



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

44<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 1<sup>re</sup> SESSION

---

# Comité permanent de la défense nationale

TÉMOIGNAGES

**NUMÉRO 099**

Le mercredi 17 avril 2024

---

Président : L'honorable John McKay





## Comité permanent de la défense nationale

Le mercredi 17 avril 2024

• (1630)

[Traduction]

**Le président (L'hon. John McKay (Scarborough—Guildwood, Lib.)):** La séance est ouverte.

M. Duguid s'est joint au Comité de façon semi-officielle. Bienvenue, monsieur.

Bienvenue également à M. Allison.

Nous accueillons aujourd'hui deux témoins: M. Walbourne et M. White. M. Walbourne est assurément un habitué de ce comité. Il sait que nous allons demander à chacun des témoins de faire une déclaration préliminaire de cinq minutes.

Monsieur Walbourne, veuillez commencer. Nous passerons ensuite à M. White.

**M. Gary Walbourne (ancien ombudsman, Défense nationale et des Forces canadiennes, à titre personnel):** Bonjour.

Merci, monsieur le président, de me donner l'occasion d'être ici aujourd'hui pour présenter mes observations sur cette question très importante.

Cela fait déjà un certain temps que j'ai quitté le poste d'ombudsman, mais je continue d'avoir des contacts quotidiens avec des membres de la communauté de la Défense, y compris des anciens combattants. Je suis déçu de constater le manque de progrès réalisés sur certains des principaux problèmes que moi-même et d'autres avons signalés au ministère de la Défense nationale.

Je comparais aujourd'hui à titre personnel, mais je tiens à préciser que la prochaine heure que je passerai avec vous ne portera pas sur moi, mais sur le Bureau de l'ombudsman et sur les personnes qu'il représente. En 2021, le Comité a entendu parler en détail de l'ingérence à laquelle les membres du Bureau de l'ombudsman et moi-même avons été confrontés de la part du ministre de la Défense nationale et de hauts fonctionnaires du ministère. Si vous voulez connaître les détails, je vous invite à relire le compte rendu. Ce n'était pas beau à voir, mais je crois que c'est un exemple concret de la façon dont les choses peuvent mal tourner.

En mai 2014, on m'a demandé ici même si le Bureau avait besoin d'être inscrit dans la loi. J'ai répondu à ce moment-là qu'à mon avis, il était possible de fonctionner sans légiférer. J'ai été rapidement choqué d'apprendre que j'étais de retour dans la cour d'école, où les personnalités fortes font la loi. Lorsque je suis arrivé en poste, je pensais naïvement que nous visions tous les mêmes objectifs. Cependant, lorsque nous laissons des personnalités fortes décider de ce qui est juste pour ceux qui portent l'uniforme au service du Canada, nous perdons nos objectifs de vue.

J'ai vu passer les demandes visant à adopter une loi pour régir le Bureau et l'obliger à rendre des comptes au Parlement. J'ai été en-

couragé de voir le projet de loi que Mme Mathysen a déposé à la Chambre. Il est encourageant de constater que d'autres voient maintenant les avantages d'inscrire le poste d'ombudsman dans la loi.

La fonction d'ombudsman du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes existe depuis 26 ans et a vu passer six différents titulaires. Chacun d'entre eux est arrivé à la même conclusion: le Bureau devrait être inscrit dans la loi et rendre des comptes au Parlement.

Pourquoi? Il y a eu six titulaires, quatre administrations et deux partis politiques différents et, peu importe les circonstances, on en arrive toujours à la même conclusion. Plusieurs ombudsmans, y compris moi-même, ont présenté les faits dans de nombreux rapports. La réponse simple est la suivante: tout va pour le mieux tant qu'on ne se bat pas contre le statu quo, tant qu'on s'entend pour s'entendre, mais dès qu'on braque les projecteurs sur des éléments que les gens veulent garder dans l'ombre, ce n'est pas long que la pression se fait sentir.

Que faites-vous lorsqu'un ministre refuse de vous rencontrer ou de discuter de questions importantes et que, par la suite, il charge le personnel administratif de son ministère d'exercer des pressions, emploie des tactiques qui limitent votre capacité de faire le travail pour lequel vous avez été embauché et, pour ajouter l'insulte à l'injure, se met à lancer des attaques personnelles contre vous? Dans quel monde est-il logique que l'entité que vous êtes chargé de surveiller ait un contrôle total sur les outils dont vous avez besoin pour faire le travail? De plus, selon la structure actuelle, cette entité a même la capacité d'enquêter sur le Bureau. Quand le problème se trouve au sommet de l'échelle, comment une organisation dotée d'un budget de 7 millions de dollars peut-elle lutter contre une autre dont le budget s'élève à 20 milliards de dollars?

Au cours de mon mandat, j'ai été témoin d'une baisse importante de la qualité des réponses que je recevais aux recommandations fondées sur des données probantes. De sept à dix ans plus tard, un grand nombre de ces recommandations n'ont toujours pas été mises en œuvre. Il s'agit notamment d'avertissements adressés au ministre de la Défense nationale et aux hauts dirigeants civils et militaires sur diverses questions qui, si elles avaient été réglées, auraient aidé à atténuer certains problèmes avant qu'on en perde le contrôle.

Si on faisait le tour des lettres que tous les ombudsmans, y compris moi-même, ont envoyées au fil des ans, puis qu'on examinait les réponses ministérielles, il y aurait probablement matière à rire si ce n'était du fait que c'est si tragique. Un grand nombre des problèmes auxquels les Forces armées canadiennes sont maintenant confrontées avaient déjà été signalés, de façon urgente, il y a des années. Voici comment les choses avaient tendance à se dérouler: l'ombudsman fait une mise en garde au moyen d'une lettre, puis le ministre ou le ministère y répond de façon désinvolte, quand il se donne la peine de répondre. L'ombudsman lance une nouvelle mise en garde, mais se bute à la même réaction. L'ombudsman lance alors une enquête et formule des recommandations, les enjeux font les manchettes nationales, puis le ministre et le ministère acceptent rapidement toutes les recommandations, mais ils les mettent rarement en œuvre, malheureusement.

Voilà pourquoi les préoccupations soulevées par le Bureau de l'ombudsman revêtent, à mon avis, une importance nationale. Le Bureau est comme le canari dans la mine de charbon. Si le ministre de la Défense nationale et le gouvernement du jour ne font rien pour répondre aux préoccupations soulevées par le Bureau, le fait que le Bureau rende des comptes au Parlement contribuerait à garantir que ces préoccupations soient visibles et qu'on y accorde l'attention qu'elles méritent. Le budget et les pouvoirs du Bureau seraient protégés contre les luttes de pouvoir, tout comme le fait de veiller à ce que les membres de la communauté de la Défense soient traités équitablement, peu importe qui est au pouvoir.

Vingt-six ans de questions de la part de tous les ombudsmans, les cas documentés d'ingérence, le fait de ne pas donner suite aux recommandations, les attaques personnelles, les tactiques mesquines et les programmes qui ne nous permettent jamais de faire ce qu'il faut — tout cela nous a menés là où nous en sommes aujourd'hui. Y a-t-il une meilleure voie à suivre? Peut-on en créer une? Peut-on accorder au ministère de la Défense nationale et aux Forces armées canadiennes le même droit que nous accordons aux personnes incarcérées, c'est-à-dire le droit d'avoir un organisme inscrit dans la loi, à l'abri des attitudes rancunières et mesquines qui n'aident personne?

Ces questions revêtent une importance nationale et ont une incidence sur la sécurité nationale. Ne laissez pas cette occasion nous filer entre les doigts encore une fois.

Merci.

● (1635)

**Le président:** Merci, monsieur Walbourne.

Monsieur White, vous avez cinq minutes.

**M. Patrick White (à titre personnel):** En novembre 2022, j'ai fourni au Comité permanent de l'accès à l'information, de la protection des renseignements personnels et de l'éthique des exemples de la façon dont les Forces armées canadiennes et le ministère de la Défense nationale abusent des systèmes d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels et refusent aux victimes d'inconduite sexuelle les renseignements essentiels dont elles ont besoin pour obtenir justice.

J'ai pris connaissance de la façon dont le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes abusent de ces systèmes et des représailles exercées contre les dénonciateurs en luttant pendant cinq ans et demi contre la chaîne de commandement de la Marine royale canadienne pour obtenir justice contre un individu,

connu sous le nom d'officier X, accusé d'inconduites sexuelles répétées, ainsi que contre les dirigeants qui le protègent.

Voici un peu de contexte. En 2018, au lieu de soutenir les victimes et les témoins des incidents répétés d'inconduite sexuelle de l'officier X, la chaîne de commandement de mon ancienne unité de la Réserve navale a interrogé les victimes et les témoins en leur servant une mise en garde contre des allégations de mutinerie et de trahison. Ces menaces d'accusations criminelles de haut niveau ont été portées contre ceux qui envisageaient de dénoncer l'officier X afin de les réduire au silence et de les intimider — autrement dit, ils faisaient face à des accusations de « mutinerie » et de « trahison » en signalant ces crimes et ces comportements inappropriés.

Lorsque la police militaire a trouvé suffisamment de preuves pour étayer une accusation d'agression sexuelle contre l'officier X en réponse à ma plainte, le commandant a décidé que la réponse appropriée consistait à réaliser du mentorat et une entrevue au niveau de la division. Rien n'indique que cette décision profondément inadéquate ait été remise en question par qui que ce soit dans toute la chaîne de commandement de la Marine royale canadienne.

En réponse à mes préoccupations, le même commandant a envoyé des courriels diffamatoires au quartier général de la Réserve navale pour discréditer ma plainte contre l'officier X, remettant en question le moment choisi pour déposer la plainte et laissant entendre qu'elle s'appuyait sur des faussetés ou qu'elle a été déposée de mauvaise foi. L'équipe de la chaîne de commandement a ensuite tiré parti de ses relations personnelles avec le personnel du quartier général de la Réserve navale pour laisser entendre, à tort, que les victimes et les témoins des graves incidents d'inconduite sexuelle de l'officier X cherchaient à influencer sur une enquête policière en cours en organisant un système de justice parallèle. En parlant d'« influencer » et de « système de justice parallèle », on faisait référence au fait qu'on a encouragé les gens à signaler les incidents d'agression et de harcèlement sexuel par l'entremise du système prévu à cet effet.

J'ai fourni un résumé des soupçons d'inconduite sexuelle dont l'officier X faisait l'objet et j'ai forcé le quartier général de la Réserve navale à mener sa propre enquête interne, qui a confirmé que toutes les allégations, conjointement avec 14 ans d'allégations multiples et d'enquêtes de la police militaire contre l'officier X, se sont soldées par une absence totale de mesures.

Ma plainte avérée de harcèlement pour abus de pouvoir, déposée contre le capitaine d'armes de l'unité qui nous a interrogés, moi et d'autres, n'a eu que des conséquences mineures en privé, alors qu'il a été célébré publiquement. Le commodore Pat Montgomery, commandant de la Réserve navale et professeur au Collège Camosun, et le capitaine de vaisseau Richard Jean, commandant adjoint de la Réserve navale, ont ensuite rejeté les plaintes contre le commandant et le commandant en second et officier d'état-major de l'époque, en accordant une importance excessive à des échanciers et à des formalités procédurales. Ils ont déclaré qu'il n'existait aucune preuve que des représailles auraient été exercées si j'avais déposé des plaintes de harcèlement contre le commandant et le commandant en second. Il est profondément préoccupant que le commodore Montgomery et le capitaine Jean aient conclu qu'il n'y avait aucune preuve avant même d'avoir mené une enquête, alors que chacun était parfaitement au courant des courriels diffamatoires.

J'ai fait part de mes préoccupations au sujet de la Réserve navale au contre-amiral Christopher Robinson, commandant des Forces maritimes du Pacifique, qui, à la lumière de tout ce qui précède, a conclu que j'ai été traité équitablement.

