



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

43^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

Comité permanent de la condition féminine

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 034

Le mardi 11 mai 2021

Présidente : Mme Marilyn Gladu



Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 11 mai 2021

• (1100)

[Traduction]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): La séance est ouverte.

Bienvenue à la 34^e séance du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes.

Cette réunion est hybride, conformément à l'ordre adopté par la Chambre en janvier 2021.

Nous étudions l'inconduite sexuelle au sein des Forces armées canadiennes.

Nous allons accorder cinq minutes à nos témoins pour leur déclaration préliminaire.

Si vous avez besoin d'interprétation, au bas de votre écran, vous avez le choix entre l'anglais ou le français. La fonction « floor », vous permettra quant à elle de suivre le débat en version originale. Veuillez vous exprimer lentement et clairement pour les interprètes. Votre micro devrait demeurer en sourdine, sauf quand vous devez parler.

Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Leah West, professeure adjointe à l'Université Carleton. Nous allons commencer par son exposé de cinq minutes.

Allez-y, madame West.

Mme Leah West (professeure adjointe, Carleton University, à titre personnel): Merci de m'avoir invitée.

Dans le peu de temps dont je dispose, je vais essayer de faire trois choses: premièrement, me présenter et expliquer comment je me suis retrouvée ici aujourd'hui; deuxièmement, décrire ce que je crois être la cause profonde de l'environnement sexualisé des Forces armées canadiennes, conformément à l'avis de la juge Deschamps en 2015; et troisièmement, discuter d'une voie à suivre.

Pour commencer, pourquoi suis-je ici? J'ai servi dans les forces armées pendant 10 ans comme officière des blindés. J'ai achevé mes études au sommet de ma classe au Collège militaire royal en 2007 pour prendre le commandement d'une troupe de reconnaissance blindée aussitôt après. Un jeudi soir, à la fin de ma première année au sein de mon unité, j'ai été agressée sexuellement par un supérieur lors d'une fête privée à laquelle assistaient d'autres officiers subalternes de mon régiment.

Au travail le lendemain, j'étais malade et j'ai perdu connaissance dans la salle de bain de notre escadron. Une ambulance et des policiers militaires sont venus et m'ont emmenée à un hôpital civil. Je ne savais pas exactement ce qui m'était arrivé la veille ni pourquoi j'étais si malade. Je ne me souvenais de rien après le premier verre.

C'était l'obscurité la plus totale, mais je sais très bien où et comment je me suis réveillée.

Mme Jag Sahota (Calgary Skyview, PCC): J'invoque le Règlement, madame la présidente. Je n'entends rien de ce qu'elle dit. Excusez-moi.

La présidente: Je suis désolée. Est-ce que quelqu'un d'autre a des problèmes avec la traduction? Oui. Bon, il semble y avoir des problèmes.

Je suis désolée, madame West. Nous allons faire une pause pour régler ce problème technique.

Nous pouvons reprendre.

Mme Leah West: Voulez-vous que je recommence par le début ou que je reprenne à partir de là où je me suis arrêtée?

La présidente: Ce serait parfait à partir de là où vous vous êtes arrêtée.

Mme Leah West: Excellent. Merci.

La greffière du Comité (Mme Stephanie Bond): Pourrions-nous simplement suspendre la séance? Je perds la connexion par moments, alors nous pourrions peut-être obtenir de l'aide de l'intérieur de la salle. Impossible de suivre.

• (1100)

(Pause)

• (1105)

La présidente: Reprenons, et je vous laisse le soin de décider par où commencer, madame West. Je serai très généreuse avec le temps, alors ne vous sentez pas pressée.

Mme Leah West: Merci beaucoup, madame la présidente.

Comme je le disais, j'ai été agressée lors d'une fête privée. Je ne sais pas exactement ce qui m'est arrivé parce que tout est devenu obscur ce soir-là, mais je sais où je me suis réveillée et dans quel état j'étais. Lorsqu'on m'a emmenée à l'urgence, deux messieurs de la police militaire étaient penchés sur mon brancard, tentant de me convaincre d'accepter un examen post-viol. J'ai accepté, et les prélèvements ont révélé qu'il y avait eu des relations sexuelles, mais aucune trace de drogue. Je n'ai plus revu ces policiers ni eu de leurs nouvelles par la suite.

Le lundi suivant, mon commandant m'a appelée à son bureau, une salle que je n'avais pas vue plus de deux fois dans ma vie antérieure. Les policiers l'avaient informé de ce qui s'était passé et il m'a regardé et m'a demandé: « Que voulez-vous que je fasse? » Je n'ai pas hésité. Je savais ce qu'on attendait de moi, et je l'ai dit: « Rien, monsieur. » Je lui ai dit que, comme je ne me souvenais pas des détails exacts de l'agression, j'avais l'intention de modifier ma conduite et d'apprendre à ne plus confier à l'avenir...

• (1110)

Mme Jag Sahota: Madame la présidente, j'invoque le Règlement. Je ne l'entends pas. Je suis désolée.

Je regrette, madame West.

La présidente: Je suis désolée, madame West.

Madame la greffière, si vous voulez suspendre la séance et régler les questions techniques, vous pouvez peut-être me téléphoner.

M. Marc Serré (Nickel Belt, Lib.): Madame la présidente, pouvez-vous poser la question aux autres? Moi j'entends tout clairement.

La présidente: Oui, moi aussi j'entends tout.

M. Marc Serré: Pouvez-vous poser la question aux autres membres?

La greffière: Je crois que c'est un problème de connexion. Le son s'est affaibli. C'est pourquoi je ne suspends pas la séance. Je ne veux pas interrompre davantage Mme West. Cependant, si quelqu'un perd la connexion ou l'interprétation, vous n'avez qu'à lever la main et nous suspendrons la séance à ce moment-là.

Madame Mathyssen, entendez-vous des interruptions de l'interprétation?

Mme Lindsay Mathyssen (London—Fanshawe, NPD): Oui, et l'écho est si gênant que j'entends à peine ce que dit Mme West. Je pense que j'ai le même problème que Mme Sahota.

La greffière: Puis-je vous demander si vous êtes en mode « floor » ou si vous écoutez l'interprétation en anglais?

Mme Lindsay Mathyssen: L'interprétation en anglais. Je peux changer.

La greffière: Nous pourrions tous écouter en mode « floor » pour voir si nous pouvons continuer. Veuillez lever la main pour me faire savoir si ça va.

Encore une fois, toutes mes excuses à Mme West.

La présidente: Monsieur Serré, avez-vous quelque chose à dire?

M. Marc Serré: Je veux simplement mentionner, madame la présidente, que le mode « floor » fonctionne bien. C'est celui que j'utilise. Le même problème s'est posé au comité des ressources naturelles. Tous ceux qui suivaient en anglais ou en français avaient des problèmes, mais le mode « floor » fonctionnait à merveille. Nous avons eu ce problème lundi, et je crois que d'autres comités aussi. Tout va bien en version originale, mais il y a des problèmes dès que l'on choisit l'anglais ou le français.

La présidente: D'accord.

La greffière: Madame Vandenberg, avez-vous de la difficulté à entendre en mode « floor »?

Mme Anita Vandenberg (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.): Non, je n'ai aucun problème. Cependant, je crois qu'il faudrait demander au témoin si elle est d'accord pour poursuivre maintenant, car il peut être très difficile de devoir commencer, s'arrêter et recommencer un témoignage aussi difficile.

La présidente: Absolument.

Chers collègues, si nous reprenons nos travaux, ne nous interrompons pas de nouveau, s'il vous plaît. C'est un sujet très délicat, et c'est très difficile pour le témoin.

Madame West, pensez-vous pouvoir continuer?

Mme Leah West: Oui, ça va. Je vous remercie de votre préoccupation.

La présidente: Très bien. Allez-y.

Mme Leah West: Je lui ai dit de ne rien faire, parce que je ne me souvenais pas des détails précis de l'agression. J'ai dit que j'allais modifier mon comportement et apprendre à qui je pouvais faire confiance, tout comme si j'avais été violée par un officier supérieur de mon unité. Il a accepté ma réponse et on n'en a plus jamais reparlé.

Quatre ans plus tard, pendant mon déploiement en Afghanistan, j'ai fait l'objet d'une enquête à mon insu par la police militaire et ma chaîne de commandement pour avoir eu une relation sexuelle consensuelle avec un officier américain qui n'était pas dans mon unité, mais qui était du même grade. La relation a été découverte lorsqu'un coéquipier est allé dénicher dans mon système et sans ma permission, un courriel supprimé où il était question de mon idylle avec l'Américain, pour le porter ensuite à mon supérieur. Ils n'ont pas eu besoin de faire enquête. Le jour où j'ai appris ce qui se passait, j'ai avoué à mon patron ce que j'avais fait.

Ma relation contrevenait à la réglementation contre la fraternisation dans le théâtre des opérations. J'ai été inculpée, j'ai plaidé coupable, j'ai reçu une amende, j'ai été rapatriée et j'ai été affectée à l'extérieur de mon unité. Je pouvais accepter tout cela. J'avais désobéi aux ordres en toute connaissance de cause, et mon rapatriement a eu une incidence sur l'efficacité opérationnelle de mon unité. Cependant, ce que je n'accepte plus, c'est qu'on m'a aussi traitée de noms tout à fait dégradants, qu'on m'a dit que je ne donnais pas la taille pour diriger des soldats, que j'ai même été menacée de violence par mon commandant et que j'ai eu droit à des reproches incessants de la part d'autres officiers supérieurs.

Pendant plusieurs mois, j'ai travaillé seule dans un bureau où quatre postes de travail géraient un seul chiffrier Excel. Le message était clair: ma carrière dans les forces régulières était terminée. Enfin, lorsque j'ai été libérée, le poste qu'on m'avait offert dans une unité de réserve a été révoqué. Le nouveau commandant m'a dit que je n'étais pas le genre de chef qu'il voulait dans son unité. Mon expérience est un exemple extrême du fait que les femmes en uniforme font face à un poids, deux mesures tous les jours.

Mon plus grand échec dans la vie, c'est le comportement pour lequel j'ai été expulsée du corps des blindés et pour lequel je continue à me sentir très honteuse, alors qu'il rejoindrait le type de leadership présumément affiché par l'homme qui a fini par servir comme chef d'état-major de la Défense le plus longtemps au pays. Pourtant, comme je n'étais qu'une capitaine au féminin, on n'a pas hésité à me condamner pour un courriel et à me retirer de mon poste, et c'était la bonne décision à prendre. Nous ne pouvons pas fermer les yeux lorsque les dirigeants militaires font passer leurs intérêts personnels avant la mission dont ils doivent s'acquitter. Cette obligation éthique est un principe de toute activité militaire professionnelle: servir le Canada avant soi-même.

Cela m'amène à mon deuxième point. D'où vient cette règle d'un poids, deux mesures? Pourquoi l'inconduite sexuelle est-elle si répandue et même tolérée dans les Forces armées canadiennes alors que les victimes sont des femmes, mais pas les malfaiteurs?

À mon avis, l'environnement sexualisé décrit dans le rapport Deschamps témoigne souvent d'autres problèmes plus fondamentaux au cœur de la culture des Forces armées canadiennes. Premièrement, les femmes et les hommes ainsi que leur contribution aux forces armées ne sont pas valorisés et respectés de la même façon. Deuxièmement, les Forces armées canadiennes continuent de perpétuer des attentes profondément viciées et désuètes au sujet de ce que les militaires, hommes et femmes, sont censés représenter et, par conséquent, de la façon dont ils doivent se comporter.

Comment pouvons-nous régler le problème? Compte tenu du temps dont je dispose, je me contenterai de formuler trois recommandations. Je serais heureuse d'en parler plus longuement lors de mes réponses aux questions.

Premièrement, comme nous le savons tous, nous avons besoin d'un mécanisme de signalement indépendant. À mon avis, le gouvernement devrait apporter des modifications provisoires à la politique et à la législation afin d'élargir le mandat du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle pour y inclure des enquêtes indépendantes. Cela peut se faire en même temps que l'examen de la juge Arbour.

