



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

45^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

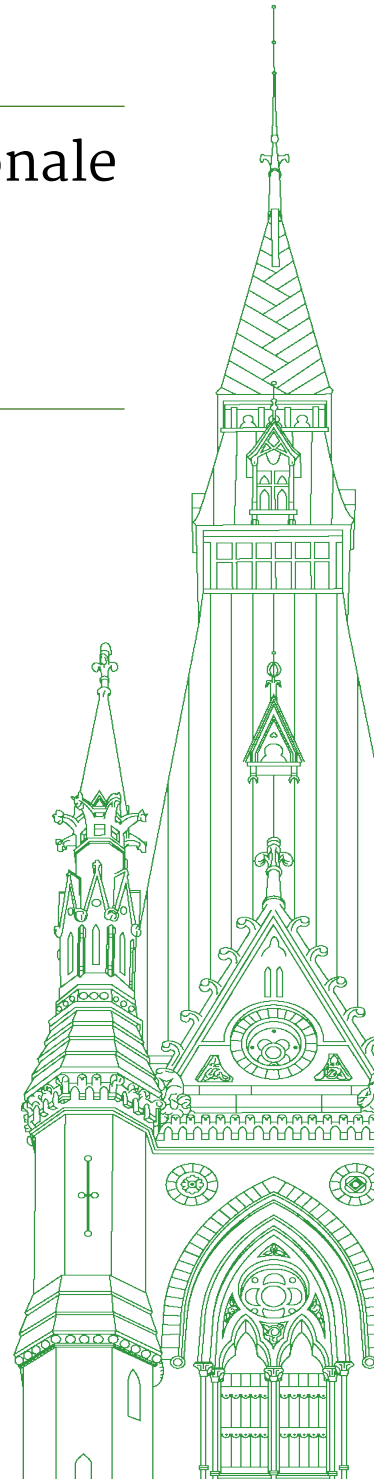
Comité permanent de la défense nationale

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 035

Le lundi 4 mai 2026

Président : Charles Sousa



Comité permanent de la défense nationale

Le lundi 4 mai 2026

• (1100)

[Traduction]

Le président (Charles Sousa (Mississauga—Lakeshore, Lib.)): La séance est ouverte.

Bienvenue à la 35^e réunion du Comité permanent de la défense nationale de la Chambre des communes.

Conformément au Règlement, le Comité se réunit aujourd'hui pour étudier la situation des membres francophones et autochtones des Forces armées canadiennes.

La réunion d'aujourd'hui se déroulera selon une formule hybride.

Avant de poursuivre, j'invite les participants à consulter les directives qui se trouvent sur la table. Ces mesures visent à prévenir les incidents audio et les retours de son et à protéger la santé et la sécurité de nos interprètes.

Je vous rappelle de bien vouloir attendre que je vous nomme avant de prendre la parole.

Pour l'interprétation, utilisez votre oreillette et sélectionnez le canal approprié.

Je vous rappelle que les commentaires doivent être adressés à la présidence.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à nos témoins.

Nous accueillons Becky MacIsaac, adjudante-chef du Quartier général de la 1^{re} Division aérienne du Canada.

Nous accueillons également Debbie Eisan, du Conseil des anciens combattants des Premières Nations. Elle est la représentante de la Nouvelle-Écosse.

Je vous remercie de votre présence.

Nous avons également un certain nombre de nouveaux membres au sein de notre comité aujourd'hui.

Il y a déjà quelques activités en cours, alors vous pourrez participer à notre conversation et à un dialogue ouvert afin de nous faire profiter de vos observations.

Nous allons commencer par accorder cinq minutes à chaque témoin.

Madame MacIsaac, nous allons commencer par vous.

[Français]

Becky MacIsaac (adjudante-chef, Contrôleur A8 du Quartier général de la 1^{re} Division aérienne du Canada, à titre personnel): Bonjour, monsieur le président et membres du Comité.

Je vous remercie de m'avoir invitée, aujourd'hui, dans le cadre de cette étude sur la situation des francophones et des autochtones au sein des Forces armées canadiennes.

Je m'appelle Becky MacIsaac. Je suis anglophone et j'ai suivi une formation linguistique au sein des Forces. Je ferai de mon mieux pour m'exprimer en français, aujourd'hui, et je pourrais vous demander de répéter certaines questions au besoin.

Je me présente comme femme métisse ayant servi pendant 24 ans dans les Forces armées canadiennes. J'ai également consacré une grande partie de ma carrière à l'apprentissage du français. J'ai occupé divers postes en administration, en recrutement et en gestion financière, et je suis actuellement adjudante-chef dans le domaine des services financiers, ainsi qu'adjudante-chef du groupe professionnel des administrateurs des services financiers de l'Aviation royale canadienne.

J'ai grandi dans une famille et une communauté militaire dans les Prairies. Mon père était originaire de Terre-Neuve, et ma mère est une métisse de Lac Ste. Anne, en Alberta.

Puisque ma mère a été retirée de sa famille à l'âge de trois ans, je n'ai pas grandi en connaissant ma culture métisse. Ce n'est que plus tard, grâce à ses recherches, que j'ai pu reprendre contact avec ma famille et mon histoire. Mon identité métisse s'est renforcée avec le temps. J'ai été très fière d'obtenir ma citoyenneté de la Nation métisse de l'Alberta, ce qui a marqué le début de mon propre parcours de reconnexion culturelle.

Je me suis enrôlée en 2002, influencée par mon milieu familial, avec le désir d'offrir une stabilité à ma fille, d'atteindre mes objectifs professionnels et de servir mon pays. Ayant été témoin des défis liés aux déploiements dans les années 1990, j'ai été motivée à améliorer la qualité de vie des militaires et de leurs familles.

Dès le début de ma carrière, j'ai compris l'importance du français dans les Forces. Au départ, c'était difficile, je ne comprenais pas bien, mais j'ai persévéré. Il y a eu un moment clé lorsqu'un superviseur m'a dit clairement que je devais améliorer mon français. J'ai pris ce conseil au sérieux en suivant une formation à temps plein, puis j'ai été affectée au Québec pendant cinq années.

Cette immersion, tant au travail que dans ma vie personnelle, a été déterminante. J'ai appris à travailler dans les deux langues, à m'adapter aux préférences linguistiques de mes collègues et à faire de la direction dans un environnement bilingue. Même lorsque c'était difficile, notamment en formation ou sur le terrain, j'ai persévéré en m'adaptant et en trouvant des solutions, y compris dans les cours de carrière que j'ai suivis dans ma langue seconde, ainsi que comme instructrice auprès d'administrateurs francophones.

Dans mon domaine, le bilinguisme est essentiel, surtout pour monter en grade. Cependant, l'accès à la formation linguistique demeure limité. J'ai eu la chance de bénéficier de certaines occasions, comme une affectation au Québec, mais ce n'est pas le cas de tous.

De manière générale, je n'ai pas eu de difficulté à obtenir des services dans les deux langues. Au Québec, j'ai souvent choisi le français, ce qui m'a permis d'améliorer mes compétences. Au travail, j'ai régulièrement utilisé les deux langues selon le contexte.

À l'étranger, dans des environnements multinationaux, la réalité est différente. Les services sont souvent offerts dans plusieurs langues, mais l'anglais devient la langue commune. Dans ces situations, ce qui importe le plus, selon moi, c'est la compétence et le professionnalisme des intervenants, ainsi que la capacité de bien communiquer l'information essentielle.

En ce qui concerne la rétention, j'ai, à ce jour, dépassé mes objectifs de carrière. Comme mère célibataire, j'ai pu offrir à ma fille une vie stable et enrichissante. Ma carrière m'a permis de me développer, d'apprendre une deuxième langue, de compléter un baccalauréat en études canadiennes et de servir au Canada et à l'étranger.

Alors que je m'approche de 25 années de service, je réfléchis attentivement à la suite de mon parcours. Les valeurs de respect et de diversité, ainsi que la sécurité et l'inclusion, demeurent très importantes pour moi.

Je suis prête à répondre à vos questions et je ferai de mon mieux pour y répondre en français.

• (1105)

[Traduction]

Le président: Merci, madame MacIsaac.

J'ai bien pris note de votre déclaration préliminaire.

Avant de passer aux questions, nous allons également donner la parole à Mme Eisan pour sa déclaration préliminaire.

Merci.

Debbie Eisan (Conseil des anciens combattants des Premières Nations, représentante de la Nouvelle-Écosse, Assemblée des Premières Nations): Merci.

Je tiens à souligner que nous sommes tous réunis ici aujourd'hui sur le territoire ancestral non cédé de la nation algonquine.

[La témoin s'exprime en anishinabe.]

[Traduction]

Je m'appelle Debbie Eisan. Je suis membre de la Première Nation de Batchewana, près de Sault Ste. Marie, en Ontario.

Je suis une ancienne combattante de 36 ans. J'ai pris ma retraite des Forces armées canadiennes en décembre 2011.

J'ai commencé à travailler au centre d'amitié le lundi suivant mon départ à la retraite, mais dans les dernières années de ma carrière, j'ai été conseillère autochtone auprès de l'amiral de la marine, ainsi qu'auprès du général de l'armée. J'ai fait ce travail pendant 15 ans, en plus d'être conseillère nationale en recrutement autochtone.