En octobre 2023, un citoyen inquiet a interpellé le vice-amiral Angus Topshée, commandant de la Marine royale canadienne, pour le mettre directement au courant de ces problèmes. Malgré son assurance personnelle et la promesse d'enquête qu'il a signée, près de six mois plus tard, il n'y a toujours pas une seule mise à jour, et aucune réunion n'est prévue. La Marine royale canadienne ne semble pas s'inquiéter du fait que le commandant qui a imposé du mentorat comme punition soit inscrit sur la liste des personnes impliquées à la page 3 du même rapport de police pour lequel il a agi en tant qu'autorité responsable de la mise en accusation et qu'il a omis de se récuser.

Monsieur le président, je vais profiter de l'occasion pour dire que je comprends que ma demande précédente de temps supplémentaire a été rejetée, mais à la lumière de ce que j'ai dit jusqu'à présent et du fait que le pire est encore à venir, je me demande si je pourrais avoir deux minutes de plus pour terminer mes observations.

• (1640)

**Le président:** C'est au comité de décider.

**Des députés:** D'accord.

**Le président:** Allez-y, monsieur.

**M. Patrick White:** Tous les faits que j'ai fournis figurent dans les rapports des Forces armées canadiennes. L'enquête de la police militaire en matière d'agression sexuelle était fondée. L'enquête sur l'abus de pouvoir était fondée. L'enquête sur l'atteinte à la vie privée était fondée. L'enquête interne sur les 14 années d'inconduite sexuelle de l'officier X contre de nombreuses victimes était fondée.

À ma connaissance, l'officier X et tous les membres de la chaîne de commandement sont toujours en service dans la Marine royale canadienne, et aucun d'entre eux n'a fait l'objet de mesures disciplinaires pour ses actes. En fait, le commandant en second a depuis été promu et il est actuellement commandant d'une division de la Réserve navale. Il est également personnellement responsable d'une violation fondée de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Il y a pire encore.

La plupart des membres, dans ce cas, sont des réservistes à temps partiel et occupent un emploi civil à temps plein dans vos collectivités, ce qui signifie qu'il y a aussi un risque pour les membres du public.

Comme je l'ai signalé directement au commodore Montgomery en avril et en mai 2023, le capitaine d'armes qui a menacé de porter des accusations contre moi et d'autres personnes est d'autorité policière dans le cadre de son emploi civil. L'ancien commandant qui a décidé que le « mentorat » était une punition appropriée pour une agression sexuelle et l'officier X, responsable de plus de 14 ans d'inconduite sexuelle, sont tous les deux employés à temps plein et ont un pouvoir de supervision direct sur des enfants.

En conclusion, je me suis beaucoup fié aux systèmes défaillants et inadéquats d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels pour me battre afin d'obtenir les renseignements essentiels que j'ai communiqués aujourd'hui. Après cinq ans et demi, le message est clair: les Forces armées canadiennes et le minis-

tère de la Défense nationale sont tout sauf transparents. Il n'y a pas de justice sans reddition de comptes, et il n'y a pas de reddition de comptes sans transparence.

Merci.

**Le président:** Merci, monsieur White.

Nous allons commencer notre série d'interventions de six minutes avec M. Kelly.

**M. Pat Kelly (Calgary Rocky Ridge, PCC):** Merci.

Nous avons pris note de votre témoignage sur le système d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels, ou AIPRP, devant le Comité de l'accès à l'information, de la protection des renseignements personnels et de l'éthique. Pouvez-vous résumer vos préoccupations par rapport à ce système?

**M. Patrick White:** Je le diviserais en système d'accès à l'information et système de protection des renseignements personnels.

Le système d'accès à l'information est facile à contourner parce qu'il repose sur un système fondé sur l'honneur. Comme nous l'a dit le sous-ministre dans son témoignage, il n'y a pas de procédure standard où différents groupes du ministère sont tenus de répondre, ce qui ouvre pleinement la voie à des abus en matière de retenue ou de suppression des dossiers et à une reddition de comptes minime.

En ce qui concerne le système de protection de la vie privée, j'insiste sur un obstacle important: vous êtes en effet tenus de nommer le titulaire de dossier quand vous essayez d'avoir accès à vos renseignements personnels. Par exemple, j'inviterais n'importe quel membre du Comité à nommer l'employé de l'Agence du revenu du Canada qui a aidé à traiter votre déclaration de revenus pour savoir si vous pouviez obtenir des renseignements à ce sujet au titre de la Loi sur la protection des renseignements personnels. Je peux vous dire qu'une victime d'inconduite sexuelle n'a pas d'information sur l'ensemble du quartier général et sur qui est associé à son dossier.

**M. Pat Kelly:** Vous avez dit avoir été victime d'une atteinte à la vie privée, peut-être deux. Dans le cas de la première infraction, pouvez-vous décrire comment cela s'est produit et comment vous en avez pris connaissance?

• (1645)

**M. Patrick White:** La première infraction s'est produite quand j'ai déposé une plainte de harcèlement. J'ai présenté une demande d'AIPRP pour obtenir la réponse parce que, malheureusement, le commodore Montgomery ne pensait pas qu'il serait approprié de me remettre la décision finale dans une enquête sur le harcèlement.

Dans celle contre le commandant en second que j'ai mentionnée, l'atteinte à la vie privée s'est produite parce que la personne a conservé de façon inappropriée l'accès à des renseignements personnels et les a partagés alors que ces renseignements auraient dû être transférés ou détruits quand j'ai changé d'unité. J'ai dû faire une demande d'AIPRP pour obtenir le dossier qui le confirmait. J'ai porté plainte auprès du groupe approprié, c'est-à-dire le directeur de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels. Je regarde sa recommandation, et malheureusement, il n'a pas jugé bon de prendre des mesures parce que le système dans lequel les renseignements étaient stockés a changé.

Pour répondre aux commentaires du ministre et du sous-ministre, il n'y a pas de conséquences en cas d'infraction.

**M. Pat Kelly:** Dans le cadre d'une demande d'accès, avez-vous obtenu l'information que vous aviez demandée?

**M. Patrick White:** J'ai obtenu l'information que j'avais demandée. Parfois, il faut adopter deux ou trois approches ou tenter le coup.

**M. Pat Kelly:** D'accord, mais ce faisant, ils ont porté atteinte à votre vie privée.

**M. Patrick White:** L'un des documents parmi ceux communiqués était un courriel qui a été diffusé à l'interne et qui comportait mes renseignements personnels en pièce jointe. C'est ainsi que j'ai su qu'il y avait eu infraction.

J'ajouterais que, ce qui me préoccupe là-dedans, monsieur, c'est que les personnes qui l'ont envoyé et celles qui ont reçu mes renseignements avaient toute la formation, les connaissances et l'expérience requises en tant qu'anciens commandants — et dans ce cas-ci, en tant que commandants en fonction — et qu'elles auraient dû faire preuve de plus de discernement.

**M. Pat Kelly:** Si j'ai bien compris votre déclaration liminaire, vous dites que la police militaire qui a enquêté sur vous avait un lien avec la plainte elle-même, c'est bien cela?

**M. Patrick White:** Ce n'était pas la police militaire. Selon l'ancien système — qui a changé depuis, mais qui s'appliquait à mon cas d'inconduite sexuelle —, les commandants devaient porter des accusations. Autrement dit, la police militaire a dû renvoyer les dossiers aux unités pour porter des accusations ou prendre une décision en ce sens.

Comme j'ai soulevé des préoccupations, cette personne, le commandant qui a pris la décision de porter des accusations, ce qui fait partie du processus judiciaire, était non seulement présente à l'événement, mais aussi un ami de l'accusé — ou du moins quelqu'un vu comme son ami — et il le connaît depuis longtemps. Il s'agit d'un conflit d'intérêts très clair, et il semble qu'aucun membre de toute la chaîne de commandement de la Marine royale canadienne n'ait été en mesure de lire la page 3 du rapport.

**M. Pat Kelly:** Comment décririez-vous la transparence du système de déclaration de la police militaire?

**M. Patrick White:** C'est très difficile.

Tout d'abord, les plaignants ne reçoivent pas automatiquement une copie de leur rapport de police. En fait, je crois qu'il y a une case que la police militaire peut cocher et qui dit: « Le plaignant n'a pas été avisé ». J'ai vraiment du mal à comprendre pourquoi on permet l'existence de cette case.

**M. Pat Kelly:** Comment un plaignant peut-il avoir accès à une copie?

**M. Patrick White:** Tout d'abord, il doit savoir si le rapport est terminé, et il ne l'obtient pas toujours à moins de faire un suivi auprès de la police. Ensuite, il faut passer par le système d'accès à l'information lui-même pour en faire la demande. Je crois qu'il m'a fallu beaucoup de temps, peut-être jusqu'à six mois ou un an, pour l'obtenir.

Ce qui est très difficile, c'est que vous avez un an à partir de la conclusion d'une enquête pour déposer une plainte auprès de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire. S'il y a un retard dans la réception de la copie d'un rapport et que cela vous fait dépasser le délai d'un an, vous devez obtenir une approbation discrétionnaire pour que la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire fasse enquête.

**M. Pat Kelly:** Cependant, tout au long du processus, vous avez utilisé le système d'accès à l'information pour obtenir les renseigne-

ments dont vous aviez besoin pour déposer une plainte en bonne et due forme.

**M. Patrick White:** C'est tout à fait exact.

**M. Pat Kelly:** Diriez-vous que les retards sont endémiques dans le système d'accès à l'information?

**M. Patrick White:** Absolument.

**M. Pat Kelly:** Vous donne-t-on de la rétroaction ou les raisons pour lesquelles on ne vous communique pas l'information?

**M. Patrick White:** Il arrive parfois qu'on obtienne une réponse du ministère disant qu'il va dépasser le délai. Je sais qu'un article a été publié récemment selon lequel il ne le faisait pas. Il avait commencé à le faire. Il semble toutefois avoir arrêté cette pratique.

Je fais souvent un suivi auprès du ministère par courriel, car je sais que les démarches de résolution de problème sont une condition préalable à l'intervention de la commissaire à l'information ou du commissaire à la protection de la vie privée. Toutefois, le fait de porter plainte auprès de la commissaire à l'information et du commissaire à la protection de la vie privée ne constitue pas une exception: cela fait partie du processus. Vous n'obtiendrez pas vos renseignements à moins de porter plainte.

**Le président:** Merci, monsieur Kelly.

Monsieur Fisher, vous avez six minutes.

**M. Darren Fisher (Dartmouth—Cole Harbour, Lib.):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci beaucoup d'être ici, messieurs.

Lieutenant de vaisseau White, je vous remercie d'être ici et de nous avoir raconté votre histoire. Merci de continuer à servir votre pays.

Monsieur Walbourne, Gary, je suis heureux de vous revoir. Nous avons eu de nombreuses conversations au cours des dernières années. Je ne peux pas croire que six ans se sont écoulés depuis que vous n'êtes plus ombudsman. Je suis heureux d'apprendre que vous profitez de votre retraite à l'Île-du-Prince-Édouard, sur votre ferme, où vous nettoyez les dégâts causés par Fiona.

Monsieur Walbourne, vous en avez parlé en partie dans votre déclaration liminaire de cinq minutes, et cela revient probablement sur une foule de choses que vous avez dites au Comité et à des personnes autour de la table dans le passé, mais, après réflexion, quels outils ou mesures de soutien vous auraient permis de mieux remplir vos fonctions en tant qu'ombudsman? Encore une fois, je sais que vous avez abordé certaines de ces questions individuellement, mais j'aimerais qu'elles figurent au compte rendu.

• (1650)

**M. Gary Walbourne:** Il y a deux types de restrictions qui touchent vraiment le Bureau de l'ombudsman. Le premier est le contrôle financier. L'autre est le contrôle des ressources humaines.

C'était ridicule. À un moment donné, j'ai voulu me déplacer en tant qu'ombudsman et j'ai dû obtenir l'autorisation de le faire. Il s'agissait de choses comme présenter ma demande et faire des calculs en utilisant quatre chiffres après la virgule. Le processus est devenu ardu au point qu'il était difficile d'accomplir quoi que ce soit.

Nous avons déjà voulu doter un poste et nous avons établi les caractéristiques et les atouts recherchés. Ensuite, quand nous avons envoyé le tout au ministère pour que l'avis soit affiché — parce qu'il en a le pouvoir —, celui-ci a changé ce que nous avions mis dans l'avis. La description est devenue celle du type de personne qu'il recrutait et non du type que nous recrutions.