Deuxièmement, nous devons améliorer la formation en leadership et le mentorat des élèves-officiers au Collège militaire royal du Canada, qui est le bouillon de culture de nos futurs dirigeants, mais c'est aussi là que prennent racine ces perceptions désuètes et dégradantes des hommes et des femmes dans les forces armées.

Enfin, je crois que la notion de tolérance zéro pour toutes les formes d'inconduite est aussi irréaliste qu'inutile. Le changement de culture dans les Forces armées canadiennes est une entreprise colossale. De bonnes personnes qui essaient de mieux faire ne manqueront pas de commettre des erreurs. Le coût de ces erreurs ne peut pas être élevé au point où les victimes et observateurs hésiteraient à intervenir.

Merci beaucoup de votre temps. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

• (1115)

La présidente: Merci beaucoup de votre témoignage.

Nous sommes heureux d'accueillir la lieutenant-générale Jennie Carignan.

Merci beaucoup d'avoir persévéré malgré les problèmes techniques d'aujourd'hui. Vous avez cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire. Vous pouvez commencer.

[Français]

Lieutenant-générale Jennie Carignan (chef, Conduite professionnelle et culture, ministère de la Défense nationale): Bonjour, madame la présidente.

Bonjour, mesdames et messieurs les députés.

Je suis heureuse de comparaître aujourd'hui devant le Comité avec Mme West.

Je suis la lieutenant-générale Jennie Carignan, tout récemment nommée cheffe de Conduite professionnelle et culture. Je suis très honorée de la confiance qu'on me porte en me confiant ce mandat qui, c'est le moins qu'on puisse dire, présente un défi de taille. Bien que nos responsabilités incluent l'équipe de la défense au complet,

mes commentaires seront axés surtout sur les Forces armées canadiennes, aujourd'hui.

Pour mener à bien ces changements culturels, nous allons devoir remettre en question les hypothèses de base, les prémisses et les principes directeurs sur lesquels repose la construction du militaire professionnel dont nous avons besoin maintenant et à l'avenir.

[Traduction]

Devant ce comité, j'ai parlé le mois dernier de notre culture militaire. Notre culture comporte de nombreux aspects positifs. Elle permet aux femmes et aux hommes de développer la force et le courage nécessaires pour mettre leur vie en danger en se portant à la défense du Canada.

Cependant, certains aspects de notre culture exigent un changement, et nous sommes à un point tournant. Il y a un fossé entre notre culture comme telle et celle que nous professons. De plus, dans une culture axée sur la mission comme la nôtre, on croit que les tâches doivent être accomplies à tout prix, que le bien-être et l'efficacité opérationnelle des gens est un jeu à somme nulle. Cette prémisse est fautive. Lorsqu'elle est appliquée sans distinction, elle alimente la toxicité au sein de nos unités. Traiter les gens avec dignité n'est pas au détriment de l'efficacité opérationnelle. En fait, la dignité est le fondement de la confiance, et nous devons avoir confiance les uns envers les autres pour réussir dans les circonstances difficiles auxquelles nous sommes si souvent confrontés.

[Français]

La portée du mandat de cette nouvelle organisation est étendue, et il faut s'assurer de la bâtir sur de solides assises. Nous débuterons donc en officialisant notre mandat et les responsabilités qui l'accompagnent. Nous mettrons en place une structure souple et flexible pour exécuter ce mandat; nous entreprendrons des consultations en ce qui concerne la conduite et la culture professionnelles; et nous mènerons un examen approfondi des processus et des structures de plaintes afin de formuler des recommandations et de les mettre en place.

Ce changement de culture exige un effort soutenu de la part de chaque membre de la Défense nationale pour s'assurer que nos comportements, nos attitudes et nos croyances correspondent aux valeurs que nous préconisons. Nous sommes déterminés à bâtir des Forces armées canadiennes qui reflètent et célèbrent le caractère unique et la force de tous les Canadiens.

Je me sens encouragée et portée par le vaste changement qui souffle au sein de la Défense nationale, ainsi que par la multitude de témoignages de soutien que nous avons reçus au cours des deux dernières semaines de la part de plusieurs personnes et de divers groupes au sein et à l'extérieur de la Défense nationale. Nous avons le devoir de faire cela comme il faut une fois pour toutes.

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

• (1120)

La présidente: Merci beaucoup.

[Traduction]

Nous allons maintenant commencer par Mme Sahota, pour six minutes.

Mme Jag Sahota: Merci, madame la présidente, et merci aux témoins d'être ici aujourd'hui.

Madame West, je vous présente mes excuses les plus sincères pour cette interruption. Ma question s'adresse à vous.

Dans le rapport intitulé « Les forces porteuses de changement: pour une culture égalitaire envers les femmes dans les Forces armées canadiennes », déposé en juin 2019, le Comité de la condition féminine a recommandé que le gouvernement du Canada rende obligatoire une formation complète sur le harcèlement sexuel à l'intention de tous les membres et recrues des Forces armées canadiennes, avec un suivi régulier sous forme de séances de recyclage.

Quelle formation, le cas échéant, offre-t-on au sein des Forces armées canadiennes au sujet de l'inconduite sexuelle, y compris les agressions sexuelles et le harcèlement sexuel?

Mme Leah West: Je vous remercie de votre question. Malheureusement, je ne suis pas bien placée pour y répondre. J'ai pris ma retraite des forces armées en 2012.

Je crois que la lieutenant-générale Carignan serait mieux placée pour répondre à cette question. Je ne peux parler que de la formation que j'ai reçue à mon époque, qui est maintenant assez dépassée.

Lgén Jennie Carignan: Je peux répondre à cette question.

L'éducation sur les valeurs et l'éthique des Forces armées canadiennes commence dans les écoles de recrues. Les recrues, officiers et militaires du rang, reçoivent tous une formation sur la profession des armes, l'éthos militaire canadien et la diversité. De plus, ils reçoivent une formation sur la prévention de l'inconduite sexuelle en milieu de travail et doivent passer un examen écrit en plus d'être observés pendant trois heures de cours. C'est le genre de programme offert aux recrues lors de leur entrée dans l'armée.

Mme Jag Sahota: Dans le même ordre d'idées, comment les Forces armées canadiennes s'assurent-elles que tous les membres reçoivent une formation sur les comportements attendus et les conséquences de l'inconduite sexuelle?

Lgén Jennie Carignan: Il y a une formation obligatoire qui est impartie au terme de l'instruction des recrues par les diverses unités des Forces armées canadiennes. Nous observons, cependant, que cette formation ne réduit pas vraiment l'inconduite. Nous devons donc la passer en revue et veiller à fournir des outils aux dirigeants pour créer un climat inclusif au niveau du leadership. C'est là-dessus que nous insisterons.

Mme Jag Sahota: Dans le même ordre d'idées, vous avez dit que la formation offerte n'était pas efficace. Pouvez-vous énumérer quelques-unes des améliorations, en dehors du fait de travailler du haut vers le bas, en commençant par les dirigeants et en allant jusqu'en bas? Pouvez-vous me dire comment cela se ferait et quelles mesures sont prises?

Lgén Jennie Carignan: Nous examinerons la formation. Cet examen est en cours. Nous faisons un sondage sur les diverses trousse de formation qui sont actuellement offertes dans les Forces armées canadiennes.

Ce que nous remarquons, c'est que nous disons aux gens ce qu'ils ne doivent pas faire. Nous voulons renverser cette tendance et mettre plutôt l'accent sur les comportements que nous recherchons. La formation ne relèvera pas d'Ottawa. Elle sera offerte dans l'ensemble des Forces armées canadiennes, mais aussi parmi nos employés du ministère de la Défense. Nous voulons que ce soit axé sur l'inclusivité, les attentes en matière de promotion d'un environnement dans lequel les gens se sentent en sécurité pour fournir

des idées et offrir des points de vue différents, et établir un climat de confiance entre l'équipe et les dirigeants eux-mêmes. Nous nous disposons à émettre des directives sur les comportements attendus de la part de leaders inclusifs, et nous allons les publier au cours des prochaines semaines comme première initiative pour donner l'élan au changement de culture.

• (1125)

Mme Jag Sahota: Depuis combien de temps sait-on que la formation offerte jusqu'à maintenant ne fonctionne pas? A-t-on pris d'autres mesures pour l'améliorer?

Lgén Jennie Carignan: L'amélioration de la formation a toujours fait partie des leçons apprises tout au long de ce processus. Lorsque nous offrons une trousse de formation, il y a aussi une évaluation de la réceptivité et de la capacité d'atteindre les objectifs que nous recherchons. Cette information est intégrée afin que nous puissions modifier la formation au fur et à mesure. Nous avons des trousse de formation qui ont connu beaucoup de succès et qui ont eu beaucoup d'effet sur les militaires qui ont suivi les cours, et nous les avons rajustées au fur et à mesure. Il s'agit d'un processus d'apprentissage normal par lequel nous modifions la formation au fur et à mesure que nous offrons ces diverses trousse au sein des forces armées.

La présidente: C'est très bien.

Mme Jag Sahota: Pourrions-nous obtenir une copie des directives, s'il vous plaît?

La présidente: Oui.

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

Mme Sonia Sidhu (Brampton-Sud, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins de leur présence.

Je crois que notre étude doit se faire du point de vue des personnes survivantes, alors, madame West, je vous remercie de votre témoignage de nature si délicate.

Ma question s'adresse à Mme West.

Quelles lacunes y a-t-il actuellement dans le processus de signalement et que pourrait-on faire, selon vous, pour les combler?

Mme Leah West: Encore une fois, je vais aborder la question de mon point de vue. Je ne fais plus partie des forces armées depuis la mise en place de l'opération Honour.

D'après ce que je comprends, toutes les agressions sexuelles sont actuellement traitées par la police militaire, en marge de la chaîne de commandement. En rétrospective, mon sort aurait pu être différent si les choses s'étaient produites trois ans plus tard, mais tout compte fait, le résultat aurait été le même avec le processus actuel.

Si la police militaire m'avait contactée et estimé qu'il n'y avait pas lieu de porter des accusations au criminel, avec un processus de signalement externe en place, je me serais attendue à ce que ma plainte soit gérée par cette voie plutôt qu'en la signalant à ma chaîne de commandement. Ensuite, dans le cadre des discussions sur la façon de procéder, la question se serait déroulée dans un environnement neutre où on aurait pu me donner, je l'espère, toute l'information nécessaire pour faire un choix éclairé, sans que ce choix et l'enquête ne dépendent d'une personne chargée d'évaluer mon rendement ou qui prend des décisions touchant ma formation et mes affectations futures.

Il est impératif que ce genre d'enquête se déroule à l'extérieur de la chaîne de commandement. Il importe également, à mon avis, de croire en la confidentialité du processus, car les gens ont tendance à se méfier, d'autant plus que l'on fait affaire à des personnes qu'on côtoie au quotidien et que l'armée peut parfois être un nid de commérages.

Je pense vraiment qu'il est nécessaire d'avoir un organisme neutre indépendant qui puisse parler aux personnes survivantes sur le choix à faire et mener l'enquête en conséquence, sans qu'elles ne craignent que l'enquête ait une incidence sur tous les éléments de leur carrière actuelle et future — et aussi sur la carrière de l'accusé. L'accusé mérite lui aussi qu'une enquête soit menée par une entité indépendante de sa chaîne de commandement, et qu'il bénéficie pleinement d'un régime de confidentialité.

À l'heure actuelle, je pense que le système est assez plat à cet égard. J'exerce le droit pénal. Le système ne peut tout simplement pas continuer d'être décidé par les mêmes gens qui exercent un contrôle extrême et peuvent décider l'avenir de la personne. C'est la plus grosse lacune que je constate. Le processus actuel, qui passe par le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, ne change pas vraiment les choses.

• (1130)

Mme Sonia Sidhu: Merci, madame West. Votre contribution nous est très précieuse.

La prochaine question s'adresse à la lieutenant-générale Carignan.

Quelle est votre vision de votre nouveau poste de chef, conduite professionnelle et culture?

