



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

## **Comité permanent des anciens combattants**

---

ACVA • NUMÉRO 044 • 2<sup>e</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 2 avril 2015**

**Président**

**M. Royal Galipeau**



## Comité permanent des anciens combattants

Le jeudi 2 avril 2015

• (0850)

[Traduction]

**Le président (M. Royal Galipeau (Ottawa—Orléans, PCC)):** Bonjour.

[Français]

Bonjour, monsieur Lemieux.

**M. Pierre Lemieux (Glengarry—Prescott—Russell, PCC):** Bonjour, monsieur le président.

[Traduction]

**Le président:** Il y a deux semaines, j'ai dit au comité que, d'après mon calendrier, Jeudi saint serait aujourd'hui. Nous sommes effectivement Jeudi saint. Si quelqu'un souhaite se faire laver les pieds à la fin de la séance, je suis muni du bol requis.

[Français]

Ce bol a été confectionné par Mme Lynda Chénier, qui fait de la poterie à Orléans. C'est toute l'histoire d'Orléans qui y figure, à partir du clocher de l'église Saint-Joseph de 1860.

[Traduction]

Avant de laver des pieds de qui que ce soit aujourd'hui, nous devons nous occuper de certains travaux.

Nous tenons aujourd'hui la 44<sup>e</sup> séance du Comité permanent des anciens combattants.

[Français]

Nous reprenons aujourd'hui l'étude sur le continuum des services de transition.

Nous recevons des invités distingués, dont le commodore Mark Watson, directeur général des Services de bien-être et moral du ministère de la Défense nationale.

[Traduction]

Nous accueillons aussi deux de ses collègues: colonel Gérard Blais, directeur de la Gestion du soutien aux blessés, et Phil Marcus, vice-président associé des Opérations, des politiques et de la gestion des produits. Ils sont parmi nous pour discuter du Régime d'assurance-revenu militaire, et nous nous réjouissons qu'ils aient été en mesure de venir aujourd'hui.

Je tiens également à indiquer au comité que j'ai reçu une lettre du président du Comité permanent du patrimoine canadien, et j'aimerais dire quelques mots à ce sujet à la fin de la séance, avant le lavage des pieds.

Monsieur Stoffer, vous aviez une question à poser. Souhaitez-vous la poser maintenant?

**M. Peter Stoffer (Sackville—Eastern Shore, NPD):** Oui, monsieur, si c'est possible, j'aimerais intervenir très brièvement.

**Le président:** Allez-y.

**M. Peter Stoffer:** Je veux simplement poser une question au secrétaire parlementaire. Il y a quelque temps, nous avons demandé s'il était possible d'inviter le ministre ou le sous-ministre à comparaître devant le comité. Je me demande si une date a été fixée pour cette comparution.

**M. Pierre Lemieux:** Je vous remercie de la question, monsieur le président.

Je prends certainement note de la requête, et je vous remercie de votre patience.

Quelques facteurs sont intervenus. Premièrement, comme vous le savez, un certain nombre de séances du comité ont été interrompues par des votes. Donc, en un sens, il est heureux que nous n'ayons pas prévu une comparution à ces moments. Deuxièmement, le ministre a fait plusieurs annonces. Ces projets, ainsi que les annonces elles-mêmes, ont, bien entendu, exigé des préparatifs. Lui et son cabinet ont traversé une période très remplie. Troisièmement, nous savons que le budget s'en vient. Donc, à mon sens, il conviendrait qu'il compare une fois que le budget aura été déposé.

**M. Peter Stoffer:** Merci.

**Le président:** Je tiens également à informer le comité que j'ai reçu une lettre de la part de l'ombudsman dans laquelle il demande de comparaître. Nous prendrons des dispositions pour que cette comparution ait lieu, probablement dès notre retour.

**M. Wladyslaw Lizon (Mississauga-Est—Cooksville, PCC):** En ce qui concerne votre premier point, monsieur le président, j'aimerais vous indiquer très rapidement que j'ai déjà retiré mes chaussures.

**M. Ted Opitz (Etobicoke-Centre, PCC):** Monsieur le président, je peux vous confirmer qu'il l'a fait.

**Le président:** Je l'ai déjà senti.

Commodore, je suppose que vous commencerez.

**Cmdre Mark Watson (directeur général, Services de bien-être et moral, ministère de la Défense nationale):** Oui, monsieur.

**Le président:** Nous attendons en retenant notre souffle.

**Cmdre Mark Watson:** Merci beaucoup, monsieur.

Monsieur le président, chers membres du comité, c'est un grand privilège d'être ici ce matin.

Je devrais vous expliquer qu'en ma qualité de directeur général des Services de bien-être et du moral, je supervise une organisation de plus de 5 000 personnes, composée principalement d'employés non rémunérés à même les fonds publics et d'un nombre limité de fonctionnaires et de militaires.

À ce titre, je suis responsable de tous les Programmes de soutien du personnel, de nos services de détail, CANEX, des services financiers du Régime d'assurance-revenu militaire à l'intention de nos citoyens, mieux connu sous le nom de RARM, de la Gestion du soutien aux blessés, ou du soin de nos blessés et de nos malades, du Soutien aux familles des militaires, ou de la prise en charge des familles, du programme Appuyons nos troupes, qui comprend toutes les oeuvres de bienfaisance militaires, ainsi que du programme de reconnaissance des Forces canadiennes.

Je suis très heureux d'avoir l'occasion de vous parler aujourd'hui des programmes de transition et des services offerts par les Forces armées canadiennes aux militaires et à leur famille qui permettent aux forces d'aider les militaires à passer avec succès des Forces armées canadiennes à leur collectivité locale et aux bons soins d'Anciens Combattants Canada.

Comme vous l'avez mentionné, monsieur, je suis accompagné aujourd'hui du colonel Gerry Blais, qui est le directeur de la Gestion du soutien aux blessés et le commandant de l'Unité interarmées de soutien du personnel, et de M. Phil Marcus, vice-président adjoint des Opérations des services financiers du RARM.

Quand un membre des Forces armées canadiennes subit une blessure grave ou souffre d'une maladie qui le rend inapte à assumer ses fonctions habituelles, il est admis au programme Prendre soin des nôtres, qui comprend trois étapes: le rétablissement, la réadaptation et la réintégration. Géré par nos 24 centres intégrés de soutien du personnel, ou CISP, répartis partout au pays, le programme est axé sur la compassion, est adapté aux besoins du militaire et n'a pas d'échéance fixe, puisque le temps de guérison d'une maladie ou d'une blessure n'est pas fixe.

Dans certains cas, la durée de la période de transition se mesure en mois, car le militaire demande l'accélération du programme pour pouvoir profiter de possibilités d'emploi en dehors des forces armées. Dans de tels cas, le processus dure aussi peu que six mois. Toutefois, en général, le processus complet de rétablissement, de réadaptation et de réintégration se calcule en années, depuis le moment de la blessure jusqu'à ce que la personne n'ait plus besoin de notre aide.

Nous sommes extrêmement fiers de la résilience et de la persévérance dont nos employés en rétablissement font preuve, et de la façon dont, par leur volonté et leur détermination, conjuguées aux soins et au réconfort que nous fournissons, ils démontrent que n'importe qui peut surmonter ses blessures ou sa maladie, poursuivre leur vie et accomplir des choses remarquables.