Le fait que ces choses soient toujours entre les mains de quel'un d'autre a vraiment empêché l'ombudsman de faire son travail.

**M. Darren Fisher:** Je me souviens de vous avoir rencontré une fois dans l'édifice du Centre. Malgré votre grande frustration, vous étiez manifestement très fier d'une partie du travail que vous avez pu accomplir — des choses que vous avez pu accomplir au nom des membres des Forces armées canadiennes.

Pouvez-vous nous parler un peu de certaines de ces réussites et de ce que vous avez réussi à accomplir en tant qu'ombudsman? Encore une fois, malgré votre grande frustration à l'époque, vous avez connu de grandes réussites et vous étiez très fier d'une partie du travail accompli.

**M. Gary Walbourne:** De grands pans du travail de l'ombudsman sont méconnus. Nous ne voyons pas tout.

Pendant mon mandat — j'ai été là pendant quatre ans et demi —, nous avons traité environ 10 000 cas, avec un taux de réussite de 100 % pour ce qui est d'amener ces gens là où ils voulaient être. Je pense que c'est l'essentiel de ce que fait un ombudsman au jour le jour.

Nous avons publié 14 rapports en 4 ans et demi. Une foule de recommandations ont été formulées. Je suis déçu, cependant. Elles n'ont pas toutes été mises en œuvre, mais on s'est penché sur la plupart d'entre elles.

Nous étions très fiers du maintien en poste des militaires. Un militaire ne serait pas libéré avant que toutes les prestations et tous les services soient en place à partir de toutes les sources. Je constate maintenant que cela commence à s'éroder. Nous recommençons à libérer les militaires avant de les préparer à la vie civile.

Je pense que nous avons fait de grands progrès pendant que j'étais là. Nous avons soulevé de très bons points au sujet de la Force de réserve. Nous avons rédigé plusieurs rapports inédits sur la Force de réserve, ce qui lui a donné accès à certaines prestations. Nous avons rencontré les Rangers dans le Nord. Ils se sont montrés réceptifs à quelque chose d'aussi simple que la publication d'un rapport dans leur langue. Je suis très fier du rapport de Valcartier et des avantages qui en ont découlé.

Je pense que nous avons accompli beaucoup de choses. Pour reprendre mes propos, je pense que ce que nous avons fait au quotidien a été un travail extraordinaire — le travail ingrat, comme je l'appelle, sur le terrain, quand nous étions sur les bases et que nous rencontrions les gens en personne et écoutions les veuves.

J'aimais sortir d'Ottawa. Je dois vous dire que j'aime encore cela. J'ai aimé parler aux gens. Les hommes et les femmes qui composent les Forces armées canadiennes sont des héros méconnus au quotidien. Ces gens se lèvent et font de leur mieux. Ils viennent travailler et font le travail que le Canada leur demande de faire. C'est là que se trouve la vérité, la vraie. Je pense que c'est là que nous avons fait beaucoup de progrès. Nous avons établi une grande confiance avec cette communauté et nous avons obtenu un certain engagement.

**M. Darren Fisher:** Je ne sais pas combien de temps il me reste.

**Le président:** Il vous reste une minute.

**M. Darren Fisher:** Je vais conclure, monsieur Walbourne, en disant que vous vous êtes régulièrement mis à notre disposition, non seulement en tant que membres du Comité, mais aussi en tant que députés. Je me souviens de votre souplesse quand nous tentions de vous rencontrer. Je tiens à vous en remercier personnellement.

Je sais que nous nous sommes rencontrés à plusieurs reprises. J'ai énormément appris de vous. Je vous suis très reconnaissant du travail que vous faites.

• (1655)

**M. Gary Walbourne:** Je pense qu'une partie du rôle de l'ombudsman est de s'assurer qu'il informe tous les groupes de ce qui se passe afin qu'ils puissent demander de la rétroaction et de l'aide pour faire avancer le portefeuille.

**M. Darren Fisher:** Merci.

**Le président:** Merci, monsieur Fisher.

[Français]

Madame Normandin, vous disposez de six minutes.

**Mme Christine Normandin (Saint-Jean, BQ):** Merci beaucoup.

Je remercie les deux témoins de leur présence.

Ma première question va peut-être toucher les deux témoins, mais il est possible qu'ils n'aient pas la réponse. Je leur tends une perche.

Je crois avoir compris de ce qu'ont dit des collègues militaires que l'accès au dossier d'un militaire est extrêmement facile pour quiconque travaille au sein du ministère de la Défense nationale et a la cote de sécurité nécessaire.

Le problème, c'est que, lorsque quelqu'un accède au dossier d'un militaire, il n'y a ni trace indiquant qui y a accédé ni quelque note que ce soit. Cela fait que n'importe qui peut avoir accès à un dossier sans que la personne concernée le sache, contrairement à ce qui se passe, par exemple, dans le domaine de la santé. Quand quelqu'un accède à un dossier médical, cela laisse une marque et on le sait.

Êtes-vous au courant de cette situation?

[Traduction]

**M. Gary Walbourne:** Puisque c'est une question sur l'accès, je vous cède la parole, monsieur White.

**M. Patrick White:** En ce qui a trait au grand nombre de cas et aux renseignements, je comprends la difficulté que vous soulignez.

Je peux vous dire qu'un cas en particulier concernait le dossier de grief et c'était exactement cela. Quand vous déposez un grief, l'une des premières choses que l'on fait, c'est vous remettre un formulaire de consentement qui donne au ministère la permission d'accéder à tout ce qui vous concerne. Ils ne vous disent pas forcément qui y a accès ni tout ce que le ministère envisage. Je comprends que les militaires peuvent présenter une nouvelle demande d'AIPRP, mais n'oubliez pas que chaque fois que je dis « AIPRP », cela signifie qu'il y a un délai. Les militaires peuvent accéder à leur dossier de grief pour voir ce qu'il contient. C'est censé être la totalité de ce qui est pris en compte. S'il manque quelque chose dans le dossier de grief, les militaires devraient pouvoir dire: « Non, j'ajoute des documents ».

Depuis le récent article paru dans le journal au sujet de l'officier X, je reçois des courriels anonymes de harcèlement de la part d'une personne qui prétend être associée au quartier général de la Défense nationale. J'ai demandé à ma chaîne de commandement de vérifier qui avait obtenu l'accès à mon courriel personnel, car c'est envoyé à mon courriel personnel. Cependant, on ne semble pas être en mesure de me dire qui a consulté mon dossier.

J'espère certainement qu'on sera en mesure de le faire. On s'attend à ce qu'un certain groupe de personnes aient accès à mon dossier, mais si quelqu'un — que je ne connais manifestement pas — qui n'a aucune raison d'y avoir accès l'a consulté, je dirais que la police militaire leur doit une visite.

[Français]

**Mme Christine Normandin:** Merci beaucoup.

Dois-je comprendre que vous recommanderiez une mise à jour du système informatique pour savoir en tout temps qui a accédé au dossier d'un militaire?

[Traduction]

**M. Patrick White:** Je pense que ce serait certainement bienvenu. Le problème, bien sûr, est de savoir comment cela serait mis en œuvre. Par exemple, dans une division de la Réserve navale, il y a le bureau du navire, qui est notre cellule administrative. Il s'occupe de toutes ces choses, comme les dossiers personnels et l'administration d'un militaire. Vous pourriez peut-être intégrer un moyen de permettre aux militaires d'avoir accès à cette information. Je présume que le ministère fournira probablement une excuse et dira qu'il l'ajoutera à sa liste d'une centaine de choses à faire, et que d'ici un siècle, quand nous l'aurons tous oubliée, il la retirera de la liste et personne ne le remarquera.

[Français]

**Mme Christine Normandin:** Merci beaucoup.

Monsieur White, le Comité a reçu quelques-unes des recommandations que vous avez faites.

J'aimerais que vous nous parliez davantage de la destruction des dossiers quand quelqu'un part à la retraite. Pouvez-vous nous dire de quoi il retourne et pourquoi vous recommandez de conserver les dossiers plus longtemps?

[Traduction]

**M. Patrick White:** Le problème tient en partie au fait que les militaires peuvent profiter de leur retraite pour échapper à la justice. Je crois qu'il y a eu un cas à la Base des Forces canadiennes Halifax où un officier a fait l'objet d'une enquête en matière de harcèlement, a démissionné de l'armée et a commencé à travailler en tant que civil le lendemain, après quoi l'armée a baissé les bras et on a dit: « Eh bien, je suppose que l'affaire est close. Le militaire a été libéré. » Le fait d'avoir un accès qui nous permet de fouiller dans le dossier des gens qui ont pris leur retraite fait en sorte que nous ne sommes pas dans une situation où des décisions importantes sont prises, où les militaires peuvent être libérés et où leurs courriels ou autres documents sont détruits.

J'ai été très surpris d'apprendre que le système repose sur l'honneur. Si j'arrive avec une liste de cinq noms et que, dans le cadre du processus de demande, on s'adresse à ces cinq personnes et que l'une d'entre elles a pris sa retraite, on baisse les bras et on déclare: « Eh bien, le militaire est à la retraite. Nous ne pouvons pas obtenir son dossier. » Êtes-vous en train de me dire que le lendemain de

leur départ à la retraite, nous n'avons plus de copie de secours et que personne n'est en mesure de dire: « Un instant. L'équipe des TI n'a pas supprimé son dossier. C'est prévu pour la semaine prochaine »?

S'il y a des documents qui méritent d'être conservés, les militaires devraient avoir l'obligation, avant leur libération, de veiller à ce qu'ils soient conservés correctement, ou nous avons besoin de systèmes de sauvegarde adéquats dans ce cas-ci. Pour moi, quand je dis cela, je veux dire qu'il pourrait y avoir des courriels, des ébauches et de la correspondance, parce qu'honnêtement, on peut se fier à ce qui se trouve sur la page, mais les vraies décisions sont probablement cachées dans des courriels ou de la correspondance.

• (1700)

[Français]

**Mme Christine Normandin:** Merci beaucoup.

Il ne me reste pas beaucoup de temps, mais nous pourrions continuer lors du prochain tour de questions.

Une de vos recommandations demande de suspendre le délai imposé pour le dépôt d'une plainte, y compris un grief, si une demande d'information a été faite et que la communication de cette information était utile à la rédaction de la plainte.

J'aimerais que vous me parliez des questions de prescription relativement aux plaintes. Je garde cela en tête pour mon prochain tour de parole, car vous n'avez pas le temps de répondre à ma question cette fois-ci.

[Traduction]

**Le président:** Je suis certain que vous voulez répondre à cette question de façon exhaustive, et Mme Normandin aura plus de temps.

Madame Mathyssen, vous avez six minutes.

**Mme Lindsay Mathyssen (London—Fanshawe, NPD):** Je tiens moi aussi à remercier les deux témoins de leur présence aujourd'hui.

Monsieur White, je tiens à souligner la force que vous apportez à cette étude et à tout ce que vous faites. Je vous en suis reconnaissante.

Monsieur Walbourne, votre vaste expérience est elle aussi très importante pour le Comité, et je vous suis reconnaissante d'être là aujourd'hui.

Monsieur White, vous avez souvent fait référence à l'article paru dans l'*Ottawa Citizen* sur l'officier X. Le rapport interne de l'équipe de gestion intégrée des plaintes et conflits a révélé, comme vous l'avez mentionné, que l'information et toutes les allégations avaient été regroupées. Pendant 14 ans, il y a eu de multiples allégations, mais malgré tout, aucune mesure n'a été prise. Ce n'est que lorsque toute cette information a fait l'objet d'une fuite dans les médias que nous avons été mis au courant.

Vous avez aussi parlé du lien entre la transparence et la reddition de comptes. Pouvez-vous nous en dire un peu plus là-dessus, ainsi que sur les recommandations que vous avez formulées précisément pour assurer la justice pour les survivants dans tout cela?



**M. Patrick White:** Tout d'abord, j'aimerais vous remercier d'avoir même soulevé la question et proposé l'étude. J'ai été heureux de voir que quelqu'un au comité de la défense nationale avait repris le flambeau, car il y a certainement beaucoup de choses dont il faut parler dans le cadre de cette étude.