Lgén Jennie Carignan: Madame la présidente, l'approche que nous voulons adopter avec cette nouvelle organisation, c'est nous attaquer au problème tout en écoutant et en apprenant.

Une de mes priorités sera de procéder à un examen du système de plaintes.

Comme Mme West l'a expliqué, ce n'est pas efficace. C'est très complexe. Nous avons toute une diversité d'outils éparpillés un peu partout au ministère de la Défense, et ce que nous voulons faire, c'est les intégrer et centraliser pour plus de visibilité et un meilleur système de plaintes.

Nous allons également travailler de très près avec Mme Arbour sur cette question, en réagissant le plus rapidement possible aux recommandations qu'elle formulera en cours de route, afin que nous n'ayons pas à attendre pendant des mois avant de recevoir un rapport pour commencer à travailler sur les problèmes.

C'est l'approche que nous allons adopter.

Mme Sonia Sidhu: Madame Carignan, quelles sont les mesures que vous comptez prendre dans l'immédiat et à long terme pour un changement de culture significatif et durable dans les Forces armées canadiennes et au ministère de la Défense nationale?

Lgén Jennie Carignan: À long terme, nous allons réaligner nos politiques et nos programmes qui traitent de toutes sortes d'inconduites au sein des forces armées et du ministère. Il s'agit d'améliorer la façon dont l'inconduite systémique est signalée. Je veux aussi faire de la prévention. Nous voulons nous assurer de créer un climat susceptible de réduire les possibilités d'inconduite, ce qui fait défaut actuellement. Nous voulons aussi donner plus

d'importance et de soutien aux victimes d'inconduite, et voir les choses du point de vue des survivantes.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Larouche, la parole est à vous pour six minutes.

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

Je remercie les deux témoins, soit Mme West pour son témoignage, qui a malheureusement mis des mots sur une situation bien réelle vécue par les victimes dans les Forces armées canadiennes, ainsi que Mme Carignan, nouvelle cheffe de Conduite professionnelle et culture.

Je vous félicite pour votre nouveau titre, madame Carignan. Vous avez gravi les échelons dans les Forces armées et c'est tout à votre honneur.

J'aimerais d'abord entendre davantage sur votre nouveau rôle, car il s'agit bien d'un rôle nouveau.

Vous avez parlé de revoir la formation dans le cadre de votre mandat actuel. Vous venez de parler de revoir le processus des plaintes et de travailler plus étroitement avec Mme Arbour.

J'aimerais que vous nous parliez plus précisément de la marge de manœuvre que vous avez dans votre nouveau rôle pour pouvoir travailler sur les cas d'inconduite sexuelle dans les Forces armées.

• (1135)

Lgén Jennie Carignan: Je vous remercie de votre question.

La marge de manœuvre sera confirmée et déterminée en détail au cours des deux prochains mois. Nous venons de faire l'annonce. Nous devons donc nous organiser et nous assurer de bien préciser notre mandat.

J'ai l'intention de faire approuver le mandat à la fin de mai, puis d'élaborer une proposition qui précisera la structure et les pouvoirs qui l'accompagneront. Tout cela est lié. Il faut un mandat pour bâtir la structure qui le soutiendra au moyen des pouvoirs nécessaires.

Ce qui est important, c'est que ces pouvoirs existent actuellement pour divers postes dans les Forces armées canadiennes et les ministères, d'où l'importance de bien faire notre travail pour bien les cerner et les élaborer au cours des prochaines semaines.

Mme Andréanne Larouche: En attendant de préciser votre rôle et de déterminer votre marge de manœuvre, que pouvez-vous faire à plus court terme?

Vous avez parlé de suivre rigoureusement les recommandations de Mme Arbour, mais nous connaissons tous les recommandations formulées en 2015, dans le rapport Deschamps.

Allez-vous pouvoir examiner ces recommandations ou vous inspirer de ce qui a déjà été fait dans le rapport Deschamps pour mettre en place le plus rapidement possible des mesures?

Que pouvez-vous faire en attendant de préciser votre rôle et de travailler avec Mme Arbour?

Lgén Jennie Carignan: En effet, cela ne nous empêche pas d'agir et de prendre des mesures sur des changements que l'on sait devoir prendre.

La priorité est de revoir les mécanismes et la structure de traitement des plaintes qui est, à mon avis, la priorité et celle à laquelle font référence les témoignages des survivants. C'est pour cette raison que nous nous y attaquons en premier. J'ai la marge de manœuvre pour faire cette étude et proposer des solutions.

Dans l'immédiat, nous travaillons à élaborer des consignes et des attentes claires sur ce qu'est un leader inclusif. Nous voulons influencer les comportements de façon à ce que nos équipes soient en mesure d'obtenir les outils nécessaires pour diriger des équipes inclusives.

Ce sont les deux priorités à très court terme auxquelles nous allons nous attarder.

J'aimerais qu'il soit clair que nous travaillons non seulement à la structure et à tout ce dont nous avons besoin pour bien faire notre travail, mais aussi que nous sommes actuellement en mesure d'agir dans le cadre de certaines initiatives.

Mme Andréanne Larouche: D'accord.

Vous avez également mentionné, madame Carignan, de même que Mme West, la question de l'organe indépendant [*difficultés techniques*] de sortir ces enquêtes des Forces armées, d'avoir un organe externe pour les effectuer.

Madame West, vous avez dit que vous aimeriez revenir sur vos trois recommandations. Je profite de mon temps de parole pour vous laisser la chance maintenant d'en parler davantage et d'exposer ces recommandations que vous avez faites dans vos remarques préliminaires.

[Traduction]

Mme Leah West: Merci beaucoup.

Je vais d'abord parler de la formation des dirigeants. La lieutenant-générale Carignan nous a déjà expliqué comment instruire les recrues sur la manière de se comporter dès le départ.

Malheureusement, d'après mon expérience, le Collège militaire royal est un terrain fertile pour la culture toxique qui imprègne les forces. C'est là que la majorité de nos officiers sont endoctrinés dans l'armée. Lorsque les élèves-officiers entrent dans un milieu d'instruction avec d'autres officiers, ils constituent le groupe dominant. Ils sont les alphas dans un environnement d'entraînement et obligent les autres à suivre leur exemple pour se conformer.

Le problème au Collège, c'est que la formation se fait surtout par des élèves-officiers supérieurs, qui n'ont que très peu d'expérience dans l'armée. Leur compréhension des chefs militaires provient souvent de l'instruction de base et de la formation qu'ils reçoivent d'autres élèves-officiers, ainsi que du cinéma et de la télévision. Autrement dit, c'est de la fantaisie et c'est fondé sur des stéréotypes.

Je crois vraiment que le ratio officiers-militaires du rang au Collège doit augmenter et que les membres actifs doivent participer de beaucoup plus près au perfectionnement des élèves-officiers. Ils ne peuvent pas se contenter de remplir des formulaires et de faire des exercices le mercredi matin. Les personnes choisies pour le mentorat et la formation en leadership des élèves-officiers doivent refléter la diversité et les qualités que recherchent les Forces armées canadiennes. Elles doivent avoir une feuille de route en matière de perfectionnement en leadership et représenter la diversité, non seulement sur le plan de l'origine ethnique et du sexe, mais aussi des styles de leadership, et elles doivent être beaucoup plus présentes dans la vie des élèves-officiers.

• (1140)

La présidente: Très bien.

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

Mme Lindsay Mathysen: Merci, madame la présidente.

Merci aux témoins.

J'aimerais revenir sur ce qu'a dit Mme Larouche.

Je sais qu'il est encore tôt, lieutenant-générale Carignan, mais on vous a confié un mandat de taille. Vous a-t-on donné une idée des ressources qui vous seront fournies et si elles seront illimitées? Êtes-vous au courant du soutien que vous recevrez du gouvernement fédéral?

Lgén Jennie Carignan: Madame la présidente, c'est une question très importante, car nous aurons besoin de ressources pour bien faire notre travail.

Je peux vous assurer que j'ai reçu beaucoup d'appui de mes collègues, du sous-ministre et du chef d'état-major de la défense, et nous sommes déterminés à faire avancer ce changement.

Au moment où je vous parle, je recrute des gens de divers autres organismes pour qu'ils puissent commencer ce travail très important que nous devons faire. Tout le monde est tout à fait d'accord et met de côté ses propres priorités pour faire avancer les choses. Le ministère et les forces armées appuient sans réserve notre programme de changement.

Mme Lindsay Mathysen: Il est encore tôt, mais pour la composition de votre équipe, avez-vous des exemples précis des types de professionnels et des fonctions qu'ils rempliront? Avez-vous une idée concrète de leur nombre et répartition? Y aura-t-il des groupes qui travailleront sur différentes choses en même temps? Pouvez-vous nous en donner une idée?

Lgén Jennie Carignan: Certainement. Tout cela est lié à la confirmation du mandat, mais d'après moi, certains des divers groupes qui exercent des fonctions au sein du ministère de la Défense nationale, par exemple en matière de droits de la personne et d'éthique, appartiennent tous à différentes organisations au sein du ministère.

Les centres intégrés de plaintes, de plans et de politiques, qui relèvent maintenant de différentes organisations, sont en train d'être regroupés en un seul centre de plans et de politiques sur la conduite professionnelle. Cela nous permettra de bâtir une organisation qui utilise les nombreux outils qui sont déjà disponibles partout pour s'acquitter de ses fonctions. Ce sera plus clair à mesure que j'obtiendrai les autorisations nécessaires, mais j'ai communiqué bon nombre de ces concepts et de ces idées, et nous avançons bon train pour que tout soit en place d'ici six mois.

Mme Lindsay Mathysen: Nous avons beaucoup entendu parler du rapport Deschamps. Il y avait des recommandations claires, et Mme West les a mentionnées, ainsi que le facteur indépendance. Cependant, beaucoup de mesures pourraient être adoptées sans plus tarder.

Avez-vous eu l'occasion de discuter avec les représentants du gouvernement, au sein du ministère de la Défense, de la mise en œuvre immédiate de certaines recommandations du rapport Deschamps?

• (1145)

Lgén Jennie Carignan: Nous allons nous appuyer sur beaucoup de travail qui a été fait pour donner suite aux 10 recommandations du rapport Deschamps, alors je ne vais pas repartir à zéro. On a lancé beaucoup d'initiatives et de recommandations, et nous poursuivrons ce travail. Je vais mentionner la deuxième recommandation, par exemple, qui préconise une stratégie de changement de culture pour lutter contre l'inconduite sexuelle.

« La voie vers la dignité et le respect », qui est la stratégie en question, a été publiée l'automne dernier. Je compte donc la mettre en application. Nous allons nous appuyer sur le travail qui a déjà été fait dans bon nombre de domaines visés par les 10 recommandations du rapport Deschamps.

Mme Lindsay Mathysen: Pour ce qui est de l'urgence, vous avez parlé d'agir très rapidement et d'aller de l'avant avec le processus d'examen de la juge Arbour. On ne nous a pas encore parlé d'échéancier, alors combien de temps faudra-t-il, selon vous, pour que cela se fasse?

Nous avons certainement entendu d'autres témoins dire qu'ils croient déjà que toutes les recommandations du rapport Deschamps ont été mises en œuvre, mais ce n'est pas le cas, selon la juge Deschamps. Quand prévoyez-vous ou espérez-vous que ces recommandations soient mises en œuvre directement et activement?

Lgén Jennie Carignan: Bon nombre de ces recommandations ont déjà été mises en œuvre. Cependant, il y a encore beaucoup de travail à faire, alors je vais m'y mettre.

De plus, nous devons élaborer un plan pour échelonner ce travail et le faire avancer. Ce que je dois faire pour le moment, c'est élaborer ce plan pour le ministère de la Défense. Nous aurons besoin d'un peu de temps pour ce faire, mais nous aborderons chaque recommandation en lui accordant le temps nécessaire.

La présidente: Excellent.

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

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

Je remercie les témoins d'être ici aujourd'hui.

Madame Carignan, pourriez-vous me dire quand vous avez été mise au courant de la création de ce poste et que vous deviez le combler?