La responsabilité de l'étape de la réintégration de notre programme Prendre soin des nôtres est partagée entre le militaire, le personnel médical et la chaîne de commandement. Dès qu'un médecin militaire établit que la personne malade ou blessée peut entreprendre le processus de réintégration, le coordonnateur du retour au travail élabore un plan de retour au travail en collaboration avec la personne concernée et son commandant. Avec l'accord du médecin militaire et de l'équipe de soins, la personne entame le processus critique du retour au travail. L'intensité et la complexité des tâches qui lui sont confiées augmentent au fur et à mesure que l'état de santé de la personne s'améliore. Le but ultime est que la personne réintègre ses pleines fonctions.

Cette étape est cruciale, car le retour au travail est bénéfique sur les plans thérapeutique, psychologique et social, et peut même faire en sorte que la personne se rétablisse complètement plus rapidement. L'étape de réintégration vise à redonner confiance au militaire et à rétablir chez lui un sentiment de fierté et d'estime de soi, des éléments essentiels pour se rétablir complètement.

Malheureusement, les restrictions médicales attribuées à certains militaires malades ou blessés ne leur permettent pas de poursuivre une carrière militaire, car ils ne satisfont plus aux conditions de l'universalité du service. Pour ceux qui feront la transition à la vie civile, le personnel du MDN et d'Anciens Combattants Canada commenceront les démarches six mois avant la transition afin de s'assurer que le processus est aussi harmonieux que possible.

Pour ceux qui quittent les FAC et dont les besoins en transition sont complexes, un plan intégré de transition est préparé avec la participation complète du militaire et de tous les partenaires possibles qui peuvent y contribuer. Le plan permet de s'assurer que des mesures sont en place pour faciliter la transition du militaire du point de vue des services de santé, de l'éducation, de l'emploi futur et du soutien d'ACC. On encourage fortement le militaire à amener les membres de sa famille à ces séances de planification, car leur participation est essentielle à une transition harmonieuse. Une fois le processus complété, le militaire signe le plan, ce qui indique son assentiment ou ce qui permet au militaire d'expliquer pourquoi il estime que le plan ne satisfait pas à ses besoins. Il est rare qu'un militaire ne soit pas d'accord avec le plan proposé. Si c'est le cas, le plan est révisé afin de répondre aux préoccupations soulevées par le militaire.

L'élément central de tous ces efforts est l'Unité interarmées de soutien du personnel et ses 24 centres intégrés de soutien du personnel, qui comptent 117 employés civils et 199 employés militaires, et dont les spécialistes en soutien familial, spirituel, social et financier ainsi que les gestionnaires de cas des Services de santé et du personnel d'Anciens Combattants Canada sont regroupés en un seul endroit. Cette démarche cohésive axée sur la collaboration facilite grandement la prestation de soins complets auprès de nos militaires et des membres de leur famille.

Les membres du personnel de l'UISP et des centres intégrés de soutien du personnel sont extrêmement dévoués et pleins de compassion, et font tout en leur pouvoir pour assurer une transition harmonieuse à ceux qui quittent les Forces armées canadiennes. Pour les personnes dont les soins passent de nos services à ceux d'Anciens Combattants Canada en raison de restrictions médicales, nous offrons un vaste éventail de programmes et de services pour répondre à leurs besoins précis. Toutes les personnes qui quittent les FAC pour des raisons de santé ont l'occasion de participer au Programme de réadaptation professionnelle pour militaires en service actif, soit sous forme de formation en milieu de travail ou d'amélioration du niveau scolaire.

●(0855)

L'Assurance invalidité prolongée des Forces armées canadiennes du Régime d'assurance-revenu militaire, connu sous le nom de RARM, est une forme de protection ou de remplacement du revenu pour le personnel militaire qui est libéré pour des raisons de santé ou dont le départ est volontaire. L'AIP, ou l'Assurance invalidité prolongée, du RARM est le programme d'assurance invalidité des FAC. L'assurance est semblable aux autres régimes d'invalidité de la fonction publique. Le Conseil du Trésor est responsable du régime d'avantages sociaux et est chargé d'établir et de modifier les régimes et les politiques afférentes. Chaque régime d'avantages sociaux collectif a un administrateur principal, et le RARM est l'administrateur du régime d'assurance invalidité prolongée des Forces armées canadiennes.

Le programme offre les mêmes avantages sociaux à tous les employés handicapés, que leur handicap soit lié ou non au service. Les militaires qui quittent les Forces armées canadiennes en raison de restrictions médicales reçoivent un soutien du revenu pendant un maximum de 24 mois, ou jusqu'à l'âge de 65 ans s'ils sont incapables de retourner au travail. Ceux qui quittent de leur propre gré sont admissibles aux mêmes avantages s'ils sont considérés comme étant complètement invalides.

Une composante de ce programme est le programme de réadaptation professionnelle du RARM qui permet aux participants de retrouver ou d'établir leurs capacités professionnelles pour les préparer à un emploi rémunérateur convenable au sein de l'effectif civil. Le programme de réadaptation professionnelle se concentre sur les capacités de l'ancien militaire, ses intérêts, ses restrictions médicales et sur la viabilité économique potentielle du plan choisi pour l'aider à planifier son avenir. Le soutien du PRP du RARM peut commencer jusqu'à six mois avant sa libération et est souvent coordonné avec le militaire et le PRP des Forces armées canadiennes pour assurer une continuité après la libération.

Mon organisme joue aussi le rôle d'un portail pour les organismes tiers qui souhaitent aider les membres des Forces armées canadiennes à trouver des possibilités d'emploi. Par exemple, notre dernière initiative est le Programme d'aide à la transition de carrière, ou PATC, une initiative à trois partenaires entreprise conjointement par les Forces armées canadiennes, Anciens Combattants Canada et Compagnie Canada. Grâce à cette initiative, plus de 200 employeurs partenaires offrent des emplois à d'anciens combattants dans le cadre de la campagne « 10 000 emplois en 10 ans ». À l'heure actuelle, il y a plus d'emplois que de candidats, mais c'est parce que le programme n'en est qu'à ses débuts.

De plus, nous nous engageons avec diligence sur plusieurs fronts afin de fournir des possibilités d'emploi après le service militaire. Par exemple, Prospect, une autre société sans but lucratif établie dans l'Ouest du Canada, enregistre un taux de réussite de 85 % pour ce qui est de trouver des emplois pour les anciens combattants malades et blessés de la région d'Edmonton. Elle offre des services d'encadrement de suivi pour l'employeur et l'employé. Ce programme sera bientôt repris dans d'autres régions du pays.

Sous l'égide de Prince's Own Charities, on offre gratuitement à ceux qui souhaitent créer leur propre entreprise une formation universitaire d'une semaine, à laquelle s'ajoute un soutien et un suivi continus.

Le programme du régiment aux bâtiments offre des possibilités de stage en vue d'obtenir la qualification de compagnon d'apprentissage dans les métiers du bâtiment et de la construction ainsi que des possibilités de gestion dans cette industrie. De plus, nous continuons de travailler afin d'obtenir la désignation Sceau rouge pour le plus grand nombre de métiers possible afin de favoriser après la carrière militaire une transition directe à un métier civil semblable.

Nous continuons aussi de collaborer avec l'Association canadienne de la franchise dans le but d'examiner des possibilités de franchise selon des taux favorables, pour ceux qui aimeraient envisager cette possibilité de seconde carrière.

Malheureusement, je ne dispose pas d'assez de temps pour vous décrire en détail l'ampleur et la diversité des programmes de transition que nous offrons à notre personnel militaire. Nous continuerons d'étudier des possibilités afin de nous assurer que les militaires ont toutes les occasions possibles de quitter les FAC en sachant qu'ils ont accès à une panoplie de possibilités pour se trouver une seconde carrière.

Monsieur, je suis maintenant prêt à répondre à n'importe quelles questions.

