur cheminement aux différentes étapes du processus, mais nous devrions aussi mettre en place des programmes de prévention pour déterminer pourquoi de tels incidents se produisent, qui sont les coupables et quelles mesures concrètes nous pouvons prendre pour véritablement aller de l'avant de telle sorte qu'il y ait de moins en moins de signalements semblables.

La présidente: Excellent.

Nous passons maintenant à Mme Alleslev pour les six prochaines minutes.

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

D'emblée, j'aimerais vous dire à quel point c'est un honneur et un privilège de vous recevoir aujourd'hui. Nous étions toutes officières subalternes à la fin des années 1980, au début de nos carrières. Permettez-moi de prendre un instant pour souligner nos réalisations. Voilà la raison pour laquelle nous contribuons énormément aux Forces canadiennes, que nous ayons décidé d'y faire toute une carrière ou de partir pour faire autre chose. La contribution des femmes dans notre société et la valeur de celle-ci sont parfois oubliées. Or, notre contribution est précieuse et profite à tout le monde.

Ce qui est décourageant, bien sûr, c'est que nous sommes ici pour parler d'un problème grave et répandu qui nous montre que nous n'avons pas fait autant de progrès qu'il aurait fallu au cours des 30 dernières années.

Le monde militaire réussit très bien à établir des objectifs et des mesures de rendement afin de déterminer s'il obtient les résultats escomptés. Pouvez-vous me donner une idée des mesures qui servent à établir le nombre de femmes par classification et par grade? Savons-nous combien de femmes restent dans un grade par rapport aux hommes avant d'être promues? Quels sont les taux de recrutement et de rétention par classification et par métier pour ces facteurs? Pouvez-vous me donner une idée de ce que nous mesurons et des résultats obtenus?

• (1155)

Cam Rebecca Patterson: Madame la présidente, si vous voulez bien, je peux répondre.

Ces mesures existent. Malheureusement, je ne les ai pas avec moi aujourd'hui. Permettez-moi de prendre note de la question afin de vous transmettre les renseignements.

Mme Leona Alleslev: En fait, ce que j'aimerais savoir, c'est ce qui est mesuré. Oui, j'aimerais bien connaître les chiffres, mais pouvez-vous confirmer, primo, que nous avons une stratégie, et secundo que nous mesurons le nombre de femmes par métier et par classification? Comment réussissons-nous à les retenir? Ont-elles tendance à partir avant les hommes, et sont-elles promues au même rythme que les hommes? Mesurons-nous ce genre de variables, comme la durée et le rang, et agissons-nous par la suite?

Cam Rebecca Patterson: Madame la présidente, je peux confirmer que nous avons les outils pour mesurer ces variables. Ils prennent des formes différentes. Il pourrait s'agir de recherches en sciences sociales effectuées par le DGRAPM, la branche de recherche des Forces armées canadiennes, qui détient certainement ce type de renseignements, ainsi que des rapports statistiques publiés régulièrement, qui fournissent la ventilation en pourcentage selon le métier, le sexe et l'emplacement. Je peux certainement prendre note de la question. Nous vous fournirons plus de détails.

Mme Leona Alleslev: Qui en est responsable? Quel est le mécanisme qui permet d'examiner les données afin de savoir si notre rendement s'améliore ou s'aggrave? Qui en est responsable?

Cam Rebecca Patterson: Madame la présidente, les données sont gérées par le Commandement du personnel militaire. C'est le commandement qui détient ces renseignements et en fait rapport.

Mme Leona Alleslev: Oui, mais l'organisation est chargée de rédiger des rapports. Elle n'est pas responsable pour ce qui est de changer les outils de mesure et de s'assurer que nous réalisons des progrès. Ce sont effectivement les gens qui recueillent les données, et ils peuvent vous en parler, mais qui est chargé de s'assurer qu'en moyenne, les hommes et les femmes restent pendant la même période à un grade donné? Qui veille à ce que le taux de rétention pour les caporaux-chefs techniciens en approvisionnement sont les mêmes, indépendamment du sexe ou de l'appartenance à une minorité? Qui surveille les données et assure un suivi?

Cam Rebecca Patterson: Madame la présidente, c'est une excellente question.

Comme vous le savez, tous les membres des Forces armées canadiennes ont leurs propres raisons distinctes pour lesquelles ils restent militaires pendant une certaine période, ce qui fait qu'égal n'est pas forcément synonyme d'équitable.

Quant aux données que nous recueillons, il est très important à mon avis d'aller au-delà des statistiques et de creuser pour comprendre ce qu'elles veulent dire. Ce travail a commencé et est en cours. Encore une fois, je reconnais que nous avons beaucoup de chemin à faire. Je crois que le plus grand progrès réalisé à ce jour, c'est la collecte de données.

Mme Leona Alleslev: Et combien de temps...

Une voix: [*Inaudible*]

Mme Leona Alleslev: allez-y.

La présidente: Madame la brigadière-générale, avez-vous dit quelque chose?

Bgén Lise Bourgon: Oui, madame la présidente.

Je voulais tout simplement ajouter que nous réussissons fort bien à comprendre pourquoi les femmes s'engagent dans les forces armées et également pourquoi elles quittent le milieu. Chaque fois que quelqu'un quitte les forces armées, il ou elle doit remplir un questionnaire de départ et doit répondre à la question sur le motif de leur départ. On en fait un suivi. Nous examinons les résultats

afin de prévoir des mesures pour retenir les femmes et les groupes minoritaires. Le recrutement est très important, mais la rétention est encore plus importante. Chaque personne qui quitte les forces armées doit être remplacée. Nous devons continuer à suivre les données et à apporter de réels changements afin de recruter des gens et de les garder plus longtemps.

Mme Leona Alleslev: Êtes-vous très confiante que...

La présidente: Je suis navrée, mais votre temps de parole est échu.

[*Français*]

Madame Larouche, vous avez la parole pour six minutes.

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

Je remercie les trois témoins d'aujourd'hui, qui confirment l'importance de travailler à améliorer la confiance des femmes dans les Forces armées canadiennes. Elles ont une place à prendre. J'espère que les dernières dénonciations ne décourageront pas trop de femmes à se joindre aux forces.

Madame Patterson, madame Carignan et, bien entendu, madame Bourgon, je vous félicite pour votre implication au sein des forces armées.

Je crois que c'est Mme Carignan qui a souligné qu'à vous trois, vous cumulez plus de 100 ans d'expérience, ce qui est quand même remarquable.

J'aimerais d'abord revenir sur vos remarques préliminaires.

Madame Patterson, vous avez parlé de forums et de consultations. J'aimerais que vous nous en parliez davantage. En quoi cela pourrait-il aider les femmes à recommencer à faire confiance aux forces?

• (1200)

[*Traduction*]

Cam Rebecca Patterson: Madame la présidente, le groupe dont je vous ai parlé est l'Organisation consultative des femmes de la Défense. Notre programme d'équité en matière d'emploi comporte des groupes qui militent pour l'équité des femmes, des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées. Encore une fois, ces groupes sont chapeautés par les Forces armées canadiennes et le ministère de la Défense nationale, car nous travaillons ensemble et formons une seule équipe. Ce sont des groupes de bénévoles qui sont présents dans presque chaque base et escadre du Canada. Ils donnent l'occasion aux personnes de se réunir, de s'exprimer et de faire part de leurs réussites et leurs inquiétudes.

Nous organisons une conférence annuelle à laquelle tous les coprésidents nationaux de ces groupes de la Défense se réunissent afin de signaler aux hauts dirigeants du ministère les phénomènes qu'il faut examiner afin de réduire les obstacles à l'équité et à l'inclusion véritables au sein des Forces armées canadiennes.

Ces groupes sont épaulés par les champions dont vous avez entendu parler. Des gens comme moi agissent comme champions des femmes afin de leur donner une tribune aux plus hauts rangs de la hiérarchie, et j'ajouterais que j'ai une coprésidente, l'adjudante-chef Crystal Harris. Nous cherchons à éliminer certains obstacles qui nous empêchent de nous faire entendre au sein de la hiérarchie, et nous avons des hommes et des femmes fort motivés au sein des Forces armées canadiennes qui brûlent d'impatience pour s'exprimer sur ce qui se passe.

Je suis désolée, je voulais également ajouter que nous avons très récemment établi le Réseau de la Fierté LGBTQ2+ de l'Équipe de la Défense, dont je suis membre et également très fière.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Bien entendu, votre forum et vous-même êtes des champions pour discuter de cela, j'imagine que nous pourrions donc discuter de certaines recommandations un peu plus tard.

J'aimerais maintenant m'adresser à Mme Carignan.

Madame Carignan, vous avez parlé du fait que les femmes étaient perçues comme étant plus faibles que les hommes. Vous avez aussi parlé d'éthique militaire en disant que les agressions et l'inconduite sexuelles étaient des symptômes d'un problème beaucoup plus large. Pouvez-vous nous en dire davantage là-dessus?

Vous avez parlé aussi de l'importance d'avoir une culture exempte de représailles. Nous avons entendu des témoins, au Comité, dire qu'elles avaient l'impression de subir des représailles de la part de leurs supérieurs lorsqu'elles s'engageaient dans un processus de dénonciation. J'aimerais que vous nous parliez de ce qui pourrait être fait pour éviter ces représailles à l'endroit des femmes qui décident d'entamer un processus pour dénoncer leur agresseur.

Mgén Jennie Carignan: Je vous remercie de votre question.

La culture militaire, en elle-même, permet à des gens de faire des choses extraordinaires en groupe et en équipe. Les valeurs qui font qu'une équipe est capable de faire face à des environnements très hostiles sont bonnes et fondamentales à la réussite de cette équipe. Des valeurs comme l'obéissance, la loyauté et la combativité sont toutes des choses qui sont très importantes pour avoir des équipes cohésives.

Cependant, si cela n'est pas encadré par la discipline, la toxicité peut facilement s'installer au sein des équipes. Très rapidement, on peut confondre l'intimidation et le leadership, l'arrogance et la confiance en soi, le mensonge et la loyauté, etc. S'il n'y a pas de discipline stricte à cet égard, la toxicité s'installe et tout cela crée des dynamiques de pouvoir au sein de la hiérarchie. C'est ce qui fait que des choses comme l'inconduite sexuelle et d'autres comportements non professionnels peuvent également se produire.

Je pourrais continuer longtemps, mais je pense avoir répondu à votre question. En tout cas, je l'espère.

● (1205)

Mme Andréanne Larouche: Oui, bien entendu.

En terminant, je vais m'adresser à Mme Bourgon.

La présidente: C'était la fin de votre tour.

[Traduction]

Madame Mathysen, vous avez six minutes.

Mme Lindsay Mathysen (London—Fanshawe, NDP): Merci, madame la présidente.

Moi aussi, je vous suis reconnaissante. Le fait de voir des femmes fortes qui occupent des rôles comme les vôtres...

Vous avez toutes parlé de ces changements. Des changements certes lents, mais qui se produisent, et nous sommes ravis de l'entendre.