Lgén Jennie Carignan: J'ai su dès la fin mars que nous envisagions de créer cette organisation, lorsque je revenais d'un congé après mon déploiement en Irak. Nous en avons discuté.

Mme Leona Alleslev: C'était à la fin mars.

Lgén Jennie Carignan: Oui, et...

Mme Leona Alleslev: Merci.

Avez-vous une description de poste et des indicateurs de rendement? Si oui, pourriez-vous nous les remettre?

Lgén Jennie Carignan: Non, ce n'est pas encore fait. C'est ce que je veux faire approuver à la fin du mois pour que nous puissions confirmer le mandat et ensuite passer à la structure qui lui servira d'appui.

Mme Leona Alleslev: C'est parfait. Seriez-vous en mesure de déposer ce document auprès du Comité lorsque vous aurez fini de le rédiger?

Lgén Jennie Carignan: Oui, bien volontiers. Pas de problème.

Mme Leona Alleslev: Merci beaucoup.

Nous avons entendu aujourd'hui un témoignage très décourageant de Mme West, où elle a parlé d'un poids, deux mesures, et du fait que, lorsqu'elle a été affectée à l'étranger et qu'elle a fraternisé avec un militaire américain alors qu'elle était officier subalterne. Elle a été mise à l'amende, accusée et rapatriée. Elle a essentiellement été expulsée des Forces armées canadiennes par un congédiement déguisé.

Nous savons que le lieutenant-général Coates avait été nommé commandant adjoint de NORAD, l'un des postes les plus importants pour la défense du Canada, et qu'il a commis une infraction très semblable. Cependant, les médias et les militaires ont déclaré à maintes reprises qu'aucune règle n'avait été enfreinte.

Pourriez-vous nous aider à comprendre ce qu'il en est? Est-ce qu'aucune règle n'est enfreinte lorsqu'on fraternise avec quelqu'un en plein déploiement? Si oui, comment se fait-il qu'un général n'a pas été accusé, n'a pas reçu d'amende, n'a pas été rapatrié et demeure actif dans les Forces canadiennes?

• (1150)

Lgén Jennie Carignan: Madame la présidente, je ne peux pas parler des menus détails des faits, mais ce que je peux dire, c'est que nous devons nous assurer que les mêmes règles s'appliquent à tout le monde. Cela fait partie du travail que nous allons faire: clarifier ces règles et ces politiques pour tout le monde. C'est le témoignage que nous avons entendu de la part de nombreuses personnes survivantes, et je peux vous dire que c'est...

Mme Leona Alleslev: Nous avons Mme West parmi nous, madame Carignan, et elle a un dossier d'accusation pour ce qui semble être exactement la même chose aux yeux du public, probablement d'un degré de gravité bien moindre puisqu'elle était un officier subalterne, et non un général trois étoiles.

Si vous le pouvez, nous aimerions que vous reveniez devant le Comité pour nous dire clairement si, en fait, aucune règle n'a été enfreinte dans le cas de Mme West ou d'un lieutenant-général qui demeure en actif.

Lgén Jennie Carignan: Madame la présidente, je peux vous dire que j'ai été très touchée, émue par l'expérience de Mme West et des nombreuses autres expériences dont nous avons entendu parler. Je ne prends pas cela à la légère. Je veux apporter les changements appropriés qui nous permettront d'éviter ces cas à l'avenir. Nous sommes déterminés à y arriver.

Mme Leona Alleslev: Générale Carignan, nous connaissons des généraux qui sont complices, soit par leur silence, soit par leurs actions. Quelle autorité avez-vous pour les tenir responsables, pour vous assurer qu'ils se comportent de façon irréprochable s'ils occupent des postes aussi importants?

Lgén Jennie Carignan: Madame la présidente, c'est exactement ce que je voulais dire dans ma déclaration préliminaire au sujet de l'écart entre la réalité et les valeurs que nous épousons et que nous voulons voir se concrétiser. Nous avons certainement beaucoup de travail à faire à ce chapitre. C'est exactement ce que j'entends par combler cette lacune et faire en sorte que les gens soient tenus responsables de leurs actes.

La présidente: Très bien.

Mme Leona Alleslev: Merci beaucoup.

La présidente: Nous allons maintenant céder la parole à Mme Zahid pour cinq minutes.

Mme Salma Zahid (Scarborough-Centre, Lib.): Merci, madame la présidente, et merci aux deux témoins.

Je vous remercie tout particulièrement, madame West, de votre témoignage percutant. Je sais qu'il vous a fallu beaucoup de courage pour comparaître, alors vraiment, merci au nom de tous les membres.

Ma première question s'adresse à vous, madame West.

Pensez-vous que l'armée est capable d'opérer un changement de culture vraiment transformationnel? Si oui, quelles recommandations avez-vous à formuler pour la réussite des membres actuels et futurs des Forces armées canadiennes?

Mme Leah West: Oui. Je crois fermement en la capacité de changer des Forces armées canadiennes, car je sais que de nombreux dirigeants forts qui sont toujours là prennent cette question extrêmement au sérieux, pas seulement les femmes et les hommes, mais mon groupe de pairs, qui est maintenant au niveau du commandant et de la sous-unité de commandement, et ils sont farouchement résolus à apporter des changements d'ores et déjà.

La réaction à ces allégations et à des témoignages comme le mien a été bien différente de celle des hommes et des femmes en uniforme que décrit le rapport Deschamps de 2015. Je crois que les forces armées ont fini par accepter... Au moins, la haute direction a reconnu la légitimité de la question et propose des mesures concrètes pour apporter des changements d'une façon qui, à mon avis, n'existait pas il y a à peine trois mois, et la nomination de la lieutenant-générale Carignan en est une.

Ce que je dirais tout de suite, c'est que Mme Carignan parle de tous les changements institutionnels nécessaires qui doivent se produire, et cela prend du temps. Je crois que mes amis, les commandants de sous-unités, les commandants, doivent être habilités à prendre des mesures organiques pour améliorer la culture au sein de leurs propres unités et sous-unités, et ils doivent se sentir habilités à le faire par la chaîne de commandement.

Les Forces armées canadiennes vont changer d'elles-mêmes. Ce ne sera pas un rapport externe qui les changera, et cela doit se faire non seulement de haut en bas, mais de bas en haut. C'est beaucoup plus facile à faire à partir de la base dans une organisation hiérarchique quand on a un leadership habilitant qui rend la mission claire.

• (1155)

Mme Salma Zahid: Merci de votre réponse, madame West.

Comment pouvons-nous encourager plus de personnes survivantes à se manifester? Avez-vous des recommandations sur les changements à apporter à cet effet?

Mme Leah West: Je crois que le recours collectif est une façon dont les personnes survivantes peuvent se manifester dans le cadre du processus de réconciliation.

J'espère que l'élan actuel servira à stimuler ce processus. Je crois également que les personnes survivantes en uniforme se manifesteront désormais si elles croient qu'elles auront le soutien et la protection de leur chaîne de commandement, au lieu d'être répudiées pour avoir signalé un incident.

Je crois aussi sincèrement que nous n'allons pas nous en sortir en punissant tous les militaires qui se sont mal comportés depuis ces 30 dernières années. Les Forces armées canadiennes doivent aller de l'avant en acceptant leurs échecs. De toute évidence, il y a des abus de pouvoir flagrants dont il faut s'occuper, mais il faut qu'il y ait une reconnaissance, une réconciliation, une chance de parler, de s'attrister au sujet de la culture, puis d'avancer tous ensemble sur une nouvelle voie.

Ce n'est pas en allant chercher jusqu'au dernier officier supérieur qui s'est mal comporté dans le passé qu'on pourra aller de l'avant, à mon avis.

Mme Salma Zahid: Merci, madame West.

Madame la présidente, combien de temps me reste-t-il?

La présidente: Il vous reste 30 secondes.

Mme Salma Zahid: Je vais alors en profiter pour remercier ces deux témoins d'avoir comparu devant le Comité.

La présidente: Très bien.

Nous allons passer la parole à Mme Larouche.

[Français]

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

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame la présidente.

Madame West, j'aimerais revenir sur votre témoignage. Vous avez effectivement, en quelque sorte, été victime, mais on vous a demandé de rester dans le silence de cette culture d'omertà entourant les agressions sexuelles. Vous avez parlé de l'importance que l'identité des victimes ne soit pas divulguée. En quoi cette discrétion fait-elle en sorte que vous puissiez aller plus loin?

J'aimerais surtout revenir sur le fait que vous avez été tenue au silence à la suite de votre agression.

[Traduction]

Mme Leah West: Il est difficile de s'exprimer dans un milieu où l'on a l'impression d'être le sujet d'une étude. Pendant toute ma formation dans les Forces armées canadiennes, surtout dans l'armée de combat, j'étais l'une des rares femmes. En fait, j'étais la seule femme. J'avais continuellement l'impression de devoir prouver mon désir de rester. Je sentais que j'étais le sujet d'une expérience et que je devais me conformer et adopter les comportements que l'on attendait de moi, sinon je prouverais que je n'avais rien à faire là et je ferais échouer cette expérience pour les femmes qui viendraient après moi.

Lorsqu'on se sent ainsi, puis que quelque chose qui n'arrive à personne d'autre vous arrive, on ne veut pas faire des vagues et nuire à quelqu'un que l'on aime comme un grand frère, alors c'est incroyablement difficile de dire ce qu'on pense.

C'est la raison pour laquelle je reviens à l'idée que, fondamentalement, les femmes et les hommes ne se sentent pas égaux. Lorsqu'on essaie continuellement de se conformer à un comportement masculin toxique, il est incroyablement difficile d'affirmer sa personnalité. On se dit qu'il faut être comme eux, sinon on a tort, on ne fait pas partie du groupe, ce qui ne fera que prouver qu'on n'a pas de place dans l'armée. Alors on apprend à se taire. Je crois que cela ne s'applique pas seulement à l'agression sexuelle. Il y a aussi les blagues, la pornographie, les commentaires idiots, les attouchements non désirés, tout cela. Il faut que cela cesse, il faut que les femmes et les hommes soient traités sur un pied d'égalité. À mon avis, c'est le problème fondamental que la générale Carignan devra résoudre.

• (1200)

La présidente: Très bien.

Nous allons maintenant passer la parole à Mme Mathysen pour les deux minutes et demie qui restent.

Mme Lindsay Mathysen: Nous avons vu beaucoup de rapports et d'examen. Il ne s'agit pas seulement du rapport Deschamps. Il y a aussi le rapport du vérificateur général et celui que le Comité a déposé en 2019.

Lieutenant-générale Carignan, je ne veux pas que cet examen, ce rapport, notre rapport qui découle de tout cela maintenant, que tout cela se perde aussi. Il faut y donner suite.

À votre avis, comment le Comité peut-il veiller à ce que cela se produise? Cela ne relève probablement pas de ma compétence, et nous devons peut-être le faire d'une autre façon, mais j'aimerais m'assurer que vous reviendrez devant le Comité pour faire rapport de vos progrès après avoir eu un peu plus de temps pour consolider votre mandat et tout cela.

Pouvez-vous formuler une recommandation sur ce que le Comité peut faire pour veiller à ce que ce rapport ne se perde pas comme tous les autres?

Lgéné Jennie Carignan: Madame la présidente, nous allons donner suite aux recommandations. Nous mettrons en place des mécanismes pour mesurer ce que nous faisons, ce qui est une autre faiblesse de la mise en œuvre de l'opération Honour. Nous aurons des mécanismes en place pour mesurer les résultats de ce que nous accomplirons afin de suivre nos progrès.

Pour ma part, c'est ce que je peux vous dire que nous allons faire.

Mme Lindsay Mathysen: Merci, madame la présidente.

C'est tout ce que j'avais comme questions aujourd'hui.

La présidente: Très bien.

Je tiens à remercier nos témoins. Je vous remercie pour votre témoignage, pour les services que vous avez rendus au pays et pour votre contribution au changement à apporter sur cet enjeu très important.

Nous allons suspendre brièvement la séance pendant que nous vérifions le son pour le prochain groupe de témoins.

• (1200)

(Pause)

• (1205)

La présidente: Nous reprenons nos travaux.