● (0900)

**Le président:** Merci beaucoup.

[Français]

Messieurs Blais et Marcus, avez-vous des commentaires à formuler?

[Traduction]

Monsieur Stoffer.

**M. Peter Stoffer:** Merci, monsieur le président.

Je vous remercie tous de votre présence aujourd'hui.

Monsieur, dans votre déclaration préliminaire, vous avez indiqué avoir la responsabilité partielle des Services aux familles des militaires. Cela comprend-il également les Centres de ressources pour les familles des militaires?

**Cmdre Mark Watson:** Oui, monsieur. Le directeur des Services aux familles des militaires supervise le financement accordé aux Centres de ressources pour les familles des militaires au Canada. Nous fournissons environ 80 % de leur financement. Nous les conseillons, mais comme vous le savez, chaque CRFM fait l'objet d'une surveillance indépendante.

**M. Peter Stoffer:** Oui. Exactement.

Récemment, à Halifax, trois ministres du gouvernement ont annoncé l'élargissement des services de santé mentale partout au pays sur une certaine période. Les militaires ont accès aux Centres de ressources pour les familles des militaires durant leur service, mais ils n'y ont plus accès lorsqu'ils quittent les FC. L'élargissement des services permettra notamment aux militaires ayant quitté les FC et à leurs familles d'avoir accès à ces centres.

D'après les conversations que j'ai eues avec les responsables de certains CRFM, on ne leur a pas encore parlé de cette initiative ni donné de directive. Savez-vous quand ces annonces seront faites afin que les CRFM puissent disposer des ressources humaines et financières nécessaires pour aider les anciens combattants et leurs familles?

**Cmdre Mark Watson:** Oui, monsieur. Nous travaillons en étroite collaboration avec Anciens Combattants Canada afin de déterminer quelles sont ces ressources. Nous communiquons l'information au fur et à mesure à nos centres de ressources pour les familles des militaires. Tout devrait être en place plus tard cette année.

**M. Peter Stoffer:** Très bien.

Vous avez parlé du programme de réadaptation et du programme de rétablissement pour les anciens combattants. Vous leur demandez d'inclure la famille lorsqu'ils partent, mais incluez-vous aussi la famille lorsqu'ils passent par le processus de réadaptation?

**Cmdre Mark Watson:** Oui, le plus possible.

**M. Peter Stoffer:** Merci.

On dit ici que « le militaire signe le plan, ce qui indique son assentiment ». De toute évidence, la personne signe le programme, puis elle part. Or, lorsqu'une personne souffre d'un TSO ou d'un TSPT, elle n'a peut-être pas la capacité mentale de comprendre pleinement ce qu'elle signe. Peut-elle recevoir des indemnités afin de demander une aide supplémentaire ou repousser la signature d'une entente jusqu'à ce qu'elle soit en mesure de bien comprendre ce qu'elle signe?

**Cmdre Mark Watson:** Je vais demander au colonel Blais de répondre, car il possède plus de renseignements que moi à ce sujet.

**Col Gérard Blais (directeur, Gestion du soutien aux blessés, ministère de la Défense nationale):** Absolument. Quand un militaire vient faire son plan de transition intégré, il est avec son gestionnaire de cas médicaux, qui connaît très bien sa situation médicale. On invite également le militaire à se faire accompagner de sa famille; sa conjointe peut donc être présente également.

Advenant tout changement de situation, comme un changement dans le pronostic ou la situation d'une personne, ce plan peut être modifié en tout temps — et nous l'avons fait à de nombreuses occasions.

**M. Peter Stoffer:** Merci beaucoup.

Je vous souhaite, à vous et à vos familles, de joyeuses Pâques.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Stoffer.

Monsieur Lemieux, êtes-vous prêt?

**M. Pierre Lemieux:** Oui, monsieur le président, je suis prêt.

Je tiens à remercier les témoins de leur présence aujourd'hui. Je sais que c'est une période extrêmement occupée, et je suis heureux que nous ayons pu tenir cette séance.

Je voudrais simplement vérifier certains renseignements.

D'abord, serait-il juste de dire que les militaires qui ont une blessure attribuable ou non au service lorsqu'ils sont libérés peuvent compter sur le RARM pendant les deux premières années, et s'ils sont atteints d'une invalidité qui rend impossible un retour au travail, ils pourront compter sur le RARM jusqu'à l'âge de 65 ans?

• (0905)

**M. Phil Marcus (vice-président associé, Opérations, des politiques et de la gestion de produits, ministère de la Défense nationale):** Oui, c'est tout à fait juste. Ils peuvent recevoir des prestations initiales pour une invalidité liée ou non au service pour une durée maximale de 24 mois, et ils continueront de les recevoir jusqu'à 65 ans s'ils sont atteints d'une invalidité totale et incapables de participer à un programme de réadaptation professionnelle ou de retourner au travail.

**M. Pierre Lemieux:** C'est particulièrement utile, car cela s'applique aux blessures non liées au service.

**M. Phil Marcus:** C'est exact.

**M. Pierre Lemieux:** D'accord. Donc, un militaire en service se blesse dans un accident de voiture à un centre commercial par un samedi après-midi; sa blessure n'est pas liée au service, mais puisqu'il a été blessé pendant qu'il était militaire, il pourra recevoir des prestations du RARM.

**M. Phil Marcus:** C'est exact. Cela fonctionne comme le régime de la fonction publique.

**M. Pierre Lemieux:** Très bien.

Durant ces deux premières années, ou jusqu'à l'âge de 65 ans, le RARM verse des prestations équivalant à 75 % de la solde avant la libération... ou au moment de la libération des Forces.

**M. Phil Marcus:** C'est exact.

**M. Pierre Lemieux:** Qu'arrive-t-il lorsqu'un militaire est libéré pour raisons médicales liées au service? J' imagine qu'il a le choix; vous pouvez peut-être nous l'expliquer. Il peut faire appel au RARM, parce qu'il a une blessure liée au service — ce qui est aussi couvert — ou il peut s'adresser à ACC.

Quelle est la prochaine étape? Qu'est-ce que le militaire choisit habituellement? Est-ce que la décision lui revient entièrement? Que dit le système?

**M. Phil Marcus:** Je comprends votre question.

Selon le Conseil du Trésor et selon l'entente de programme qui a été signée par le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada en 2006, puis signée de nouveau en 2012, puisque le programme d'ILD du RARM est le programme de prestations d'invalidité mis en place par l'employeur, il est le premier payeur.

Donc, si une personne est admissible à ces prestations, elle doit ou elle devrait s'adresser d'abord au RARM.

**M. Pierre Lemieux:** D'accord.

**M. Phil Marcus:** Évidemment, nous ne pouvons pas empêcher les gens de procéder autrement et d'être acceptés dans d'autres programmes. Nous n'avons aucun contrôle là-dessus.

**M. Pierre Lemieux:** Alors le MDN est l'employeur et le RARM est un programme géré par le MDN. À Anciens Combattants Canada, ce sont d'autres programmes.

**M. Phil Marcus:** C'est exact.

**M. Pierre Lemieux:** Et vous dites que la majorité ou la totalité des cas passeront d'abord par le RARM, puis seront envoyés à ACC.

**M. Phil Marcus:** Exactement.

**M. Pierre Lemieux:** D'accord.

Le RARM appartient au MDN, mais nous voyons le nom de la Financière Manuvie sur les formulaires. Quel est le rôle de Manuvie en ce qui concerne le MDN et l'administration du RARM?