Je tiens à remercier le président et les membres du Comité permanent de la défense nationale de me donner l'occasion de m'adresser à vous ce matin.

Je suis très reconnaissante d'avoir l'occasion de représenter l'Assemblée des Premières Nations et le Conseil des anciens combattants des Premières Nations. Nous avons un mémoire qui sera envoyé au greffier aujourd'hui et qui porte sur les obstacles historiques et actuels au recrutement, au maintien en poste et à l'avancement professionnel des membres des Premières Nations.

Tout d'abord, en ce qui concerne la représentation des témoins des Premières Nations, j'aimerais recommander que le Comité envisage de prolonger cette étude d'une réunion pour entendre les voix d'autres Premières Nations.

Les citoyens des Premières Nations servent depuis longtemps dans l'armée canadienne, et ils en sont fiers. Il est essentiel que vous entendiez davantage d'anciens combattants, de jeunes, de femmes et de personnes de diverses identités de genre des Premières Nations afin de mieux comprendre les défis et les facteurs de dissuasion qui nuisent au recrutement, au maintien en poste et à l'avancement professionnel des Premières Nations.

En ce qui concerne les langues des Premières Nations, pendant la Deuxième Guerre mondiale, les transmetteurs en code cris ont mis au point un système fondé sur leur langue pour dissimuler l'intelligence militaire. La diversité des cultures et des langues au Canada est une force qui devrait être traitée avec la même reconnaissance que le bilinguisme anglais et français.

L'Assemblée des Premières Nations a examiné le programme linguistique offert par les Forces armées canadiennes, et il y a très peu de références aux langues des Premières Nations au-delà de leur utilisation lors d'événements commémoratifs. Nous recommandons que les Forces armées canadiennes dressent une liste transparente des programmes dans leurs langues de fonctionnement, y compris si les langues des Premières Nations sont représentées dans les programmes de formation destinés aux militaires des Premières Nations.

Nous recommandons également que les documents destinés au public soient traduits dans les langues des Premières Nations afin d'améliorer l'accès à l'information pour les communautés des Premières Nations.

En ce qui concerne le recrutement au sein des Premières Nations, les citoyens des Premières Nations sont sous-représentés dans les Forces armées canadiennes: 2,9 % d'entre eux s'identifient comme Autochtones, comparativement à 5 % de la population générale.

Le groupe de recrutement des Forces canadiennes offre une formation minimale sur la sensibilisation des communautés des Premières Nations et les pratiques de recrutement adaptées à la culture. La modernisation de l'utilisation des portails de demande en ligne pour les Forces armées canadiennes laisse pour compte les communautés des Premières Nations dans les régions nordiques et éloignées du pays. Seulement 39 % des Premières Nations ont accès à une infrastructure de connectivité câblée à haute vitesse, et 56 % des Premières Nations n'ont pas de service mobile dans leur communauté. Il est essentiel que les recruteurs se rendent dans les communautés nordiques et éloignées si les Forces armées canadiennes veulent atteindre leurs objectifs de recrutement au sein des Premières Nations.

Le groupe de recrutement des Forces canadiennes doit également élaborer une formation sur les compétences culturelles pour ses recruteurs afin de s'assurer qu'ils sont respectueux et réceptifs aux besoins des Premières Nations.

En ce qui concerne le maintien en poste des membres des Premières Nations, le taux d'attrition des militaires autochtones est de 7,1 %, ce qui témoigne d'une incapacité systémique à favoriser des conditions où les membres des Premières Nations peuvent se bâtir une carrière significative et de longue haleine au sein des Forces armées canadiennes.

La discrimination et le racisme institutionnels occupent une place importante dans l'expérience des Premières Nations avec les Forces armées canadiennes, et pourtant, les membres des Premières Nations s'enrôlent encore volontairement pour protéger ce pays.

L'exigence de service universel est structurellement incompatible avec les obligations familiales et communautaires au cœur de nombreuses Premières Nations. L'universalité du service des Forces armées canadiennes est une occasion ratée d'intégrer de manière significative les liens culturels des Premières Nations dans la vie quotidienne.

En ce qui concerne l'avancement professionnel des membres des Premières Nations, les Forces armées canadiennes ont été critiquées pour avoir orienté des recrues des Premières Nations vers des programmes d'entrée afin de répondre aux objectifs d'équité en matière d'emploi sans toutefois leur fournir le soutien nécessaire à leurs besoins uniques et à leurs aspirations professionnelles.

• (1110)

Il serait utile d'élaborer des plans de carrière personnalisés pour les recrues des Premières Nations au début de leur parcours militaire afin d'harmoniser la formation et l'avancement professionnel avec leurs objectifs professionnels pour contrer les critiques relatives aux actions purement symboliques vis-à-vis les Autochtones. Offrir un programme de mentorat spécialisé visant à former des leaders des Premières Nations au sein des Forces armées canadiennes contribuerait à la fois au maintien en poste et à la création d'une voie claire vers l'avancement professionnel.

En conclusion, depuis la guerre de 1812, les citoyens des Premières Nations se sont enrôlés volontairement dans les forces canadiennes et américaines lors de grandes guerres et de conflits internationaux. Une fois rentrés chez eux, les citoyens des Premières Nations ont fait face à de la discrimination pendant leur service actif et à de nombreux obstacles pour accéder à du soutien essentiel.

Je souhaite en outre porter à l'attention du Comité une section du mémoire qui parle des mesures de soutien essentiel après le service qui sont nécessaires pour les anciens combattants des Premières Nations.

Meegwetch. Merci beaucoup de me donner ainsi l'occasion de comparaître devant vous.

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Le président: *Meegwetch* à vous.

Je vous remercie de vos déclarations préliminaires.

Nous allons passer à notre première série de questions, par tranches de six minutes. Nous allons commencer par M. Marc Dalton, et lui souhaiter la bienvenue au Comité par la même occasion.

La parole est à vous, monsieur. Vous avez six minutes.

[Français]

Marc Dalton (Pitt Meadows—Maple Ridge, PCC): Merci beaucoup.

Je remercie les témoins de ce qu'ils ont partagé.

Madame MacIsaac, votre histoire est comme la mienne. Mon père était militaire avec l'Aviation royale canadienne. Il vient de l'Alberta. Je suis Métis aussi. Nous sommes probablement apparentés, parce que ma famille est également originaire de la région de Ste. Anne et de la région plus au nord. Je suis heureux de vous rencontrer.

Mon père a été militaire pendant 36 ans. Il a commencé pendant la guerre de Corée. Moi aussi, je suis un ancien combattant. J'ai été réserviste pendant un certain temps. Nous avons toujours su que nous étions autochtones, mais nous n'en parlions pas beaucoup. J'ai demandé à mon père, juste avant sa mort, pourquoi il n'avait pas été plus ouvert par rapport au fait d'être métis. Il m'a répondu que ça ne l'aurait pas aidé du tout. C'est la situation. À l'époque, il y avait une attitude vraiment plus défavorable aux Autochtones.

Je suis donc content de voir des changements. C'est très important. Je suis citoyen de la Métis Nation British Columbia, et j'ai de la parenté en Alberta. Je suis aussi francophone. Ma mère est francophone. Elle m'a poussé à apprendre le français. J'ai résisté quand j'étais adolescent, mais, plus tard, j'ai fait l'effort de l'apprendre.

J'en arrive à ma question. Avez-vous vu de grands changements? Je pense que vous avez dit que ça faisait 25 ans que vous étiez dans les Forces armées canadiennes.

• (1115)

Becky MacIsaac: Ça fait presque 25 ans.

Marc Dalton: Ce n'est pas possible.

Avez-vous vu, dans le monde militaire, un changement d'attitude envers les Autochtones, les Premières Nations, les Métis ou les francophones? Est-ce que ça a toujours été la même chose ou est-ce qu'il y a eu des changements?

Becky MacIsaac: Quand j'ai commencé à l'École de leadership et des recrues, à Saint-Jean-sur-Richelieu, j'étais entourée de personnes bilingues. Il y avait des recrues anglophones et francophones. La première journée, j'ai été mise dans une salle avec les filles francophones. De plus, mes instructeurs, du côté anglophone, étaient tous bilingues. J'ai donc vu, dès le premier jour, que c'était normal d'être dans un environnement bilingue.

En ce qui concerne les Autochtones, j'ai vu qu'ils étaient vraiment une minorité dans les Forces armées canadiennes. À Cold Lake, ma première affectation, j'ai travaillé avec des personnes des Premières Nations. Je l'ai fait aussi à Winnipeg, à Montréal et à Gander. Il y a toujours une minorité autochtone dans les bases militaires. Cependant, au fil des années, les Forces armées canadiennes ont commencé à mettre en place le Groupe consultatif des Autochtones pour qu'il donne des conseils à la chaîne de commandement et pour améliorer le service pour tous.

Marc Dalton: Merci beaucoup.

[Traduction]

Je vous remercie toutes les deux de votre service.

Je m'interroge, madame Eisan, sur le programme des Rangers canadiens. Combien sont-ils? Je n'ai pas les chiffres. Quel est le pourcentage autochtone? Observons-nous une transition des Rangers des Territoires du Nord-Ouest vers la Force régulière? Est-ce que c'est bénéfique?