Nous souhaitons la bienvenue à nos témoins. Du ministère de la Défense nationale, nous accueillons de nouveau le brigadier-général Simon Trudeau, grand prévôt des Forces canadiennes et commandant du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes. Nous accueillons également le major-général Guy Chapdelaine, aumônier général des Forces armées canadiennes.

Vous avez tous deux cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire.

Nous allons commencer par le brigadier-général Trudeau.

[Français]

Brigadier-général Simon Trudeau (grand prévôt des Forces canadiennes et commandant du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes, ministère de la Défense nationale): Je vous remercie, madame la présidente.

[Traduction]

Bonjour. Je tiens à remercier le Comité pour cette occasion de revenir ici afin de répondre à vos questions et de vous faire part de certaines de mes réflexions et des mesures que j'ai prises dans mes fonctions de grand prévôt depuis ma dernière comparution.

Le travail de ce comité a permis de donner une voix aux gens qui veulent se faire entendre, et je comprends que cela favorisera l'apport de changements positifs. Je tiens à ce que tous les membres sachent que j'ai suivi et écouté les témoignages donnés pendant ces audiences. Comme bien d'autres personnes, j'ai été profondément touché par ce qu'ont dit les témoins et les personnes qui dénonçaient une inconduite.

Il ressort clairement de certains témoignages que nous devons améliorer nos interactions avec les victimes. Bien que nous ayons pris des mesures dans le passé, depuis la formation jusqu'au lancement du Programme d'examen des agressions sexuelles en 2018, je pense que nous aiderons mieux les victimes qui demandent une enquête criminelle en les préparant à ce processus.

Comme je l'ai expliqué lors de ma dernière comparution, mon rôle de grand prévôt est d'assurer l'efficacité des forces policières et de renforcer la confiance envers le système. Je dois veiller à ce que les gens sachent que nous les écouterons, que nous mènerons une enquête approfondie indépendamment de la chaîne de commandement militaire et qu'ensuite, nous prendrons les mesures qui s'imposeront. Ce moment est très grave pour les Forces armées canadiennes, pour la police militaire et pour le système de justice militaire. Il faut rétablir la confiance.

Nous devons pour cela agir sans tarder. Je vais vous décrire les principales initiatives que j'ai prises après avoir entendu les observations de ce comité. J'aimerais savoir ce que vous pensez de ces mesures.

La première a trait à la formation. Pour tirer parti de la précieuse formation sur les traumatismes fournie par les équipes d'intervention aux infractions sexuelles du Service national des enquêtes des Forces canadiennes, j'ai demandé à mon équipe de l'intégrer à celle que donne l'École de la police militaire des Forces canadiennes et d'élaborer un plan d'action pour offrir cette formation à tout le personnel de la police militaire aussitôt que possible. Ainsi, tous les membres de première ligne reconnaîtront l'importance de leur rôle et l'influence qu'ils peuvent avoir lorsqu'ils interviennent auprès d'une victime de traumatisme sexuel.

Deuxièmement, j'ai établi une approche axée sur les victimes. Le soutien aux victimes est au premier plan de ce que font les membres du service de police. À cette fin, et en mettant l'accent sur l'apprentissage et l'amélioration, j'ai demandé l'aide et les conseils de Mme Denise Preston, directrice exécutive du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle et je lui ai posé deux questions.

Premièrement, nous voulons offrir aux victimes des services professionnels. Nous avons donc embauché du personnel civil possédant les titres de compétences et l'expérience pertinents. Nous le faisons avec l'aide du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, le CIIS, qui continuera à travailler avec nous et avec le personnel que nous embaucherons pour assurer l'uniformité de la formation et du perfectionnement professionnel.

Deuxièmement, je tiens à parler en personne aux victimes d'inconduite sexuelle et d'autres crimes et à écouter ce qu'elles ont à dire. Ainsi, dans mes fonctions de grand prévôt, je comprends mieux les difficultés auxquelles elles font face pendant le processus d'enquête. Cela me permet d'améliorer l'aspect humain de l'interaction avec les victimes. Mme Preston a gentiment offert son expertise, et nous explorons maintenant les possibilités de consultation et les services connexes qu'elle pourra nous offrir.

Je consulterai également la lieutenant-générale Jennie Carignan dans son nouveau rôle de cheffe, Conduite professionnelle et Culture, et je collaborerai avec elle en engageant activement des experts de l'extérieur pour qu'ils nous présentent des commentaires sur nos opérations.

Je vous invite à me faire part de vos réflexions et de vos points de vue sur ces mesures et je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

[Français]

Je vous remercie.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant au major-général Chapdelaine.

Vous avez la parole pour cinq minutes.

[Traduction]

Major-général Guy Chapdelaine (aumônier général des Forces armées canadiennes, ministre de la Défense nationale): Bonjour, madame la présidente.

Je suis le major-général Guy Chapdelaine. Depuis 2015, je suis aumônier général des Forces armées canadiennes.

La mission du Service royal d'aumônerie canadien est d'établir et d'offrir un soutien spirituel et religieux afin de renforcer le mieux-être spirituel de tous les membres de la communauté des Forces armées canadiennes et de leurs familles, tout en respectant la liberté de conscience et de religion de chacun.

Mon rôle d'aumônier général des Forces armées canadiennes est de superviser le recrutement et la formation des aumôniers. Je suis responsable d'orienter leur prestation de soins religieux et spirituels et de les conseiller conformément à la stratégie de défense du Canada et aux initiatives de santé et de mieux-être des Forces armées canadiennes. En plus de diriger l'aumônerie, je conseille le chef d'état-major de la Défense sur des questions religieuses, spirituelles et morales touchant les membres de l'équipe de la Défense et les familles des membres des Forces armées canadiennes.

Les aumôniers ont un accès privilégié aux membres des Forces armées canadiennes de tous les grades, parce qu'ils n'ont aucun pouvoir de commandement militaire et qu'ils respectent les renseignements personnels et la confidentialité. Ils offrent aux membres du soutien ainsi que des conseils sur leur vie spirituelle et sur leur croissance personnelle. Ils offrent divers programmes et organisent des événements spéciaux tout au long de l'année au Canada et ailleurs dans le monde.

• (1210)

[Français]

Le Service de l'aumônerie royale canadienne a subi de nombreux changements au cours des dernières années, notamment pour assurer et pour promouvoir la diversité dans ses rangs, y compris la représentation des femmes et une variété de croyances spirituelles.

Le Service de l'aumônerie royale canadienne comprend 261 aumôniers de la Force régulière et 125 aumôniers de la Première réserve. Les aumôniers servent dans tous les éléments des Forces armées canadiennes, tant au pays qu'à l'étranger. Il y a 18 % des aumôniers de la Force régulière et 16 % des aumôniers de la Première réserve qui sont des femmes. À l'heure actuelle, dans le cadre de notre programme d'éducation subventionné, qui fait partie du recrutement, 30 % des candidats sont des femmes.

[Traduction]

Jusqu'en 1995, il y avait deux services d'aumônerie: un protestant et un catholique. En 2003, nous avons accueilli notre premier aumônier musulman. Aujourd'hui, l'aumônerie multiconfessionnelle englobe de nombreuses traditions différentes: les traditions chrétiennes, musulmanes, juives, sikhes, bouddhistes et bientôt, les traditions humanistes. L'aumônerie veille aussi à ce que les membres des FAC reçoivent du soutien personnel.

Je suis heureux d'être parmi vous pour répondre à vos questions.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

[Traduction]

Mme Sahota va commencer le tour de questions de six minutes.

Mme Jag Sahota: Merci, madame la présidente.

Général, la dernière fois que vous êtes venu ici, vous avez dit ceci:

... c'était manifeste, en 2011, quand le chef d'état-major de la défense a modifié la structure de commandement et de contrôle de la police militaire et corrigé les pouvoirs, les responsabilités et les obligations de rendre compte du grand prévôt. Très explicitement, elles accordaient au grand prévôt le commandement intégral sur toutes les polices militaires participant au maintien de l'ordre. De plus, en sa qualité de commandant de la police militaire, le grand prévôt est également indépendant de la chaîne de commandement.

Maintenez-vous toujours cette affirmation?

Bgén Simon Trudeau: Merci d'avoir posé cette question, madame la présidente.

Oui, je la maintiens.

Mme Jag Sahota: Vous avez également affirmé avoir observé et écouté les témoins qui dénonçaient de l'inconduite et qui décrivaient leur expérience. Récemment, une victime a dit au Comité qu'elle avait demandé si le Service national des enquêtes des Forces canadiennes avait le mandat d'enquêter et le pouvoir de porter accusation contre le chef d'état major de la défense. Elle a ajouté que l'on a refusé de lui répondre, alors que le chef d'état major de l'époque venait d'affirmer qu'il était intouchable parce qu'il dirigeait le Service national des enquêtes.

Compte tenu de votre déclaration précédente et de votre récent témoignage, pouvez-vous nous expliquer pourquoi le chef d'état major croit qu'il peut déterminer les enquêtes que le Service national peut ou ne peut pas mener?

• (1215)

Bgén Simon Trudeau: Je ne peux pas spéculer sur ce que le chef d'état major a dit, car cela fait aussi l'objet d'une enquête. Je peux toutefois vous dire que sur le plan fonctionnel, je suis indépendant de la chaîne de commandement et que j'ai le plein commandement sur la police militaire, qui mène des activités policières. Nous enquêterons sur toutes les allégations, quel que soit le grade ou le statut de la personne suspecte. Nous analyserons les faits, nous examinerons les preuves et nous porterons des accusations au besoin.

Mme Jag Sahota: Je ne vous demande pas de spéculer. La victime a dit que le chef d'état major avait dit, à l'époque, qu'il était « intouchable » parce qu'il dirigeait le Service national des enquêtes, et vous affirmez autre chose dans votre déclaration et dans votre témoignage.

Pourquoi quelqu'un croirait-il cela? Pourquoi le chef d'état major se croyait-il intouchable parce qu'il dirigeait le Service des enquêtes?

Bgén Simon Trudeau: Je ne peux pas spéculer sur son état d'esprit quand il a dit cela, mais je peux vous assurer que mes activités policières ne relèvent pas de la chaîne de commandement.

Mme Jag Sahota: Lors de votre dernière comparution devant le Comité, vous avez donné l'impression que vous n'aviez pas vraiment de problème. Cependant, l'autre jour, les journalistes de Global News Mercedes Stephenson, Marc-André Cossette et Amanda Connolly ont publié un article plutôt troublant indiquant que la police militaire avait une page de groupe Facebook dans laquelle les membres se moquaient ouvertement d'une femme qui avait comparu devant ce Comité. Les membres ont laissé des messages comme « Giggity », une référence à un personnage misogyne de l'émission pour adultes *Family Guy*, et un autre a écrit « son histoire est aussi claire qu'une d'orgie des logements familiaux au jour de la paie ». Cette victime a affirmé qu'elle ne croyait pas que justice lui serait rendue, et après avoir lu les commentaires du groupe dans Facebook, il est facile de comprendre pourquoi elle croirait cela.

Général, cela s'est produit sous votre gouverne et cela renforce la masculinité toxique au sein de l'armée. Cela explique pourquoi les femmes en général ne se sentent pas en sécurité lorsqu'elles dénoncent une inconduite et pourquoi les Forces canadiennes ont de la difficulté à atteindre leur quota de 25 % de femmes.

Croyez-vous toujours qu'il n'y a pas de problème, oui ou non?

Bgén Simon Trudeau: En ce qui concerne l'article sur cette page privée de Facebook, dans mes fonctions de grand prévôt, j'ai été profondément déçu en lisant cet article et les commentaires. Je

m'attends à ce que tous les membres de la police militaire agissent de façon professionnelle en tout temps, qu'ils soient en service ou non, et à ce qu'ils respectent le code de déontologie de la police militaire.

Ces inconduites sont très graves. Je les ai signalées à la section des normes professionnelles, qui examinera cet article affiché par des membres actifs de la police militaire et qui tiendra les coupables responsables de leurs actes.