En ce qui concerne les recommandations, je ne veux certainement pas me présenter comme un expert ou donner plus de poids qu'il ne le faut à mon point de vue, mais je dirai que mon expérience, comme vous l'avez entendu dans mes remarques, est très vaste. J'ai œuvré dans un large éventail de postes. J'ai rencontré beaucoup d'obstacles différents, et la durée de mon combat est essentiellement comparable à la durée de la Seconde Guerre mondiale.

**Des députés:** Ah, ah!

**Mme Lindsay Mathyssen:** C'est tout un contexte.

**M. Patrick White:** La comparaison n'est pas flatteuse pour vos forces actuelles.

Cependant, je dirais que, sur le plan de la transparence, c'est fondamentalement une question de reddition de comptes. Je crois que, même si nous pouvons utiliser une partie de l'expertise de M. Walbourne et mettre en œuvre des recommandations à un niveau fondamental — et nous continuerons d'évoluer et de le faire au fil du temps —, je pense que l'armée a une grande partie de ce dont elle a besoin pour résoudre ses problèmes. La seule chose qui manque, c'est la reddition de comptes chez les hauts dirigeants.

**Mme Lindsay Mathyssen:** C'est aussi une question de volonté à l'interne.

**M. Patrick White:** C'est de là que viendrait la reddition de comptes.

**Mme Lindsay Mathyssen:** Oui.

**M. Patrick White:** Nous avons des codes d'éthique, et si vous ne traitez pas tout le monde avec dignité, vous pouvez être libéré.

J'ai eu de la difficulté à trouver le nom d'un seul haut gradé des forces armées qui a été tenu responsable de quoi que ce soit d'autre que de sa propre conduite. Autrement dit: est-ce que quelqu'un a été relevé de ses fonctions de commandement pour les 2 000 agressions sexuelles qui ont eu lieu au cours de la dernière année ou de l'année précédente? Nous sommes toujours aux prises avec ces problèmes huit ans après l'opération HONOUR.

Comme je l'ai dit aux gens, quand on examine les faits, je ne crois pas que lorsque les problèmes qui ont pu se produire concernant le général Vance se sont produits, il a agi seul. Il y avait un groupe de personnes qui signaient peut-être des demandes de remboursement de frais de déplacement. Il y avait peut-être des gens qui étaient au courant.

Comme je l'ai dit, si vous voulez changer la culture, vous devez faire en sorte que les gens aient plus peur de mal agir que de bien agir. C'est la situation actuelle.

**Mme Lindsay Mathyssen:** Monsieur White, au début de cette étude, le sous-ministre Bill Matthews a comparu devant le Comité et a déclaré que l'un des plus gros problèmes que nous avons dans le système d'AIPRP et le calendrier de divulgation de l'information était que les dossiers n'étaient pas sous forme numérique et qu'on y travaillait. Cependant, vous avez laissé entendre que même en supprimant un courriel quand une personne prend sa retraite ou encore en modifiant le système, il y a beaucoup de choses qui se perdent.

Doit-on s'inquiéter du passage à la numérisation?

• (1705)

**M. Patrick White:** La numérisation peut aider à accélérer certaines parties des demandes, et si vous êtes en mesure de numériser et de stocker des dossiers pour que les gens n'aient plus besoin de les fournir eux-mêmes...

Encore une fois, le processus est le suivant: vous faites une demande et elle est transmise au secrétaire général de l'équipe de l'AIPRP, qui établit à qui elle doit être transmise. La demande est expédiée, puis le détenteur des dossiers est censé faire des recherches dans ses courriels et fournir les mots clés de ses recherches. Je le sais parce que j'ai inclus mon nom dans l'une de mes propres demandes pour voir comment le processus se déroule. On vous demande quels mots clés vous avez utilisés. À titre d'exemple connu, si vous cherchez Mark Norman, mais que vous n'avez jamais utilisé son nom dans un courriel, les courriels de Mark Norman ou les courriels liés à Mark Norman ne seront pas mentionnés dans cette réponse.

Si le ministère fait le suivi des mots clés et des personnes qui sont invitées à répondre, ne serait-il pas possible, comme solution à une partie du problème, de mettre ces renseignements à la disposition des demandeurs, afin qu'ils assurent leur propre degré de reddition de comptes et de surveillance? Tous les documents que j'ai demandés dans mon cas et dans les cas de problèmes connexes dont il a été question aujourd'hui ont été demandés à titre de contre-vérification. J'ai demandé une copie du rapport de police pour voir qui avait été interrogé comme témoin, et on n'a pas interrogé le commandant qui était présent à ce moment-là. C'est un exemple de la façon dont vous devez demander ces documents afin de pouvoir tenir le système responsable. C'est la même chose que lorsque vous obtenez vos notes dans le cadre d'un devoir scolaire. Vous devriez peut-être vérifier les calculs de votre enseignant, car nous sommes humains et nous faisons des erreurs.

**Le président:** Merci, madame Mathyssen.

Monsieur Bezan, vous avez cinq minutes.

**M. James Bezan (Selkirk—Interlake—Eastman, PCC):** Merci, monsieur le président.

Merci, messieurs Walbourne et White, de votre présence aujourd'hui, de vos déclarations liminaires et de vos témoignages jusqu'à présent.

Quand le gouvernement actuel est arrivé au pouvoir, Justin Trudeau avait fait campagne en promettant le gouvernement le plus transparent de l'histoire. Pensez-vous que le gouvernement est devenu plus transparent, oui ou non?

**M. Patrick White:** C'est une vaste question, honnêtement, mais je peux dire qu'au moins pour la façon dont les choses se passent au ministère de la Défense nationale, ce qui est transparent, ce sont les problèmes.

**M. Gary Walbourne:** Je dois vous demander « comparativement à quoi »?

**M. James Bezan:** Comparativement à... Eh bien, ils ont dit qu'ils amélioreraient la transparence. La situation sur ce plan s'est-elle améliorée ou aggravée?

**M. Gary Walbourne:** Je ne peux parler que d'un point de vue personnel. Je dirais sans hésitation qu'elle s'est aggravée.

À la fin de ma carrière, j'ai traversé un processus qui n'était pas très agréable. J'en ai parlé dans ma déclaration préliminaire, et je vous suggère d'aller consulter la transcription. Il y avait environ huit ou dix personnes impliquées dans toute cette — je dois être prudent, car je suis trop vieux pour être poursuivi en justice — situation.

**Des députés:** Ha, ha!

**M. James Bezan:** Vous êtes protégé dans le cadre de la séance du Comité.

**M. Gary Walbourne:** Tous, sans exception, ont été promus. Personne n'a jamais été mis en cause pour les mesures qu'il a prises et le rôle qu'il a joué dans ces circonstances.

**M. James Bezan:** Monsieur Walbourne, dans votre déclaration liminaire, vous avez parlé de la façon dont les choses avaient tendance à se dérouler. Vous avez énuméré cinq éléments, constatés par divers ombudsmans.

Nous pouvons examiner la situation de l'ancien chef d'état-major de la défense Jonathan Vance. Vous en avez parlé au ministre Sajjan à l'époque. Est-ce que cela a suivi la même tendance que vous et votre prédécesseur aviez observée jusqu'à ce moment-là?

**M. Gary Walbourne:** La situation a empiré.

En tant qu'ombudsman, une partie de votre rôle consiste à conseiller le ministre et à demander des conseils sur les dossiers qui ne peuvent pas être résolus aux échelons inférieurs. Vous devez soumettre des problèmes au ministre et, malheureusement, certains d'entre eux sont sur leurs derniers milles. Si vous ne pouvez pas vous adresser directement au ministre et si on ne veut pas vous écouter, les portes sont fermées. Un membre du personnel peut refuser à l'ombudsman une rencontre avec le ministre, et cela s'est produit constamment après cet épisode.

Non seulement la tendance n'a pas changé puisque la même séquence se répète, ce dont j'ai été témoin pendant quatre ans et demi, mais la situation a progressivement empiré par la suite.

**M. James Bezan:** Monsieur Walbourne, selon le fonctionnement du système actuel, le sous-ministre, l'ombudsman de la Défense et le juge-avocat général relèvent directement du ministre. Ils sont nommés par décret. Le gouvernement propose, dans le projet de loi C-66, d'ajouter à cette liste le grand prévôt général, le directeur des poursuites militaires et le directeur du service d'avocats de la défense. Ils seraient désormais nommés par décret et relèveraient également du ministre.

Vous préconisez depuis longtemps, comme M. Lick, votre successeur, que le Bureau de l'ombudsman devienne un bureau totalement indépendant qui relève du Parlement et qui dispose de ressources suffisantes pour éliminer l'ingérence politique. Selon vous, si davantage de personnes relèvent du ministre, cela permettra-t-il de contourner, comme l'a expliqué M. White, les membres de la chaîne de commandement qui se couvrent les uns les autres sans avoir à rendre de comptes, ou cela ouvrira-t-il la porte à davantage d'ingérence politique?

• (1710)

**M. Gary Walbourne:** À mon avis, cela ouvre sans contredit la porte à davantage d'ingérence. Si l'on met par écrit qui rend des comptes au ministre... J'ai dû aller quémander au sous-ministre l'argent et le pouvoir nécessaires à la dotation. Si nous les plaçons dans la même situation... Je ne sais pas comment on peut penser

augmenter la transparence si on commence à regrouper tout le monde et à soumettre tout le monde au même ensemble de règles.

Je pense tout simplement que les choses vont empirer, et non s'améliorer.

**M. James Bezan:** Monsieur White, vous avez formulé 11 recommandations lorsque vous avez comparu devant le comité de l'éthique. Ces 11 recommandations tiennent-elles toujours?

**M. Patrick White:** Je dirais que oui, pour la plupart. Je prends connaissance des commentaires et des témoignages qui ont été entendus lors des réunions précédentes, et je comprends que, une fois encore, le gouvernement a rejeté une procédure accélérée pour les victimes et les survivantes d'inconduite sexuelle qui demandent des informations.

En fin de compte, ce que j'aurais voulu entendre dans la réponse du sous-ministre — et que je n'ai pas entendu dans sa défense de ce rejet —, ce sont les informations qui pourraient entrer en jeu dans le cadre d'un procès. S'il existe un délai de prescription ou un délai judiciaire qui ne peut être modifié, va-t-on dire à une victime ou à une survivante d'inconduite sexuelle qui doit faire une déclaration de la victime qu'on est désolé, mais qu'on doit traiter toutes les demandes d'accès à l'information dans l'ordre?

Pour répondre à votre question, si le Comité estime que les recommandations sont pertinentes...

**M. James Bezan:** Dans quelque temps, nous allons étudier le projet de loi C-66 qui modifie le système de justice militaire. Vous avez tous deux une longue expérience, malheureusement négative, de la justice militaire et de la manière dont elle est appliquée.

Seriez-vous disposés à venir témoigner au sujet du projet de loi C-66 également?

**M. Pat Kelly:** Si le Parlement le demande.

**M. James Bezan:** Oui. Le projet de loi doit être renvoyé au Comité.

**Le président:** Le Comité doit en être saisi. Je suis sûr que vous présenterez cette demande.

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

**Mme Emmanuela Lambropoulos (Saint-Laurent, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Je remercie également nos deux témoins de leur présence et de leur témoignage. Je sais que vous êtes tous les deux ici pour améliorer le système, et je vous en remercie.

Mes questions s'adressent à M. White.

Vous avez dit quelque chose que j'ai trouvé très intéressant. En fait, l'ensemble de votre témoignage m'a ouvert les yeux et m'a paru intéressant, mais malheureux. L'une des choses qui m'ont frappée dans ce que vous avez dit, c'est que, pour changer la culture, on doit faire en sorte que les gens « aient plus peur de mal agir que de bien agir ».

Je pense que l'une des principales raisons pour lesquelles on ne peut pas vraiment obtenir justice au sein des forces armées, c'est que les gens ont peur de se manifester et de se plaindre. Je sais que la situation s'est améliorée. Je pense que les plaintes ont augmenté parce que les gens ont entendu dire qu'il y aurait des changements. Y a-t-il réellement eu des changements? Pas encore, d'après ce que j'entends.