Debbie Eisan: On ne peut pas dire que ça l'a été par le passé. J'ai été conseillère pour les programmes autochtones quand je portais l'uniforme, pour le programme d'instruction d'été à l'intention des Autochtones, aussi appelé programme Black Bear, pour le Programme d'emploi pour jeunes Autochtones RAVEN et pour le Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones. À l'époque, nous avons fait participer les Rangers aux programmes.

Il y a eu un cas particulier. Un sergent a passé de nombreuses années avec les Rangers. Il voulait s'enrôler dans la Force régulière, mais on ne voulait pas reconnaître ses années de service comme Ranger. Il a choisi de rester avec les Rangers, à juste titre d'ailleurs. Au fil des ans, on a commencé à reconnaître les années de service dans les Rangers comme années de service au sein de la Force régulière. C'est un progrès. Avec l'intérêt marqué accordé au Nord, en particulier avec la marine et la situation actuelle, les Rangers deviennent une partie intégrante de la réussite et de la survie dans le Nord. Ils jouent maintenant un rôle très important dans le travail des Forces armées canadiennes.

• (1120)

Marc Dalton: C'est bon à entendre. Je veux dire que ce n'était pas une bonne chose que ce ne soit pas reconnu, mais il y a un changement qui fait que le service des réservistes est pris en compte, et cela devrait certainement s'appliquer là aussi.

Je vois que nous sommes arrivés à la fin, mais je vais simplement lancer une question. La dernière fois, le Comité a entendu dire que le taux d'inscription des Autochtones était bien en deçà de l'objectif et que les fonctionnaires avaient des statistiques claires sur la représentation autochtone au niveau de la haute direction générale et des officiers généraux.

Selon vous, sur quoi le ministère et les Forces armées canadiennes devraient-ils se concentrer? Vous voudrez peut-être intégrer cela à l'une de vos réponses. Si vous pouvez répondre rapidement, allez-y.

[Français]

Becky MacIsaac: Selon moi, ce sont les anciens combattants autochtones qui peuvent en faire le plus pour la communauté. Ils sont de bons modèles pour les jeunes qui pensent à s'enrôler.

[Traduction]

Debbie Eisan: Pour moi, c'est lorsque nous incluons des Autochtones dans les Forces armées canadiennes. Par exemple, si un jeune de la nation des Siksikas dans l'Ouest veut se joindre à la marine et qu'on l'envoie à Halifax, il emmène sa famille avec lui. Ce qu'il faut faire, c'est tenir compte de la famille qui les accompagne. De grands efforts sont déployés pour veiller à ce que la culture et la spiritualité soient observées au sein des Forces armées canadiennes, mais les familles sont involontairement laissées derrière. Le maintien en poste est un élément très important, et il faut commencer à inclure les familles, en particulier dans les centres de ressources pour les familles des militaires, y compris les programmes et le mentorat au sein de ces organisations.

Meegwetch.

Le président: Merci.

Monsieur Watchorn, c'est votre tour. Vous avez six minutes.

[Français]

Tim Watchorn (Les Pays-d'en-Haut, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie, madame MacIsaac, de la qualité de votre français, qui est impeccable. Vous n'avez aucun problème à cet égard.

M. Dalton aussi s'exprime en français de façon exceptionnelle. Je le remercie également. C'est très bien fait.

Marc Dalton: Merci beaucoup.

Tim Watchorn: Nous arrivons à la fin de cette étude, et j'aimerais vous donner à chacun un peu de temps pour faire des recommandations au Comité.

Madame MacIsaac, comment les Forces armées canadiennes peuvent-elles mieux intégrer les francophones?

Madame Eisan, comment les Forces armées canadiennes peuvent-elles mieux intégrer les personnes autochtones?

Commençons par Mme MacIsaac.

Becky MacIsaac: En ce qui concerne l'intégration des francophones au sein des Forces armées canadiennes, je pense que le fait de déménager au Québec a été très utile, tout comme le fait de travailler en équipe avec les autres, d'être capable de s'exprimer et d'avoir plusieurs types d'occasions. Je travaille partout au Canada avec les francophones, et c'est la même chose. Que ce soit à Winnipeg, en Alberta ou à Terre-Neuve-et-Labrador, ils sont partout dans les Forces armées canadiennes. Je constate donc qu'ils sont déjà intégrés dans les Forces armées canadiennes, et nous devons simplement nous efforcer de communiquer en français plus souvent. En effet, dans l'Aviation royale canadienne, les activités quotidiennes se déroulent normalement en anglais. Nous devons donc trouver des solutions pour parler en français.

[Traduction]

Tim Watchorn: Madame Eisan, je vais vous poser la même question.

Debbie Eisan: Oui, pour moi, si vous recrutiez des Autochtones de partout au pays, peu importe où ils sont basés, il est important que le commandant de la base ou l'amiral responsable apprenne la langue du territoire où ils se trouvent.

Je ne dis pas qu'il faut parler couramment le micmac, l'algonquin ou le cri, mais au moins apprendre la langue pour accueillir la personne sur le territoire. Il faut accueillir les recrues en se montrant plus ouvert à l'apprentissage de leurs langues.

[Français]

Je comprends le français et je le parle un peu, mais pas beaucoup.

[Traduction]

Je comprends aussi l'importance de nos langues et de qui nous sommes en tant qu'Autochtones. Ce sont nos racines. Tous nos enseignements, toutes nos cérémonies et toute notre histoire sont enracinés dans notre langue. Nous ne pouvons pas passer à l'anglais pour nos cérémonies, parce que cela ne fonctionne pas de la même façon.

Comprendre l'importance de savoir dire « bonjour », « merci » ou « à plus tard » à un nouveau collègue autochtone dans la langue du territoire où vous vous trouvez contribue grandement à montrer que nous faisons des progrès dans l'acceptation des peuples autochtones.

• (1125)

Tim Watchorn: C'est intéressant. Ce sont d'excellentes réponses.

[Français]

Madame MacIsaac, sur le plan opérationnel, il y a deux escadres de chasseurs, l'une à Bagotville et l'autre à Cold Lake. Avez-vous vu des obstacles à l'intégration dans ces deux unités? L'une est majoritairement francophone, je présume, et l'autre est majoritairement anglophone.

Becky MacIsaac: J'ai travaillé à l'escadre située à Cold Lake. Je suis présentement à Winnipeg, au quartier général de la division. Nous faisons des survols des escadres.

Je pense qu'il y a du bilinguisme dans les deux escadres, mais, évidemment, la base à Cold Lake est plus anglophone et la base à Bagotville est plus francophone. Je pense que l'immersion anglaise des francophones à Cold Lake et, à l'inverse, l'immersion française des anglophones à Bagotville vont permettre aux membres de l'Aviation royale canadienne d'être capables de vraiment travailler dans les deux langues. C'est un peu comme ça maintenant, mais les activités quotidiennes sont encore en anglais dans l'Aviation royale canadienne.

Tim Watchorn: Merci.

Vous avez dit que vous n'aviez pas eu de problème à obtenir des services dans les deux langues. Avez-vous eu des problèmes à obtenir des formations dans les deux langues? Y a-t-il un manque de formation?

Becky MacIsaac: Oui. Présentement, on n'a pas assez d'instructeurs dans les écoles, et on doit toujours demander aux unités de fournir des caporaux-chefs, des sergents, des adjudants, etc., pour qu'ils enseignent à court terme. Parfois, quand on ne peut pas trouver d'instructeurs, les cours sont annulés. C'est arrivé quelques fois, pendant la dernière année, dans le cas de cours en français, mais aussi pour des cours en anglais.

Donc, avec tout le recrutement et les cours présentement, c'est fragile en ce qui concerne les grades d'adjudant-chef, de sergent et d'adjudant. On surveille cette situation.

Tim Watchorn: Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Watchorn et madame MacIsaac.

Monsieur Savard-Tremblay, vous avez la parole pour six minutes.

Simon-Pierre Savard-Tremblay (Saint-Hyacinthe—Bagot—Acton, BQ): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence et de leurs témoignages.

Je joins aussi ma voix à celle de mon collègue pour vous complimenter sur la qualité de votre français. Je vous remercie de cet effort.

Madame Eisan, je crois que c'est vous qui avez terminé votre allocution en disant « *meegwetch* ». Nous, en wendat, nous disons « *tiawenhk* ». C'est comme ça que nous remercions les gens.

Je suis membre de la nation wendate. Malheureusement, le wendat est une langue plutôt morte. Elle est en renaissance depuis quelques années; il y a quelques cours qui sont donnés, mais il n'y a aucun usage courant de la langue wendate. J'ai moi-même suivi des cours il y a huit ans, mais c'est très difficile d'entretenir une langue

qui n'a pas d'usage courant. Néanmoins, nous espérons que la revitalisation et la renaissance de la langue wendate vont se poursuivre et qu'éventuellement elle redeviendra courante au sein de la population de Wendake.

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

On sait que les Forces visaient 3,5 % de représentation autochtone d'ici le 31 mars 2026. L'échéance vient de passer. En 2024-2025, selon les chiffres que nous avons, 2,9 % des membres de la Force régulière et de la Première réserve s'identifiaient comme autochtones, alors que la part d'Autochtones dans la population est 5 %. Il y a donc une sous-représentation des Autochtones dans les Forces par rapport à leur représentation générale dans la population.