Notre comité, le comité de la condition féminine, a effectué une étude sur les femmes militaires dans les Forces armées canadiennes en 2019. Nous avons recueilli des témoignages qui nous ont perturbés à bien des égards, et le besoin de changement était manifeste.

J'aimerais poser quelques questions pour savoir s'il y a eu des changements depuis les dernières quelques années. À titre d'exemple, des femmes nous ont parlé de leur entraînement de base et des cours de formation des leaders, en indiquant que tous les candidats devaient subir divers tests médicaux pour vérifier leurs compétences, et ainsi de suite. De plus, toutes les femmes ont dû subir un test de grossesse. Avant même qu'elles ne puissent commencer leurs cours, les femmes enceintes étaient retirées.

Est-ce toujours la pratique, ou y a-t-on mis un terme? Pour moi, c'est une pratique discriminatoire.

Cam Rebecca Patterson: Madame la présidente, puisque je travaille avec les services de santé, je devrais probablement répondre à la question.

Je dois reconnaître que je n'ai pas la réponse pour vous. Cependant, je m'engage à prendre note de la question et à vous fournir une réponse ainsi que du contexte.

Mme Lindsay Mathysen: C'est parfait.

En 2019, le Comité a recueilli le témoignage de Mme Nash. Elle avait commencé sa formation d'officière de marine et était tombée enceinte. L'une d'entre vous, je crois que c'était Mme Carignan, a parlé de l'idée erronée qui veut que les femmes ne puissent pas être militaires et mères en même temps. En raison de sa grossesse, Mme Nash a été retirée immédiatement de son programme d'instruction sur l'environnement naval. On lui a refusé la possibilité de même commencer le programme.

Pouvez-vous nous en parler et indiquer, du moins je l'espère, les changements que vous avez observés depuis les dernières quelques années? Comment la situation actuelle a-t-elle changé depuis, selon vous?

Mgén Jennie Carignan: Les commandants doivent tenir compte de quelques facteurs dans le cas de grossesses. Premièrement, nous devons veiller à la sécurité de la mère et de son bébé. Deuxièmement, il faut s'assurer que nous pouvons continuer la mission sur le plan opérationnel. Troisièmement, nous devons offrir un soutien à la mère pendant sa grossesse et en veillant à ce que sa carrière ne soit pas gênée par la grossesse.

Il existe actuellement des politiques pour gérer les grossesses, mais les politiques ne couvrent pas forcément tous les cas de figure. Nous devons faire preuve de jugement et travailler avec les femmes militaires pendant leurs grossesses. Il y a de nombreux facteurs dont il faut tenir compte, et ce n'est pas facile à gérer, car il s'agit d'un être humain à qui nous nous devons d'offrir un soutien. Nous voulons également l'appuyer dans sa carrière.

Nous pourrions probablement revoir les politiques afin de les adapter davantage aux femmes. Il reste encore du pain sur la planche. Je pense que la générale Bourgon a beaucoup travaillé dans ce domaine, et elle pourrait probablement vous en dire plus sur les politiques qui visent à accorder un soutien particulier aux femmes pendant leur service.

• (1210)

Mme Lindsay Mathyssen: D'accord.

Madame Bourgon, si vous pouviez nous en dire plus...

Je crois que l'idée qu'il faut retenir c'est que les femmes ne devraient pas forcément être écartées de la voie de leadership. On pourrait trouver d'autres façons qui leur permettraient de continuer à offrir leurs services et à occuper un rôle de leadership et les encourager justement à rester sur cette voie.

Mgén Jennie Carignan: Absolument. Il y a bien des options à explorer, diverses solutions pour chaque cas. Il est certain qu'il n'existe pas de solution universelle.

Mme Lindsay Mathyssen: D'accord.

Une autre chose que nous avons entendue — je vais dévier un peu du sujet... Dans les témoignages de 2019, on a dit que la définition du terme « agression sexuelle » au sein des Forces armées canadiennes ne correspondait pas à celle du Code criminel du Canada. À votre connaissance cela a-t-il changé? Est-ce toujours le cas? Considérez-vous cela comme un problème?

Cam Rebecca Patterson: Madame la présidente, il n'y a pas de différence entre la définition des forces et celle du Code criminel, car les affaires d'agression sexuelle sont visées par le Code criminel. Je peux en parler. Ai-je répondu à votre question?

Mme Lindsay Mathyssen: Oui.

La présidente: Très bien. Votre temps est écoulé.

Nous passons maintenant à Mme Wong, pour le second tour. Elle dispose de cinq minutes.

L'hon. Alice Wong (Richmond-Centre, PCC): Merci, madame la présidente.

Par ailleurs, je félicite nos trois témoins. Nous sommes tellement fiers de ce que vous avez accompli dans les forces armées.

Mes questions s'adressent à la contre-amirale Patterson.

Dans votre déclaration préliminaire, vous avez mentionné que vous êtes commandante des Services de santé des Forces canadiennes et que votre fonction secondaire est celle de championne de la Défense pour les femmes. Vous avez également mentionné certaines des responsabilités pour nous donner plus d'informations. En tant que championne de la Défense pour les femmes, de qui relevez-vous?

Cam Rebecca Patterson: À titre de championne de la Défense, je travaille avec deux responsables fonctionnels. L'un d'eux est un sous-ministre adjoint (Ressources humaines - Civils), ou SMA(RH-Civ), soit M. Kin Choi — il s'agit de venir en aide aux femmes du ministère —, et l'autre est le chef du Commandement du personnel militaire pour les aspects militaires. Toutefois, l'un des rôles de la championne consiste, essentiellement, à ne pas se limiter à la chaîne de commandement. Si un problème est soulevé, en tant que championne, je peux en parler à des membres des groupes tactiques, au chef d'état-major de la défense ou au sous-ministre, si né-

cessaire. J'ai certainement eu recours à ce privilège pour pouvoir répondre aux besoins des femmes.

L'hon. Alice Wong: Le travail de championne de la Défense n'est accompli qu'à temps partiel. Pensez-vous que ce n'est pas suffisant et qu'il faudrait peut-être en faire un emploi à temps plein, de sorte que vous puissiez exercer cette fonction de façon plus complète?

Cam Rebecca Patterson: Il s'agit d'une fonction secondaire très riche et importante. Je dois dire qu'elle me tient évidemment beaucoup à cœur, sans égard au fait que je sois une femme. Je pense que, à l'avenir, il sera très important de nous assurer que nous avons en place les mécanismes voulus pour qu'il y ait une personne qui joue ce rôle afin de faire entendre la voix des femmes qui soit facilement accessible, de sorte que nous accueillons certainement toute recommandation que le Comité veut faire.

L'hon. Alice Wong: J'ai maintenant deux ou trois questions qui s'adressent à chacune d'entre vous.

En ce qui concerne notre sujet de discussion d'aujourd'hui, c'est-à-dire l'inconduite, devrait-il y avoir un organisme d'enquête indépendant?

• (1215)

Cam Rebecca Patterson: Je peux certainement commencer et je cèderai la parole à mes collègues par la suite. Je pense que, pour la suite des choses, nous devons demeurer ouverts à toute structure et à tout conseil et à toute aide sensée provenant de l'extérieur qui nous aideront à changer les choses. Les hommes et les femmes des FAC y croient. Lorsqu'il s'agit de penser aux choses d'une manière dont nous n'avons jamais pensé auparavant, nous devons nous montrer ouverts et prêts à examiner tout ce qui nous aidera pour la suite.

Puis-je céder la parole à la générale Bourgon?

Voulez-vous dire quelque chose à ce sujet?

Bgén Lise Bourgon: Comme vous l'avez dit, je pense que nous devons écouter les spécialistes, car nous aurons besoin d'aide — des autorités externes ou des spécialistes du monde civil, pour pouvoir changer notre culture. Vous savez, d'une manière ou d'une autre, nous sommes tous à l'écoute. Nous cherchons des solutions, et nous accueillons favorablement les recommandations du Comité.

L'hon. Alice Wong: Merci.

J'aimerais poser une question qui s'adresse à chacune d'entre vous.

Nous avons entendu le témoignage d'une femme qui a offert de la formation au Collège militaire royal, qui a été accueillie avec dérision et dont le message n'a pas été pris au sérieux.

À votre avis, la formation actuelle permet-elle d'atteindre les objectifs? Si ce n'est pas le cas, que devrait-on changer?

J'étais auparavant une éducatrice. Voilà pourquoi cette question m'intéresse.

Mgén Jennie Carignan: Selon moi, nous revenons toujours à la culture. En ce qui concerne la formation, nous avons de nombreuses très bonnes lignes directrices et politiques. Toutefois, il y a un fossé entre ce que nous disons et ce que nous faisons. Il nous faudra certainement envisager de changer notre culture quant à nos façons de faire. Nous devons nous pencher sur nos méthodes et la façon dont elles concordent avec les valeurs que nous appuyons tous.

La culture peut être changée par des gestes posés au quotidien. Nous devons examiner nos méthodes de recrutement, de formation, d'entraînement, ainsi que de promotion et de sélection, et ce que nous récompensons, de sorte que nous devons réviser nos méthodes ou la manière dont nous faisons ces choses au quotidien.

La présidente: Très bien.

Nous passons maintenant à Mme Hutchings, qui dispose de cinq minutes.

Mme Gudie Hutchings (Long Range Mountains, Lib.): Merci, madame la présidente.

J'abonde dans le même sens que mes collègues. C'est un grand honneur de vous recevoir, mesdames. Vous êtes de véritables championnes, et il est évident que vous avez brisé bien des plafonds de verre pour en arriver là où vous en êtes, et je sais que vous en briserez de nombreux autres pendant que vous surmonterez les difficultés.

J'ai une question qui s'adresse à chacune d'entre vous. Pourriez-vous parler de la relation entre les Forces armées canadiennes et les centres de ressources pour les familles des militaires? Dans quelle mesure une hausse des investissements dans les centres de ressources pour les familles des militaires améliorerait-elle l'atmosphère dans les forces et le bien-être des membres des FAC? Quel effet aurait un meilleur accès à des services de garde sur les membres des FAC et leurs familles?

Je vous demanderais de commencer, madame la contre-amirale.

Cam Rebecca Patterson: Merci, madame la présidente.

La relation entre les Forces armées canadiennes et les centres de ressources se caractérise par la collaboration, mais je crois que je dois revenir aux familles. Les Forces armées canadiennes ne sont pas seulement un groupe de personnes qui sont là pour servir; nous ne sommes rien sans nos familles. Si l'on prend soin des familles, on prend soin des militaires. De nombreuses pressions s'exercent quand on est membre des forces armées. Je fais partie d'un couple de militaires mariés. J'ai deux enfants, et l'une des choses les plus difficiles pour moi était de déménager fréquemment ou d'être déployée de façon inattendue. Si les centres de ressources pour les familles des militaires n'avaient pas été là pour m'aider, notamment pour ce qui est des services de garde, je dois vous dire que je ne sais pas comment j'aurais pu m'en sortir.