Mme Jag Sahota: D'après ce que j'entends, vous êtes troublé par ce qui s'est passé, mais comment les mesures que vous avez prises vont-elles garantir que cela ne se reproduise plus? Nous parlons d'apporter un changement à la culture actuelle, et le simple fait d'être déçu ne suffit pas. Les victimes dénoncent des actes d'inconduite, mais on les insulte, et ces insultes ont passé au domaine public.

Quelles mesures concrètes allez-vous prendre? Cela se produit sous votre gouverne.

Bgén Simon Trudeau: J'ai pris une mesure concrète en demandant que l'on enquête sur les membres actifs qui ont affiché des commentaires sur cette page Facebook privée. J'ai également rappelé à mes commandants les responsabilités qui nous incombent en vertu du code de conduite. J'appliquerai les dispositions de la loi contre toute allégation d'inconduite en suivant les processus dont je dispose.

Mme Jag Sahota: Je vais laisser Mme Alleslev poser le reste des questions.

La présidente: En fait, votre temps est écoulé.

Nous allons passer la parole à Mme Dhillon pour six minutes.

Mme Anju Dhillon (Dorval—Lachine—LaSalle, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je remercie nos témoins d'être venus ce matin.

Mes questions s'adressent au général Trudeau.

Je vous remercie de comparaître à nouveau devant le Comité. Je remarque que vous abordez ces questions d'un ton plus ferme. Je vous en remercie. Je discerne de la passion dans votre voix, dans la mesure où un militaire peut exprimer sa passion.

Ces derniers mois, des victimes ont décrit publiquement — vous avez suivi leur témoignage et vous continuez à le faire — l'inconduite sexuelle qu'elles ont subie dans les Forces armées canadiennes. Ces récits sont déchirants et accablants, mais ils sont cruciaux pour que le gouvernement puisse transformer la culture des Forces armées canadiennes.

Quelles mesures avez-vous prises pour vous assurer que la police militaire s'adapte et évolue afin de mieux répondre aux besoins des victimes?

• (1220)

Bgén Simon Trudeau: Madame la présidente, en regardant et en écoutant les témoignages — parce qu'en les écoutant, nous apprenons beaucoup dans nos fonctions de service de police professionnel —, j'ai été profondément touché par les témoignages, parce que dans ces cas, les victimes... Nous n'avons pas su répondre aux besoins des victimes. Cela m'a aussi poussé à agir. Comme je l'ai dit dans ma déclaration préliminaire, il y a un certain nombre de mesures à prendre, notamment veiller à ce que tous les membres de la police militaire apprennent à parler aux victimes en tenant compte de leurs traumatismes. J'ai communiqué avec Mme Preston pour accélérer la professionnalisation des services aux victimes.

Il faut absolument répondre aux besoins de la victime. Sa toute première interaction avec la police a une influence cruciale sur la confiance qu'elle développera envers le processus. Je tiens à concentrer maintenant mon énergie sur la façon dont nous communiquons avec les victimes, sur leur préparation au processus d'enquête et sur leur participation au choix de ce qu'elles signaleront pendant le processus. Cependant, je tiens à ce que notre communication avec les victimes et notre protection de leur sécurité se déroulent sans heurts.

Il en sera de même sur le plan tactique, des agents de patrouille aux enquêteurs du Service national des enquêtes. Le plus souvent, les victimes s'adressent d'abord au niveau de la patrouille, au premier intervenant qui arrive sur les lieux, ou alors à un bureau de patrouille. Je veux combler les lacunes en matière de formation, de compétences et de connaissances que le Service national a acquises au fil des ans. Je veux transférer ces connaissances et cette formation à la section de la patrouille pour que les intervenants communiquent avec les victimes en suivant une approche uniforme.

Mme Anju Dhillon: Merci beaucoup, général Trudeau.

Je trouve votre approche extraordinaire. Vous avez dit que la plupart du temps, les victimes s'adressent avant tout à un agent de patrouille. C'est très important, parce que ce premier contact peut encourager ou décourager les victimes, qui risquent d'abandonner complètement le processus. Ce que vous venez de dire est très important. Autrement dit, nous devons nous occuper de la formation des agents de patrouille avant tout, puisqu'ils sont les premiers à entendre la divulgation de la victime.

La dernière fois que vous avez comparu devant le Comité, vous avez parlé des critères de déclenchement d'une enquête. Pourriez-vous préciser ce que vous entendez par là? Quels exemples pouvez-vous nous donner de bons et de mauvais critères?

Merci.

Bgén Simon Trudeau: Madame la présidente, je pense que la dernière fois, je faisais allusion aux critères de déclenchement d'une enquête soit par des agents de la police militaire en uniforme, soit par le Service national des enquêtes. Lorsque nous parlons d'inconduite sexuelle, toute infraction de nature sexuelle ou toute infraction au Code criminel du Canada doit être transmise au Service national des enquêtes, qui a le mandat de s'en occuper. En fait, ce changement de politique a été apporté en 2015, je crois, à la suite du rapport de Mme Deschamps. Le Service est devenu la seule autorité à laquelle nous pouvons transmettre les infractions de nature sexuelle.

Mme Anju Dhillon: Selon vous, pourquoi est-il nécessaire d'établir des critères de déclenchement d'une enquête?

Bgén Simon Trudeau: Il s'agit simplement de classer les différents types d'enquêtes que l'on transmet au Service des enquêtes et celles dont la police militaire en uniforme s'occupera. C'est un peu comme la police civile, où certaines infractions sont transmises à l'unité des crimes majeurs et d'autres restent à la section de la patrouille.

Mme Anju Dhillon: D'accord. Je comprends. C'est une sorte de triage des dossiers.

[Français]

Bgén Simon Trudeau: C'est exact.

Mme Anju Dhillon: D'accord.

[Traduction]

Dans votre témoignage, vous avez utilisé un mot que j'ai trouvé très intéressant et très important dans tout ce processus. Vous avez parlé de l'aspect « humain » et de la façon dont vous travaillez également avec votre collègue, la lieutenant-générale Carignan. Pouvez-vous nous parler un peu de l'aspect humain et de la façon dont, selon vous, il rendra les choses un peu différentes ou très différentes lorsqu'il s'agira de signaler et de traiter les incidents de violence sexuelle et de harcèlement dans les Forces armées canadiennes?

Au cas où nous manquions de temps, je tiens à vous remercier beaucoup pour le travail que vous faites et pour vos solutions novatrices. Je vous encourage à continuer ainsi.

• (1225)

La présidente: Malheureusement, votre temps est écoulé, alors nous n'aurons pas de réponse.

Mme Anju Dhillon: D'accord.

[Français]

La présidente: Madame Larouche, vous avez la parole pour six minutes.

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame la présidente.

Évidemment, je remercie M. Simon Trudeau d'être ici aujourd'hui. C'est la deuxième fois qu'il témoigne devant Comité.

Mes premières questions s'adressent à M. Guy Chapdelaine.

Monsieur Chapdelaine, j'aimerais que vous parliez davantage de votre rôle en tant qu'aumônier général des Forces armées canadiennes. Si je comprends bien, l'aumônier est la première personne à qui le ou la militaire qui vit une situation de détresse va s'adresser. Ai-je bien compris?

Mgén Guy Chapdelaine: Effectivement. Ma responsabilité consiste davantage à assurer une direction aux Services d'aumônerie, mais chaque aumônier, homme ou femme, est invité à recevoir la personne qui fait appel à lui ou à elle avec beaucoup de compassion et d'humanité et à l'accompagner sans jugement. Que la personne soit croyante ou non n'est pas important. L'aumônier accueille un être humain en crise ou tout simplement affecté par une situation. Il faut d'abord l'accueillir, puis le diriger et l'aider tout en respectant la confidentialité, parce que la confidentialité est importante pour bâtir un lien de confiance avec la personne qui demande de l'aide et la diriger vers les bonnes ressources, ou tout simplement pour l'aider à dénoncer ce qu'elle vit.

Mme Andréanne Larouche: Aujourd'hui, nous sommes au Comité permanent de la condition féminine pour étudier plus spécialement les cas d'inconduites et d'agressions sexuelles. Parmi les situations que vous avez vécues dans votre poste et celles vécues par l'équipe d'aumôniers que vous dirigez, j'imagine que certains d'entre vous ont à écouter des gens qui vivent de telles situations.

Mgén Guy Chapdelaine: Exactement, c'est tout à fait cela, madame.

Mme Andréanne Larouche: Je vais vous laisser vous exprimer un peu plus, mais, selon vous, quel est le niveau de détresse de ces gens? On a beaucoup parlé d'une hausse des cas de dénonciation d'agressions sexuelles. Est-ce que ces cas sont en hausse ou en baisse? Est-ce que les victimes qui s'adressent à vous se sentent écoutées par les Forces armées canadiennes?

Mgén Guy Chapdelaine: Il est très important que les personnes se sentent non seulement écoutées, mais entendues. Je porte l'uniforme depuis 42 ans. Dans ma longue carrière, j'ai donc vu se produire beaucoup de changements dans les Forces armées canadiennes. Toutefois, je vois que les gens ont besoin de s'exprimer en ce moment, et j'espère qu'ils se sentent plus en confiance pour parler et exprimer ce qu'ils vivent. Les choses doivent changer.

Actuellement, les circonstances sont favorables à ce qu'il y ait un changement profond, qui permette d'assurer la dignité de tous les hommes et de toutes les femmes, spécialement ceux et celles qui sont vulnérables. Il est important pour nous d'être là pour les accueillir. La première chose à faire, c'est de vraiment les mettre à l'aise pour les aider à rapporter ce qu'ils ont vécu et à aller plus loin dans leurs démarches.

Mme Andréanne Larouche: Vous avez beaucoup parlé de l'importance de préserver l'anonymat dans votre rôle. D'ailleurs, cela doit représenter un défi. Comment transférer les cas d'inconduite sexuelle à d'autres ressources tout en préservant l'anonymat, qui est essentiel dans de tels cas? Comment arrivez-vous à le faire?

• (1230)

Mgén Guy Chapdelaine: Nous y arrivons en cheminant avec la personne, en créant ce lien de confiance avec elle et en respectant son rythme. Il ne faut pas imposer son rythme, mais suivre celui de la personne si l'on veut l'aider. Il faut lui faire confiance et lui dire que les choses peuvent changer. À mon avis, notre rôle est très important. Nous avons un rôle de première ligne, parce que nous sommes un peu partout. Nous avons 261 aumôniers dans la Force régulière des Forces armées canadiennes. Cela permet d'avoir des aumôniers dans chacune des unités.

Comme les aumôniers ne font pas partie de la chaîne de commandement et, donc, qu'ils n'ont pas de pouvoir de commandement, les gens ont parfois une plus grande confiance pour venir vers nous.

Mme Andréanne Larouche: En raison de la confidentialité que vous pouvez assurer aux personnes qui s'adressent à vous, comment pouvez-vous les accompagner? Vous dites que vous les accompagnez dans leur processus. Quels conseils leur donnez-vous? Vers quelles ressources les dirigez-vous? Vous assurez des liens, mais jusqu'où allez-vous dans l'accompagnement que vous faites auprès des victimes pour qu'elles continuent leur processus?

Mgén Guy Chapdelaine: Nous dirigeons effectivement les victimes vers des ressources, que ce soit le CIIS, soit le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, ou la police. Nous pouvons

même les accompagner et leur offrir une présence si elles le désirent. Nous les guidons aussi vers toutes les autres ressources offertes par les Forces armées canadiennes. Nous nous assurons qu'elles ne sont jamais seules.

De plus, nous nous assurons que des aumôniers sont disponibles en tout temps et nous travaillons en collaboration avec le CIIS. Lorsque les employés du Centre reçoivent des appels, ils peuvent fournir les numéros de téléphone des services d'aumônerie, qui sont accessibles 24 heures sur 24. Nous pouvons donc être joints en tout temps. Ainsi, nous pouvons nous-mêmes procurer un soutien aux personnes qui viennent à nous et qui veulent dénoncer une inconduite.

La présidente: Merci beaucoup.

[Traduction]

Nous allons maintenant passer la parole à Lindsay Mathysen, pour six minutes.