Le recrutement autochtone représentait 4 % des recrues en 2022-2023, et 5 % en 2023-2024 et en 2024-2025.

Si les recrues autochtones atteignent 5 %, pourquoi la représentation globale demeure-t-elle autour de 3 %? Est-ce que c'est à cause d'un problème de recrutement? Est-ce qu'il y a un problème de maintien en poste, ou de confiance envers l'institution?

[Traduction]

Debbie Eisan: Je pense que ces trois facteurs sont en cause. Le problème avec le recrutement, c'est que, quand on va dans les communautés... Si on revient sur l'histoire des peuples autochtones sur l'Île de la Tortue, au Canada, il y a un problème de confiance. C'est un enjeu majeur quand une personne non autochtone se rend dans une communauté pour tenter de recruter. Si ce n'est pas une personne autochtone qui se rend dans la communauté pour recruter, il y a automatiquement un sentiment de méfiance envers les informations qui sont présentées. En tant que personne autochtone, quand je me rends dans des communautés des Premières Nations, elles m'acceptent et savent que je suis autochtone, mais il faut quand même un certain temps pour gagner la confiance de la communauté et des gens.

Pour le recrutement, la confiance est une chose. Cependant, il faut aussi être capable de comprendre les informations et de voir ce qui est proposé dans la langue des personnes qui se joignent à nous, qu'il s'agisse de membres des Premières Nations, de Métis ou d'Inuits.

Il y a aussi la question du maintien en poste. Comme je l'ai déjà dit, si on affecte quelqu'un dans une région éloignée de sa communauté, cette personne va avoir le mal du pays. Elle va se sentir seule... Il faut inclure les familles et veiller à ce qu'elles aient des activités à faire sur place.

Par exemple, quand un marin part en mer pendant six mois d'affilée, sa famille reste à la maison. S'il s'agit d'un Cri qui vit sur le territoire micmac, il y a un fossé, à moins qu'il ne sache vers qui se tourner. Il est vraiment important qu'il y ait des programmes auxquels les familles peuvent se tourner lorsqu'elles ont besoin d'aide.

La langue est un autre facteur. La langue constitue un obstacle qui ne favorise pas le maintien en poste.

Je sais que ces trois points peuvent sembler poser un énorme problème, mais, petit à petit, nous commençons à saisir les subtilités du recrutement. On n'enverrait pas une personne non autochtone dans une communauté isolée pour demander à cette communauté d'envoyer ses jeunes chez nous afin qu'ils s'enrôlent dans les Forces armées canadiennes.

L'histoire est là, inscrite dans nos traités. Les Autochtones s'engagent à respecter leur part des traités pour protéger l'Île de la Tortue, mais le traumatisme intergénérationnel lié au gouvernement fédéral est bien réel, et c'est un obstacle qu'il faut surmonter.

Quand on surmonte cet obstacle, on se heurte à un problème de barrière linguistique et de fidélisation, non seulement quand on est séparé de sa famille, mais aussi quand on est célibataire. On vous arrache à votre communauté. C'est là un autre aspect crucial de la question.

On commence à faire tomber ces obstacles petit à petit, peut-être en affectant des gardiens du savoir autochtone à chacune des bases. Ils pourraient y exercer une fonction de conseil auprès des commandants de base, des commandants des Forces maritimes de l'Atlantique ou des commandants d'escadre, afin de les conseiller sur les problèmes susceptibles de se poser avec les militaires autochtones. Ce sont là de petites mesures qui peuvent faire avancer les choses. Il n'est pas nécessaire que ce soient des aînés. Il peut s'agir de gardiens du savoir ou d'anciens combattants.

Le conseil des anciens combattants de l'Assemblée des Premières Nations est représenté dans tout le pays. Nous nous réunissons pour accomplir un travail remarquable. Nous soutenons fermement le recrutement pour les Forces armées canadiennes. Cela dit, ce sont elles qui doivent nous solliciter pour obtenir notre aide, car nous ne pouvons pas simplement débarquer et dire: « Nous voilà. Nous prenons les choses en main. »

Meegwetch.

• (1130)

[Français]

Simon-Pierre Savard-Tremblay: Vous avez un peu parlé d'une forme de racisme institutionnalisé dans l'armée. Diriez-vous qu'il est institutionnel, ou est-ce tout simplement des préjugés portés d'individu en individu?

Je fais un détour en parlant d'un autre milieu de travail. Je représente une circonscription très agricole. On y a toujours un besoin de travailleurs étrangers. Je dis souvent que je comprends qu'il y a un problème à régler à propos des travailleurs étrangers, mais pourquoi ne pas employer de la main-d'œuvre autochtone? Ça permettrait aux Autochtones de sortir de l'isolement de leurs communautés en venant travailler avec les fermiers. Ça leur donnerait de bonnes expériences, et ils seraient intégrés dans le marché du travail. Souvent, c'est là que je constate qu'il y a encore des préjugés qui persistent envers les Autochtones sur le plan du travail. Ce n'est pas nécessairement envers les Autochtones comme individus, mais plutôt envers leur relation au travail.

Cela existe-t-il aussi dans l'armée? En avez-vous entendu parler?

[Traduction]

Debbie Eisan: Oui. L'ancien sénateur Murray Sinclair, qui est désormais dans l'au-delà, est l'une des personnes que j'admire le plus. Il a dit: « C'est l'éducation qui nous a mis dans ce pétrin et c'est elle qui nous permettra d'en sortir. »

Je suis fermement convaincue que le racisme et la discrimination existent parce que les gens ne comprennent pas notre culture et ne savent pas qui nous sommes. Dès mon arrivée en 1975, j'ai été confrontée au racisme et à la discrimination jusqu'à ce que j'atteigne le grade de sergent, après quoi j'ai décidé de dire « ça suffit ». Je me suis donné pour mission de commencer à sensibiliser

les Forces armées canadiennes à notre culture: ce que sont nos cérémonies de purification, ce qu'est notre spiritualité, qui nous sommes en tant que peuple, pourquoi les pensionnats ont eu un impact si profond sur nos communautés, et ce qu'est le traumatisme intergénérationnel. Les personnes que vous recrutez sont des individus qui subissent à 98 % le traumatisme intergénérationnel lié au fait que leurs parents ont fréquenté les pensionnats. Ce racisme et cette discrimination les accompagnent.

Nous devons sensibiliser. C'est un point très important que la Commission de vérité et réconciliation a mis en avant. L'exercice de la couverture raconte l'histoire des Autochtones. C'est la partie « vérité ». La réconciliation, c'est ce que nous faisons à partir d'aujourd'hui. Chacun d'entre nous se réconcilie à sa manière. En matière d'éducation, cela fonctionne dans les deux sens. Il ne s'agit pas simplement pour nous de vous dire que vous devez découvrir notre culture. Il s'agit aussi pour nous de vous dire que nous sommes là pour contribuer à votre éducation, vous faire découvrir notre culture et partager, du mieux que nous pouvons, nos cérémonies, qui varient d'une région à l'autre.

Je pense que c'est la voie à suivre. Nous n'en sommes pas encore là. Je suis heureuse de dire que nous avançons, mais nous n'en sommes pas arrivés au but. Il nous reste encore un long chemin à parcourir.

Meegwetch.

• (1135)

Le président: Merci, madame Eisan.

[Français]

Merci, monsieur Savard-Tremblay.

[Traduction]

Je souhaite la bienvenue à M. Billy Morin, qui poursuivra notre deuxième ronde de questions.

Vous avez jusqu'à cinq minutes, monsieur.

Billy Morin (Edmonton-Nord-Ouest, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à vous deux d'être venues aujourd'hui, et merci de votre service.

Madame Eisan, vous avez déjà répondu à environ cinq de mes questions.

Dans votre dernier message, vous évoquiez la culture au sein de l'armée. Il existe un poste d'aumônier dans l'armée, ainsi que des services d'accompagnement religieux. Je me demandais si vous pourriez nous donner un exemple concret, tiré de votre expérience, où les rituels de sudation ont joué un rôle important, ou encore où une cérémonie culturelle a eu un grand impact, notamment en matière de recrutement et de maintien en poste.

Debbie Eisan: Tout à fait. Je vais vous donner un exemple personnel.

Au cours de mon service, j'ai été affectée à Montréal, dans le quartier d'Anjou. J'ai fini par passer six mois au Rwanda. Lorsque l'OTAN a mis fin à son intervention au Rwanda — c'est un mauvais exemple que je vais donner, mais je vais le faire quand même —, je suis rentrée chez moi changée. Je me suis tournée vers l'armée et vers des travailleurs sociaux pour qu'ils m'aident à m'en sortir. Ils m'ont aidée, mais cela n'a pas suffi. J'ai demandé un congé et je suis partie. Je suis allée voir mes aînés. Je suis allée dans une hutte de sudation. J'ai assisté à des cérémonies. J'ai parlé aux aînés pour qu'ils m'aident à surmonter ce que j'avais vécu et ce que j'avais fait.