Par conséquent, lorsque je parle avec les femmes membres des FAC, la question des services de garde d'enfants est très importante. Ces services sont avantageux pour les mères, les pères et les parents non binaires. Ils sont avantageux pour tout le monde. Ce que nous trouvons difficile, c'est que chaque fois qu'on déménage, on est relégué au bas de la liste des services de garde. L'une des priorités dont nous entendons très souvent parler, c'est l'accès à un système universel de garde d'enfants de qualité qui n'est pas accessible que de 9 à 17 heures et qui est adapté aux horaires de travail des militaires.

Je peux vous dire que l'orientation que nous devons prendre pour changer la culture et la façon dont nous nous occupons de nos familles font autant partie de notre culture que les questions propres à la structure de nos forces.

• (1220)

Mme Gudie Hutchings: Je vous remercie.

Major-générale Carignan, aimeriez-vous ajouter quelque chose?

Mgén Jennie Carignan: Madame la présidente, la contre-amirale Patterson a tout dit. J'ai quatre enfants et chaque déménagement a été difficile. Tous nos membres ont besoin de services de garde pour pouvoir bien accomplir leur travail.

Mme Gudie Hutchings: Merci.

C'est maintenant à vous, madame la brigadière-générale.

Bgén Lise Bourgon: Merci beaucoup, madame la présidente.

Dans le cadre de mes études sur une approche inclusive, l'une des choses importantes dont je me suis rendu compte, c'est que les femmes et les hommes sont différents et que nous devons tenir compte de ces différences. Nous devons nous assurer qu'il existe des programmes pour combler les lacunes. Nous avons constaté que le rôle traditionnel des femmes existe toujours — s'occuper des enfants, des parents et du foyer. Nous devons nous assurer, pour les femmes, mais aussi pour les hommes, que la famille a de l'aide.

Je vais simplement insister sur ce qu'a dit la contre-amirale Patterson. Cinquante-sept pour cent de nos familles de militaires n'ont pas accès à des services de garde offerts par notre centre de ressources pour les familles des militaires parce que les capacités sont insuffisantes. De plus, 30 % des personnes — les femmes, en tout cas — qui quittent l'armée indiquent que la garde des enfants est l'une des raisons importantes de leur départ. Il est vraiment très important de mettre l'accent là-dessus. C'est ainsi que les femmes seront mises en valeur et continueront de servir dans les forces armées. Comme je l'ai dit plus tôt, la rétention est très importante. L'aspect familial est essentiel.

Mme Gudie Hutchings: Je vous remercie.

Nous savons tous que Canada sans faille est l'une des initiatives du MDN pour aider les familles à relever les défis liés à l'affectation à divers postes et aux déménagements d'une province à l'autre.

Qui d'entre vous aimerait parler de cette initiative?

Voulez-vous le faire, contre-amirale?

Cam Rebecca Patterson: Je possède une compréhension indépendante, mais l'initiative Canada sans faille est un service absolument essentiel, et pas seulement pour établir des liens, lorsque nos familles militaires se déplacent dans le pays, pour essayer de faciliter l'accès à des soins de santé. Il y a les services de garde d'enfants également, mais, encore une fois, c'est une question gérée par les provinces. Le programme est également avantageux pour nos anciens combattants. Il s'agit de s'assurer qu'eux et les familles qui déménagent continuent d'avoir accès aux services.

Lorsqu'on regarde ce que signifie vraiment le service pour les femmes et les hommes, c'est essentiellement du berceau à la tombe — du moment de leur enrôlement jusqu'à ce qu'ils quittent cette terre —, et il faut s'assurer que des projets comme l'initiative Canada sans faille continuent de recevoir du soutien. Je pense que le travail qu'il permet d'accomplir en ce moment est vraiment important, et nous devrions continuer à l'étendre vers ACC dans les provinces et les territoires pour aider les familles dans leur transition. Je pense que c'est très important. C'est un projet très positif.

Mme Gudie Hutchings: Je vous remercie de votre service.

[Français]

La présidente: Madame Larouche, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je voudrais continuer de poser des questions aux témoins. Cette fois-ci, ma question s'adresse à Mme Bourgon.

Madame Bourgon, vos notes préliminaires mentionnent que les nombreux obstacles que peuvent rencontrer les femmes dans les Forces armées canadiennes compromettraient l'efficacité opérationnelle. C'est ce qui a attiré mon attention, et j'aimerais que vous m'en parliez un peu plus.

De plus, j'aimerais que vous me parliez des inégalités structurelles et de ce qui pourrait être fait pour promouvoir les droits des minorités.

Ce sont deux sujets que j'ai retenus de votre témoignage, alors j'aimerais que vous m'en parliez un peu plus.

Bgén Lise Bourgon: Je vous remercie.

Comme je l'ai dit plus tôt, mon étude porte en particulier sur l'inclusion des femmes et sur la façon dont on pourrait valoriser davantage les femmes, les minorités et les groupes LGBTQ+, parce que, tout compte fait, nous sommes différents. Or cette différence est une force. Il faut vraiment assurer la continuité de la diversité.

Comme je le disais, du côté des barrières culturelles et structurelles, il n'y a pas qu'une simple solution. Il faut revoir l'organisation dans son ensemble et les politiques administratives. Il faut revoir la façon dont nous évaluons et promovons notre personnel. Il y a encore des préjugés envers les femmes. Il faut regarder de plus près comment nous définissons un leader, le succès et la façon dont nous récompensons les gens.

Il convient aussi de se pencher sur le leadership inclusif pour savoir à quoi on reconnaît un leader inclusif, parce que c'est vraiment important.

Du côté de l'équipement et de l'infrastructure, nous avons encore des uniformes qui ne sont pas adaptés aux femmes. Nos équipements de protection sont vraiment conçus pour le corps d'un homme et ne conviennent donc pas au corps d'une femme. Cela amène, évidemment, les femmes à être moins efficaces dans les opérations. Elles se retrouvent plus en danger, parce qu'elles ne sont pas bien protégées.

Nous devons aussi nous pencher sur l'entraînement et la formation, à savoir comment nous donnons notre formation sur nos valeurs et notre éthos.

C'est important de regarder du côté de l'intelligence culturelle et l'intelligence des sexes. Il faut reconnaître les différences entre les femmes et les hommes, car nous ne réagissons pas de la même manière. Or cette différence ne veut pas dire que les femmes sont faibles. Par exemple, quand une femme verse des larmes, cela ne veut pas dire qu'elle n'est pas capable de faire face à la situation. C'est simplement la manière dont elle s'exprime. Il est donc important que tout le monde comprenne les différences entre les sexes pour garantir un plus grand respect.

Finalement, ce sont tous ces petits aspects de la culture organisationnelle qu'il faut vraiment changer pour arriver à être plus inclusifs.

• (1225)

[Traduction]

La présidente: Très bien.

C'est maintenant au tour de Mme Mathysen, qui dispose de deux minutes et demie.

Mme Lindsay Mathysen: Merci, madame la présidente.

Je suis vraiment ravie d'entendre parler de la nécessité d'avoir accès à des services de garde d'enfants universels, accessibles et abordables. C'est certainement un élément dont ce comité a beaucoup entendu parler. J'aimerais que vous en disiez plus à ce sujet. Nous menons également une étude sur les responsabilités des femmes concernant les soins non rémunérés qu'elles prodiguent, alors si vous le pouvez, j'aimerais que vous nous parliez de la nécessité de l'accès à des services de garde d'enfants. Bien sûr, les femmes subissent également des pressions en ce qui concerne les soins aux personnes âgées et les soins familiaux, pour ceux qui en ont besoin.

Existe-t-il de l'aide à cet égard? Que recommanderiez-vous sur le plan des soins non rémunérés assumés par les femmes, à la fois en général et dans les forces armées, en particulier lorsque, comme vous l'avez dit, elles doivent voyager tout le temps ou être loin de leur domicile?

Bgén Lise Bourgon: Madame la présidente, je vais répondre à la question.

C'est très intéressant de voir le rôle traditionnel que les femmes jouent encore... Certes, mes recherches ont montré que les hommes ont une heure de plus par jour de temps libre que les femmes, qui sont plus occupées avec les enfants, les parents, l'épicerie et tout le reste. Nos femmes soldates sont beaucoup plus occupées que leurs homologues. Nous devons prendre cela en considération.

Dans l'armée, nous sommes affectés partout dans le monde entier, dans tout le Canada, loin de notre famille. Je suis très proche de ma mère, mais je n'étais jamais proche d'elle sur le plan géographique. J'étais à Halifax et elle était à Ottawa. Alors lorsqu'il y a une urgence... Les garderies sont vraiment une source de stress. Il faut attendre jusqu'à un an pour avoir accès à une garderie pour les enfants de moins de cinq ans. C'est très difficile quand on déménage. Quand on est très loin de sa famille, on n'y a pas accès, et on doit trouver une garderie. On entre dans le milieu opérationnel. On est affecté et déployé tout de suite.

L'accès à des services de garde est très important, tout comme l'accès à des soins par quart. L'armée ne travaille pas de 9 à 17 heures. Nous travaillons 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Nous devons avoir accès à des soins par quart et à des soins d'urgence. Je me souviens d'avoir piloté un hélicoptère Sea King et d'avoir atterri dans un stationnement, et mon mari était en mer. La garderie fermait à 18 heures. Je n'étais pas là pour aller chercher mes enfants. Qui va le faire?

Il est important de mettre en place ces mécanismes afin d'offrir un soutien aux hommes et aux femmes — surtout aux femmes, encore une fois, en raison des valeurs traditionnelles. Si nous voulons garder notre personnel, c'est ce que nous devons offrir.

La présidente: Très bien

Je tiens à remercier nos témoins et à leur dire encore une fois à quel point nous sommes fiers d'elles et reconnaissants de leur service. Je m'excuse également pour les retards causés par le vote.

J'aimerais savoir si tous les membres du Comité acceptent de rester jusqu'à environ 13 h 30 de sorte que nous ayons une deuxième partie de séance complète.

Je vois que certains hochent la tête. D'accord.

Nous passons tout de suite à notre deuxième groupe de témoins. Je souhaite la bienvenue aux représentants du ministère de la Défense nationale: le brigadier-général Atherton, directeur général de la déontologie militaire; et Mme Denise Preston, directrice exécutive du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle.

Vous disposez de cinq minutes chacun pour faire votre déclaration préliminaire.

• (1230)

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Madame la présidente, j'invoque le Règlement.

Il n'y a pas d'interprétation.

[Traduction]

La présidente: Madame la greffière, pouvez-vous vérifier auprès des services d'interprétation?

L'entendez-vous maintenant?

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Oui.

La présidente: C'est excellent.

Nous commencerons par le brigadier-général Atherton.

[Traduction]

Bgén Andrew Atherton (directeur général de la déontologie militaire, ministère de la Défense nationale): Bonjour, madame la présidente.

Je vous remercie beaucoup de me donner l'occasion de discuter du travail que les Forces armées canadiennes ont entrepris pour prévenir et traiter les cas d'inconduite sexuelle au cours des six dernières années.

Comme on l'a déjà dit, je suis le brigadier-général Andrew Atherton, directeur général de la Direction Conduite militaire professionnelle.