**M. Phil Marcus:** Dans tous les régimes d'assurance-invalidité soutenus par le gouvernement — je lis la page couverture du dépliant du Conseil du Trésor sur les régimes d'avantages sociaux de la fonction publique —, le Conseil du Trésor est le répondant des régimes d'avantages sociaux. Dans tous ces régimes, il paie la majeure partie des primes aux différents assureurs qui protègent les employés de divers ministères.

De plus, chaque régime d'avantages sociaux collectif a un administrateur principal. Dans le cas présent, le RARM a été créé pour administrer ce régime au nom des membres des FC et d'un assureur; la Financière Manuvie est le fournisseur d'assurance-invalidité de longue durée.

**M. Pierre Lemieux:** Qui interagit le plus avec l'ancien combattant? Est-ce le RARM? Est-ce Manuvie? Est-ce le MDN? Y a-t-il une réponse coordonnée?

Si je suis un ancien combattant ayant subi une blessure attribuable ou non au service et que je veux commencer à communiquer avec le RARM, à qui vais-je parler, disons, en premier lieu, en deuxième lieu et en troisième lieu? Comment coordonne-t-on les réponses afin que les anciens combattants comprennent clairement ce que le RARM fait pour eux?

**M. Phil Marcus:** Tout dépend à quelle l'étape ils en sont en ce qui a trait à leur blessure. Voulez-vous que nous parlions de l'étape initiale?

**M. Pierre Lemieux:** Bien sûr.

**M. Phil Marcus:** Je vais laisser le colonel Blais vous en parler, puis nous discuterons de la dernière étape avant la libération.

**M. Pierre Lemieux:** D'accord. Allons-y avec les deux étapes.

**Col Gérard Blais:** À l'étape initiale, la personne se présente au Centre intégré de soutien du personnel. Nous écoutons tout ce qu'elle a à dire afin d'analyser ses divers besoins. Si un régime d'assurance ou une réadaptation professionnelle est nécessaire, la personne est dirigée vers le représentant du RARM sur la base, qui discutera avec elle de ses besoins en matière d'assurance.

**M. Phil Marcus:** Du côté du RARM, quand le militaire obtient la date d'entrée en vigueur de sa libération, nous commençons avec lui, jusqu'à six mois avant cette date, à établir la continuité du plan de réadaptation professionnelle.

De plus, nous l'encourageons à remplir un formulaire de demande de prestations d'invalidité de longue durée. Une décision est prise au sujet de cette demande une semaine ou deux après la libération, pourvu que nous ayons tous les renseignements requis. Il traitera ensuite avec une unité distincte au sein de Manuvie, qu'on appelle Manuvie/Services du RARM. Ces gens s'occupent exclusivement du fonctionnement du programme. Il y a des gestionnaires de cas, des gestionnaires de cas de réadaptation professionnelle et des gestionnaires de cas pour le régime d'assurance-invalidité de longue durée pour chaque cas dans le cadre du programme.

• (0910)

**M. Pierre Lemieux:** Je pourrais peut-être poser une toute dernière question.

Un militaire quitte les Forces canadiennes. Dans son esprit, il n'a pas de blessure. Un an plus tard, il a une blessure qu'il veut signaler. Il a déjà été libéré des Forces. Il pourrait passer par le RARM ou par ACC. Est-ce à dire qu'il serait obligé de passer d'abord par le RARM dans ces circonstances également, parce que le RARM paie le premier?

**M. Phil Marcus:** C'est le principe. Toutefois, les politiques du RARM et d'ACC relatives aux prestations d'invalidité de longue durée et à l'allocation pour perte de revenus d'ACC indiquent qu'il y a un point d'entrée en dehors de la période de 120 jours, soit la période prévue dans les politiques durant laquelle une personne devrait présenter une demande.

Par exemple, on tient beaucoup compte des cas latents de TSPT.

**M. Pierre Lemieux:** Oui.

**M. Phil Marcus:** Quelqu'un pourrait affirmer qu'il subit maintenant les effets de son engagement militaire. S'il peut le prouver et si nous pouvons le démontrer par des évaluations médicales et psychologiques, alors nous réactiverons la demande et nous ferons comme si c'était arrivé à la date de la libération.

**M. Pierre Lemieux:** D'accord. Très bien.

**Le président:** Monsieur Valeriote.

**M. Frank Valeriote (Guelph, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Merci, messieurs, d'être venus témoigner.

M. Lemieux et M. Stoffer ont examiné en profondeur les services financiers qui sont offerts à nos militaires. L'un de vous deux pourrait-il nous parler des services non financiers, des services psychologiques offerts dans le cadre de ces programmes aux personnes qui ont peut-être souffert de TSPT?

**Cmdre Mark Watson:** Je ne sais trop comment répondre à cette question. Par exemple, je supervise plusieurs organismes de bienfaisance sous l'égide du programme Appuyons nos troupes. Nous avons le programme Sans limites, qui offre du soutien aux membres actifs ou retraités et aux anciens combattants qui ont subi des blessures physiques ou psychologiques, afin qu'ils se remettent à

pratiquer des activités sportives. Nous leur offrons un soutien en leur achetant des appareils de conditionnement physique ou en les envoyant dans divers camps, par exemple pour la pêche à la mouche ou le ski, et nous le faisons également avec nos alliés.

**M. Frank Valeriote:** Seriez-vous en mesure de répondre à des questions sur l'accès à l'un des centres de traitement des TSO du Canada?

**Col Gérard Blais:** Il serait préférable que vous posiez les questions relatives à la santé mentale au médecin-chef, car il supervise ces services. Toutefois, il y a un service psychologique que nous offrons dans le cadre de nos programmes, et c'est celui du soutien par les pairs pour les traumatismes de stress opérationnel, grâce auquel nous avons embauché à titre de fonctionnaires un certain nombre de personnes ayant souffert de ces traumatismes.

Lorsqu'ils ont eu l'occasion de se rétablir et que leur médecin atteste qu'ils vont mieux, ils peuvent être embauchés comme coordonnateurs du soutien par les pairs. Ils rencontrent individuellement les personnes. Il ne s'agit aucunement de traitements cliniques; ils écoutent les gens et ils les dirigent vers les services dont ils ont besoin. Bien souvent, ceux qui souffrent d'un trouble de stress post-traumatique sont beaucoup plus enclins à écouter l'un de leurs pairs. Quand ils reçoivent ce service, ils se retrouvent dans le système médical et peuvent être dirigés vers l'une des cliniques.

**M. Frank Valeriote:** Vous connaissez le terme « convertisseur des compétences militaires », et je comprends, en lisant le document que vous nous avez présenté aujourd'hui, qu'il existe d'excellents programmes offerts par des tiers comme Prospect, qui est situé à Edmonton, je crois. Nous en avons entendu parler l'autre jour, et cela semble être un modèle efficient et efficace qui pourrait être adopté.

Nous avons entendu des témoins des États-Unis, dont un ancien amiral, que vous connaissez peut-être, qui a obtenu le soutien de Monster.com; ce service de recherche d'emploi en ligne a adopté un programme informatique qui permet de mieux transposer les compétences acquises par un militaire actif en compétences associées à un emploi potentiel. Je me rappelle avoir passé cinq jours à Wainwright, puis à bord du NCSM *St. John's*; j'ai été tout simplement stupéfait de voir à quel point nos militaires en service actif ont acquis des compétences qui pourraient être utilisées dans l'industrie bien au-delà des postes du domaine de la sécurité. Je crains que nous comptions trop, parfois, sur des organisations comme Prospect ou la Compagnie Canada, des organismes tiers qui doivent amasser des fonds de façon autonome, sans l'aide du gouvernement, pour aider nos militaires à faire la transition dans l'industrie privée.