Le rituel de sudation m'a aidée à me débarrasser de toute l'énergie négative qui m'habitait et m'a permis d'aller de l'avant. Honnêtement, je peux vous dire aujourd'hui que, sans cela, je ne serais pas assise ici aujourd'hui — j'ai encore les larmes aux yeux quand je pense à ces enfants et à ce qui s'est passé là-bas — pour défendre, comme je le fais, les peuples autochtones, notre spiritualité, notre culture et nos modes de vie, avec nos rituels de sudation, nos cérémonies et tout ce dont nous avons besoin pour avancer.

Nous collaborons avec le ministère des Anciens Combattants afin d'organiser des cérémonies de sudation et de demander aux aînés d'aider ceux qui portent l'uniforme à surmonter les difficultés du syndrome de stress post-traumatique et à aller de l'avant. On ne peut pas traiter tout le monde de la même manière. Peu importe que notre peau soit de la même couleur: nous avons tous besoin d'une approche différente pour pouvoir aller de l'avant positivement.

Voilà mon exemple pour expliquer pourquoi ces cérémonies sont si importantes.

Meegwetch.

Billy Morin: Merci de nous avoir raconté votre expérience, et merci pour votre franchise et votre plaidoyer.

Je vais aborder une question que certains pourraient considérer comme extrême ou difficile.

Vous avez 24 ans d'expérience, madame MacIsaac. Madame Eisan, vous en avez 36.

Je vais aller droit au but. Je fais des recherches sur Google pour savoir comment la Finlande gère le service obligatoire pour les hommes et la population en général.

Étant donné que vous avez une longue expérience dans l'armée et que vous venez d'une famille de militaires, pensez-vous qu'il faille ouvrir le débat au Canada sur le service militaire obligatoire et sur ses avantages ou ses inconvénients?

[Français]

Becky MacIsaac: Quand j'étais déployée au Kosovo, l'armée suisse était là, et, en Suisse, les hommes doivent servir. On m'a expliqué le programme. Ça semble être un programme stratégique impressionnant, mais, à cause de ça, les femmes représentent seulement 1 % des membres de l'armée suisse. Les femmes m'ont expliqué la situation, notamment le fait que, dans l'armée suisse, elles sont toutes volontaires et bénévoles.

Je pense donc que l'expérience est bonne pour tous. Elle permet d'apprendre la discipline et le travail en équipe et de servir notre pays. Je pense que c'est une bonne idée, mais nous devons juste l'étudier davantage, et pas seulement regarder les autres pays comme la Suisse.

• (1140)

[Traduction]

Billy Morin: Merci.

La seule chose que je voudrais souligner, c'est que la Finlande est le pays le plus heureux du monde. On dirait que ça marche là-bas aussi.

Le président: Merci, monsieur Morin.

Au Canada aussi, nous sommes heureux. Nous devons faire mieux, et c'est pour cela que nous avons ces discussions.

Madame Idlout, vous avez la parole pour cinq minutes.

Lori Idlout (Nunavut, Lib.): *Qujannamiik, Iksivautaq.* Merci, monsieur le président.

Merci, mesdames, de votre aide et du courage dont vous avez fait preuve en nous racontant votre expérience. Vous jouez toutes les deux un rôle essentiel, tant à titre personnel que pour l'étude, et je vous en suis vraiment reconnaissante.

Madame Eisan, j'apprécie sincèrement votre volonté de mettre davantage l'accent sur les langues autochtones et votre désir de venir en aide aux Autochtones en leur permettant de s'exprimer dans leur propre langue. J'espère que le Comité suivra votre recommandation de prolonger l'étude d'une journée. Vous pourriez peut-être proposer quelques personnes susceptibles d'être appelées à témoigner.

Si nous décidons de prolonger cette étude, je sais, par exemple, que je demanderais au commissaire aux langues autochtones de témoigner. En 2019, le gouvernement fédéral a promulgué la Loi sur les langues autochtones, qui l'oblige à faire tout ce qui est en son pouvoir pour garantir que les Premières Nations, les Métis et les Inuits soient servis dans leur langue. Ce serait formidable d'entendre de leur part comment ce projet de loi peut contribuer à améliorer le recrutement et le maintien en poste au sein des Forces armées canadiennes, ainsi qu'à garantir la pérennité de programmes et de services qui reflètent nos cultures. C'est tellement important. Je le perçois dans votre voix, madame Eisan, et cela me touche beaucoup.

J'ai appris, par exemple, que le ministère de la Défense nationale s'était engagé à consacrer 1,5 million de dollars par année au programme de réconciliation avec les Autochtones afin de renforcer la défense et la collaboration. Je me demande si vous pourriez nous dire si, selon vous, cette somme est suffisante pour permettre la réconciliation.

Debbie Eisan: Je vois les choses simplement. Je comprends donc l'importance de la valeur monétaire des choses. De mon point de vue, je pense que cela devrait être un processus continu, peu importe — et cela ne va probablement pas bien passer ici — la valeur monétaire. Quand on dispense de la formation sur la vérité et la réconciliation, on le fait pour le groupe de personnes présent à ce moment-là, mais les choses évoluent et les gens passent à autre chose. Si on ne met pas en place les moyens de former ceux qui viendront après, tout cela sera perdu et nous reviendrons directement à la case départ.

Je pense sincèrement qu'il est important que les gens — pas seulement les Forces armées canadiennes, mais tous les Canadiens — comprennent l'histoire des peuples autochtones, comment nous en sommes arrivés là où nous en sommes aujourd'hui et pourquoi nous nous battons avec tant d'acharnement pour notre culture, notre spiritualité et notre reconnaissance. C'est la seule façon d'aller de l'avant pour faire en sorte que les gens comprennent cette histoire.

J'anime souvent ce genre de formations et j'entends de tout: des réactions positives, négatives, horribles et même des « oh mon Dieu » de la part de ceux qui comprennent et de ceux qui ne veulent pas comprendre. Pour moi, l'important, c'est que ça avance. Si vous en parlez à une personne, elle en parlera à d'autres.

Au sein des Forces armées canadiennes et partout au Canada, il faut que les gens en prennent conscience. Pour un Autochtone, s'engager pour défendre l'île de la Tortue, c'est-à-dire le Canada, représente un pas énorme.

Beaucoup le font parce que leurs grands-parents l'ont fait, ou leurs arrière-grands-parents. Dans ma famille, je suis la seule à m'être engagée dans cette voie. Je pense que c'est important et j'estime qu'il est de ma responsabilité, pour ceux qui viendront après moi, de commencer à partager ce savoir, cette culture et mes expériences afin de faciliter la tâche aux jeunes qui nous succéderont. En tant qu'aînée, en tant qu'ancienne combattante et en tant que grand-mère, c'est ma responsabilité de le faire, et je la prends très au sérieux. C'est ce que nous devons faire. Je comprends les contraintes budgétaires et financières, mais nous devons continuer d'avancer quoi qu'il arrive.

Meegwetch.

• (1145)

Lori Idlout: Merci. C'est une excellente réponse. C'est ici qu'il faut en parler, car nous allons rédiger notre rapport et formuler des recommandations qui seront transmises au ministère de la Défense nationale. Vous nous avez parfaitement expliqué la situation.

J'ai aussi une question précise à vous poser, compte tenu de votre parcours.

La Garde côtière canadienne est en train d'être transférée au ministère de la Défense nationale. Cette mesure est considérée comme un moyen de renforcer les liens avec les communautés côtières du Canada. Je me demande si vous avez des recommandations précises à formuler pour assurer une transition en douceur de la Garde côtière canadienne vers le ministère de la Défense nationale et pour que la collaboration avec les communautés côtières reste solide.

Debbie Eisan: En tant qu'aînée, j'ai eu l'honneur de participer à la cérémonie de rattachement de la Garde côtière à la Marine. J'ai beaucoup collaboré avec la Garde côtière depuis Halifax avant qu'elle ne soit rattachée à la Marine. Je leur ai fait découvrir l'exercice des couvertures. Je leur ai fait découvrir notre culture. Je leur ai présenté le programme Atelihaï au centre d'amitié Mi'kmaw Native, afin qu'ils puissent avoir accès à la culture et aux aînés de la communauté inuite. Je leur ai présenté, à distance, les personnes âgées et les aînés inuits que j'ai rencontrés lors des voyages que j'ai faits en uniforme.

Ils déploient vraiment beaucoup d'efforts pour faciliter cette transition en mettant en place des communautés jumelées, afin qu'ils puissent se familiariser avec les cérémonies et la culture. Ils apprennent quelques rudiments de l'inuktitut pour leurs déplacements

dans ces communautés, mais ils prennent également conscience qu'il existe 51 dialectes de l'inuktitut. Ce n'est donc pas la même langue au Nunavut que dans les Territoires du Nord-Ouest. Je pense qu'ils sont sur la bonne voie. Ils travaillent très fort et ils prennent leur temps pour s'assurer de bien faire les choses dès le départ.

Meegwetch.

Le président: Merci, madame Eisan. Merci, madame Idlout.

[Français]

Monsieur Savard-Tremblay, vous avez la parole.

Simon-Pierre Savard-Tremblay: Merci.

Madame MacIsaac, les Métis bénéficient-ils des mêmes programmes? Dans les Forces armées canadiennes, il y a différents programmes de recrutement pour les Autochtones. Est-ce que les Métis sont couverts par ces programmes?