Mon organisation dirige la planification et la coordination au niveau stratégique des efforts déployés par les Forces armées canadiennes pour lutter contre l'inconduite sexuelle. Notre objectif principal est d'élaborer les politiques, les procédures et les programmes fondamentaux nécessaires pour soutenir l'opération Honour et les efforts à plus grande échelle des Forces armées canadiennes pour promouvoir le changement de culture institutionnelle.

Comme l'a dit le lieutenant-général Eyre le 24 mars dernier, l'opération Honour a atteint son point culminant et il est temps de passer à une nouvelle approche. Nous élaborons actuellement un plan d'action qui sera axé sur le changement de culture. Dans le cadre de ces travaux, nous ferons le bilan de l'opération Honour et nous déterminerons ce qui a fonctionné et, surtout, ce qui n'a pas fonctionné. Nous savons tous qu'il reste beaucoup de progrès à faire. Nous savons aussi que, malgré nos meilleures intentions, nous n'avons pas toujours bien fait les choses. Cela dit, il ne fait aucun doute que le travail accompli dans le cadre de l'opération Honour représentera un fondement solide aux futurs travaux dans ce domaine.

Depuis 2015, les Forces armées canadiennes ont fait des progrès constants dans la mise en œuvre d'un éventail de programmes, de politiques et de pratiques nécessaires pour lutter contre l'inconduite sexuelle et, surtout, pour offrir le soutien nécessaire aux personnes touchées. Tout au long du processus, nous nous sommes fondés sur les recommandations formulées par Mme Deschamps en 2015, à la suite de son examen externe, et nous avons pris des mesures pour répondre aux 10 recommandations.

En outre, nous avons répondu aux recommandations des comités parlementaires, du vérificateur général et de conseillers externes. Nous avons également collaboré activement avec des experts du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle pour nous assurer que nos approches sont éclairées et appropriées.

Nous savons également que nous devons aller au-delà d'une approche réactive fondée sur la réponse aux incidents si nous souhaitons susciter un changement de culture durable. Nous devons cibler les éléments de notre culture institutionnelle qui favorisent l'inconduite sexuelle dans nos rangs. Nous devons obtenir la participation de tous nos membres, car nous savons que leur soutien et leurs contributions seront la clé de notre réussite à long terme.

Le changement de culture doit être un effort de collaboration, et nous avons tout un rôle à jouer à cet égard. C'est la raison pour laquelle nous avons élaboré, à l'automne, une stratégie de changement de culture globale et à long terme visant à prévenir et à traiter les cas d'inconduite sexuelle. Il s'agit de la stratégie *La voie vers la dignité et le respect*, ou simplement *La voie*. Cette stratégie tient compte et s'inspire des expériences vécues par les personnes touchées par l'inconduite sexuelle au sein des Forces armées canadiennes. Elle se fonde également sur des recherches, des preuves et des recommandations d'experts en la matière et d'autres parties intéressées.

Même si *La voie* n'est en aucun cas le dernier mot en matière de changement de culture au sein des Forces armées canadiennes, il s'agit d'un pas important dans la bonne direction. Nous savons qu'il nous reste beaucoup de travail à faire pour faire avancer ces efforts, mais aussi pour remédier aux erreurs du passé et rétablir la confiance. Nous serons à l'écoute, nous nous informerons et nous passerons à l'action.

À ce moment-ci, madame la présidente, je serai très heureux de répondre aux questions.

La présidente: Je vous remercie beaucoup.

La parole est maintenant à Mme Preston. Elle a cinq minutes.

Vous avez la parole.

Mme Denise Preston (directrice exécutive, Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, ministère de la Défense nationale): Bonjour, madame la présidente et membres du Comité.

Je vous remercie de m'avoir invitée à vous parler aujourd'hui.

Je m'appelle Denise Preston, je suis psychologue judiciaire et clinicienne et j'ai plus de 30 ans d'expérience dans le traitement des comportements préjudiciables et criminels. Je suis directrice principale du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, ou le CIIS, depuis mai 2017. Je travaille avec une équipe de professionnels dévoués qui possèdent une expertise variée dans divers domaines, notamment en matière de counselling, de traumatismes, de politiques, de prévention, de délinquants et de recherche.

Le mandat du CIIS comprend trois grands piliers, à savoir la prestation de services de soutien aux membres des Forces armées canadiennes qui sont touchés par l'inconduite sexuelle, la prestation de conseils d'experts sur tous les aspects de l'inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes, y compris les politiques, la prévention, le signalement et la recherche, et la surveillance des progrès des FAC dans la lutte contre l'inconduite sexuelle. Tous nos conseillers qui fournissent un soutien sont des civils qui n'ont pas d'obligation de faire rapport. Ainsi, le CIIS s'engage à fournir un soutien confidentiel et complet à tout membre des forces armées qui requiert ses services et à veiller à ce que les membres se sentent soutenus, écoutés et en sécurité.

Au-delà de notre mandat, nous sommes heureux de diriger l'élaboration de notre Programme de démarches réparatrices dans le cadre de l'Entente de règlement définitive relative à l'inconduite sexuelle, ainsi que l'élaboration d'une stratégie nationale de soutien aux survivants. Ces deux initiatives sont novatrices, elles ont le potentiel d'être transformatrices et elles profitent de la contribution d'experts externes en la matière, ainsi que de celle de survivants.

Comme bon nombre d'entre vous le savent en raison de mes expériences passées, je relève directement du sous-ministre de la Défense nationale. À ce titre, je suis indépendant de la chaîne de commandement et je ne parle pas au nom des Forces armées canadiennes. Toutefois, mon équipe et moi-même travaillons en étroite collaboration avec les FAC pour nous assurer que nous répondons aux besoins des militaires et de l'organisme.

Le CIIS a beaucoup évolué au cours des cinq années qui ont suivi sa création. La demande pour nos services et notre expertise a augmenté au cours de ces cinq années, et nous avons contribué à façonner diverses politiques et programmes des Forces armées canadiennes pour répondre aux cas d'inconduite sexuelle.

Malgré tout le travail accompli, il reste indéniablement beaucoup à faire. Nous devons continuer de favoriser un changement culturel concret pour lutter contre la culture de la sexualisation. Nous devons améliorer les programmes de prévention, afin de mieux cibler les groupes à risque élevé. Nous devons simplifier la procédure de signalement et la rendre plus sécuritaire pour les personnes qui se manifestent. Nous devons promouvoir des processus et des mécanismes de recours qui tiennent compte des traumatismes et qui sont axés sur les survivants. Nous devons également améliorer l'accès aux soins spécialisés et aux services de soutien. Enfin, il est primordial de veiller à ce que tous ces efforts soient informés par les survivants.

Je vous remercie encore une fois de m'avoir donné l'occasion de comparaître aujourd'hui.

J'ai hâte de répondre à vos questions.

• (1235)

La présidente: C'est très bien.

Nous vous remercions également.

Nous entamons maintenant notre première série de questions. La parole est à Mme Sahota. Elle a six minutes.

Mme Jag Sahota (Calgary Skyview, PCC): Je vous remercie, madame la présidente.

J'aimerais remercier les témoins de leur présence et de leurs déclarations préliminaires.

Général, vous êtes directeur général de la Direction Conduite militaire professionnelle, une nouvelle structure qui a récemment été créée.

Mardi dernier, le grand prévôt a comparu devant le Comité. Il nous a indiqué qu'il relève du vice-chef d'état-major de la défense, qui relève à son tour du chef d'état-major de la défense. Il a également insisté sur le fait que son bureau et ceux qui sont sous son commandement sont indépendants.

Toutefois, les médias ont rapporté que des enquêtes menées par le SNEFC, le Service national des enquêtes des Forces canadiennes, avaient été perturbées par des officiers supérieurs. Nous comprenons qu'en théorie, les prévôts sont en mesure d'affirmer qu'ils sont indépendants. Étant donné qu'il s'agit d'officiers gradés dans l'armée et que les médias font état d'ingérence dans les enquêtes, que recommanderiez-vous pour que vous puissiez non seulement affirmer qu'ils sont indépendants, mais aussi que les militaires et les Canadiens les perçoivent comme étant réellement indépendants?

Bgén Andrew Atherton: Comme vous pouvez l'imaginer, le grand prévôt est probablement la personne la mieux placée pour répondre à cette question.

Les grands prévôts existent indépendamment de la chaîne de commandement. Ils adhèrent aux normes de la police canadienne. Ils agissent conformément à une norme élevée qui leur permet de fonctionner de manière indépendante.

Mme Jag Sahota: Général, vous en avez déjà parlé un peu. À votre avis, qu'espérez-vous accomplir dans le cadre de ce rôle?

Bgén Andrew Atherton: Dans mon rôle?

Mme Jag Sahota: Oui, dans le cadre de votre rôle.

Bgén Andrew Atherton: Mon rôle, comme je l'ai déjà dit, est de renforcer le travail accompli par un grand nombre de personnes qui nous ont permis d'arriver au point où nous en sommes.

Nous ne pouvons pas perdre de vue le fait que de nombreux efforts et investissements sur les plans académique, personnel et émotionnel ont été consacrés à l'élaboration de l'opération Honour pour arriver à la situation actuelle. Le lancement de la stratégie *La voie*, l'automne dernier, a été le point culminant de ces efforts. Nous devons continuer de renforcer l'excellent travail qui en a résulté. Il est très axé sur la recherche des aspects de notre culture que nous devons renforcer, ainsi que sur les éléments qui ont un effet toxique et que nous devons éliminer.

• (1240)

Mme Jag Sahota: Quelles mesures prendrez-vous pour veiller à ce que les hommes et les femmes en uniforme agissent conformément au Code de discipline militaire?

Bgén Andrew Atherton: Tout le monde, au sein des forces armées, a un rôle à jouer à cet égard, que ce soit au niveau stratégique ou au niveau tactique.

Il est important d'exiger l'adhésion au Code de discipline militaire. Les mesures que nous prendrons nous permettront de continuer de veiller à ce que la chaîne de commandement participe activement au processus, et à ce que les chefs de tous les niveaux comprennent leur place et le rôle qu'ils jouent dans la culture de l'unité et dans le changement de culture.

Mme Jag Sahota: À votre avis, le Code de discipline militaire offre-t-il une définition claire et concise du paternalisme, de l'abus de pouvoir et de l'inconduite sexuelle?

Bgn Andrew Atherton: Après quelques années, le Code de discipline militaire et la Loi sur la défense nationale font l'objet d'un examen indépendant. Cet examen indépendant est mené en ce moment même, et les questions qui ont été soulevées, madame la présidente, peuvent être intégrées à cette analyse.

Dans le cadre de notre analyse sur la direction dans laquelle nous engagerons l'opération Honour, certains des éléments qui ont été cernés et qui peuvent représenter des obstacles au signalement et qui étaient peut-être certains aspects négatifs de la situation dans laquelle nous pensions nous trouver feront certainement partie de ce processus.

Mme Jag Sahota: Comme je l'ai déjà dit, il s'agit d'un nouveau rôle pour lequel une structure a été créée. Pouvez-vous nous parler un peu des raisons pour lesquelles on a décidé de créer ce poste?