Reconnaissez-vous l'importance de la mise en place dans les Forces d'un protocole semblable à celui de Monster.com, afin que nos militaires aient accès plus rapidement et plus facilement à des services de conversion des compétences et aux divers programmes qui sont offerts — je ne dis pas que tout repose sur le gouvernement —, de sorte que nos ressources soient mieux utilisées et que nos militaires aient de meilleures chances de se trouver des emplois?

●(0915)

**Cmdre Mark Watson:** Nous avons eu des discussions avec des représentants de Monster.com au cours des dernières années, mais ce site fait affaire avec l'armée américaine, qui est gigantesque. C'est très différent de ce que nous avons au Canada, compte tenu du nombre limité de nos membres qui prennent leur retraite chaque année. Il y a deux façons de le voir. Certains disent que nous avons besoin du traducteur pour expliquer aux gens ce que nous faisons, tandis que d'autres préfèrent des rencontres individuelles au cours desquelles nous pouvons cerner ce que la personne veut faire avec ses compétences et travailler individuellement avec elle. C'est souvent ce que font Prospect et Compagnie Canada. Ils travaillent individuellement avec les gens plutôt que d'entrer les renseignements dans un ordinateur pour avoir des résultats.

Cela étant dit, nous travaillons d'arrache-pied pour qu'un grand nombre de nos programmes soient reconnus comme des programmes Sceau rouge ou des programmes d'apprentissage en milieu de travail pour les cuisiniers, par exemple, par l'entremise de notre Académie canadienne de la défense. Nous essayons également de nous assurer que des métiers sont reconnus par diverses institutions professionnelles partout au Canada. Nous avons le même objectif que Monster.com. Nous n'utilisons pas nécessairement son système, mais je crois que nous arrivons aux mêmes effets.

**M. Frank Valeriotte:** Merci.

**Col Gérard Blais:** Nous collaborons également avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada en vue de concevoir un traducteur de compétences. Nous envisageons d'abord une telle option dans le secteur public avant de peut-être faire de même du côté du secteur privé.

**M. Frank Valeriotte:** Je suis curieux. Étant donné que l'entreprise a déjà un tel traducteur et que ses représentants nous en ont donné le coût, qui est bien honnêtement très minime, pourquoi essayons-nous de réinventer la roue, alors qu'il y a déjà quelque chose d'offert sur le marché?

**Col Gérard Blais:** La solution qui est offerte aux États-Unis ne serait pas identique pour le marché canadien. Nos métiers et les groupes professionnels d'officiers sont très différents dans bien des cas; bref, il ne s'agirait pas tout bonnement de prendre une solution sur le marché et de l'importer ici. Cela exigerait beaucoup de travail, et le travail des TI a tendance à devenir très onéreux, comme vous pouvez vous l'imaginer.

**Le président:** Monsieur Hawn.

**L'hon. Laurie Hawn (Edmonton-Centre, PCC):** Pour revenir à la conversation avec l'amiral, les chiffres qui vous ont été donnés servaient à nous amener à la porte d'entrée. Si nous voulions poursuivre le programme, ce serait beaucoup plus dispendieux que cela.

J'aimerais faire un commentaire au sujet des CRFM. J'ai récemment visité le CRFM à Halifax; je viens d'Edmonton et j'ai passé du temps à ce CRFM. Les gens semblaient assez conscients de la prise en charge des anciens combattants et semblaient déjà aller dans cette direction. Ils le faisaient peut-être déjà de leur propre chef sans attendre une directive en ce sens, ce qui est une bonne chose, selon moi.

Lorsqu'une personne revient après avoir été partie — elle a dépassé la période de 120 jours — et que deux ou trois années plus tard elle affirme souffrir, nous lui permettons de revenir et nous l'évaluons évidemment. L'un des aspects qui m'ont toujours inquiété, c'est le fardeau de la preuve. J'ai l'impression que le

fardeau de la preuve est parfois trop exigeant. Depuis quelques années, je constate l'application d'une norme plus raisonnable, à savoir que la personne ne peut pas le prouver médicalement à 100 %, mais qu'il est raisonnable de conclure que son présent état de santé est lié à son déploiement.

À quel point sommes-nous exigeants en ce qui concerne le fardeau de la preuve? Le sommes-nous moins?

Monsieur Marcus.

**M. Phil Marcus:** Le fardeau de la preuve se fonde sur la politique, et je rappelle qu'elle est un peu assujettie à la politique du Conseil du Trésor. La politique en matière d'invalidité de longue durée dit très clairement que vous devez démontrer que votre état de santé actuelle est lié à votre service militaire ou qu'il n'est pas lié à votre service militaire, mais que vous êtes totalement handicapé. Dans les deux cas, vous répondez aux exigences et à la politique, à savoir que vous ne pouvez pas travailler. Si vous n'êtes pas capable de travailler et que vous pouvez le prouver par des évaluations physiques, psychologiques ou autres, vous serez admissible aux prestations.

**L'hon. Laurie Hawn:** J'espère qu'il y a donc une certaine marge de manoeuvre dans le processus qui permet à une personne d'aller strictement à l'encontre de la politique et de dire: « Vous ne pouvez pas le prouver, mais je suis d'avis que c'est raisonnable. » Une telle situation est-elle possible?

**M. Phil Marcus:** Étant donné que le RARM, l'ILD et les politiques en matière d'assurance vie appartiennent au CEMD, cela donne aux FAC, par l'intermédiaire du RARM, un avantage unique relativement à la gestion des dossiers d'assurance vie et d'assurance invalidité, parce que le RARM, grâce au pouvoir délégué par le CEMD, peut infirmer les décisions de Manuvie. Notre travail consiste à examiner le deuxième niveau d'appel dans ces dossiers et à toujours essayer de trouver une manière de donner à ces gens des prestations, s'ils en méritent.

●(0920)

**L'hon. Laurie Hawn:** Parfait. C'est ce que je voulais entendre. J'ai entendu que cela avait été fait très efficacement dans certains dossiers.

Vous avez mentionné que les gens devraient d'abord cogner à la porte du RARM, mais ils peuvent aller à ACC et complètement faire abstraction de ce régime. Cela arrive-t-il souvent? Je ne sais pas lequel d'entre vous serait le mieux placé pour me répondre.

**M. Phil Marcus:** Nous ne le savons pas. Vous devriez poser la question à des représentants d'ACC.

**L'hon. Laurie Hawn:** D'accord.

Les deux autres témoins le savent-ils?

**Cmdre Mark Watson:** Non, monsieur.

**L'hon. Laurie Hawn:** D'accord. Cette situation n'a pas entraîné de problèmes pour le RARM, selon ce que vous en savez. Je présume que vous ne le savez peut-être pas.

**M. Phil Marcus:** Étant donné que nous ne le savons pas, la seule chose que je peux dire, c'est que cela préoccupera peut-être un jour le Conseil du Trésor.

**L'hon. Laurie Hawn:** D'accord.



Pour ce qui est du programme de soutien par les pairs, d'après mon expérience, les pairs sont les mieux placés pour offrir des conseils. Ce ne sont pas des professionnels, mais ils sont très efficaces. Manquons-nous de pairs? Avons-nous suffisamment de pairs qui se manifestent? Sont-ils facilement accessibles, colonel Blais?

**Col Gérard Blais:** En fait, ils le sont. Nous en avons actuellement 53. Le ministère des Anciens Combattants veut également en ajouter 15 autres dans un proche avenir du côté du soutien aux familles. Nous avons aussi un solide réseau d'environ 120 bénévoles qui offrent du soutien par les pairs. De plus, nous avons le programme de soutien par les pairs pour les familles de militaires tombés au combat, à savoir le programme ESPOIR. Outre le fonctionnaire qui en assure la gestion, le programme se compose uniquement de bénévoles, de familles qui ont perdu un proche en service.