Je me demande si vous pouvez nous expliquer un peu plus en détail pourquoi les gens ont peur et à quelles conséquences une personne pourrait être exposée. C'est une idée nouvelle pour moi. Pourriez-vous nous en parler?

**M. Patrick White:** Comme je l'ai dit devant le comité de l'éthique lorsque la question des repréailles a été soulevée, les repréailles peuvent être variées. Elles peuvent être nombreuses. Elles peuvent se présenter sous de nombreuses formes et être difficiles à détecter, bien souvent. Un pouvoir discrétionnaire, un pouvoir de commandement ou une possibilité de décider peuvent être à l'origine des abus de pouvoir. Comme je l'ai dit, nous sommes fondamentalement confrontés à un problème de reddition de comptes et d'abus de pouvoir.

Par exemple, si on se plaint de quelque chose, le commandement peut soudainement, pour un poste auquel on tenait vraiment et pour lequel on était peut-être le candidat le plus qualifié, aller dans une autre direction, puisqu'il s'agit d'une décision discrétionnaire. Il peut s'agir de courriels mettant en doute la crédibilité d'une personne. J'en ai fait l'expérience.

Le problème, c'est qu'il est censé y avoir une éthique militaire, un code d'éthique visant à couvrir de honte les gens qui s'en écartent et leur donner l'impression qu'ils font quelque chose de mal. Le problème réside dans la structure incitative des forces armées. Ainsi, si vous choisissez une carrière à vie dans les forces armées, vous risquez de ne pas être promu. Vous risquez d'être mis de côté. Vous ratez toutes sortes d'occasions, alors l'incitatif pourrait être que vous vous taisiez, que vous restiez discret et que vous fassiez ce que le chef veut jusqu'à ce que vous deveniez le chef. Vous pourriez alors peut-être faire avancer les choses.

Je pourrais répondre à cette question durant une heure, mais je vais m'arrêter là.

• (1715)

**Mme Emmanuella Lambropoulos:** Je pense que cela existe dans la plupart des organisations, malheureusement.

Selon vous, qu'est-ce qui doit changer? Vous avez dit que les gens doivent avoir « plus peur de mal agir que de bien agir ». Pouvez-vous nous donner un exemple de la façon dont cela pourrait se faire?

**M. Patrick White:** En bref, la réponse est que nous devons passer d'un système de repréailles à l'égard des dénonciateurs à un système de protections à l'égard des dénonciateurs.

Je tiens à souligner, à l'intention de ceux qui pourraient déplorer la manière dont j'ai communiqué certaines informations aujourd'hui, que cela fait cinq ans et demi que je me bats contre ce problème. J'aimerais savoir pourquoi, à n'importe quel moment au cours de ces cinq années et demie, cette question n'a pas pu être examinée par l'un des responsables du commandement au sein de la Marine royale canadienne.

Il s'agit en partie d'encourager les personnes qui se trouvent dans une situation similaire à se sentir en confiance et à croire que les problèmes seront examinés ou résolus. Elles pourraient être amenées à expliquer les choses. Je pense que l'un des grands problèmes, c'est que les militaires ne veulent pas parler. Nous avons réussi à couvrir cinq ans et demi de problèmes en 30 minutes jusqu'à présent. Pourquoi est-ce que personne n'a pris la peine d'appeler des gens et de les inviter à discuter de ces questions, afin que tout le monde se mobilise, plutôt que de communiquer la décision et de

s'en tenir là? C'est fondamentalement ce dont nous avons besoin pour que l'armée et la chaîne de commandement aient la chance de faire ce qui s'impose.

Lorsque les gens se sentiront exclus parce qu'ils ont mal agi, nous saurons que nous avons réussi.

**Mme Emmanuella Lambropoulos:** J'entends la sonnerie; vous voulez peut-être demander...

**Le président:** Non, ce n'est pas la sonnerie.

**Mme Emmanuella Lambropoulos:** Oh, a-t-elle cessé?

**Le président:** Non, c'est simplement que la séance de la Chambre est suspendue jusqu'à convocation de la présidence.

**Mme Emmanuella Lambropoulos:** D'accord. Puis-je continuer?

**Le président:** Nous pouvons poursuivre. Vous avez 30 secondes.

**Mme Emmanuella Lambropoulos:** La dernière chose que je voudrais dire, c'est qu'il est insensé que l'officier X ait été promu après 14 années d'inconduite sexuelle. J'ignore de qui il s'agit, évidemment, mais lorsque de telles choses se produisent, qu'est-ce que cela révèle à propos de la culture, à votre avis?

**M. Patrick White:** Il y a trop de choses à dire en seulement 30 secondes.

Comme je l'ai dit, fondamentalement, les dirigeants doivent diriger. Avant son décès, mon père m'a offert une plaque qui trônait sur son bureau, au travail. Elle dit: « Si tu es devant moi, dirige. Si tu es derrière moi, suis. Si tu ne veux rien faire, enlève-toi de mon chemin. »

**Mme Emmanuella Lambropoulos:** Merci.

**Le président:** Ce devrait être le titre de l'étude.

**Des voix:** Ha, ha!

**M. Patrick White:** J'ai bien aimé « Ce n'est pas leur premier rôle ». C'était une très bonne suggestion.

**Des voix:** Ha, ha!

**Le président:** Nous avons des titres concurrents.

Madame Normandin, allez-y. Vous disposez de deux minutes et demie.

[Français]

**Mme Christine Normandin:** Merci, monsieur le président.

Monsieur White, j'aimerais que vous nous parliez du délai de prescription et de la recommandation que vous avez faite.

[Traduction]

**M. Patrick White:** Certainement.

La préoccupation qui n'a pas été soulevée lors de l'exposé des fonctionnaires sur les griefs, c'est... Je crois que c'est l'un des généraux qui a répondu en disant qu'il y a une approche globale voulant que si vous dépassez le délai pour déposer un grief, il peut, bien sûr, être accepté quand même, mais il s'agit d'une décision discrétionnaire. Il ne s'agit pas d'une décision obligatoire où, disons, si vous respectez cinq lignes directrices, votre grief sera accepté tardivement. S'il y a dans le système des acteurs malveillants qui abusent de leur autorité et qui ne veulent pas agir correctement, ou qui ne veulent pas entendre ou accueillir un grief, ils peuvent y mettre un terme.

C'est en partie pour cette raison que j'ai proposé l'idée d'avoir ces avis d'intention de déposer un grief et d'avoir des délais pour les griefs. La Réserve navale, en particulier, semble très stricte et, lorsque cela l'arrange, elle peut rejeter un grief en disant que le membre aurait pu faire ceci ou cela. L'objectif est d'essayer d'encourager les membres, presque comme une intervention à un stade précoce, de sorte que s'ils ont tout ce dont ils ont besoin, ils pourront déposer un grief.

Pour terminer, je dirai que le délai lié au grief commence au moment de la décision, car c'est ce qu'il faut contester — la décision. S'il faut six mois pour obtenir une réponse à la demande d'accès à l'information relative à la décision, je suis désolé, mais vous avez dépassé les 90 jours. Là encore, une autorité de première instance raisonnable pourrait examiner la situation, dire que le membre a fait valoir qu'il s'agissait d'une information essentielle pour déposer un grief, et ainsi l'autoriser. D'autres personnes pourraient dire que, selon elles, ce n'est pas pertinent et rejeter la demande parce qu'elles le peuvent, parce que c'est facile.

Je veux aussi souligner un dernier élément.

Il m'a semblé presque désinvolte d'entendre que l'autorité de dernière instance peut être la solution miracle lorsqu'elle ne dispose pas d'une période maximale pour examiner les demandes. Cependant, pourquoi disons-nous qu'il n'y a pas de mal à ce que la décision de l'autorité de première instance soit bâclée ou invalide? Cela revient à dire que nous allons vous laisser aller au tribunal, que le juge de première instance va tout bâcler, mais que vous ne devez pas vous inquiéter parce que vous pouvez faire appel. Vous avez refusé une première possibilité de révision, ce qui aurait également permis de résoudre le problème beaucoup plus rapidement. En quoi est-ce un résultat acceptable?

• (1720)

**Le président:** Merci, madame Normandin.

[Français]

**Mme Christine Normandin:** Merci.

[Traduction]

**Le président:** Cela me fait penser aux procès de M. Trump.

Madame Mathysen, vous avez la parole.

**Mme Lindsay Mathysen:** Merci.

Monsieur Walbourne, dans votre déclaration préliminaire, vous avez dit être très favorable à mon projet de loi, le C-362, et je vous en suis très reconnaissante. Cela a beaucoup d'importance pour moi. C'est après avoir entendu quelques ombudsmans sur cette question que j'ai décidé de le présenter.

La création d'un bureau réellement transparent pour les ombudsmans des Forces armées canadiennes et du ministère de la Défense nationale est l'objectif principal du projet de loi, évidemment. Cette indépendance pourrait jouer un rôle essentiel. Quels sont les outils qui pourraient contribuer à rendre les forces armées plus responsables sur le plan du changement de culture?

**M. Gary Walbourne:** Je comparerai cela à la mise sur pied du centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle. Nous avons appris très rapidement, lorsque ce centre a été mis en place, qu'il relevait du chef d'état-major de la défense par l'intermédiaire de la chaîne de commandement, puis, sur le plan fonctionnel, du sous-ministre. Les militaires qui avaient été victimes de ce type de comportement

hésitaient beaucoup à se manifester parce qu'ils doutaient de l'indépendance du centre.

Il ne peut pas seulement être indépendant, il doit aussi être perçu comme tel. Les gens, en particulier ceux qui ont été lésés, se méfient tous automatiquement du système. S'ils pensent que leur préoccupation ne sera pas prise au sérieux et que leur plainte ne sera pas traitée à l'extérieur de la chaîne de commandement pour faire l'objet d'une évaluation complète permettant de déterminer la direction à prendre en fonction des faits, ils hésiteront à se manifester. S'ils pensent qu'une personne n'est pas liée au ministère — bien qu'elle rende compte au ministère et qu'elle l'assiste — ils estimeront avoir une autre option que celle de devoir toujours répondre à une seule entité. Je pense que cela donne aux membres, en particulier, le sentiment qu'ils peuvent faire quelque chose, qu'il y a un endroit où ils peuvent aller, qu'il y a une voix qui les entendra et qu'elle ne sera pas limitée par un schéma établi par le ministère.

Je pense qu'il s'agit d'une question de transparence et de perception de transparence.

**Mme Lindsay Mathysen:** Vous avez déjà dit, et vous l'avez répété aujourd'hui, qu'on ne devrait pas laisser les personnalités s'ingérer dans ces processus. Pensez-vous que l'indépendance serait la clé pour garantir que votre travail, celui de vos successeurs et la mise en œuvre des recommandations ne soient pas minés par des questions de personnalité, ou y a-t-il autre chose?

**M. Gary Walbourne:** Je pense que cela permet à un public plus large d'entendre les préoccupations. Il n'est pas question d'un ombudsman qui va quémander de l'argent. Cela change les choses pour tous ceux qui font appel au bureau.

**Le président:** Merci, madame Mathysen.

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

**Mme Cheryl Gallant (Renfrew—Nipissing—Pembroke, PCC):** Ma question s'adresse à l'ancien ombudsman. Depuis votre témoignage sur la façon dont l'armée traite les cas d'inconduite sexuelle dans ses rangs, avez-vous constaté des améliorations de la part du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes?

**M. Gary Walbourne:** Il y a eu des améliorations progressives. Il serait injuste de dire qu'ils n'ont pas fait de leur mieux. Je crois, comme l'a dit M. White, qu'il y a eu une certaine acceptation dans le milieu et que les gens ont le sentiment que, oui, ils peuvent s'exprimer un peu plus.

Je ne sais pas si nous avons fait suffisamment de progrès. Je pense qu'il s'agira d'un travail en cours pendant un certain temps. L'organisation et la structure actuelles semblent aller dans ce sens. Je pense que cela ne se fera pas tout d'un coup, mais plutôt petit à petit.