Mme Lindsay Mathysen: Merci, madame la présidente.

Je vais poser mes questions au grand prévôt.

En posant ses questions, Mme Sahota a repris la discussion de votre dernière comparution devant ce comité, et vous avez continué à affirmer que votre bureau est entièrement indépendant de la chaîne de commandement. Vous avez parlé d'indépendance fonctionnelle. Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet, s'il vous plaît?

Bgén Simon Trudeau: Madame la présidente, ce que je veux dire par « sur le plan fonctionnel », c'est que mes pouvoirs, mes obligations de rendre compte et mes responsabilités selon mon mandat indiquent clairement qu'à titre de chef de la police militaire, je suis indépendant de la chaîne de commandement et je commande entièrement tous les membres chargés de maintenir l'ordre. C'est le mandat qui m'a été confié en 2011 lorsque le chef d'état-major de la Défense a placé tous les membres de la police militaire sous le commandement du grand prévôt.

Mme Lindsay Mathysen: Il pourrait y avoir une différence entre l'indépendance fonctionnelle et la perception d'indépendance. Certains témoins — vous les avez également entendus — ont dit au Comité qu'ils se trouvaient encore sous les ordres de la chaîne de commandement et que vos officiers en ressentent l'influence. Est-ce plus exact? Que pourrions-nous en déduire?

Bgén Simon Trudeau: Pourriez-vous répéter la question, s'il vous plaît? Je n'ai pas bien compris la dernière partie.

Mme Lindsay Mathysen: Eh bien, c'est qu'un grand nombre de victimes ont constaté une différence entre ce que vous décrivez comme étant votre indépendance fonctionnelle inscrite dans votre mandat par rapport à l'indépendance fonctionnelle perçue.

• (1235)

Bgén Simon Trudeau: Merci pour cette question, madame la présidente.

[Français]

Dans les faits,

[Traduction]

Dans les faits, comme on dit en français, je suis « fonctionnellement » un acteur indépendant de la chaîne de commandement. Je prends des décisions indépendamment de la chaîne de commandement. Je reconnais que les gens nourrissent une certaine perception au sujet de cette indépendance et que cela peut constituer un obstacle pour les personnes qui voudraient signaler une inconduite à la police militaire. Si c'est un obstacle, cela me pose un problème.

J'ai fait part de ces réflexions sur le renforcement de l'indépendance au juge Fish, dont une section de l'examen de la Loi sur la défense nationale porte sur la police militaire. J'attends avec impatience ses recommandations et ses délibérations sur les moyens d'accroître l'indépendance de la police militaire.

Mme Lindsay Mathysen: D'accord, parce qu'évidemment, cela touche aussi les perceptions. J'aimerais que vous repensiez au moment où Mme Sahota a soulevé cette question ainsi qu'au fait que le groupe Facebook existe. Il y a certainement des mesures à prendre face aux actes des membres de ce groupe Facebook et à la façon dont vous avez réagi à cela. Pourriez-vous nous décrire avec précision ce que vous ferez pour que les membres de ce groupe reçoivent une éducation qui les aide à comprendre ce qu'ils ont fait de mal et pour modifier leur perception des victimes qui viennent leur demander de l'aide?

M. West nous a dit qu'il y a beaucoup de commérages dans les forces armées, alors un grand nombre de personnes sont au courant de ce qui s'y passe. Même si le groupe est privé, les autres membres sont au courant. Comment allez-vous vous assurer que les personnes qui occupent des positions d'autorité sous votre commandement donneront du soutien et de l'aide aux victimes qui le leur demandent?

Bgén Simon Trudeau: Madame la présidente, c'est un énorme défi pour moi. Une partie de ce groupe est composée de policiers militaires à la retraite, et ces commentaires ne font certainement pas briller l'image de la police militaire en général. Cependant, je ne relâche pas ma surveillance des membres actifs, je les tiens responsables de leurs actes et je prends leur conduite très, très au sérieux.

Le code de conduite de la police militaire me donne de nombreux outils pour agir contre des actes d'inconduite comme les commentaires inappropriés ou désobligeants affichés sur cette page Facebook.

Mme Lindsay Mathysen: Pourriez-vous être plus précis?

Quel suivi effectuera-t-on pour que ces officiers apprennent et corrigent activement leur comportement, mais aussi pour qu'ils inspirent confiance aux victimes qui leur demanderont de l'aide dans le cadre de ce commandement, de cette structure de soutien?

Bgén Simon Trudeau: Madame la présidente, en ce qui concerne les enquêtes, nous en transmettons les résultats par la chaîne de commandement en recommandant des moyens de corriger les actes d'inconduite. Toutefois, nous appliquons aussi régulièrement la loi, comme dans tout processus administratif, pour enquêter, puis pour informer la chaîne de commandement de ce qui s'est passé. Ensuite, la chaîne de commandement dispose d'un certain nombre d'outils pour aborder la situation, mais...

La présidente: ... Votre temps est écoulé.

Nous passons maintenant la parole à Mme Alleslev, pour cinq minutes.

Mme Leona Alleslev: Merci beaucoup, madame la présidente, et merci encore aux témoins.

Général Trudeau, j'aimerais poursuivre dans la même veine.

La dernière fois que vous avez comparu devant ce comité, vous m'avez laissé l'impression que tout fonctionnait efficacement et parfaitement et qu'il n'y avait pas de problèmes au Service national des enquêtes et dans la police militaire. Il semblait qu'il n'y aurait pas grand-chose à changer dans votre organisme.

Nous avons ensuite vu les messages affichés dans Facebook. Nous lu des articles dans les médias selon lesquels des témoignages se perdent, on ne porte pas d'accusations contre des coupables, ou l'on porte des accusations différentes dans différentes situations.

Je comprends mal pourquoi les gens feraient confiance au système si ces choses sont vraies.

Pensez-vous avoir des défis à relever, ou pensez-vous que votre structure opérationnelle est relativement efficace et que vous n'avez rien à y changer?

• (1240)

Bgén Simon Trudeau: Madame la présidente, comme je l'ai dit dans ma déclaration préliminaire et dans certains de mes témoignages, je vois certaines choses à améliorer à l'interne dans la police militaire, comme la communication avec les victimes, la formation que nous donnons à nos agents de police ainsi que l'aspect humain et personnel face à une victime qui se présente afin qu'elle se sente en sécurité. Il faut que les agents, de la patrouille à ceux du Service des enquêtes, apprennent à communiquer de manière à ce que les victimes se sentent en sécurité et qu'elles soient soutenues et écoutées tout au long du processus.

Nous nous concentrons surtout — et j'en ai beaucoup discuté avec les dirigeants du Service des enquêtes — sur ce que nous appelons la phase de préparation de la victime. Les victimes se présentent à la police pour parler de la suite du processus, pour parler de leurs options. Il faut encourager les victimes à poser des questions, parce que nous pourrions nous retrouver dans une situation où une victime signale...

Mme Leona Alleslev: ... Merci, général.

Qu'en est-il du processus d'enquête? Croyez-vous que chaque enquête respecte les normes rigoureuses que vous avez établies? Avez-vous à l'interne la capacité de vérifier et de revérifier si les attitudes, les comportements et le processus structurel sont respectés par tous vos agents de la police militaire, quel que soit leur grade ou leur pouvoir d'enquête?

Bgén Simon Trudeau: Madame la présidente, oui, je suis convaincu que les enquêtes sont menées avec professionnalisme et rigueur. On recueille les faits, on analyse les preuves, puis on porte accusation quand le faut. Chaque enquête est différente, mais j'ai confiance en notre capacité de mener des enquêtes approfondies sur les allégations signalées au Service des enquêtes et à la police militaire.

Mme Leona Alleslev: Comment le savez-vous? Quels mécanismes de surveillance avez-vous mis en place? Quelle vérification interne? Dans le cas des affichages dans Facebook, comment auriez-vous appris qu'ils venaient de membres de votre police militaire s'il n'y avait pas eu d'article dans les journaux?

Bgén Simon Trudeau: Madame la présidente, en ce qui concerne le contrôle de la qualité ou l'assurance de la qualité, le Service des enquêtes a un programme qui vérifie continuellement la qualité des dossiers afin qu'ils soient conformes aux politiques et aux procédures normales d'exploitation.

Du point de vue de la surveillance, il y a aussi la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire, qui est chargée de surveiller nos tâches et nos fonctions policières.

Mme Leona Alleslev: Nous avons entendu plus tôt le témoignage de Mme West. Elle a été accusée, mise à l'amende et rapatriée en raison d'une situation de fraternisation. Nous savons également que le lieutenant-général Coates, commandant adjoint du NORAD, a été reconnu coupable d'une infraction semblable, mais qu'il n'a pas été accusé, mis à l'amende ou rapatrié.

Pourriez-vous nous dire si aucune règle n'a été enfreinte et si Mme West a été accusée et mise à l'amende à tort, ou si, par erreur, le lieutenant-général Coates n'a pas été tenu responsable d'avoir enfreint les règles?

Bgén Simon Trudeau: Madame la présidente, je ne peux pas faire de commentaires sur ces enquêtes. Je n'ai pas de détails à ce sujet et...

Mme Leona Alleslev: ... Non, mais en général, est-ce que vous essaieriez de savoir...

[Français]

La présidente: Votre temps de parole est écoulé, madame Alleslev.

[Traduction]

Mme Leona Alleslev: ... si les tous les faits ont été dûment examinés?

[Français]

La présidente: Monsieur Serré, vous avez la parole pour cinq minutes.

M. Marc Serré: Madame la présidente, je vais céder mon temps de parole à Mme Vandenberg.

• (1245)

[Traduction]

La présidente: Madame Vandenberg.

Mme Anita Vandenberg: Merci.

Je remercie nos deux témoins d'être venus aujourd'hui.

Général Trudeau, merci d'être revenu.

Dans votre déclaration préliminaire, vous avez parlé de la situation actuelle, bien sûr, et des leçons que vous tirez de la plupart des témoignages que nous avons entendus au Comité et ailleurs. Vous avez également mentionné que vous étudiez des choses comme la professionnalisation et le recours à des experts de l'extérieur. Pourquoi est-il important d'avoir une expertise de l'extérieur pour améliorer les processus actuels?

Bgén Simon Trudeau: Madame la présidente, c'est important parce que nous obtenons des points de vue différents sur la façon d'améliorer nos processus et notre réponse aux besoins des victimes.

Nous avons utilisé ce processus très efficacement en 2018 dans le cadre du programme d'examen des agressions sexuelles, lorsque nous avons mis sur pied une équipe d'examen externe qui est venue

examiner certains de nos dossiers. À l'avenir, j'envisage de demander au groupe d'intervention d'urgence d'examiner certains des processus qui touchent davantage la façon dont nous communiquons avec les victimes.

Je mène des discussions avec Mme Preston sur la façon d'améliorer les choses, et je désire aussi discuter avec les victimes pour en apprendre davantage sur leur expérience et sur la façon dont nous pouvons améliorer nos processus et nos programmes en général. Nous entendons des expressions comme « devoir de signaler » et « devoir d'intervenir », mais à mon avis, le service de police a le devoir de protéger les victimes pour qu'elles se sentent en sécurité. C'est le message que je tiens à transmettre, et je prendrai des mesures à cet égard.

Mme Anita Vandenberg: Merci.

Vous avez dit que vous travaillez en étroite collaboration avec Mme Preston et avec le CIIS, le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, ainsi qu'avec la lieutenant-générale Carignan, dont nous venons d'entendre le témoignage.

J'ai aussi remarqué que vous avez présenté des recommandations au juge Fish dans le cadre de son examen du système de justice. Le mandat de Mme Arbour comprend aussi un examen du système de justice.

Pourriez-vous nous parler un peu du travail que vous faites en collaboration avec le CIIS et avec d'autres et de la façon dont vous travaillez ensemble pour améliorer le processus dans son ensemble?