Notre programme est actuellement très solide.

**L'hon. Laurie Hawn:** Le nombre dont vous venez de parler, c'est le nombre pour l'ensemble du pays, n'est-ce pas?

**Col Gérard Blais:** Oui, monsieur.

**L'hon. Laurie Hawn:** Comment traitons-nous de...? C'est toujours l'une des situations difficiles, en particulier dans le cas des réservistes. Prenons l'exemple d'une personne de Timmins. À quel point est-il difficile pour cette personne d'avoir du soutien par les pairs à cet endroit?

**Col Gérard Blais:** Ce ne l'est pas. Nous offrirons d'abord le service par téléphone. S'il le faut ou s'il y a une situation de crise, nous n'hésitons jamais à dépêcher quelqu'un sur place pour offrir aux personnes le soutien dont elles ont besoin.

**L'hon. Laurie Hawn:** Et nous avons un budget à cet effet.

**Col Gérard Blais:** En effet.

**L'hon. Laurie Hawn:** Parfait. L'un des aspects que nous avons beaucoup examinés au comité en ce qui concerne ce qu'offrent ACC et maintenant le RARM — certains de ces éléments ne sont pas en conflit, mais ils fonctionnent un peu en parallèle —, c'est la façon de trouver les meilleurs moyens d'harmoniser le tout de manière homogène. Le RARM fait une telle chose, et ACC en fait une autre, par exemple. Où en sommes-nous rendus à cet égard, parce que cela peut devenir très complexe?

J'imagine que Mark ou...

**Cmdre Mark Watson:** Faites-vous allusion à ce qu'il y a entre ACC et nous ou mon organisme?

**L'hon. Laurie Hawn:** Entre les prestations d'ACC et celles du RARM, parce qu'elles ne s'empilent pas. Certains vont ici; d'autres, là.

**Cmdre Mark Watson:** Je dois dire que nous travaillons très étroitement avec le ministère des Anciens Combattants. L'officier de liaison du ministère des Anciens Combattants fait partie de mon personnel. Je vais d'abord parler du RARM et de l'Unité interarmées de soutien du personnel. Les deux collaborent très étroitement, parce qu'ils sont voisins de couloir. Nous ne travaillons plus en vase clos; les organismes collaborent très efficacement.

Dans les Centres intégrés de soutien du personnel, sur le terrain, nous avons des employés du ministère des Anciens Combattants qui côtoient notre personnel militaire et nos fonctionnaires en vue d'assurer une certaine cohésion. Selon moi, au cours des dernières années, nous avons vraiment fait beaucoup pour éliminer tous les problèmes liés aux doubles emplois.

Monsieur, je crois que vous faites allusion à certains doubles emplois perçus. Nous collaborons actuellement avec le ministère des Anciens Combattants pour nous pencher sur des domaines en vue de nous assurer de rendre le tout plus homogène.

**L'hon. Laurie Hawn:** D'accord. Parfait.

Combien de temps me reste-t-il, monsieur le président?

**Le président:** Votre temps est écoulé.

Monsieur Chicoine.

[Français]

**M. Sylvain Chicoine (Châteauguay—Saint-Constant, NPD):** Merci, monsieur le président.

Je remercie également les témoins de leur présence ici ce matin.

M. Hawn a commencé à en parler, et M. Lemieux aussi.

J'aimerais d'abord poser une simple question. Connaissez-vous le nombre approximatif de militaires qui, chaque année, prennent leur retraite?

**Col Gérard Blais:** Il y a environ 5 000 personnes qui prennent leur retraite dont environ 1 200 pour des raisons de santé.

**M. Sylvain Chicoine:** Parfait, je vous remercie.

J'aimerais que vous m'expliquiez certaines différences. J'ai cru comprendre qu'il y a des différences entre les services de réadaptation qu'un militaire peut obtenir s'ils sont régis par le Régime d'assurance-revenu militaire, ou le RARM, et ceux qu'il peut obtenir par l'intermédiaire d'Anciens Combattants Canada.

Quelles sont les différences majeures entre les services de réadaptation reçus par l'intermédiaire du RARM et ceux reçus par l'intermédiaire d'Anciens Combattants Canada?

**M. Phil Marcus:** Depuis deux ans, il y a un changement sur le plan des services de réadaptation d'Anciens Combattants Canada. On parle d'une autre approche, celle de fonctionner par enveloppe. Cela veut dire un montant total de prestations pour couvrir les frais liés aux services destinés à une personne pendant un maximum de quatre ans. La police d'assurance invalidité du RARM a une approche différente et elle n'a pas été changée pour que les deux programmes soient pareils.

Comme je l'ai dit auparavant, notre approche est basée sur les 24 premiers mois, ce qui inclut un montant particulier pour les frais d'éducation, de voyage, d'Internet, de livres, et d'autres. À vrai dire, les montants et l'approche sont très similaires. D'ailleurs, le programme d'Anciens Combattants Canada a été créé en 2006 en se basant sur celui du RARM.

• (0925)

**M. Sylvain Chicoine:** Il n'y a donc pas de différence majeure. Le militaire peut obtenir à peu près les mêmes services de réadaptation dans les deux cas.

**M. Phil Marcus:** Oui, en principe, mais le programme pour les anciens combattants est administré par La Compagnie Canada.

**Col Gérard Blais:** La Compagnie Canada est une compagnie indépendante.

**M. Phil Marcus:** Oui, c'est cela.

**Col Gérard Blais:** Je ne connais pas les détails de leur mode de fonctionnement.

**M. Sylvain Chicoine:** L'ombudsman a fait quelques critiques dans le passé concernant les services de réadaptation. On réoriente souvent le militaire selon ses compétences acquises. Un peu après la publication du dernier rapport de l'ombudsman, le ministre a fait une annonce à ce propos. Évidemment, on a donné une plus grosse enveloppe pour permettre à un militaire de suivre une formation universitaire.

Avez-vous des statistiques sur ce qui s'est passé depuis cette annonce? Y a-t-il plus de militaires qui ont accès à une formation universitaire qu'auparavant?

**M. Phil Marcus:** Je ne connais pas les chiffres d'Anciens Combattants Canada, mais nos chiffres montrent qu'en moyenne, sans être trop précis, moins de 10 % des gens veulent suivre des cours universitaires.

**M. Sylvain Chicoine:** C'est moins de 10 %.

**M. Phil Marcus:** C'est beaucoup moins que 10 %, je pense que cela pourrait même être moins de 5 %.

Le programme de réadaptation n'est pas seulement basé sur l'expérience et l'entraînement que le membre reçoit durant sa carrière militaire. Ce n'est pas notre approche.

Premièrement, notre approche cherche plutôt à établir ce que le membre est capable de faire compte tenu de son expérience de vie, pas seulement de son expérience de militaire.

Deuxièmement, nous cherchons à établir ce que le militaire est capable de faire malgré ses limites médicales, s'il y en a.

Troisièmement, nous voulons connaître ses intérêts.

Ces trois critères sont utilisés pour établir le plan d'éducation avec le membre.

**M. Sylvain Chicoine:** Si je comprends bien, à votre niveau, cela n'a pas tellement changé depuis cette annonce.

**M. Phil Marcus:** Pas vraiment; bien entendu, si on veut créer une enveloppe et donner plus d'argent, c'est toujours une bonne chose.