Il y a eu des améliorations progressives. Il y a une option pour les gens, et elle est accueillie plutôt favorablement.

**Mme Cheryl Gallant:** Au cours de votre mandat d'ombudsman, avez-vous eu connaissance de représailles de la part de supérieurs du ministère de la Défense nationale ou des Forces armées canadiennes lorsqu'un militaire présentait une demande d'accès à l'information?

**M. Gary Walbourne:** Absolument.

**Mme Cheryl Gallant:** De quelles sortes de représailles s'agissait-il? Était-ce le même type de représailles que celles dont nous a parlé M. White?

**M. Gary Walbourne:** Absolument.

• (1725)

**Mme Cheryl Gallant:** Comment les militaires devraient-ils être protégés contre les représailles de leurs supérieurs lorsqu'ils présentent une demande d'accès à l'information?

**M. Gary Walbourne:** Chaque cas est différent. Dans certains cas, ils'agit de problèmes très mineurs qui doivent être réglés. Il s'agit parfois d'une erreur administrative. Dans d'autres cas, on pourrait presque penser qu'il était prévu de ne pas divulguer l'information. Chaque cas est différent et dépend des circonstances. Parfois, une personne ne reçoit pas d'information ou on lui reproche d'avoir utilisé un mauvais critère de recherche, par exemple lorsqu'elle mentionne une personne par son nom, mais qu'on ne désigne cette personne que par son grade.

C'est le genre de choses que nous voyons. L'ombudsman a eu l'occasion de soutirer certaines de ces informations au ministère afin d'aider une personne à faire avancer son dossier.

**Mme Cheryl Gallant:** Une demande d'accès à l'information semble être un moyen très inefficace d'obtenir l'information dont on a besoin. D'autres secteurs de la fonction publique doivent-ils suivre la même procédure pour trouver les documents dont ils ont besoin pour leurs dossiers?

**M. Gary Walbourne:** Dès qu'une demande d'accès à l'information est présentée, toute personne mentionnée dans cette demande doit être impliquée. L'auteur de certaines de ces informations a également le privilège de dire « Non, je ne veux pas qu'elles soient divulguées ».

**Mme Cheryl Gallant:** Existe-t-il une autre procédure que la demande d'accès à l'information — parce qu'elle est manifestement défectueuse — qui permet aux militaires d'obtenir les documents dont ils ont besoin sans passer par ce système? Y a-t-il une autre façon de procéder?

**M. Gary Walbourne:** Tout dépend des documents que vous recherchez. Si vous cherchez à accéder à des dossiers sur le personnel, c'est assez facile à faire, mais cela dépend des documents recherchés.

**Mme Cheryl Gallant:** Pour les documents juridiques — par exemple, les copies de comptes rendus de témoignages —, lorsqu'une personne fait un signalement après une agression sexuelle, doit-elle se servir d'une demande d'accès à l'information? Devrait-elle simplement pouvoir l'obtenir? Doit-elle faire appel à un avocat pour obtenir les documents?

**M. Gary Walbourne:** La réponse à toutes ces questions est oui.

Encore une fois, sans vouloir être désinvolte, s'il s'agit d'une question liée au dossier personnel d'un militaire, elle devrait figurer dans son dossier. Si la question a à voir avec une accusation de comportement inapproprié ou d'inconduite sexuelle, quelle qu'elle soit, il se peut qu'elle ne figure pas dans un dossier personnel et qu'elle doive faire l'objet d'une demande d'accès à l'information. Il n'y a pas beaucoup d'autres moyens d'accéder à ces informations.

**Mme Cheryl Gallant:** À un moment donné, il y avait une obligation de signaler toute agression sexuelle, et ici, la personne a fait un signalement et a eu des problèmes pour l'avoir fait. Existe-t-il un autre moyen, mis à part en dehors du contexte militaire, de s'assurer que ce genre de cas peut être traité de manière appropriée et opportune?

**M. Gary Walbourne:** Je pense que cela revient à ce que M. White a déjà dit: nous devons parler de reddition de comptes. Si

nous continuons à récompenser les mauvais comportements, nous aurons de mauvais comportements.

C'est une question de reddition de comptes. Je dirais — et vous posez la question à un vieil homme blasé — que ce genre de choses devrait échapper à la chaîne de commandement militaire, mais cela n'arrivera pas.

Quelle autre option s'offre à nous? L'ombudsman, même lorsque le centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle a été mis en place, a continué à traiter des plaintes pour comportement sexuel inapproprié. En ce qui concerne l'obligation de signalement, nous devons permettre aux victimes de déterminer ce qu'il en est de leur accomplissement personnel: que veulent-elles faire et comment veulent-elles le faire? Ce ne devrait pas être quelqu'un d'autre qui fait le signalement. C'est très important.

**Mme Cheryl Gallant:** Y a-t-il eu d'autres représailles, comme celles subies par M. White, lors de l'obtention de rapports sur l'accès à l'information?

**M. Gary Walbourne:** Absolument.

**Mme Cheryl Gallant:** C'est une pratique courante.

**M. Gary Walbourne:** Absolument.

**Mme Cheryl Gallant:** Comme nous le disions, nous devrions intituler l'étude « Pas leur premier rodéo », monsieur le président.

**Le président:** Nous allons prendre cela en considération.

Monsieur Collins, vous disposez de cinq minutes.

**M. Chad Collins (Hamilton-Est—Stoney Creek, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Je souhaite la bienvenue à nos deux témoins. Vos témoignages étaient fantastiques.

Monsieur Walbourne, je travaille dans le secteur public depuis de nombreuses années. J'ai constaté que lorsqu'une organisation est confrontée à des problèmes, il faut parfois que quelqu'un comme vous mette en lumière un problème pour essayer de sensibiliser les gens et de créer une tension saine afin de mettre en œuvre le changement. Au fil des ans, j'ai constaté que lorsqu'il y a des réactions négatives, il faut parfois des changements de politiques, comme vous et M. White l'avez souligné aujourd'hui. Parfois, il faut effectuer des changements parmi les dirigeants qui ne veulent tout simplement pas adhérer au projet. Parfois, la situation dure depuis si longtemps qu'elle est ancrée dans l'organisation. Pour reprendre l'expression de Mme Mathyssen, il faut un « changement de culture » global.

Vous travaillez dans ce domaine depuis un certain nombre d'années. La plupart des gens vous considèrent comme un expert dans ce domaine. Lorsqu'on a mis en œuvre des changements de politiques et effectué des changements parmi les dirigeants, ou qu'on a fait les deux et toujours pas constaté de changement, que faut-il faire ensuite?

• (1730)

**M. Gary Walbourne:** Je pense que nous en avons déjà parlé un peu aujourd'hui. Il s'agit de mettre en place un système qui récompense les bons comportements et punit les comportements inappropriés. J'ai parlé de mon cas personnel. Huit ou dix personnes étaient impliquées, et chacune d'entre elles a obtenu une promotion. À votre avis, qu'est-ce que leurs subalternes considèrent aujourd'hui comme la bonne façon de progresser dans l'organisation?

M. White a parlé du pouvoir discrétionnaire au sein de la chaîne de commandement militaire et d'une personne qui n'a pas obtenu l'affectation ou le poste qu'elle convoitait. Lorsque son collègue voit comment cela fonctionne et qu'il a la chance par la suite d'occuper un poste de commandement ou d'obtenir quelque chose à son avantage, il va adopter le même comportement.

Nous parlons tous de changement de culture et de la manière dont nous allons changer la culture. Nous en parlons ad nauseam, mais que faisons-nous? Nous ne nous attaquons pas à la cause du problème de culture, à savoir le comportement des individus qui en font partie. Si nous ne voulons pas nous débarrasser de ces personnes et commencer à récompenser les bons comportements et à punir les mauvais, nous pourrions parler de culture jusqu'à la fin des temps, rien ne changera.

**M. Chad Collins:** Je vous remercie.

Nous voyons ce changement de culture se produire dans d'autres domaines. L'industrie du divertissement est un excellent exemple. Dans le domaine du sport amateur au Canada, je pense que nous avons fait des progrès en encourageant les gens à faire des signalements.

Monsieur White, vous avez parlé des gens qu'on encourage à dénoncer et qui subissent des représailles lorsqu'ils tentent d'obtenir plus d'informations. Plus nous disposons d'informations lors d'une enquête, plus nous sommes en mesure de juger les personnes qui ont commis des actes répréhensibles.

Pouvez-vous nous parler de l'importance d'avoir un système en place qui permet aux gens de signaler de manière proactive les actes répréhensibles dont ils sont témoins et qui les encourage à le faire?

**M. Patrick White:** Je pense que les fondements du système existent. Ce qui, selon moi, doit être corrigé, c'est le système humain. C'est la version humaine de ce système; il faut s'assurer que lorsqu'on fait un signalement à quelqu'un, cette personne est prête à s'en occuper.

Voici mon interprétation des obligations des officiers supérieurs. Si un subalterne venait me voir pour me signaler un acte répréhensible et qu'après l'avoir signalé à mon chef, je n'étais pas convaincu qu'il allait faire ce qui s'impose, j'aurais l'obligation — et non l'option ni la possibilité — d'aller plus loin.

Dans mon cas, je suis le militaire subalterne — la victime dans cette situation — et j'ai dû me battre à chaque étape. Je vous ai donné les noms de tous les commandants et officiers supérieurs qui sont au courant de cette affaire. Pourquoi ces personnes en sont-elles toujours responsables?

Ce qui manque cruellement dans ce système, c'est un champion interne ou des personnes qui ne seraient pas punies pour avoir dit: « En tout respect, je ne partage pas l'avis de mon supérieur; je dois aller parler à son supérieur. » Or, c'est considéré en soi comme de l'insubordination.

**M. Gary Walbourne:** Puis-je ajouter quelque chose?

**M. Chad Collins:** Absolument, oui.

**M. Gary Walbourne:** Vous avez demandé comment Hollywood et le sport amateur ont changé. Ils ont changé parce que les projecteurs du public ont été braqués sur eux. Ce n'est pas parce que l'une ou l'autre des unités internes ont soudainement pu dénoncer la mauvaise conduite à l'intérieur de leur propre unité qu'ils ont changé.

Ce n'est pas ainsi qu'Hollywood et le sport amateur ont changé. C'est l'indignation du public envers la mauvaise conduite qui a été le moteur du changement. Pourquoi le public s'est-il indigné? Parce que le public en a été informé. Le voile du secret a été levé: voici la triste vérité; il faut régler les problèmes.

**M. Chad Collins:** Monsieur le président, combien de temps me reste-t-il?

**Le président:** Il vous reste 30 secondes.

**M. Chad Collins:** C'est difficile de poser une question et d'obtenir une réponse en seulement 30 secondes, mais je vais répéter ce que j'ai dit dans ma déclaration préliminaire, à savoir que votre témoignage ici aujourd'hui est formidable.

Je suis d'accord avec M. Bezan pour dire que nous devrions vous inviter de nouveau lorsque le projet de loi nous sera renvoyé. Vous nous avez donné beaucoup de matière à réflexion. Je vous suis reconnaissant d'avoir pris le temps de venir nourrir notre discussion aujourd'hui.

**M. Gary Walbourne:** Merci pour ce commentaire.

**Le président:** Cela met fin à notre deuxième tour.

Chers collègues, puisque nous avons la salle pour encore deux heures, je propose que nous passions à un troisième tour.

**Mme Cheryl Gallant:** Je croyais qu'il y avait un vote ce soir.

**Le président:** La sonnerie d'appel ne retentit pas, alors cela ne nous inquiète pas pour le moment.

Nous allons commencer le prochain tour de cinq minutes avec M. Bezan.

La parole est à vous, monsieur Bezan.

**M. James Bezan:** Merci.

Nous parlons de culture et de camouflage. Un témoin dans le cadre de notre étude a précédemment déclaré qu'il existe une culture de surclassification à la Défense nationale de manière à ce que le ministère n'ait pas à divulguer quoi que ce soit. L'information peut demeurer cachée sous prétexte qu'elle est classifiée « secret » ou « très secret ». Nous avons déjà mentionné l'utilisation de noms de code, par exemple le vice-amiral Norman qui est désigné sous le pseudonyme « Kraken », même si certains pourraient alléguer qu'il s'agit du nom de code couramment utilisé pour désigner le commandant de la Marine royale canadienne. De plus, comme vous l'avez constaté, messieurs White et Walbourne, ils tergiversent en laissant échapper au compte-gouttes les renseignements demandés non seulement en vertu des demandes d'accès à l'information, mais aussi des demandes de documents provenant des comités. Le ministère de la Défense nationale agit sans aucun empressement.