Bgn Andrew Atherton: En fait, c'est le résultat de l'évolution du poste. Tout a commencé avec l'Équipe d'intervention en cas d'inconduite sexuelle qui a été mise sur pied en 2015-2016, et les choses ont constamment évolué à partir de ce moment-là. Toutefois, lorsque j'ai accepté mes nouvelles responsabilités, juste après la fête du Travail, l'objectif était certainement d'examiner tous les éléments liés aux cas d'inconduite, et pas seulement l'inconduite sexuelle, et donc d'élargir la portée de notre approche pour inclure la culture dans son ensemble.

Mme Jag Sahota: Quelles mesures et politiques seront mises en œuvre pour veiller à ce que des progrès soient réalisés dans le traitement des cas d'inconduite?

Bgn Andrew Atherton: L'un des éléments les plus importants de *La voie* que nous avons lancé l'automne dernier est un cadre de mesure du rendement. Ce besoin avait été cerné dans un rapport du vérificateur général, il y a quelques années. Ce cadre sera donc très important pour évaluer nos progrès, ce que nous ferons continuellement.

Lorsque nous avons lancé *La voie*, nous n'avions pas l'intention de nous en tenir à un seul essai. Il s'agissait plutôt d'un effort continu et concerté qui comprenait une méthode nous permettant de mesurer notre rendement. Cela peut se faire de différentes façons, que ce soit par l'entremise de rapports, d'inspections des unités, d'enquêtes sur le climat de commandement des unités, de la façon dont nous sélectionnons nos dirigeants et d'autres facteurs.

Mme Leona Alleslev: Souhaitez-vous que je prenne le relais?

Mme Jag Sahota: Oui, allez-y, s'il vous plaît.

Mme Leona Alleslev: Plus précisément, comment êtes-vous évalués et quels résultats devez-vous livrer?

Bgn Andrew Atherton: Moi, personnellement, en ce qui concerne mon organisation, madame la présidente?

Est-ce ce que vous voulez dire?

Mme Leona Alleslev: Oui, c'est bien cela.

Bgn Andrew Atherton: Il est important de comprendre que je travaille en étroite collaboration avec un certain nombre d'intervenants au sein des Forces armées canadiennes, de l'ensemble du ministère et de notre organisation. Nous serons évalués sur la façon dont nous mettons en œuvre ces politiques, sur la façon dont nous travaillons avec ces organismes et, plus important encore, sur la façon dont nous faisons passer le message aux diverses équipes de

commandement dans les Forces armées canadiennes, du niveau stratégique au niveau tactique.

La présidente: C'est très bien.

La parole est maintenant à Mme Sidhu. Elle a six minutes.

Mme Sonia Sidhu (Brampton-Sud, Lib.): Je vous remercie, madame la présidente.

J'aimerais remercier les témoins de comparaître devant le Comité. Nous vous sommes reconnaissants du travail que vous faites au sein de vos ministères respectifs.

Ma première question s'adresse à vous, madame Preston. Pouvez-vous nous parler du mandat du CIIS et de la nécessité d'offrir ces services?

Mme Denise Preston: Comme je l'ai mentionné, le mandat comprend trois grands axes d'intervention.

Le premier, et le plus important, est de fournir une gamme de services de soutien aux membres qui sont touchés par l'inconduite sexuelle. Le deuxième est de fournir une gamme de conseils stratégiques, notamment des conseils sur le contenu des programmes de prévention, sur des programmes de recherche, etc. Le troisième est de surveiller la mise en œuvre, au sein des Forces armées canadiennes, des résultats de l'opération Honour.

Ce sont donc les trois grands piliers de notre mandat.

• (1245)

Mme Sonia Sidhu: Où les membres des Forces armées canadiennes peuvent-ils accéder à vos services? Y a-t-il un centre principal ou y a-t-il plusieurs centres à l'échelle du Canada?

Mme Denise Preston: À l'heure actuelle, nous sommes un service centralisé et nous avons donc un numéro sans frais, ainsi qu'un site Web pour que les gens puissent communiquer avec nous par courriel s'ils le souhaitent. Nous sommes en train d'élaborer des plans pour offrir nos services dans des centres régionaux.

Mme Sonia Sidhu: Comment les services fournis depuis 2015 ont-ils informé la croissance et le développement du centre?

Mme Denise Preston: Comme je l'ai mentionné dans ma déclaration préliminaire, la demande pour nos services a certainement augmenté de façon constante au fil des années. Le volume d'appels que nous recevons a certainement augmenté au fil du temps et au cours des deux derniers mois, comme vous pouvez l'imaginer.

Nous utilisons ces informations pour développer, étendre ou perfectionner nos services. Par exemple, nous utilisons les données que nous avons collectées au cours des cinq dernières années pour mener une analyse qui nous aide à planifier l'expansion régionale et à examiner les régions ou les endroits particuliers auxquels nous devrions peut-être accorder la priorité par rapport à d'autres endroits.

Mme Sonia Sidhu: Pouvez-vous parler de la façon dont le centre gère les traumatismes sexuels dans le contexte militaire, des services de soutien et de la recherche pour apporter des modifications stratégiques? Quelle est l'incidence de la pandémie à l'heure actuelle?

Mme Denise Preston: Pour ce qui est de la façon dont le centre gère les traumatismes sexuels dans le contexte militaire en offrant des services de soutien, nous offrons la même gamme de services de soutien à toutes les personnes qui nous appellent, peu importe le type d'incident dont elles ont été victimes ou la gravité des conséquences vécues.

Nous adressons le militaire aux services pertinents avec son consentement, ce qui signifie que s'il souhaite seulement obtenir de l'information, nous lui en fournissons. S'il a besoin d'aide physique, psychologique ou spirituelle, nous l'adressons aux bonnes personnes avec son consentement pour qu'il puisse obtenir les soins spécialisés adaptés à la gravité ou aux répercussions de ses symptômes.

À propos de la recherche pour apporter des modifications stratégiques, nous avons d'excellents liens avec le service de recherche des Forces armées canadiennes, et nous soutenons donc sans aucun doute des projets dans le cadre du programme de recherche. Nous examinons, par exemple, des politiques ou des programmes liés à l'inconduite sexuelle pour donner des conseils sur des aspects à prendre en considération pour qu'ils tiennent compte des traumatismes, qu'ils soient axés sur les survivants et qu'ils répondent aux nombreux besoins.

Nous élaborons aussi une stratégie nationale de soutien aux survivants et aux survivantes, qui tiendrait compte de l'éventail de besoins des personnes qui souffrent d'un traumatisme sexuel subi dans le contexte militaire.

Mme Sonia Sidhu: Merci, madame Preston.

Comme les hommes et les femmes membres de la communauté LGBTQ, les membres des minorités visibles et les Autochtones des forces armées sont également victimes d'actes d'inconduite sexuelle et de harcèlement. Pouvez-vous parler de la manière dont les forces armées peuvent s'attaquer à ces problèmes du point de vue intersectoriel.

Mme Denise Preston: La question est-elle pour moi ou pour le général Atherton?

Mme Sonia Sidhu: Madame Preston, pouvez-vous y répondre, et si le général a quelque chose à ajouter, ce serait bien.

Mme Denise Preston: Vous avez parfaitement raison de dire que les deux sondages effectués par Statistique Canada indiquent manifestement que les membres des groupes que vous avez nommés sont plus souvent victimes d'actes d'inconduite sexuelle que les autres. Vous avez aussi raison de dire que des hommes se trouvent parmi les victimes.

Nous en tenons compte dans notre travail en consultant les intervenants, les représentants des groupes consultatifs de la Défense pour toutes ces personnes, afin que nous ayons toute l'information nécessaire pour répondre à leurs besoins.

Nous cherchons à obtenir l'avis d'experts. Nous avons d'ailleurs dans un groupe de consultation une personne qui se spécialise dans le travail auprès des hommes. Nous avons aussi une personne experte des questions autochtones. Nous nous efforçons toujours de nous entourer des bons consultants dans tous nos dossiers.

• (1250)

La présidente: Votre temps est écoulé.

Nous passons maintenant à Mme Larouche.

[Français]

Vous avez la parole pour six minutes.

Mme Andréanne Larouche: Brigadier-général Atherton et madame Preston, je vous remercie beaucoup du travail que vous effectuez.

Ma première question s'adresse à vous, brigadier-général Atherton. Vous avez parlé du rapport de la juge Deschamps.

Pouvez-vous faire une mise à jour sur l'état de l'avancement des travaux entourant la mise en œuvre des 10 recommandations énoncées dans ce rapport? En 2019, sept de ces recommandations n'avaient pas encore été entièrement mises en route.

[Traduction]

Bgén Andrew Atherton: Nous avons publié le rapport intitulé *La voie vers la dignité et le respect* à l'automne — et peu de temps après, le document stratégique qui énumère très clairement les devoirs et les responsabilités relativement à l'inconduite sexuelle —, et nous estimons qu'il donne suite aux 10 recommandations de Mme Deschamps, ainsi qu'aux recommandations du Bureau du vérificateur général. Nous avons beaucoup progressé depuis 2019. En effet, depuis 2019, nous avons terminé le travail d'élaboration du rapport. De notre point de vue, nous croyons avoir appliqué les 10 recommandations. Ce n'est toutefois que notre opinion. Notre comité d'audit n'a toujours pas examiné le rapport ni confirmé notre interprétation.

Encore une fois, beaucoup de travail a été fait depuis 2019 pour en arriver à la publication de cette stratégie. Nous avons notamment consulté des experts et des conseillers externes pour être certains que notre publication proposait des soins recommandés par des experts et une approche centrée sur les victimes qui vise à changer la culture.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: D'accord.

Brigadier-général Atherton, mardi dernier, le grand prévôt des Forces armées canadiennes nous expliquait que, pour qu'une enquête soit lancée, une plainte devait franchir un certain seuil. Quels sont les critères à remplir pour franchir ce seuil?

Mme Preston pourrait également parler de cette démarche des victimes.

[Traduction]

Bgén Andrew Atherton: Nous avons une définition très vaste de l'inconduite sexuelle, qui se rend, comme nous avons entendu le groupe de témoins précédent le dire, jusqu'à l'aspect criminel. Mais pour préserver l'intégrité et l'indépendance du service de la politique militaire, une certaine marge de manœuvre est accordée pour examiner la preuve. Le pouvoir ainsi accordé permet de déterminer si c'est une infraction au Code de discipline militaire ou si une accusation en vertu du Code criminel du Canada est justifiée.

Les dossiers sont tous un peu différents. Une fois de plus, cela dépend du professionnalisme et du dévouement des personnes qui font enquête sur ces incidents.

[Français]

Mme Andréanne Larouche: Madame Preston, quelles sont les différences dans la prise en charge d'une agression sexuelle entre le système de justice militaire et le système public?

Selon ce que nous entendions tout à l'heure, il semble que la définition soit la même, mais y a-t-il une différence entre les systèmes militaire et civil sur le plan de la prise en charge?

[Traduction]

Mme Denise Preston: La première chose que je devrais signaler, c'est que le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle n'est pas un centre de signalement. Nous avons un officier de liaison de la police militaire qui est membre du Service national des enquêtes avec lequel nous travaillons. Nous pouvons faciliter le signalement avec le consentement de la personne qui nous appelle. Nous ne faisons pas de signalements au centre d'intervention.