**M. Sylvain Chicoine:** Cette annonce concernait probablement les services de réadaptation d'Anciens Combattants Canada.

**M. Phil Marcus:** Elle concernait l'approche relative à l'enveloppe qui a été adoptée par Anciens Combattants Canada il y a deux ans.

**M. Sylvain Chicoine:** Merci beaucoup.

**M. Phil Marcus:** De rien.

[Traduction]

**Le président:** Monsieur Hayes.

**M. Bryan Hayes (Sault Ste. Marie, PCC):** Merci, monsieur le président.

Ce n'est peut-être pas de votre ressort; je n'en suis pas certain. Je ne sais pas lequel d'entre vous pourra me répondre, mais j'aimerais essayer de comprendre les facteurs qui mènent à une libération pour des raisons médicales. Certaines blessures sont évidentes, mais la majorité des gens blessés prennent l'initiative de consulter. Ils se présentent et disent avoir besoin d'aide.

Je présume qu'il arrive qu'une personne se fasse dire qu'elle doit quitter les Forces canadiennes, parce qu'une autre personne a déterminé que le membre a une déficience physique ou une blessure qui ne lui permet plus de poursuivre son service militaire. De telles situations se voient-elles? Qui prend la décision de libérer un membre pour des raisons médicales dans de tels cas? Comment en arrivez-vous à cette décision?

**Cmdre Mark Watson:** Monsieur, je crois que les personnes les mieux placées pour vous répondre sont les professionnels du milieu médical. Nous ne nous occupons pas vraiment des libérations. Le médecin-chef serait probablement la personne la mieux placée pour vous répondre.

**M. Bryan Hayes:** Êtes-vous tous d'accord avec ce commentaire?

Monsieur Blais, vous sembliez vouloir ajouter quelque chose.

**Col Gérard Blais:** Je peux vous expliquer un peu le processus. La personne rencontre le médecin, et le médecin lui assigne ce que nous appelons une catégorie médicale. En gros, cela concerne les tâches que vous êtes capable d'accomplir et celles que vous n'êtes pas capable de faire durant une certaine période. Le médecin vous assigne une, deux ou possiblement trois catégories temporaires durant six mois. Ensuite, lorsque votre état est stabilisé, le médecin vous assigne une catégorie permanente.

Si cela répond aux exigences de votre groupe professionnel militaire, vous pouvez retourner au travail, et le dossier est clos. Dans le cas contraire, le dossier est envoyé au directeur de l'administration des carrières militaires qui déterminera, en s'appuyant sur les contraintes à l'emploi déterminées par le personnel médical, si le membre satisfait au principe de l'universalité du service et s'il répond vraiment aux exigences professionnelles. En fonction de ces facteurs, une décision est prise, à savoir si vous pouvez continuer d'exercer votre emploi dans l'armée, si vous pouvez occuper un autre emploi dans l'armée ou si vous devez être libéré.

• (0930)

**M. Bryan Hayes:** Très bien.

Si les autorités déterminent qu'un membre doit être libéré et qu'il est donc admissible au RARM, combien de temps doit-il en fait attendre avant de recevoir ses premières prestations à cet égard? Quel est le processus du début à la fin, soit la réception du paiement?

**M. Phil Marcus:** Présumons que la demande est remplie et que toute l'information médicale a été transmise aux gestionnaires de cas de Manuvie pour le règlement du dossier. Dans un tel cas, la personne recevra d'ici un mois ses prestations.

**M. Bryan Hayes:** Combien de temps le processus de règlement de Manuvie prend-il? Nous parlons toujours d'un membre qui a été libéré pour des raisons médicales.

**M. Phil Marcus:** Oui. Nous encourageons les gens à présenter leur demande avant leur libération pour des raisons médicales. Nous avons ainsi toute l'information en main. Si tout se passe bien — je rappelle que nous n'avons aucun contrôle sur la communication du dossier médical ou les rapports remplis par les médecins traitants, par exemple —, une décision sera rendue d'ici deux semaines.

**M. Bryan Hayes:** Voici où le bât blesse. En tant que députés, nous rencontrons souvent des électeurs préoccupés. Un citoyen préoccupé communique avec moi, à titre de député, et ses questions concernent précisément le RARM, et il me dit: « Bryan, j'ai besoin de ton aide. Des gens m'ont dit que je dois être libéré pour des raisons médicales et que je devrai attendre cinq mois avant de recevoir mes premières prestations. C'est ce qu'ils m'ont dit. »

Vous me dites que ce ne devrait pas être le cas. En tant que député, si je voulais aider ce citoyen, comment devrais-je m'y prendre? Qui devrais-je appeler? Le RARM a-t-il un responsable avec lequel je devrais communiquer? Comment puis-je orienter un citoyen dans une telle situation?

**M. Phil Marcus:** Nous recevons tout le temps des demandes ministérielles. Elles remontent la chaîne de commandement, et c'est moi qui m'en occupe normalement.

Pour répondre à votre question, je crois que, dans votre exemple, vous avez dit que la personne attend sa libération, ce qui signifie qu'elle reçoit encore un salaire.

**M. Bryan Hayes:** Oui. Je présume que c'est le cas.

**M. Phil Marcus:** Par conséquent, pourquoi cette personne voudrait-elle des prestations d'invalidité si elle reçoit encore son plein salaire?

**M. Bryan Hayes:** Eh bien, je ne pense pas que ce sera le cas encore bien longtemps. Je crois que sa libération est imminente et qu'elle s'est fait dire qu'il y a une période d'attente de cinq mois.

**M. Phil Marcus:** Par qui?

**M. Bryan Hayes:** C'est une bonne question. Vous avez répondu à ma question, à savoir où je dois aller. J'en suis très satisfait.

**Cmdre Mark Watson:** Monsieur, pourrais-je préciser un point?

**M. Bryan Hayes:** Certainement.

**Cmdre Mark Watson:** Les gens disent souvent qu'ils veulent des prestations. Il y a une différence entre ce qu'offre le ministère des Anciens Combattants et ce que nous faisons. Le RARM est une assurance, et c'est très expéditif. Il y a très peu d'étapes.

**M. Bryan Hayes:** Oui. Cela concernait précisément le RARM.

**Cmdre Mark Watson:** En ce qui a trait précisément au RARM, nous sommes très rapides.

**M. Bryan Hayes:** Très bien.

Messieurs, avez-vous des recommandations concernant des améliorations qui devraient être apportées au RARM et aux prestations propres à votre rôle, à savoir des changements législatifs qui seraient bénéfiques aux anciens combattants et que les députés devraient mettre de l'avant pour améliorer le système?

**M. Phil Marcus:** En ce qui concerne le Régime d'assurance-revenu militaire et compte tenu des commentaires de certains de vos collègues, je pense que c'est le rôle du gouvernement de veiller à ce que les prestations soient harmonisées. Nous aimerions voir cela. Ces choses prennent du temps. Il faut la supervision du Conseil du Trésor, des présentations au Conseil du Trésor, l'accord du gouvernement, le coût des dépenses et d'autres choses de ce type.

Je suis convaincu que nous y arriverons avec le temps, mais il s'agit d'un combat de tous les instants puisque les différentes prestations viennent de différents endroits et qu'il faut s'assurer de préserver la parité.

**M. Bryan Hayes:** Est-ce que quelqu'un veut ajouter quelque chose?

**Cmdre Mark Watson:** En ce qui me concerne, je termine ma troisième année dans mes fonctions actuelles et je peux vous affirmer que l'aide prodiguée par nos centres intégrés de soutien du personnel fait l'envie de nombreux pays occidentaux. Lorsque nous parlons de cela et que nous parlons aux bénéficiaires de ces prestations, notre personnel reçoit beaucoup plus d'accolades que de plaintes. La robustesse de nos systèmes et la rapidité avec laquelle ils répondent suscitent aussi beaucoup d'éloges.