Becky MacIsaac: Oui. Les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuits sont tous couverts par les programmes des Forces armées canadiennes pour les Autochtones.

Simon-Pierre Savard-Tremblay: Il y en a beaucoup. Il y a toute une liste: le Programme d'enrôlement des Autochtones des Forces armées canadiennes, ou PEAFAAC, le Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones, ou PILA, le Black Bear, le Bold Eagle, le Carcajou, le Grey Wolf ou encore le Raven.

C'est une bonne liste. Spontanément, on se dit qu'il y en a tellement qu'il doit bien y en avoir un qui fonctionne. Sont-ils efficaces? Qu'est-ce qui fait qu'on semble encore avoir des problèmes de recrutement?

Becky MacIsaac: Je pense que les médias sociaux sont une bonne place pour transmettre le message des Forces armées canadiennes à toutes les communautés. Cependant, il faut aussi de bons chefs de file, de bons modèles, du mentorat et de bons recruteurs afin de parler à toutes les communautés visées.

Il faut juste créer un milieu et un environnement où les militaires de notre pays sont tous respectés, y compris dans les médias. Souvent, ils publient les mauvaises nouvelles et ne racontent pas les histoires dont nous sommes fiers.

Simon-Pierre Savard-Tremblay: Croyez-vous que c'est à cause d'une mauvaise réputation?

Becky MacIsaac: Exactement. Il faudrait faire part de toutes nos histoires liées au courage, à la recherche et au sauvetage, à la guerre et aux familles des militaires afin de faire connaître les aspects positifs de la communauté militaire, ses opérations et son travail en général.

• (1150)

Simon-Pierre Savard-Tremblay: Madame Eisan, est-ce aussi votre opinion?

[Traduction]

Debbie Eisan: Oui. Tout au long de ma carrière, j'ai eu la chance de jouer le rôle de conseillère auprès de Bold Eagle, mais j'ai également mis sur pied les programmes Black Bear et Raven ainsi que le Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones en tant que conseillère.

L'aspect essentiel de ces programmes était, certes, le recrutement, mais il s'agissait aussi de comprendre que nous intégrions des hommes et des femmes autochtones dans une organisation dont ils ne savaient absolument rien. Il était important, tout d'abord, d'organiser un camp culturel au début pour les rassembler et leur permettre de commencer à travailler en équipe, mais aussi d'intégrer des conseillers et des aînés autochtones à ces programmes afin de les aider à surmonter l'éloignement de la famille, à s'adapter, à s'habituer aux repas — en particulier pour les Inuits venant du Nord et s'installant dans le Sud, où la nourriture est différente — et à comprendre comment les choses fonctionnent.

Ces programmes sont importants pour les personnes qui souhaitent simplement découvrir la vie militaire. Il n'y a aucune obligation de s'engager. Cela dit, si ces personnes savaient avec certitude qu'elles souhaitent s'engager et qu'elles connaissent déjà le milieu militaire, elles n'ont pas besoin de passer par ces programmes. Cependant, l'essentiel, c'est de disposer d'une représentation culturelle sur place pour les aider à surmonter les difficultés.

Le président: *Meegwetch*, madame Eisan.

Monsieur Jacques Gourde, bienvenue au Comité. La parole est à vous.

[Français]

Jacques Gourde (Lévis—Lotbinière, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les deux témoins d'être ici.

Ma première question s'adressera à Mme Eisan.

L'élaboration de l'objectif visant à protéger notre territoire dans le Nord canadien considère-t-elle l'expertise, le savoir-faire et les connaissances du milieu des membres autochtones des Forces canadiennes?

Peuvent-ils améliorer la situation?

[Traduction]

Debbie Eisan: Il y a deux éléments.

Tout d'abord, il faut que la personne autochtone s'identifie comme telle. Il faut souvent garder à l'esprit qu'elle ne le fera pas pour diverses raisons, à moins d'avoir une apparence visiblement autochtone, comme c'est mon cas, ce qui n'est pas toujours le cas.

S'ils s'identifient comme autochtones, surtout dans le Nord, ce n'est pas un membre des Premières Nations originaire de Batchewana, comme moi, qui va dire: « Oh, je suis un expert du Nord. » Je ne pourrais pas faire ça. Les Inuits du Nord recherchent des renseignements précis pour s'intégrer dans le Nord. Pour eux — surtout dans ma position, où je ne sais peut-être pas comment survivre dans le Nord —, je peux dire: « Je sais où je peux vous mettre en contact avec des gens qui savent comment survivre dans le Nord. » Il s'agit de partager ce savoir.

En tant que Premières Nations et peuples autochtones, nous ne prétendons pas tout savoir. Nous savons toutefois que nous pouvons vous orienter vers les sources où vous trouverez les renseignements dont vous avez besoin.

[Français]

Jacques Gourde: Merci beaucoup.

[Traduction]

Debbie Eisan: Merci.

[Français]

Jacques Gourde: Ma prochaine question s'adressera à Mme MacIsaac.

Dans votre présentation, vous avez bien souligné l'importance du français dans les Forces armées canadiennes. Pourriez-vous nous en dire davantage? Que voulait dire cet énoncé?

Becky MacIsaac: Je remercie le député de sa question, monsieur le président.

C'est évident qu'on doit être capable de communiquer entre nous en tant qu'équipe. C'est essentiel de communiquer avec tous les membres de l'équipe, y compris les subalternes, et de donner l'exemple à tous. J'ai connu d'autres étudiants, des instructeurs et des chefs de file qui peuvent parler dans les deux langues. De plus, on reçoit normalement les instructions dans les deux langues. Les courriels du gouvernement, par exemple, sont aussi dans les deux langues. C'est évident qu'on est dans un environnement, un pays, bilingue.

Au début de la formation, il faut juste encourager tout le monde à apprendre leur langue seconde, commencer à leur enseigner cette langue et leur fournir les occasions de l'utiliser.

Il manque d'occasions pour tous de suivre les cours. C'est seulement certaines personnes qui sont choisies pour avoir la possibilité de devenir bilingues. C'est un problème. Si on veut que tout le monde puisse communiquer dans les deux langues, c'est essentiel d'offrir les cours et les occasions d'être affecté en immersion au Québec ou dans d'autres communautés bilingues pour maintenir sa capacité de parler les deux langues.

• (1155)

Jacques Gourde: Dans des échanges internationaux, par exemple avec la France, nos militaires francophones vont-ils travailler avec les Français en français ou vont-ils utiliser l'anglais?

Becky MacIsaac: Quand j'étais au Kosovo, une trentaine d'autres nations y étaient représentées. Il y avait des Français, des Suisses et des Allemands qui pouvaient aussi parler français. La langue opérationnelle quotidienne était l'anglais, mais plusieurs langues étaient parlées au camp chaque jour. Je pense que c'est toujours utile de parler français au pays ainsi qu'à l'étranger.

Jacques Gourde: Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Gourde.

[Traduction]

Madame Lapointe, vous avez la parole pour cinq minutes.

Viviane Lapointe (Sudbury, Lib.): Merci, monsieur le président.

Madame Eisan, mon collègue du Nord de l'Ontario, le député de Sault Ste. Marie, ne tarit pas d'éloges sur le travail accompli par le centre d'amitié Mi'kmaw Native au sein des communautés. Je tiens à vous remercier pour le travail que vous accomplissez en leur faveur.

D'après votre expérience auprès des anciens combattants autochtones, pensez-vous qu'il existe d'autres défis dont nous devrions être conscients? Existe-t-il des politiques ou des programmes que nous pourrions mettre en place pour aider les forces armées à mieux soutenir leurs membres autochtones pendant qu'ils sont au service de notre pays?

Debbie Eisan: Oui, je pense qu'il y en a. Il faut faire le pont. Pendant qu'ils sont au service de notre pays, il est important que les Forces armées canadiennes fassent savoir à leurs membres autochtones qu'il existe d'autres possibilités pour eux.

Par exemple, je sais que les bases disposent maintenant d'espaces dédiés à la purification par la fumée. À Halifax, j'ai équipé tous les navires de nécessaires de purification. Les personnes qui le souhaitent peuvent s'adresser au capitaine, par exemple, pour se purifier par la fumée. Il s'agit d'une cérémonie qu'on pratique à des fins de purification. Il est important que cette possibilité soit offerte aux membres autochtones afin qu'ils puissent y avoir recours.

Il faut aussi soutenir les huttes de sudation qui s'installent actuellement un peu partout au pays. À Halifax, avant mon départ, nous avons réussi à mettre en place une hutte de sudation à la base Shearwater. Les huttes de sudation sont d'un grand secours pour les populations autochtones de la région.

L'autre aspect que j'ai évoqué lors de ma présentation concerne la sensibilisation culturelle. Si on ne commence pas à promouvoir cette sensibilisation, ce sont les jeunes gens dans l'armée, dans la Marine... Le racisme et la discrimination ne sont pas tolérés dans les Forces armées canadiennes, mais ils sont toujours bien présents. Ce qui se passe, c'est qu'ils ne sont pas tolérés et qu'ils passent dans la clandestinité. Ils se faufilent jusque dans les cales et dans les mess. On ne peut pas combattre un ennemi qu'on ne voit pas.