Ce que je dirais au sujet des définitions, c'est que, comme le général Atherton l'a dit, les Forces armées canadiennes utilisent une définition très vaste de l'inconduite sexuelle. Elle englobe les cas qui correspondraient aux définitions du Code criminel pour les agressions sexuelles et d'autres types d'infractions sexuelles.

• (1255)

[Français]

Mme Andrée Larouche: D'accord.

Madame Preston, si je comprends bien, votre centre sert simplement de ressource en soutien aux victimes, mais il n'est pas nécessairement engagé dans le reste du processus.

Brigadier-général Atherton, y a-t-il une différence dans la prise en charge d'une plainte pour agression sexuelle entre les systèmes de justice militaire et civil?

[Traduction]

Bgén Andrew Atherton: Madame la présidente, je crois que le grand prévôt ou une personne de l'organisation du juge-avocat général pourrait répondre de manière plus détaillée, mais je dirai que nous avons une définition très vaste de l'inconduite sexuelle. Comme je l'ai dit, elle comprend même les infractions criminelles... mais vise aussi le genre de comportements inappropriés qui est plus ou moins mineur — si je peux me permettre d'employer ces termes —, car ce sont ces comportements qui peuvent mener selon nous à des actes plus graves.

[Français]

Mme Andrée Larouche: Nous pourrions peut-être y revenir.

Selon la définition qui est donnée à une inconduite sexuelle et le niveau hiérarchique de la personne qui la commet, il subsiste des obstacles.

Êtes-vous au courant des obstacles auxquels font face les militaires qui veulent dénoncer une inconduite sexuelle?

La présidente: Votre temps est écoulé, madame Larouche.

[Traduction]

Nous passons maintenant à Mme Mathysen, pour six minutes.

Mme Lindsay Mathysen: Merci, madame la présidente.

Je mentionne pour les témoins que, au bout du compte, nous discutons notamment de tout cela parce que, dans une situation horrible, l'ombudsman a approché le ministre de la Défense à défaut de savoir à qui s'adresser pour donner suite à une allégation, et l'ombudsman n'était pas disposé à communiquer l'information sur le plaignant parce que le plaignant n'avait aucun moyen de savoir s'il serait ensuite protégé dans sa chaîne de commandement.

Beaucoup de témoins nous ont dit sans détour que la confidentialité n'existe pas. L'un d'eux, Mme Raymond, nous a dit avoir entendu des gens parler entre eux de son cas dans un couloir.

Je sais, madame Preston, que vous avez parlé de la confidentialité et de son importance, mais cela ne semble pas refléter la réalité.

Pouvez-vous tous les deux en parler?

Mme Denise Preston: Bien sûr. Je peux commencer.

Tous les services que nous offrons au Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle sont confidentiels. Nous sommes l'endroit sûr où les membres des Forces armées canadiennes peuvent appeler pour parler de ce qui leur arrive, en sachant que l'information que nous recevons demeure confidentielle jusqu'à ce qu'ils décident de prendre des mesures.

Dans la pratique, nous ne communiquons l'information sur un appelant qu'avec son consentement ou lorsque les limites habituelles de la confidentialité s'appliquent, par exemple lorsque la personne est exposée à un danger imminent, mais je peux vous dire que ce n'est jamais arrivé pendant les six années d'exploitation du Centre.

Bgén Andrew Atherton: Nous avons un nombre important de politiques en place pour protéger les personnes qui déposent une plainte. C'est très clairement énoncé dans le document stratégique que nous avons publié cet automne. La quantité de courage personnel et moral qu'une personne doit déployer pour déposer ce genre de plainte dépasse mon entendement, je sais, mais comme j'ai été commandant, y compris commandant de formation, je sais à quel point c'est difficile.

Cela dit, nous avons un certain nombre de politiques pour protéger le plaignant, mais dans le travail que nous devons accomplir, nous devons notamment cerner les obstacles. Une partie du travail accompli et des succès obtenus au moyen de l'opération Honour vise à éliminer ces obstacles et à offrir différentes options. Cependant, comme nous l'avons vu et entendu, il y a des obstacles. Nous devons les cerner et les faire disparaître, mais il y a sans aucun doute un système rigide en place pour protéger ces personnes contre toutes formes de répercussions.

Les groupes de pairs et le témoin joueront aussi un rôle important, certainement en tant que membre de leur équipe, et aussi pour protéger le membre de leur équipe.

Il y a encore beaucoup plus de travail à faire à cet égard, notamment pour cerner les obstacles au signalement, et pour cerner ce qui inquiète ces personnes ou ce qui leur fait peur au moment de se manifester, lorsqu'elles ont manifestement quelque chose à dire.

• (1300)

Mme Lindsay Mathysen: Vous parlez de ces politiques et de la suprématie de la confidentialité, et plus tôt cette semaine pendant des témoignages, le Comité a aussi entendu dire qu'il y a une différence entre le leadership officiel et le leadership officieux. Nous semblons parler beaucoup des mêmes choses ici, n'est-ce pas? Il y a les politiques dans les livres et le leadership qui peut être officiellement exercé sur le plan de la sensibilisation et dans ce que nous disons. Même le dernier groupe de témoins a parlé de ce que nous disons et de ce que nous faisons.

Nous pourrions peut-être en parler également pour ce qui est de ce leadership officiel et officieux que vous auriez à l'avenir au sein des Forces armées canadiennes pour accroître la protection et la confidentialité offertes aux femmes, à toutes les minorités ou aux autres groupes touchés de façon disproportionnée.

Bgén Andrew Atherton: Madame la présidente, je vais tenter de répondre en premier.

Notre stratégie de changement de culture porte beaucoup sur l'effet, exactement comme vous l'avez dit. Nous devons être très clairs et schématisés, et publier clairement nos attentes par rapport à nos principales valeurs, et nous avons aussi remarqué qu'il y a, dans certains cas, une variante de ces choses.

Par ailleurs, il faut cibler ces jeunes leaders, et des leaders à tous les échelons, pour être franc, et comprendre le rôle qu'ils joueront dans l'établissement d'un climat et d'une culture de commandement au sein de leur organisation. Pour y parvenir, il faut manifestement, entre autres choses, les sensibiliser à tous les échelons pour qu'ils comprennent l'importance de leur influence ainsi que l'effet considérable qu'ils pourraient avoir sur les obstacles au signalement.

De plus, une partie du travail que nous chercherons à accomplir dans le cadre de ce changement de culture consiste à faire en sorte que tous les membres des Forces armées canadiennes comprennent où ils se situent dans tout le processus, où ils se perçoivent, et qu'ils comprennent qu'ils font en fait partie du processus de changement de culture en étant conscient de l'effet qu'il a sur les victimes et du rôle qu'ils doivent jouer pour qu'elles reçoivent les soins nécessaires.

La présidente: Nous passons maintenant à Mme Alleslev, qui dispose de cinq minutes en cette deuxième série de questions.

Mme Leona Alleslev: Merci beaucoup, madame la présidente.

Merci aux témoins de leur présence.

Monsieur le brigadier-général Atherton, comme vous pouvez le constater, mes collègues ont un peu de difficulté à saisir le rôle et les responsabilités liés à votre poste. Pouvez-vous nous expliquer vos pouvoirs et vos responsabilités, ainsi que vos objectifs principaux?

Bgén Andrew Atherton: C'est une très bonne question, merci beaucoup.

Mon poste relève du bureau du chef d'état-major de la défense, mais au quotidien, je travaille sous l'autorité directe du vice-chef. J'ai l'occasion et la possibilité de collaborer avec l'ensemble des services à la mise en place des programmes sur lesquels nous travaillons. Une partie de mon mandat original ou de mon mandat élargi consiste à réfléchir à tous les aspects essentiels de la culture, aux valeurs que nous voulons incarner et aux attentes de la population canadienne à l'égard des membres des forces armées.

Ces éléments font partie de mon mandat, et je dois aussi mettre en œuvre des politiques pour les appuyer. En outre, je travaille avec des professionnels comme Mme Preston, avec des intervenants externes et avec des spécialistes dans le but de répondre à diverses questions: nos politiques sont-elles efficaces? Quelles améliorations pouvons-nous apporter, et à quels égards? Maintenant que nous nous préparons à amorcer la prochaine étape de notre cheminement, que pouvons-nous faire pour aider les gens et comment pouvons-nous nous améliorer? Voilà une partie importante de mon mandat: en plus de travailler avec la chaîne de commandement, je fais appel à des intervenants externes pour obtenir les conseils éclairés dont nous avons tant besoin.

Mme Leona Alleslev: Bien entendu, les données sont primordiales. Vous avez dit que vous aviez réalisé des progrès constants. Comment le savez-vous? Comment mesurez-vous les progrès?

Bgén Andrew Atherton: Nous mesurons les progrès de diverses façons, notamment au moyen des signalements: le nombre de signalements reçus, les suivis effectués et l'exactitude des signalements. Nous avons un système dédié pour les signalements et nous faisons le suivi des incidents pendant toute l'année. Nous travaillons avec la chaîne de commandement pour assurer l'exactitude. Nous faisons des vérifications et nous fournissons à la chaîne de commandement des conseils sur les améliorations à apporter. C'est l'exactitude qui nous aidera à déterminer si le nombre de signalements d'inconduite sexuelle augmente, diminue ou change.

Nous employons aussi des outils comme les sondages menés par Statistique Canada ou auprès des unités pour déterminer quels sont les liens hiérarchiques. Puis nous collaborons avec les organismes universitaires en vue de comprendre ces liens et leurs résultats, pour ensuite concevoir des programmes bien adaptés.

• (1305)

Mme Leona Alleslev: Une grande partie des politiques et des procédures sont en place depuis longtemps. Par exemple, les forces armées offraient de la formation sur la prévention et l'intervention en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles — le programme SHARP — dans les années 1990, et il y a l'opération Honour. Le problème n'est pas nouveau, et ce n'est pas nécessairement que les forces armées ne comprennent pas les attentes et les valeurs de la société canadienne; c'est plutôt que certaines personnes ne les respectent pas.

Comment mesurez-vous cela? Aussi, comment évaluez-vous la responsabilisation des personnes et le respect des normes de conduite?

Bgén Andrew Atherton: Nous avons déclaré qu'il ne faut jamais minimiser, excuser ou ignorer l'inconduite sexuelle. Ce principe est au cœur de tout ce que nous faisons.

Mme Leona Alleslev: Cependant, nous savons que c'est arrivé, alors quelles mesures sont prises pour régler le problème?

Bgén Andrew Atherton: Tout à fait. C'est exactement pourquoi, au moment où nous nous préparons à passer à la prochaine étape de notre cheminement, nous devons tâcher de comprendre non seulement les aspects positifs de l'opération Honour ce que nous avons bien fait et réussi —, mais aussi les aspects négatifs, par exemple les erreurs que nous avons commises.