Bgén Simon Trudeau: Madame la présidente, le CIIS nous aide à améliorer le processus par son expertise des services aux victimes. Comme je l'ai mentionné lors de ma comparution précédente, nous avons désigné un membre du Service des enquêtes agent de liaison intégré au CIIS. Les victimes qui veulent demeurer anonymes et comprendre le processus peuvent s'adresser à lui, et il leur expliquera le processus. Si les victimes sont prêtes à se manifester, il facilitera le transfert de leurs dossiers.

Nous travaillons en étroite collaboration avec le CIIS depuis sa création. Nous allons poursuivre cette collaboration pour améliorer mon processus, parce que le CIIS possède une grande expertise. Il nous aidera à mieux répondre aux besoins des victimes. Je trouve cela très important.

Mme Anita Vandenberg: Je vous suis très reconnaissante d'avoir reconnu que les victimes, les personnes touchées, ne sont pas toujours satisfaites, et je vous remercie aussi des efforts que vous déployez pour améliorer ces processus.

Vous avez utilisé l'expression « axé sur la victime » qui, bien sûr, est aussi un élément important du projet de loi C-77, la Déclaration des droits des victimes. Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur la façon dont vous modifiez et adaptez vos méthodes d'enquête en fonction du témoignage des victimes, en fonction de l'examen que vous en faites, afin de vraiment mettre l'accent sur la victime?

Bgén Simon Trudeau: Madame la présidente, comme je l'ai mentionné dans ma déclaration préliminaire, la première mesure que nous avons prise consiste à veiller à ce que tous les agents de la police militaire suivent une approche qui tient compte des traumatismes. Je suivrai moi-même cette formation. Tous mes officiers supérieurs suivront cette formation. Tous les membres des Forces armées canadiennes devront suivre cette formation. Voilà le sérieux avec lequel nous voyons les choses.

Ensuite, nous ajusterons la formation en fonction de l'objectif et même de l'assurance de la qualité. J'ai dit à certains commandants supérieurs de la police militaire que lorsqu'ils vérifient la qualité d'un dossier, ils doivent accorder une attention particulière aux entrevues avec les victimes. Ils doivent faire des observations sur l'empathie, sur les aptitudes d'écoute et sur les commentaires de la chaîne de commandement locale aux enquêteurs. Nous envisageons d'organiser des séances de perfectionnement professionnel pour vraiment améliorer notre service, je le répète, dans la mesure du possible, afin de répondre aux besoins des victimes.

• (1250)

La présidente: Très bien.

[Français]

Madame Larouche, vous avez maintenant la parole pour deux minutes et demie.

Mme Andréanne Larouche: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie M. Guy Chapdelaine, l'aumônier général des Forces armées canadiennes, de son témoignage.

Ma question s'adresse au brigadier-général Trudeau.

En tant que grand prévôt des Forces armées canadiennes et commandant du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes, vous avez parlé de la question de l'indépendance.

On a aussi parlé de l'importance de l'anonymat pour les victimes dans le processus de plainte. On a souligné à quel point le fait de dénoncer une agression pouvait avoir des conséquences pour plusieurs victimes.

Si un processus d'enquête sur le général Vance est entrepris, à quel moment le saura-t-il et comment le saura-t-il? Je vous pose la question afin de savoir à quel point vous êtes indépendant.

Bgén Simon Trudeau: Je vous remercie de votre question.

Vous me demandez quand il le saura, or c'est une information qui est déjà publique.

Mme Andréanne Larouche: En fait, je vous demande de quelle façon cela s'est passé lorsqu'il l'a su. Évidemment, je fais un retour en arrière en ce qui a trait à l'enquête.

Bgén Simon Trudeau: De façon générale, lorsque le service de police reçoit la plainte, une enquête est ouverte. Un processus doit être suivi.

À un moment donné, la personne qui fait l'objet d'une enquête est interviewée, et ce moment dépend de la nature de l'enquête. Chaque enquête est différente, et le moment où la personne qui fait l'objet d'une enquête est informée et les circonstances dans lesquelles cela se produit sont influencés par plusieurs facteurs, notamment l'intégrité de l'enquête.

Mme Andréanne Larouche: Est-ce que la personne est informée de tous les détails de l'enquête en cours?

Certaines victimes ont dit à quel point M. Vance se sentait au-dessus de tout. Elles ont aussi parlé des conséquences qu'elles avaient subies.

J'aimerais revenir sur l'importance de cette indépendance et sur l'anonymat des victimes, qui se sont senties mal protégées beaucoup trop souvent.

Vous dites que vous formulerez des recommandations basées sur les témoignages des victimes qui ont comparu devant le Comité permanent de la condition féminine.

J'aimerais que vous nous parliez davantage de l'anonymat, qui est une question importante pour mieux protéger les victimes, leur redonner confiance et les inciter à porter plainte.

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

[Traduction]

Madame Mathysen, vous avez deux minutes et demie.

Mme Lindsay Mathysen: Monsieur Trudeau, vous avez parlé de la formation et de votre engagement à l'égard de cette formation. Pensez-vous la donner annuellement, ou plusieurs fois par année? Quels plans avez-vous mis en place?

Bgén Simon Trudeau: Madame la présidente, je pense que c'est une question importante.

Il ne peut pas s'agir d'une formation ponctuelle. Elle doit être permanente et durable.

J'y ai beaucoup réfléchi au cours de ces dernières semaines et je commence à voir une stratégie se former. Je pense que nous allons devoir élaborer une stratégie de soutien aux victimes qui comportera un certain nombre d'éléments de base, notamment le leadership, l'engagement continu des hauts dirigeants de la police militaire à l'égard de l'importance de soutenir les victimes. Nous allons devoir établir un partenariat interne-externe avec les intervenants pour mieux améliorer la formation et pour répondre continuellement aux besoins des victimes.

Nous devons former tous les membres de la police militaire à différentes étapes de leur carrière. Ils devront pour cela suivre chaque année un cours de recyclage, nous donnerons des cours de base et, plus important encore, nous effectuerons le suivi de notre manière d'informer et de bien faire. Nous prenons beaucoup de mesures, mais je crois qu'une stratégie durable nous aiderait à mieux répondre aux besoins des victimes et à donner aux agents de la police militaire une formation durable qui demeurera une priorité.

Mme Lindsay Mathysen: Merci.

Général Chapdelaine, nous avons beaucoup parlé aujourd'hui du manque de confiance. Vous avez souligné plusieurs fois l'importance incroyable d'établir une relation de confiance avec les gens avec qui vous parlez. Pensez-vous que les forces armées prennent les mesures qui s'imposent pour regagner cette confiance? Quelles mesures positives, quelles recommandations avez-vous à cet égard?

• (1255)

Bgén Guy Chapdelaine: Madame la présidente, il est crucial que nous regagnions cette confiance. Je crois que nous avons perdu un peu de la confiance que les gens avaient envers les Forces armées canadiennes. C'est comme une tempête. Nous traversons une tempête. Nous devons regagner cette confiance. Du soldat au général, personne ne devrait y échapper. Tout le monde devrait respecter les mêmes normes.

Comme je l'ai dit, cette confiance est très importante. Nous faisons face à une situation très difficile dans le cas de l'obligation de faire rapport. Je préférerais une obligation d'intervenir, ce qui conviendrait beaucoup mieux, surtout pour nous, pour les aumôniers et aussi pour les fournisseurs de soins de santé. Nous ne pouvons pas obéir à l'obligation de signaler sans respecter la confidentialité, parce que nous risquons d'aggraver le traumatisme des victimes. À mon avis, il est important de nous attacher à gagner la confiance des personnes qui dénoncent une inconduite. Il est très difficile pour ces personnes de le faire, alors il est important de respecter la confidentialité.

La présidente: Je pense que chacun aura le temps de poser une brève question. Madame Shin, nous allons commencer par vous, puis je crois que ce sera au tour de Mme Vandenberg, mais vous pouvez me corriger si je me trompe.

Oh, monsieur Serré, en effet.

Nous allons commencer par Mme Shin.

Mme Nelly Shin (Port Moody—Coquitlam, PCC): Merci, madame la présidente.

Dans notre premier groupe de témoins, la lieutenant-générale Carignan a déclaré que la formation ne suffit pas à réduire l'inconduite. C'est une affirmation grave, et nous devrions tous être alarmés. Mme West a dit que le Collège militaire royal est malheureusement un terrain fertile où se développe une culture toxique qui imprègne les forces. C'est là que la majorité de nos officiers sont endoctrinés.

Tout au long des réunions du Comité, je ne peux m'empêcher de conclure qu'en réalité, quels que soient les changements institutionnels ou les nouveaux systèmes que l'on mettra en place, tant que le changement ne se produira pas au fond de l'esprit et du cœur des gens, il sera superficiel et demeurera une façon simple d'obéir à un mandat réglementaire. Il faut que les gens en assument personnellement la responsabilité.

Major-général Chapdelaine, votre aumônerie vous permet d'aider les membres à sonder le plus profond de leur cœur. Selon votre expérience ou celle d'autres aumôniers, parmi les membres qui sont venus vous voir pour obtenir de l'aide, sans violer la confidentialité, avez-vous reçu les confidences d'hommes qui avaient commis une agression sexuelle ou une inconduite? Si oui, quel genre d'aide vous demandaient-ils? Quels services de counseling personnel sont offerts aux hommes des FAC? Utilisent-ils ce soutien? Recommande-t-on aux hommes contre qui l'on a déposé une allégation ou une plainte de recevoir du counseling?

Mme Guy Chapdelaine: Madame la présidente, c'est une bonne question. C'est important parce que dans nos fonctions d'aumôniers, nous accueillons tout le monde. Ce pourrait être la victime, mais ce pourrait aussi être l'agresseur. Ils peuvent demander de l'aide; c'est possible. C'est pourquoi il est si important d'être... Bien sûr, une même personne ne peut pas faire les deux, mais nous pouvons aider les gens qui nous demandent du soutien.

Nous ne sommes pas seuls. Nous travaillons tous ensemble. Nous travaillons avec la police et avec le CIIS. Mme Preston et moi

nous rencontrons régulièrement pour examiner la formation des aumôniers, parce que c'est important. Les aumôniers ont encore besoin de formation après avoir reçu leur formation de base. Il faut qu'ils reçoivent une formation sur les traumatismes et qu'ils soient au courant de tous les soutiens offerts. Ils faut qu'ils puissent fournir du soutien aux agresseurs aussi.

La présidente: M. Serré posera la dernière question.

[Français]

M. Marc Serré: Merci, madame la présidente.

Brigadier-général Trudeau, selon vous, quels sont les facteurs supplémentaires à envisager relativement aux membres des Forces armées canadiennes en service à l'étranger?

Également, quels changements seraient nécessaires, selon vous, pour inciter encore plus de victimes et de survivants à faire part de leurs expériences?

• (1300)

Bgen Simon Trudeau: Je vous remercie de ces questions.

Je pense qu'il faut publiciser ce que nous faisons au sein de la police militaire, les changements que nous mettons en place en matière d'entraînement et ce que nous faisons pour mieux accueillir les victimes, afin qu'elles aient confiance au système et au service de police. Je ne pense pas qu'il y ait un seul service de police qui n'aimerait pas avoir la confiance du public qu'il dessert pour arriver à faire son travail.

Notre travail est de servir la population et je pense qu'il est important de prendre les mesures qui s'imposent, de déterminer ce qui peut être changé, mais aussi de faire connaître les changements apportés, pour que la communauté de la Défense nationale ait une plus grande confiance envers son service de police.

[Traduction]

La présidente: Excellent. Nous allons nous arrêter ici.

Je tiens à remercier nos deux témoins d'être venus aujourd'hui. Je sais que nous contribuerons à apporter du changement en présentant notre rapport et que nous en constaterons les résultats.

Chers collègues, nous nous reverrons certainement jeudi. Nous allons commencer notre rapport sur le travail non rémunéré et j'espère que nous le terminerons.

Plaît-il au Comité de lever la séance?

Mme Leona Alleslev: Madame la présidente, je veux m'assurer que la demande de dépôt des objectifs de rendement du mandat de la générale Carignan est consignée au compte rendu et qu'on y donnera suite.

La présidente: Je vois que la greffière hoche la tête.

Nous nous reverrons jeudi.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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