Il est important de le comprendre. Cette sensibilisation culturelle contribue grandement à faire en sorte que les jeunes Autochtones, qu'ils s'engagent dans l'armée, la Marine ou l'aviation, sachent qu'elle existe et qu'ils disposent de ressources s'ils rencontrent des difficultés. À leur sortie de l'armée, il est important que le ministère des Anciens Combattants et l'Assemblée des Premières Nations — le Conseil des anciens combattants des Premières Nations collabore actuellement avec le ministère des Anciens Combattants — s'efforcent d'aplanir ces obstacles pour les anciens combattants autochtones au moment de leur départ à la retraite.

Merci.

• (1200)

Viviane Lapointe: Au cours de cette étude, nous avons appris que le système de recrutement est actuellement en pleine mutation. Plusieurs témoins se sont manifestés pour nous en parler. Quels changements observez-vous qui contribuent déjà à renforcer la cohérence du processus et à instaurer un climat de confiance auprès des recrues?

Debbie Eisan: Personnellement, je ne constate pas beaucoup de changements. J'ai plutôt l'impression que les choses régressent. On n'envoie pas de recruteurs autochtones dans les communautés. C'est pourtant indispensable. Les jeunes ont besoin de voir quelqu'un auquel ils peuvent s'identifier et se dire: « Si tu peux le faire, moi aussi je peux y arriver. »

Il leur faut plus de possibilités de dépôt de dossier sur papier. Ils postulent en ligne, mais les communautés n'ont pas toutes accès à Internet. Ils n'ont peut-être pas de téléphone portable. Il faut compter trois heures pour rejoindre la communauté de mon frère en traversant une zone sans réseau où il n'y a pas de lignes téléphoniques. Il faut redoubler d'efforts pour rendre cette option plus accessible.

Dans les bases et les escadres, ils ont besoin des conseils prodigués par les gardiens du savoir. C'est ce que je fais à Halifax en tant que capitaine de vaisseau honoraire, mais ce n'est pas le cas partout.

Les commandants de base, les commandants d'escadre et les amiraux ont besoin de quelqu'un vers qui se tourner lorsqu'ils cherchent des conseils sur un sujet, sur un problème qui se pose, lorsqu'ils ne savent pas s'il s'agit d'une question culturelle ou lorsqu'ils ne savent pas comment y faire face. Les gardiens du savoir seraient en mesure de les aider à cet égard.

Chaque base peut en avoir, surtout dans les territoires. La situation varie de la Nouvelle-Écosse à la Colombie-Britannique, et elle diffère selon qu'il s'agit des Premières Nations, des Métis ou des Inuits. Les cultures et la spiritualité sont différentes, et il faut en prendre conscience.

Viviane Lapointe: Merci pour ce témoignage. Il est important de savoir où nous avons des lacunes pour formuler de très bonnes recommandations à l'issue de cette étude.

Le président: Madame Lapointe, votre temps de parole est écoulé.

Viviane Lapointe: Je n'ai pas pu poser de questions à Mme MacIsaac.

Le président: Je suis vraiment désolé.

Madame Gallant, vous avez la parole pour cinq minutes.

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

Nous avons entendu parler des initiatives des Forces armées canadiennes visant à attirer des recrues autochtones dans leurs rangs. Vous avez parlé du Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones, qui est proposé uniquement au Collège militaire royal du Canada, ainsi que du programme d'instruction d'été, qui est offert dans des bases aux quatre coins du pays. Cependant, il ne semble pas y avoir d'initiative visant à intégrer ces expériences — corps de cadets et escadrons, la Ligue navale ou les Rangers juniors canadiens — dans la réserve, afin que ces personnes n'aient pas à quitter leur communauté.

Les Forces armées canadiennes devraient-elles se concentrer plus particulièrement sur la sensibilisation dans les réserves?

Debbie Eisan: La sensibilisation devrait s'effectuer dans les réserves afin de faire du recrutement pour les bases. C'est ce que nous avons fait. Quand nous parlons de recrutement aux jeunes, aux cadets de l'armée, la frontière à ne pas franchir est très mince. On pourrait avoir l'impression que l'on cherche à convaincre des enfants de s'engager dans les Forces armées canadiennes.

L'expérience acquise au sein des cadets de l'armée, de la Marine et de l'aviation est bénéfique pour la discipline. Ce sont de bons programmes qui permettent aux jeunes d'apprendre à faire ce qu'il faut pour aller de l'avant, comme gérer son temps et d'autres choses du genre. En ce qui concerne le recrutement pour les Forces armées canadiennes, nous évitions les lieux où se trouvaient des enfants. À mon époque, nous ne voulions pas donner l'impression de recruter des enfants pour les Forces armées canadiennes.

Cheryl Gallant: Est-ce pour cette raison qu'il n'y a pas de mesures de sensibilisation auprès des jeunes ni de corps de cadets sur place?

Debbie Eisan: C'est exact. Il existe un groupe chargé de coordonner les activités des cadets de l'armée, qui s'efforce de les intégrer au sein des communautés. Cependant, en ce qui concerne le recrutement pour les Forces armées canadiennes, nous ne nous adressons pas aux cadets.

Cheryl Gallant: Les enfants ont du mal à se rendre dans les diverses localités où il y a des corps de cadets, ce qui fait qu'ils restent isolés.

Debbie Eisan: Exactement.

Cheryl Gallant: Nous avons recueilli les témoignages de personnes ayant travaillé au Collège militaire royal du Canada. Elles ont indiqué que peu de finissants du Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones poursuivent ensuite une carrière au sein des Forces armées canadiennes.

D'après vous et d'après les commentaires que vous avez reçus, qu'est-ce qui les empêche de revenir une fois le programme terminé?

• (1205)

Debbie Eisan: Je pense que cela tient aussi en grande partie à l'aspect culturel, à leur langue, à la possibilité de tenir des cérémonies et ainsi de suite, mais aussi à leur attachement à leur communauté. Dans nos communautés, quand une personne décide d'aller faire des études pour devenir médecin ou avocat, elle retourne ensuite dans sa communauté pour y apporter sa contribution.

Dans le cadre du Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones, cette année sert à améliorer ses notes afin de déterminer si l'on souhaite poursuivre une carrière d'officier au sein des Forces armées canadiennes, mais c'est aussi un programme très strict et très exigeant. Dès le départ, les participants sont placés dans une situation où ils doivent respecter des règles et des règlements tout en devant maintenir leurs notes et faire des progrès. Quand ce programme a été mis en place, l'objectif était de voir si nous pouvions aider les jeunes à améliorer leurs notes, car le Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones les aide à remonter leurs notes afin qu'ils puissent réussir au Collège militaire royal du Canada. C'est un équilibre délicat, et maintenant, avec la Commission de vérité et réconciliation et la sensibilisation sur la vérité, la réconciliation et les pensionnats autochtones, les gens commencent à réaliser qu'ils veulent s'impliquer davantage pour aider leur communauté.

Cheryl Gallant: Le Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones devrait-il être proposé uniquement au Collège militaire royal du Canada ou faudrait-il le proposer aussi au Collège militaire royal de Saint-Jean, au Québec?

Debbie Eisan: À mon avis, il faut qu'il reste au Collège militaire royal de Saint-Jean, parce que le Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones y dure une année et que les participants s'habituent à la vie au Collège. Il y a là-bas deux aînés que je connais très bien et qui travaillent très bien avec le groupe. Si les participants doivent poursuivre leurs études pendant quatre années au Collège militaire royal de Saint-Jean, il est à la fois plus facile et préférable que ce programme reste au Collège plutôt que de dire aux participants de Saint-Jean: « Bon, vous avez terminé ici et maintenant, nous allons vous envoyer à Kingston. » C'est un tout autre environnement là-bas, et ils doivent s'habituer à une nouvelle ville, à de nouvelles façons de faire, à de nouveaux programmes et à une nouvelle discipline. À mon avis, le programme doit rester au Collège militaire royal de Saint-Jean.

Cheryl Gallant: Des témoins nous ont précédemment indiqué que, parmi les membres autochtones des Forces armées canadiennes, la grande majorité fait partie de l'armée de terre, par rapport à l'Aviation royale canadienne ou à la Marine.

Comment pourrions-nous inciter les recrues issues des communautés autochtones à s'engager dans la Marine?

Debbie Eisan: Ça fait 36 ans que j'essaie d'y arriver.

D'un point de vue historique, nos ancêtres se sont toujours engagés dans l'armée de terre, dans l'infanterie. Ce sont des tireurs d'élite et des traqueurs. Ils se sont engagés pour faire ce qu'ils savent faire. La Marine est présente sur la côte Ouest et la côte Est. Si vous avez l'habitude de vivre à... Si vous êtes Terre-Neuvien, vous allez vous engager dans la Marine parce que vous êtes habitué à ce mode de vie. C'est pourquoi il y a très peu d'Autochtones en Nouvelle-Écosse qui se sont engagés dans la Marine. C'est toujours l'armée de terre pour tout le monde.

Je pense que nous devons commencer à mieux faire connaître au public ce qu'est la Marine et ce dont nous sommes capables. Je sais que c'est ce qu'a entrepris l'amiral Topshee avec ce programme d'une année, qui commence à porter ses fruits.