La voie aborde aussi le fait que le changement de culture et notre philosophie sont profondément enchâssés dans nos systèmes d'éducation et de formation. Cela commence à l'école de recrues et se poursuit à travers la formation de leadership, la formation des chefs subalternes, la formation des officiers et la formation de leadership supérieur. Nous comprenons qu'il s'agit d'un élément important de l'efficacité opérationnelle et nous voulons faire des personnes une composante essentielle de notre équipe.

Mme Leona Alleslev: Examinerez-vous les pratiques du Collège militaire royal? Des témoins nous ont dit que sa culture était extrêmement forte. Vous et moi l'avons fréquenté il y a environ un siècle.

Bgén Andrew Atherton: Une partie de mon rôle consiste à travailler avec d'autres intervenants, y compris les collèges militaires. J'examine leurs systèmes de formation et d'éducation. Ma direction générale comprend une section chargée de la formation et de l'éducation. Elle s'assure que l'Académie canadienne de la défense met en place les systèmes de formation et d'éducation que nous voulons et qu'ils sont conformes à la voie et à l'opération Honour.

Mme Leona Alleslev: Nous vous faisons entièrement confiance et nous vous souhaitons tout le succès possible.

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

Nous passons maintenant à Mme Dhillon. Vous disposez de cinq minutes.

Mme Anju Dhillon (Dorval—Lachine—LaSalle, Lib.): Je vous remercie, madame la présidente, et je remercie les témoins pour leurs témoignages très éloquentes.

Je vais m'adresser d'abord à Mme Preston.

Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle émet des recommandations stratégiques. Une des questions sur lesquelles il s'est penché est le devoir de signaler. Récemment, le chef d'état-major de la défense par intérim a parlé au Comité de remplacer le « devoir de signaler » par le « devoir de réagir ».

Madame Preston, d'après vos recherches, pourquoi ce changement est-il crucial et pourquoi est-il si bien reçu par les survivants et les défenseurs? Que signifie-t-il?

Mme Denise Preston: Au Centre, nous considérons le devoir de signaler comme très problématique. C'est aussi le cas de divers spécialistes nous ayant donné des conseils au fil des années, ainsi que des survivants mêmes. Dans les faits, le devoir de signaler retire le pouvoir de décision aux victimes et aux survivants, car il les empêche de décider de dénoncer ou non l'incident et de choisir quand et à qui le signaler. Les données montrent, entre autres, que 40 % des agressions sexuelles signalées à la chaîne de commandement sont rapportées par des tiers. La source des signalements et le devoir de signaler ont des répercussions considérables sur les survivants.

Ce que nous voulons, c'est une politique suffisamment souple pour exempter certaines personnes du devoir de signaler. Par exemple, les fournisseurs de soins de santé et les victimes ne devraient pas y être assujettis. Nous voulons aussi qu'en vertu de la politique, la victime détienne le pouvoir de décision même dans les cas où l'incident est signalé par un tiers. On informerait la victime du signalement, et aucune mesure ne serait prise avant que la victime consente à aller de l'avant.

Une gestion plus efficace du devoir de signaler représenterait un changement important pour les survivants.

• (1310)

Mme Anju Dhillon: Durant votre déclaration préliminaire, vous avez dit qu'il fallait un changement de culture profond. Nous savons que la culture des Forces armées canadiennes est extrêmement sexualisée et que l'environnement y est très toxique. À votre avis, pour être en mesure d'apporter un tel changement, faut-il aussi comprendre pourquoi les agresseurs se comportent de la sorte? J'essaie de comprendre, car il y a quelques semaines, j'ai demandé à la juge qui témoignait ce qui pousse une personne à en traiter une autre de cette façon. Une personne dont le devoir est de protéger les autres — qui a juré de protéger les autres — se rend coupable de harcèlement et d'agression. Pouvez-vous, s'il vous plaît, nous expliquer ce qui pousse quelqu'un à agir ainsi et ce que nous pouvons faire pour acquérir la compréhension nécessaire pour apporter un changement de culture profond?

Je vous remercie.

Mme Denise Preston: C'est une question importante, mais j'aimerais d'abord dire que les gens réagissent parfois quand nous parlons des agresseurs parce qu'ils pensent que ce faisant, nous nions l'influence de la culture. Ce n'est absolument pas le cas. Il s'agit d'un problème hautement complexe qui requiert des interventions à différents niveaux — au niveau de la personne, mais aussi au niveau de la culture et de l'organisation.

Divers éléments ou facteurs de risque poussent les gens à adopter de tels comportements. Certains sont des facteurs personnels, comme les attitudes, les valeurs, les croyances, la consommation d'alcool... Les facteurs personnels en cause sont multiples. Cependant, la personne agit au sein d'une culture et d'un contexte. Par exemple, une culture du silence sexualisée et permissive enhardit les gens tout en les protégeant et en les désresponsabilisant.

C'est vrai que nous devons mieux comprendre qui, dans les Forces armées canadiennes, commet ces actes. Nous ne sommes pas en mesure de bien répondre aux questions: qui sont les auteurs de ces actes et à qui s'en prennent-ils? Pourquoi se conduisent-ils ainsi, et dans quelles circonstances? Nous devons absolument connaître les réponses à ces questions pour pouvoir améliorer les programmes de prévention et d'intervention.

Il faut veiller à ce que des mesures d'intervention efficaces soient en place pour obliger les agresseurs à répondre de leurs actes. S'il y a des preuves tangibles que les agresseurs sont tenus responsables de leurs actes d'une manière adéquate, cela renforcera considérablement la confiance dans le système. Or il faut aussi veiller à transformer l'environnement de sorte qu'il ne soit plus permissif et qu'il ne favorise plus ou n'encourage plus ce type de comportement.

La présidente: Très bien.

Nous passons maintenant à Mme Larouche.

[Français]

Madame Larouche, vous disposez de deux minutes et demie.

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame la présidente.

J'aimerais poser ma question au brigadier-général Atherton.

Dans votre discours d'ouverture, vous avez parlé de la fin de l'opération Honneur. J'aimerais vous entendre sur le sujet.

Comment voyez-vous la suite de l'opération Honneur? Avez-vous des pistes?

[Traduction]

Bgén Andrew Atherton: Il importe de comprendre ce que nous voulons dire lorsque nous affirmons que l'opération tire à sa fin. On considère qu'une opération militaire tire à sa fin lorsqu'elle a atteint son point culminant et que peu importe les ressources qui y sont consacrées, elle ne peut plus avancer. Nous sommes tous au courant des événements des derniers mois. Une certaine négativité est maintenant associée à l'opération. Nous devons donc tourner la page et commencer à élaborer notre prochaine stratégie.

La manière dont nous mettrons fin à l'opération Honour sera tout aussi importante que la façon dont nous l'avons lancée. L'opération suscite beaucoup d'émotions, certaines positives, d'autres négatives. Nous devons examiner attentivement les réussites; il a été question de plusieurs d'entre elles aujourd'hui. Nous avons réalisé des progrès considérables au cours des dernières années. De nombreux programmes d'éducation et de formation ont été mis en place. Le savoir institutionnel est grand.

Nous devons également nous pencher sur les ratés. Nous devons examiner les conséquences non voulues des programmes. Nous devons réfléchir aux obstacles et parler aux personnes les plus touchées pour comprendre ce que nous devons faire. Les derniers mois et la situation actuelle ont mis en lumière les choses que nous ignorons. Nous devons parler à nos collègues, les écouter et échanger avec eux en vue de comprendre comment aller de l'avant, comment améliorer l'efficacité des forces armées, et comment incarner les valeurs et répondre aux attentes de la population canadienne.

• (1315)

[Français]

Mme Andréanne Larouche: C'est parfait.

Docteur Preston, vous avez parlé du traumatisme et de l'importance d'en tenir compte dans le processus de guérison des victimes.

Donc, quand on parle du syndrome de stress posttraumatique, pourrait-il être davantage...

[Traduction]

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

Nous passons à Mme Mathysen. Vous disposez de deux minutes et demie.

Mme Lindsay Mathysen: Je vous remercie.

Monsieur le brigadier-général Atherton, vous avez dit tout à l'heure qu'entre 2015 et 2019, vous avez déployé de grands efforts en vue d'apporter les changements nécessaires pour mettre en œuvre l'ensemble des recommandations contenues dans le rapport Deschamps. Cette affirmation est contradictoire au témoignage que nous avons reçu directement de Mme Deschamps il y a quelques semaines. En effet, Mme Deschamps nous a dit clairement qu'à son avis, les recommandations n'ont pas été suivies. D'après vous, qu'est-ce qui explique son avis ou la contradiction de vos points de vue? J'aimerais vous entendre à ce sujet afin de mieux comprendre.

Bgén Andrew Atherton: Pendant le processus d'élaboration de la voie et du document stratégique, nous avons fait appel à des intervenants externes comme Mme Deschamps et d'autres afin d'approfondir notre compréhension et d'adopter une approche axée sur les victimes. Nous avons envoyé la version préliminaire de la voie à différents intervenants pour qu'ils y jettent un coup d'œil et qu'ils nous fournissent des commentaires. La majorité de nos propositions ont été appuyées. Nous avons aussi reçu plusieurs recommandations de changements à apporter; nous les avons mises en œuvre.

Maintenant, le dossier est entre les mains d'un organisme externe, le comité d'audit du ministère de la Défense. Ce comité procédera à une vérification externe pour déterminer si le ministère et les forces armées ont bel et bien mis en œuvre les 10 recommandations. Nous sommes d'avis que nous les avons toutes suivies, mais pour que le document soit valide et exact, il faut qu'un organisme externe l'examine.

Je pense que cet examen permettra de résoudre, dans une certaine mesure, la contradiction que vous avez soulevée.

Mme Lindsay Mathysen: Il est donc certain que vous tiendrez compte du fait que la personne qui a rédigé le rapport n'est pas convaincue que toutes les recommandations ont été suivies. Je suis un peu perplexe parce que j'ai demandé à Mme Deschamps si elle avait été consultée directement, et sa réponse était non. Or vous dites que vous avez travaillé directement avec elle depuis la publication du rapport. Pouvez-vous nous donner quelques précisions à ce sujet aussi?

Bgén Andrew Atherton: Il a fallu plusieurs années pour préparer la voie et pour publier le document. Divers intervenants ont participé au processus. Vers la fin, juste avant la publication, nous avons certainement collaboré avec Mme Deschamps. Nous lui avons fourni le document, nous le lui avons présenté et nous lui avons donné des explications.

Je le répète, une grande partie du travail a été réalisée avant mon entrée en fonction. Évidemment, je ne peux parler que de ce que nous avons fait à la toute fin, avant de rendre le document public.

La présidente: Très bien.

Madame Shin, vous disposez de cinq minutes.

Mme Nelly Shin (Port Moody—Coquitlam, PCC): J'aimerais remercier les deux témoins de se joindre à nous aujourd'hui. Ce sont des conversations difficiles. Je vous suis reconnaissante d'être venus et de vous être exprimés avec courage.

Madame Preston, le Centre d'intervention sur les inconduites sexuelles a pour mandat de fournir des services aux membres du personnel militaire qui ont été victimes d'une agression ou d'une inconduite sexuelle. Êtes-vous automatiquement informée lorsque quelqu'un dépose une plainte, ou la victime doit-elle s'adresser à vous?