Que pouvons-nous faire pour changer cette culture et mettre en place des mesures de contrôle afin d'obtenir une reddition de comptes de la part des dirigeants des Forces armées canadiennes et du ministère de la Défense nationale et de faire en sorte que les demandes d'accès à l'information soient communiquées en temps opportun? Comment pouvons-nous régler ces problèmes? Vous avez tous les deux été à l'intérieur de ces organisations.

• (1735)

**M. Gary Walbourne:** Écoutez, je ne veux pas me répéter, mais permettez-moi de me répéter.

Il s'agit de gens qui sont placés en position d'autorité. Il y a des lignes directrices à propos de ce qu'ils sont censés faire. Ces lignes directrices sont bien rédigées. Lorsque je me suis joint à la fonction publique après une longue période dans le secteur privé — j'aurais dû y rester —, on m'a remis un gros cartable. Dans ce cartable, on me disait non seulement comment je devais me comporter, mais aussi comment je devais m'habiller et me présenter. Ce cartable contenait environ 200 pages sur la façon dont les cadres doivent se comporter.

Le contenu de ce cartable parlait d'éthique, de responsabilité, de compréhension de la loi et de l'importance de faire la bonne chose. C'était en quelque sorte un éthos, alors je me suis dit: « Quel environnement. Allons-y. » Cependant, dans cet environnement, il est curieux de constater que plus les gens gravissent les échelons, plus l'air se raréfie — je suis sûr que c'est ce qui se produit — et le sang leur monte à la tête ou leur ego enfle.

Nous avons un système en place. Nous n'avons pas besoin de réinventer la roue. La Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles est en vigueur si quelqu'un veut dénoncer quelque chose, mais nous constatons que ce système est bafoué. Nous avons le processus de demande d'accès à l'information qui est censé suivre un ordre logique, étape par étape, afin de divulguer l'information, mais les règles ne sont pas respectées. Les gens au sein du système contournent les règles.

Comment pouvons-nous changer cette culture? Je vais le redire encore une fois: nous devons commencer à récompenser les comportements appropriés et à punir les mauvais comportements. Pourquoi les gens qui ne font pas la bonne chose sont-ils promus? Certaines personnes osent faire preuve d'ouverture en disant: « Écoutez les gars, voilà ce qui ne va pas. Pouvons-nous obtenir de l'aide ici? » Malheureusement, ces gens se font écraser.

Il y a absolument une faille fondamentale dans le système, mais ce n'est pas en raison des politiques. Les politiques doivent être mises à jour, bien sûr, et vous devez en modifier quelques-unes, y ajouter quelques éléments et apporter quelques nuances et annotations. Toutefois, ce à quoi il faut s'attaquer, ce sont les mauvais comportements des personnes en poste.

J'ai lu la transcription du témoignage de M. Matthews. Le Comité lui a posé une question au sujet du modèle de l'ombudsman, et il a répondu qu'ils n'avaient aucun contrôle sur le bureau de l'ombudsman. Puis, dans la déclaration suivante, il a dit qu'ils envisageaient d'assouplir certaines mesures de contrôle. Ces deux déclarations ne tiennent pas la route. Comment est-il possible d'assouplir les mesures de contrôle alors que vous n'avez aucun contrôle? C'est l'un ou l'autre.

On ne demande pas aux gens de rendre des comptes quand ils font des choses inappropriées et qu'ils utilisent et manipulent les règles et les règlements en vigueur de façon à satisfaire leurs besoins. Je pense qu'il faut commencer par cet aspect fondamental.

**M. James Bezan:** Seriez-vous tous les deux d'accord pour dire qu'il est triste que la commissaire à l'information doive traîner le ministère de la Défense nationale et son ministre devant les tribunaux?

**M. Gary Walbourne:** Absolument. C'était tout aussi triste quand j'ai dû interpeller publiquement le ministre pour obtenir de l'information sur le processus de transition des membres des Forces armées canadiennes. C'est toujours la même histoire.

La situation est loin de dater d'hier. C'est un comportement systématique, et si l'on permet qu'il se poursuive, cette conversation ne prendra jamais fin. M. White aura mon âge lorsque nous reviendrons témoigner la prochaine fois, que Dieu le bénisse.

**Des voix:** Oh, oh!

**M. James Bezan:** J'espère que non.

**M. Patrick White:** J'aime vos cheveux, mais...

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Gary Walbourne:** Il m'a fallu une heure.

Si nous ne punissons pas les personnes qui occupent ces postes et ne les forçons pas à respecter les règles, si nous ne leur apprenons pas à faire ce qu'il faut et ne les récompensons pas pour avoir agi comme il se doit... Tous les cadres supérieurs du ministère de la Défense nationale recevront une prime cette année. Je vous le garantis.

**M. James Bezan:** Monsieur White, j'aimerais entendre votre opinion.

Il y a un éthos. Il y a le Code de discipline militaire. Il y a les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes. Toutes ces règles sont censées dicter le comportement des dirigeants des Forces armées canadiennes. Pourtant, ceux qui occupent les plus hauts rangs sont ceux qui ne respectent pas ces règles, selon votre expérience et celle d'autres personnes.

**M. Patrick White:** Permettez-moi de citer le rapport d'atteinte à la vie privée que j'ai reçu du ministère. Ce rapport indique que le ministère avait essentiellement mis en place des mesures d'atténuation...

**Le président:** Lisez-le très brièvement, parce que M. Bezan...

**M. Patrick White:** C'est une seule phrase.

**Le président:** ... a largement dépassé son temps de parole.

**M. Patrick White:** Je comprends.

Voici l'extrait: « Le 25 août 2023, on a rappelé au militaire B que, selon l'article 7 (usage) de la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'usage des [renseignements personnels] doit être conforme aux fins auxquels ils ont été recueillis, et que la conservation des renseignements relatifs au rendement doit être conforme aux politiques et aux normes actuelles des systèmes. »

Autrement dit, la peine pour violation de la Loi sur la protection des renseignements personnels est un simple rappel de ce qui se trouve dans la Loi sur la protection des renseignements personnels.

**Le président:** Je vous remercie de ce rappel.

Madame Lalonde, vous avez la parole.

● (1740)

**Mme Marie-France Lalonde (Orléans, Lib.):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Walbourne, je vous remercie encore une fois pour votre dévouement au service des membres de nos Forces armées canadiennes et de leur famille.

Lieutenant, j'aimerais que vous nous en disiez un peu plus.

J'aimerais que l'on s'attarde au projet de loi C-66, la Loi sur la modernisation du système de justice militaire. Le gouvernement a proposé d'accroître l'indépendance des autorités du système de justice militaire, par exemple le grand prévôt, afin qu'ils ne soient pas influencés par la chaîne de commandement. J'aimerais connaître votre opinion sur l'importance de l'indépendance des autorités du système de justice militaire, mais aussi sur le rôle que la chaîne de commandement peut jouer dans le système à l'heure actuelle.

**M. Patrick White:** Tout d'abord, je tiens à dire que je n'ai pas vraiment eu à faire affaire avec le système de justice militaire. Comme vous l'avez entendu, la police militaire a recommandé que le « mentorat » soit la réponse aux accusations. Je ne me suis pas encore rendu à l'étape du procès.

Dans ma pratique du droit des sociétés, nous nous occupons des questions d'obligations fiduciaires des administrateurs. Il y a des actionnaires qui peuvent nommer des administrateurs au conseil d'administration d'une société, mais les administrateurs, peu importe leur affiliation avec les actionnaires, doivent agir dans l'intérêt supérieur de la société. Le processus de nomination ne signifie pas nécessairement qu'une personne est en conflit d'intérêts si un code d'éthique très strict est en place et qu'il est appliqué. Un manquement aux obligations fiduciaires est un motif de poursuite devant un tribunal.

Un administrateur qui enfreint ces obligations peut être tenu personnellement responsable des violations individuelles. Cela signifie que si un administrateur agit de façon inappropriée, il peut être tenu responsable par d'autres actionnaires ou par d'autres parties qui ont subi un préjudice. Le même principe pourrait s'appliquer dans le cas qui nous concerne.

J'ai lu avec intérêt une évaluation du projet de loi C-66 faite par Rory Fowler — un nom bien connu, je crois —, un collègue de la profession qui a beaucoup plus d'expérience que moi. Pour reprendre son point de vue, je ne suis pas certain que le fait de modifier le processus de nomination réglerait vraiment les problèmes liés à l'indépendance, alors que l'on pourrait plutôt confier des pouvoirs à quelqu'un avec le renforcement positif ou le renforcement négatif qui vient avec la responsabilité d'exposer clairement les problèmes éthiques. Autrement dit, disons que cette personne subit des pressions de la part du chef d'état-major de la défense pour agir de façon inappropriée. Si cette personne est assujettie à un mécanisme de reddition de comptes et à une obligation éthique de résister à ce genre de pression, elle pourrait avoir du soutien et il ne serait pas nécessaire de changer le processus de nomination.

Encore une fois, je précise que je n'ai pas vraiment eu à faire affaire avec cet aspect du système de justice militaire.

**Mme Marie-France Lalonde:** Je vous remercie de cette réponse. C'est très utile.

Comme je l'ai dit, merci pour votre service. Je sais que vous êtes toujours dans les Forces armées canadiennes.

En quoi votre expérience du système de griefs des Forces armées canadiennes a-t-elle une incidence sur votre capacité ou votre volonté de continuer votre service militaire? Avez-vous parlé à des personnes qui se trouvent dans une situation semblable à la vôtre?

**M. Patrick White:** À l'heure actuelle, le système de règlement des griefs empoisonne presque mon existence. C'est une source d'irritation et de frustration.

J'ai deux points à soulever. Premièrement, il faut tenir compte du point de vue des personnes les plus vulnérables. Sauf votre respect, ce n'est pas vraiment moi. Je suis avocat. J'ai une certaine connaissance du droit. Je ne suis pas dans la catégorie des personnes les plus vulnérables. La personne la plus vulnérable pourrait être le jeune de 16 ans qui obtient le consentement de ses parents pour s'enrôler. Ce jeune peut être une victime tellement affectée par un traumatisme d'agression sexuelle qu'il ne peut même pas mettre la main sur la poignée pour aller au travail ou il vomit chaque fois qu'il enfle son uniforme. Ce n'est qu'un exemple. Si vous visez à concevoir un système au sein duquel les personnes vulnérables puissent y être bien plutôt que de devoir être Rory Fowler ou Michel Drapeau pour y survivre, vous réussirez à avoir un système qui fonctionne pour tout le monde.

Dans sa forme actuelle, le système de règlement des griefs exige que des personnes comme moi, et je ne suis pas le seul, consacrent leur précieux temps, leur temps libre, à se battre contre un système rempli de gens payés et employés à temps plein pour défendre le système. C'est le défi que je dois relever. Je ne suis pas un spécialiste de la réglementation militaire ni du droit militaire, mais ces gens ont accès à toutes ces ressources. Ils ont également accès à des conseils juridiques sur tous les aspects en jeu. Ce n'est pas le cas des autres militaires. Ce qui m'irrite le plus, c'est quand les militaires de longue date qui n'ont jamais été touchés comme certains d'entre nous l'ont été disent avec désinvolture: « Si tu n'es pas content, dépose un grief », sachant très bien qu'ils n'ont jamais eu à passer par ce processus, ou peut-être qu'ils l'ont fait d'une moindre façon et qu'ils ont eu du succès.

Le dernier point sur lequel j'aimerais que le Comité réfléchisse, c'est que pour vraiment arriver à changer la culture et à résoudre ces problèmes, il faut examiner chaque aspect du système et comprendre comment tous les aspects interagissent les uns avec les autres. Cela comprend les distinctions honorifiques et les récompenses, les promotions, le processus de griefs et la police militaire — tous les aspects —, mais avec une vision d'ensemble sur l'effet qu'ils ont sur le genre de situation qui fait l'objet de votre étude.