Le président: *Meegwetch.*

Debbie Eisan: Merci.

Le président: Je suis conscient du temps qui s'écoule. C'est maintenant au tour de M. Earle, qui sera suivi de M. Savard-Tremblay, puis de M. Kibble, mais il ne reste que six minutes, alors nous allons essayer d'être expéditifs.

Monsieur Earle, vous avez la parole.

Philip Earle (Labrador, Lib.): Merci pour votre témoignage. Je vous suis reconnaissant de votre présence et du fait que vous abordez ce sujet. J'ai deux neveux qui servent dans la Marine à Halifax et je viendrai donc vous parler après la séance. Ils sont Autochtones.

Je réfléchis aux Forces armées canadiennes et à la manière dont les affectations sont attribuées. J'ai écouté vos témoignages ce matin et j'ai réfléchi à l'importance de l'intégration des Autochtones au sein de la communauté. Je ne viens pas d'un milieu militaire, mais j'ai parlé du lien que j'ai avec cette institution. Dans quelle mesure est-il important que, lors de l'affectation, s'il s'agit d'une personne autochtone, elle puisse être affectée à une base située sur un territoire autochtone, comme au Labrador à la 5^e Escadre Goose Bay, dans mon cas?

Pourriez-vous toutes les deux vous exprimer à ce sujet?

[Français]

Becky MacIsaac: Pour moi, c'est vraiment essentiel pour la rétention. En tant que gestionnaires, nous devons appuyer le plus possible les demandes et les souhaits des personnes autochtones. Nous devons les soutenir pour qu'elles aient la possibilité d'être plus proches de leur famille et de leur communauté autochtone, métisse ou inuite. Il faut simplement trouver les solutions et les défendre fortement.

• (1210)

[Traduction]

Debbie Eisan: Je suis d'accord avec tout ce qu'elle vient de dire. La rétention, c'est ce qui compte avant tout. Si vous vivez dans votre communauté d'origine ou à proximité de celle-ci et que vous avez besoin de soutien ou de cérémonies, vous y avez accès. Je suis d'accord avec tout ce qu'elle vient de dire.

Philip Earle: Merci beaucoup.

Madame MacIsaac, vous avez tissé des liens étroits avec les Rangers canadiens lors de votre affectation à Gander. Connaissant bien les Rangers canadiens dans ma circonscription, je sais tout le travail remarquable qu'ils accomplissent pour transmettre les savoirs traditionnels, que ce soit sur les sentiers, en montagne, sur les lacs ou encore en matière de conditions d'enneigement, de conditions hivernales, de conditions printanières et ainsi de suite.

Selon vous, existe-t-il un moyen de transmettre davantage les connaissances autochtones et culturelles que peuvent inculquer les Rangers canadiens — principalement les Inuits — à la Force régulière, afin que la sensibilité culturelle soit mieux comprise et que cela permette de mettre en place de meilleures pratiques au sein de l'ensemble des Forces armées canadiennes?

[Français]

Becky MacIsaac: Absolument.

Je pense aux opérations de recherche et sauvetage ou aux opérations aériennes où les Autochtones et les Inuits enseignent aux membres des Forces armées canadiennes, incluant les Rangers canadiens et d'autres unités, comment survivre dans des environnements hostiles et comment respecter les coutumes des Premières Nations.

Par exemple, un cours offert aux pilotes est donné par les Premières Nations de Cold Lake au sujet du polygone de tir de Cold Lake. Cet endroit était un territoire traditionnel du peuple déné. Ce cours permet donc aux pilotes d'apprendre comment ils doivent respecter le lieu et l'histoire. Une journée sur le terrain leur est aussi offerte. Il y a des cérémonies. On leur enseigne comment pêcher dans le lac, par exemple, ou d'autres pratiques comme ça.

C'est vraiment nécessaire de faire des échanges culturels pour respecter le territoire et apprendre à survivre dans certains lieux.

Philip Earle: Merci.

Le président: Merci, monsieur Earle.

[Traduction]

Monsieur Savard-Tremblay et monsieur Kibble, compte tenu de l'heure, nous allons essayer de poser une question chacun.

Allez-y, monsieur Savard-Tremblay.

[Français]

Simon-Pierre Savard-Tremblay: Ce sera très bref.

On parle beaucoup des programmes et de ce qui fonctionne et ne fonctionne pas dans la situation. Ma question sera en amont.

L'Assemblée des Premières Nations est-elle consultée en amont par les Forces armées canadiennes?

[Traduction]

Debbie Eisan: Je ne pense pas qu'elle ait été consultée au départ. À l'heure actuelle, avec la création du Conseil des anciens combattants des Premières Nations, chaque province et chaque territoire est représenté. On sollicite leur avis et leurs conseils sur divers sujets. On peut faire appel à des aînés ou à des gardiens du savoir dans le cadre des divers programmes.

[Français]

Le président: Merci, monsieur Savard-Tremblay.

[Traduction]

Nous allons passer à M. Kibble pour la dernière question.

Jeff Kibble (Cowichan—Malahat—Langford, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci pour votre engagement. Comme on dit sur la côte Ouest, *hych'ka*.

Madame Eisan, j'ai été ravi de vous voir jeudi lors du dîner organisé à Halifax à l'occasion de la commémoration de la bataille de l'Atlantique. Je sais que vous jouissez d'une grande estime auprès des dirigeants locaux de la Marine.

On constate que 20 % des recrues sont des résidents permanents — certains ne sont au Canada que depuis trois mois — et qu'il n'existe actuellement aucun critère linguistique pour recruter en anglais ou en français. D'après votre expérience — je m'adresse à l'une ou l'autre d'entre vous — cette situation risque-t-elle de nuire à la représentation autochtone et francophone dans les Forces canadiennes?

• (1215)

[Français]

Becky MacIsaac: C'est nécessaire d'avoir un équilibre entre le français et l'anglais et de s'assurer que les personnes qui sont recrutées sont capables de communiquer dans une des deux langues officielles. J'ai vu une situation dans ma carrière où une personne ne pouvait pas vraiment bien parler en anglais et ne parlait pas du tout en français. Cette personne a eu beaucoup de difficultés lors du déploiement. Elle a donc été renvoyée au Canada à cause de ça. Elle n'était pas en mesure de fonctionner dans un environnement opérationnel.

[Traduction]

Jeff Kibble: Pourriez-vous nous donner rapidement un point de vue autochtone sur ce nombre élevé de résidents permanents?

Debbie Eisan: De mon point de vue, comme je l'ai dit, l'anglais est primordial. J'ai suivi des cours de français, mais je pense qu'il est plus important, pour quelqu'un qui se déplace à travers le pays, que les dirigeants comprennent, comme je le disais, la différence entre dire « bonjour » et saluer quelqu'un dans sa langue. C'est ce que j'essaie d'apprendre au fur et à mesure de mes déplacements à travers le pays. Je ne parle pas couramment la langue. J'essaie au moins de respecter la langue locale en disant « bonjour », « merci de m'accueillir » et ce genre de choses.

Meegwetch.

Le président: *Meegwetch*, madame Eisan.

Debbie Eisan: *Meegwetch.*

Le président: Je remercie les deux témoins du temps qu'elles nous ont consacré aujourd'hui.

Avant de conclure, tous les députés ont reçu des propositions de calendrier pour les réunions informelles. Nous en avons discuté et, puisqu'il n'y a eu aucune objection, nous allons procéder à l'organisation de ces réunions.

Je vous pose la question:

- a) le comité rencontre, dans une réunion informelle,
- i) une délégation du Groupe d'amitié parlementaire Estonie-Canada, conjointement avec le Comité permanent des affaires étrangères et du développement international, le mardi 26 mai 2026;
- ii) une délégation de la Commission de la sécurité et de la défense du Parlement européen, le mardi 26 mai 2026;
- iii) le ministre fédéral allemand de la Défense, le mercredi 27 mai 2026;
- iv) une délégation du Luxembourg, le 2 juin 2026;

b) le comité prenne en charge les frais d'accueil, ou la moitié des frais d'accueil pour une réunion conjointe.

On parle de café et d'un drapeau.

C'est le premier point.

Êtes-vous d'accord?

Je ne vois aucune opposition...

Cheryl Gallant: Je voudrais savoir à quelle heure se tiendra la réunion mercredi.

Le président: Je vais laisser le greffier répondre à cette question.

Le greffier du Comité (Jean-Denis Kusion): Je sais que mercredi est une journée bien remplie. J'avais proposé de 13 heures à 14 heures, c'est-à-dire après les réunions de caucus, mais avant la période des questions.

Le président: En ce qui concerne l'étude sur la modernisation du NORAD, les déplacements dans les Territoires du Nord-Ouest auront lieu du lundi 13 juillet au vendredi 17 juillet. Nous devrions fournir au greffier le nom des députés qui y participeront d'ici la fin de la semaine. Veuillez lui fournir les noms. Comme vous le savez, on prévoit six députés: trois libéraux, deux conservateurs et un bloquiste. C'est ce qui avait été convenu. Je pense que nous avons parlé de la possibilité de faire des budgets de bureau de député, et nous en discuterons avec le greffier au fur et à mesure.

Avec l'accord du Comité, pouvons-nous lever la séance?

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>