• (1320)

Mme Denise Preston: Nous ne sommes pas automatiquement informés lorsqu'une victime dépose une plainte. Les victimes doivent s'adresser à nous, nous appeler. Il est donc très important que nous menions des initiatives de sensibilisation continues et que nous nous assurions que les personnes avec lesquelles les victimes peuvent interagir à l'unité connaissent l'existence du Centre d'intervention sur les inconduites sexuelles et qu'elles nous les envoient comme première intervention.

Donc non, nous ne sommes pas automatiquement informés de toutes les plaintes. Comme je l'ai mentionné, les gens nous appellent très souvent non pas parce qu'ils veulent déposer une plainte, mais parce qu'ils veulent parler de ce qui leur est arrivé. Dans certains cas, ils ne savent même pas si ce qui leur est arrivé est une forme d'inconduite sexuelle. Nous sommes là pour les écouter, pour valider ce qui leur est arrivé et pour leur fournir l'information, le soutien et les aiguillages dont ils pourraient avoir besoin.

Mme Nelly Shin: C'est formidable que vos services soient accessibles.

À ce propos, en ce qui concerne le fait de remettre en question la réalité d'un incident et de s'interroger sur le détournement cognitif qui existe dans la culture, à quoi ressemblent vos efforts de sensibilisation pour aider les femmes à dénoncer et à ne pas remettre en doute la réalité d'un incident?

Mme Denise Preston: Nous envoyons habituellement des équipes. Nous avons une sorte de plan de sensibilisation sur trois ans dans le cadre duquel nous nous rendons dans toutes les bases et escadres du pays pendant cette période. Nous envoyons une équipe. Cette équipe est composée de certains de nos conseillers, et il y a toujours un membre de l'équipe de gestion. Par ailleurs, nous avons un officier de liaison militaire qui participe à ces séances de sensibilisation avec nous. Pendant que nous sommes là, nous organisons un certain nombre de séances de groupe différentes avec les gens. De façon générale, les séances sont divisées par grade. Nous rencontrons également toutes les équipes de commandement pour discuter des services que nous offrons.

Ce que je peux vous dire, c'est qu'à chaque fois que nous sommes allés sur le terrain pour faire de la sensibilisation, au moins une personne — ou plus — reste et nous parle pour signaler un incident. En général, après une visite, pendant les deux premières semaines suivant notre passage à un site particulier, nous enregistrons également une augmentation du nombre d'appels en provenance de ce site. Les efforts de sensibilisation portent fruit car ils permettent de mettre des noms sur les visages.

Mme Nelly Shin: Merci beaucoup du travail que vous faites. C'est inestimable.

Récemment, le Comité a entendu le témoignage de Mme Raymond, dont l'expérience est bien connue. Elle nous a dit que l'un des défis auxquels elle est confrontée en tant que francophone était son incapacité d'accéder à ces services en français.

Le Canada est un pays bilingue où les Canadiens ont le droit de s'attendre à recevoir des services dans la langue de leur choix, que ce soit en anglais ou en français. Pouvez-vous nous expliquer les mesures que vous prenez pour veiller à ce que ces obligations soient respectées?

Mme Denise Preston: Oui. Merci, madame la présidente.

Absolument, tous les membres de mon équipe de counselling sont parfaitement bilingues. Par conséquent, pour les membres d'un bout à l'autre du pays, et dans le monde entier, en fait, parce que nous offrons des services 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, il y a toujours des personnes parfaitement bilingues qui répondent aux appels. En fait, le Québec sera l'une des régions où nous élargirons nos services et où nous offrirons des services régionaux.

Mme Nelly Shin: C'est formidable.

Madame Preston, dans un récent article de presse, vous avez déclaré que les plaintes contre les hauts dirigeants des Forces armées canadiennes sont un signe de progrès, et non d'échec, mais le fait que ces allégations soient soulevées dans les médias, plutôt que directement auprès des militaires, montre qu'il y a un manque de confiance dans le processus de signalement dans les rangs.

Vous avez également mentionné votre préoccupation selon laquelle le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle n'est pas véritablement indépendant car votre budget est toujours lié au ministère de la Défense nationale et que l'armée ne vous fournit pas toutes les informations nécessaires demandées.

Croyez-vous qu'afin de traiter correctement les cas d'inconduite et d'agression sexuelles, un organisme véritablement indépendant extérieur au ministère de la Défense nationale et aux Forces armées canadiennes est nécessaire pour gagner la confiance de notre personnel militaire et pour s'attaquer véritablement à la culture au sein de l'armée?

Mme Denise Preston: Quel que soit le type de mécanisme en place, qu'il s'agisse de soutien, de rapports ou d'enquêtes, je pense que ce qui est fondamental, c'est qu'il soit dans l'intérêt des survivants. C'est ce que nous devons prendre comme point de départ dans la conception — ou peut-être le remaniement — de certaines des structures dont nous disposons déjà.

Ce que je peux vous dire en ce qui concerne les rapports, c'est que les deux plus grandes plaintes que nous entendons de la part des survivants concernent l'obligation de dénoncer, dont nous avons déjà parlé, et tous les effets négatifs de cette obligation sur les membres. L'autre chose qu'ils demandent, c'est de pouvoir faire un signalement en dehors de la chaîne de commandement. Ce qu'ils recherchent, c'est une entité de rapport indépendante et une entité d'enquête indépendante.

• (1325)

La présidente: Très bien.

Nous allons entendre Mme Vandenberg pour les cinq dernières minutes.

Mme Anita Vandenberg (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.): Merci beaucoup.

Je vais adresser mes questions à vous, madame Preston. Merci beaucoup du travail que vous faites au Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle.

Je vais vous poser une question très ouverte. Dans un monde idéal, si les ressources n'étaient pas en cause, comment élargiriez-vous le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle? Quels seraient, selon vous, son rôle, son mandat et ses ressources, idéalement? Qu'aimeriez-vous voir?

Mme Denise Preston: Si les ressources n'étaient pas un problème, je prendrais comme point de départ un ensemble complet de soutiens et de services pour les membres qui répondent le mieux à leurs besoins. Pour ce faire, il faut commencer par écouter les survivants sur ce qu'ils veulent. Si cela s'avère être le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle ou autre chose, c'est très bien. Je ne suis pas attachée à une structure particulière. Je suis attachée à ce qui est dans le meilleur intérêt des membres.

Idéalement, ce que j'aimerais voir, c'est une culture où la nature sexualisée est prise en compte, où les gens se sentent inclus et respectés et où les incidents sont prévenus de manière appropriée, mais si des incidents surviennent, il y a des soins accessibles, quel que soit l'endroit où se trouve le membre. Par conséquent, j'aimerais que les services soient décentralisés. J'aimerais que les gens se sentent en sécurité lorsqu'ils dénoncent.

Nous devons certainement nous pencher sur des questions telles que l'obligation de signaler, s'il existe une option de signalement indépendante d'une enquête et s'ils sont également à l'abri de représailles. Ainsi, lorsque les membres font un signalement, ils ont un défenseur ou une source de soutien qui les accompagne depuis le moment où ils dénoncent jusqu'au moment où ils n'ont plus besoin de ce soutien pour être en mesure de remédier aux représailles en temps réel.

C'est une série de mesures que j'aimerais voir en place.

Mme Anita Vandenberg: En regardant plus largement que le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle — vous suivez cette discussion de très près dans les deux comités et dans le cadre d'un certain nombre de discussions qui ont lieu à la Défense —, quelles seraient les principales recommandations que vous auriez pour l'équipe de la Défense qui n'ont peut-être pas déjà été mentionnées à ce comité, ou quelles sont les principales lacunes que nous devons mettre de l'avant pour trouver des solutions à ce sujet?

Mme Denise Preston: Il y a un éventail de mesures qui doivent être prises, mais l'une des choses importantes à laquelle il faut penser, c'est l'approche qui est adoptée pour régler une partie des lacunes et des problèmes. Ce que j'ai vu et certainement ce que j'ai vécu au cours des dernières années où j'ai travaillé dans ce dossier, c'est qu'il est très réactif. Nous axons constamment nos efforts sur la crise du jour ou sur la question de l'heure et sur ce qui s'est produit, sans prendre de recul et sans adopter une vision plus stratégique et plus globale de la question et sans nous assurer que nous examinons les processus du début à la fin en nous mettant dans la peau du survivant. Nous le faisons pour vraiment voir où sont les lacunes ou les problèmes à chaque étape d'un processus afin de veiller à ce qu'il y ait une intervention ou une aide cohérente, éclairée par les traumatismes et axée sur le survivant du début à la fin.

Mme Anita Vandenberg: Qu'en est-il de l'intersectionnalité? Nous savons que tout le monde ne vit pas la même chose et que les besoins des membres racialisés ou LGBTQ peuvent être différents. Y a-t-il suffisamment de données ou de recherches sur l'intersectionnalité?

Mme Denise Preston: À l'heure actuelle, il n'y a pas une quantité énorme de données. Certaines informations figuraient dans les deux rapports de Statistique Canada. Toutefois, la nécessité d'avoir des renseignements supplémentaires sur l'expérience de ces groupes intersectoriels a été soulevée auprès de la division de la recherche des FAC, qui est en train d'élaborer et de mener des études. Je ne sais pas exactement où elle en est, mais elle envisage des études très ciblées et se penche sur des membres de tous ces divers groupes afin de mieux comprendre leur expérience et leurs besoins.

• (1330)

Mme Anita Vandenberg: Souvent, lorsque les gens dénoncent, ils ne disent pas immédiatement, « Je veux la tenue d'une enquête et je veux que des mesures punitives soient prises contre l'agresseur. » Il s'agit souvent d'une série d'étapes par lesquelles la victime passe, en commençant par avoir besoin de conseils, puis peut-être d'un soutien par les pairs, puis peut-être d'autres étapes, et à ce stade, elle peut être prête à dire, « Oui, je veux déposer une plainte officielle. »

Comment le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle aide-t-il les survivants à traverser les différentes étapes et à répondre aux besoins différents qu'ils peuvent avoir au fil du temps?

La présidente: Répondez rapidement, en quelques secondes, s'il vous plaît.

Mme Denise Preston: C'est exactement ce que le Centre fait, soit en orientant les gens vers les services de soutien appropriés soit par l'entremise de notre service de coordination de l'intervention et du soutien, où les membres ont un seul point de contact au Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle et où nous les soutenons tout au long de leur parcours. Les membres définissent ce qu'est leur parcours. Nous ne les incitons pas à dénoncer. Nous les guidons et les aidons à obtenir ce qu'ils veulent, mais lorsqu'ils décident qu'ils sont prêts à dénoncer, nous les aidons à le faire, notamment en les accompagnant.

La présidente: Très bien.

Je veux remercier nos deux témoins d'aujourd'hui de leur leadership et de leur patience, et d'être restés tard.

Chers collègues, plaît-il au Comité d'ajourner la séance?

Comme c'est la volonté des membres, je vous verrai mardi à notre prochaine réunion sur ce sujet.

Merci beaucoup. 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>