• (1745)

**Le président:** Malheureusement, nous allons devoir nous arrêter ici, chers collègues. Comme vous pouvez le constater, la sonnerie retentit. C'est une sonnerie de 15 minutes. Ce n'est qu'avec votre permission que je peux prolonger la réunion de 5 ou 10 minutes. Voulez-vous le faire?

**M. James Bezan:** Oui. C'est juste à l'étage immédiatement au-dessus, alors nous allons nous précipiter dans l'escalier et aller voter.

**Le président:** D'accord. J'accorde 10 minutes de plus.

Par souci d'équité, nous allons répartir le temps comme suit: deux minutes, deux minutes, deux minutes et deux minutes.

**M. Darren Fisher:** Oui, cela fonctionne.

**Le président:** D'accord.

Madame Normandin, vous avez la parole pour deux minutes.

[Français]

**Mme Christine Normandin:** Merci, monsieur le président.



Monsieur Walbourne, vous avez mentionné que les médias se manifestent seulement lorsque l'ombudsman émet des recommandations ou lorsqu'il y a un scandale; ils y jettent alors un peu de lumière. Une des recommandations propose que l'ombudsman se rapporte directement à la Chambre plutôt qu'au ministre.

Selon vous, si l'ombudsman se rapportait à la Chambre plutôt qu'au ministre, quel serait le rôle des députés, notamment ceux de l'opposition?

[Traduction]

**M. Gary Walbourne:** Pour ce qui est de la façon dont cela fonctionnerait, l'ombudsman relèverait quand même du ministre. Le travail qui se fait par l'entremise des Forces armées canadiennes devrait passer par cette chaîne. S'il n'y a pas de réponse, que se passerait-il ensuite? À l'heure actuelle, l'ombudsman correctionnel relève du ministre. Il s'adresse à la commissaire. S'il n'y a pas d'action, il va voir le ministre. Sinon, il est renvoyé à la Chambre, son rapport est déposé pour que la lumière soit faite.

Comment voulons-nous procéder au bout du compte? Est-ce par l'entremise du Comité? Est-ce en s'adressant directement à la Chambre des communes? Je pense qu'il faut examiner les détails sur la meilleure façon d'aller de l'avant.

Il y a plusieurs options. Le Groupe des cinq utilise divers modèles, alors je pense qu'il y a plusieurs façons de procéder. Toutefois, je pense qu'il faut déterminer la capacité et à qui elle devrait être attribuée. C'est ainsi que j'aimerais procéder pour aller de l'avant avec l'examen.

[Français]

**Mme Christine Normandin:** Merci beaucoup, monsieur Walbourne.

Comme il me reste peu de temps de parole, mon intervention sera brève.

Monsieur White, parmi les recommandations, il y a celle d'instituer des sanctions administratives et disciplinaires contre les gens qui évitent de créer des dossiers ou qui les détruisent.

Advenant que cette recommandation soit mise en œuvre, y a-t-il un risque qu'on ne sanctionne que les gens au bas de l'échelle, et non pas ceux qui donnent des ordres?

[Traduction]

**M. Patrick White:** C'est une bonne question, dans le sens où il y a toujours une possibilité, comme je le disais, qu'il y ait de l'abus quand il y a des problèmes liés au pouvoir discrétionnaire. Quand il est question de présenter une demande d'information, le défi, bien sûr, c'est que des hypothèses sont formulées quant à savoir qui présente ce genre de demandes, et des mesures peuvent être prises en conséquence.

Je suis convaincu — d'après ce qui est transmis dans l'histoire orale, par exemple — qu'au Quartier général de la Réserve navale, les réunions à mon sujet et à propos des enjeux qui me touchent sont administrées verbalement. Ils vont même plus loin que la simple destruction des dossiers. Ils ne créent pas de dossiers. Au lieu d'envoyer des courriels, ils utilisent la messagerie texte parce qu'elle ne peut faire l'objet d'une demande d'accès à l'information. Ils font des appels téléphoniques. Il y a...

**Le président:** Monsieur White, je suis désolé de vous interrompre, mais comme vous pouvez le constater, nous manquons de temps.

**M. Patrick White:** Je comprends.

**Le président:** Madame Mathysen, vous avez la parole pour deux minutes.

**Mme Lindsay Mathysen:** Monsieur Walbourne, dans quelques mois, M. Lick quittera son poste d'ombudsman. Nous sommes à la mi-avril. Je lui ai posé la question, et il est certainement très préoccupé par le fait que, sur le site Web du Bureau du Conseil privé, il n'y a toujours pas d'avis d'emploi pour son remplacement.

Cela vous préoccupe-t-il? Selon vous, que faudrait-il faire pour assurer un processus transparent et ouvert pour choisir le prochain ombudsman?

**M. Gary Walbourne:** Vous pouvez être rassurée, je n'ai pas l'intention de poser ma candidature.

**Des députés:** Oh, oh!

**M. Gary Walbourne:** Toutefois, je pense qu'il est absolument essentiel qu'il y ait un concours. J'ai entendu des rumeurs, mais je suis sûr que les gens autour de cette table les ont entendues également, du moins en partie. Il y a un processus de réflexion à faire sur la façon de nommer un nouvel ombudsman. Je frémis à l'idée des conséquences à venir pour ce bureau.

Lorsqu'un ombudsman est nommé, laissez-moi vous dire — et nous savons tous comment cela fonctionne — qu'il y a une contrepartie. À un moment donné, le temps est venu pour quelqu'un de réclamer son dû. Je doute de l'indépendance du bureau, alors j'espère vraiment qu'au bout du compte, à défaut d'autre chose, quand l'on cherchera le prochain ombudsman, il y aura un concours ouvert. J'espère que ceux qui souhaitent poser leur candidature pourront le faire, et que la bonne personne sera choisie pour le poste, en fonction du mérite et des capacités.

Vous avez parlé de transparence. Je pense que la nomination d'un ombudsman va à l'encontre de tout ce que l'on entend par transparence.

● (1750)

**Mme Lindsay Mathysen:** Le processus n'a pas encore été lancé. Combien de temps avait-il fallu pour que M. Lick obtienne ce rôle?

**M. Gary Walbourne:** Je n'en ai aucune idée. M. Lick avait été nommé ombudsman par intérim, pendant six ou huit mois, si ma mémoire est bonne. Par la suite, un concours avait été lancé et il avait postulé. Je n'ai aucune idée du temps qu'il a fallu pour ma nomination. Entre le moment où j'ai présenté ma candidature et le moment où j'ai été sélectionné, il s'était écoulé presque six ou huit semaines. Je devais passer des tests psychologiques. Le jury de sélection était composé de neuf personnes. Elles représentaient le Cabinet du premier ministre et le cabinet du ministre. Des représentants du Bureau du Conseil privé étaient aussi dans la salle. Il y avait un large éventail de personnes dans la salle qui examinaient ma candidature sous différents angles.

Quoi qu'il en soit, je touche du bois en espérant que l'on ne...

**Mme Lindsay Mathysen:** Avez-vous eu le temps de faire votre transition?

**Le président:** Je suis désolé, mais vos deux minutes sont écoulées.

Monsieur Kelly, la parole est à vous.

**M. Pat Kelly:** Monsieur Walbourne, en réponse à la question de M. Bezan, vous avez insisté sur le fait que le changement de culture dont on parle tout le temps n'est en fait qu'une question de leadership et de responsabilité de la part des personnes — celles qui ont trahi le système par leurs mauvais comportements et la tolérance des mauvais comportements d'autrui.

Le gouvernement est au pouvoir depuis près de neuf ans maintenant. Il avait promis d'améliorer l'ouverture et la transparence. S'il y avait un leadership clair au niveau ministériel pour exiger la reddition de comptes ainsi que l'ouverture et la transparence, est-il juste de dire que tout cela serait déjà en place aujourd'hui?

**M. Gary Walbourne:** Pour donner suite à la question de Mme Mathysen, je pense que nous avons une occasion en or. Le ministre a la possibilité de choisir le prochain ombudsman qui entrera dans l'organisation. Il ne faut pas simplement choisir quelqu'un sur une liste ou trouver quelqu'un qui semble avoir les qualités pour être nommé... Au fond, il faut donner l'exemple.

Le bon comportement devrait être récompensé. Si l'on continue à permettre des comportements qui ne sont pas à la hauteur de nos attentes, de mes attentes en tant que contribuables, et des attentes envers l'équipe au pouvoir au Parlement, notre devoir est de contester.

**M. Pat Kelly:** Monsieur White, avez-vous constaté des signes que le ministre a demandé des améliorations en matière d'ouverture et de transparence ou des preuves que les activités quotidiennes au ministère sont axées sur l'ouverture et la transparence?

**M. Patrick White:** Je suis mieux placé pour répondre à ce sujet.

Pour être honnête, je sympathise avec tout le monde autour de cette table, c'est-à-dire que je suis convaincu qu'il n'y a pas une seule personne ici — même autour de la table, dans toute la salle — qui voudrait de l'inconduite sexuelle dans nos forces armées ou que ces dernières soient dysfonctionnelles. Je comprends que le défi puisse dépasser un gouvernement et passer au suivant, car vous essayez tous de traiter les arrêtés ministériels en les filtrant. Néanmoins, peu importe les efforts déployés, je ne pense pas que cela fonctionne.

**M. Pat Kelly:** Mon temps de parole est écoulé. Deux minutes, c'est vite passé.

**Le président:** Madame Lalonde, vous avez la parole pour deux minutes.

**Mme Marie-France Lalonde:** Merci beaucoup.

Je vais essayer de vous donner à tous les deux une minute. Monsieur Walbourne, pourriez-vous nous parler un peu de certains types de recherches et d'études que vous avez menées dans le cadre de votre rôle d'ombudsman? Soyez très bref, s'il vous plaît.

**M. Gary Walbourne:** Nous avons examiné à peu près tous les aspects de l'armée: les réservistes, les Rangers canadiens, les rangers juniors, les cadets, la transition, la santé mentale et le soutien aux familles. L'ensemble des aspects à examiner était tellement large. Nous avons examiné à peu près tous les aspects qui, selon nous, contribuent au bien-être des militaires. Nous avons passé beaucoup de temps avec les familles ainsi qu'avec les réservistes parce qu'ils n'avaient pas reçu l'attention voulue. La portée de nos travaux était très élargie.

**Mme Marie-France Lalonde:** Merci beaucoup.

Lieutenant White, je veux vous donner la dernière minute de parole, ou à peu près, de cette réunion de comité. Je sais que vous avez formulé des recommandations, mais pourriez-vous nous dire ce que nous devons faire de plus pour assurer une plus grande équité.

**M. Patrick White:** Eh bien, j'ai examiné les remarques du ministre et il a déclaré: « Je comprends ma responsabilité de demander des comptes [à mes hauts fonctionnaires]. » J'espère sincèrement que le ministre est appuyé dans cette démarche, parce que c'est la raison d'être d'un ministre.

Je ne parlerai pas au nom de M. Walbourne, mais fondamentalement, peu importe ce que les gens disent, je pense que des personnes comme moi et comme M. Walbourne essaient d'améliorer les choses.

**Le président:** Merci, madame Lalonde.

**Mme Marie-France Lalonde:** Merci.

**Le président:** Malheureusement, c'est tout le temps que nous avons ensemble.

Nous allons lever la séance, chers collègues, puis, après le vote, nous reviendrons en sous-comité pour nous occuper de certaines affaires.

Je tiens à vous remercier, messieurs White et Walbourne, d'avoir accepté de comparaître et d'être aussi francs et directs avec nous. Votre témoignage est utile, mais aussi extrêmement difficile.

Sur une note personnelle, je suis heureux de vous avoir revu, monsieur Walbourne. Je pense que la première fois que je vous ai rencontré, j'étais porte-parole du Parti libéral en matière de défense, en 2011.

• (1755)

**M. Gary Walbourne:** Je m'en souviens très bien.

**Le président:** Sur ce, nous nous reverrons après le vote. 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>