Je crois que, dans bien des cas, la seule chose à faire est de montrer aux gens ce que fait notre personnel pour soutenir le moral et prodiguer des services, car les services offerts sont vraiment formidables. Certes, il y a des histoires d'horreur, mais la plupart du

temps, elles n'ont rien à voir avec ces gens. Il s'agit d'autre chose qui se produit dans un autre domaine.

• (0935)

**M. Bryan Hayes:** Merci, monsieur le président.

[Français]

**Le président:** Monsieur Lizon, vous avez la parole.

[Traduction]

**M. Wladyslaw Lizon:** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie tous d'être ici, et je vous remercie des services que vous rendez.

J'aimerais revenir à la question de mon collègue au sujet des libérations médicales, mais j'aimerais la poser d'une autre façon.

Je ne sais pas si c'est vraiment le cas, car je ne m'y connais pas beaucoup, mais je présume que l'établissement du bien-fondé d'une libération médicale ne se fait plus comme il y a 50 ans. L'armée s'est transformée de telle façon — les fonctions ont changé, la technologie a progressé, etc. — qu'il est maintenant probablement plus facile pour certains blessés de continuer à servir si tel est leur souhait.

Pouvez-vous nous dire quelque chose à ce sujet? Comment la situation a-t-elle changé? J'ai entendu cette histoire de la Seconde Guerre mondiale au sujet d'un pilote de chasse qui avait perdu les deux jambes, mais qui, grâce à des prothèses, a été en mesure de piloter à nouveau dans des missions de combats. L'armée s'efforce-t-elle de permettre aux blessés graves qui le veulent de continuer à servir?

**Col Gérard Blais:** Absolument. Lorsque quelqu'un qui fait toujours partie de l'armée adhère au programme de réadaptation, notre but premier est de lui permettre de reprendre le service. C'est ce que nous souhaitons avant tout. S'il y a une façon de garder cette personne dans l'effectif, c'est ce que nous visons.

Les critères changent régulièrement. Nos services de santé surveillent sans relâche ce qui se publie. Par exemple, il y a deux ou trois ans je crois, une nouvelle charte a été présentée au Conseil des Forces armées selon laquelle il est maintenant possible de garder dans les forces des personnes qui souffrent de problèmes cardiaques ou autres — en tenant compte, bien sûr, des médicaments qu'elles doivent prendre et de la gravité de leur problème — et qui, autrefois, auraient été libérées automatiquement.

Cet aspect est constamment réévalué en fonction des nouvelles pratiques médicales, etc., afin d'assurer que les membres aient le bénéfice du doute. L'exercice sert aussi les Forces canadiennes, car nous tenons à garder nos effectifs.

**M. Wladyslaw Lizon:** Merci.

Deuxièmement, dans votre exposé, vous affirmiez que vous avez 24 centres intégrés de soutien du personnel, qui comptent 117 employés civils et 199 employés militaires, dont des spécialistes en soutien spirituel, etc. Est-ce suffisant? Je présume que le service que vous offrez est basé sur la demande. Or, il se peut que ces besoins augmentent ou diminuent. Comment les besoins fluctuent-ils? Quelle souplesse avez-vous pour embaucher d'autres personnes si les besoins augmentent?

**Col Gérard Blais:** La taille de l'effectif est constamment réévaluée. À l'heure actuelle, le chef du service d'examen du ministère de la Défense nationale se penche sur la gouvernance et la structure de l'Unité interarmées de soutien au personnel. Une fois reçus les résultats de l'examen, nous allons nous adresser au Conseil de gestion du programme afin de vérifier l'ampleur des ressources affectées à l'Unité et d'établir si le nombre d'employés est suffisant, s'il y aurait lieu d'en affecter d'autres et s'il y aurait lieu de changer notre organisation.

**M. Wladyslaw Lizon:** De nombreux témoins nous ont rapporté qu'il y avait un manque de communication entre les services que vous prodiguez aux militaires actifs et ceux qui s'adressent aux militaires en période de transition. Les services ne sont pas tout à fait au courant de ce à quoi les militaires ont droit lorsqu'ils deviennent des clients d'Anciens Combattants. Avez-vous des suggestions à formuler pour améliorer le système afin de faire en sorte que ceux qui quittent les Forces armées canadiennes soient bien informés?

Je ne sais pas si quelque chose devrait se passer après leur libération. Comme vous le savez, il arrive que les gens ne prêtent pas vraiment attention ou suffisamment attention à ce qu'on leur présente — et ce, même s'il y a des séances d'information —, car ils sont dans un état d'esprit qui les empêche de bien comprendre ce qu'on leur explique. Puis, lorsqu'ils réalisent dans quelle situation ils se retrouvent une fois libérés... Il manque peut-être quelque chose à cet égard, et j'estime que nous devrions aider ces personnes. Avez-vous des suggestions sur la façon de procéder? De nombreux témoins et de nombreux groupes nous ont fait part de ce problème de communication. Comment pourrions-nous le résoudre?

• (0940)

**Cmdre Mark Watson:** La communication et le marketing sont extrêmement importants pour moi. Nous n'en faisons peut-être pas assez, mais je sais que nous en avons fait beaucoup plus depuis deux ans que jamais auparavant.

Tout d'abord, nous avons le Service de préparation à une seconde carrière, le SPSC, dont vous avez probablement entendu parler. Nous tentons de fournir toute l'information disponible aux personnes qui sont sur le point d'être libérées, et pas seulement au ministère de la Défense, mais aussi dans la sphère des fonds non publics et par l'intermédiaire d'Anciens Combattants et de la Légion. Nous allons chercher toute une variété d'intervenants pour expliquer la situation à ces personnes. Les personnes concernées peuvent aller à ces présentations du SPCS. Nous les encourageons à y assister 5 ou 10 ans avant leur libération afin de bien comprendre certaines des ramifications des réseaux de soutien existants.

Nous avons des liens soutenus avec Anciens Combattants Canada, qui nous permettent de donner des renseignements au sujet de tout ce que nous offrons et de veiller à ce que les personnes concernées comprennent toutes les nouvelles initiatives. En fait, au cours des 18 derniers mois, nous nous sommes rendus à différents endroits au Canada afin d'informer tous les réservistes, les membres des forces régulières et les vétérans. Je participe à cet exercice d'information en compagnie d'un personnel de 30 ou 40 personnes et de quelques représentants d'Anciens Combattants.

**M. Wladyslaw Lizon:** En fait...

**Le président:** En fait, votre temps est écoulé.

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Wladyslaw Lizon:** Voilà qui est très surprenant, monsieur le président.

**Le président:** Dois-je comprendre que l'opposition officielle a décidé de passer son tour?

**M. Peter Stoffer:** Oui, monsieur.

**Le président:** Monsieur Opitz, désirez-vous partager votre temps de parole?

**M. Ted Opitz:** Je vais laisser M. Lizon aller jusqu'au bout de sa pensée, car j'ai moi-même deux ou trois points à soulever.

**M. Wladyslaw Lizon:** Je comprends qu'il existe certains programmes. Or, compte tenu de la présence de ces programmes, je cherchais à savoir d'où venait ce manque d'information qui nous a été signalé par de nombreuses personnes. C'est pour cette raison que je vous demandais comment vous comptiez remédier à cela.

**Col Gérard Blais:** Nous y avons remédié avec Anciens Combattants. Toutes les personnes qui quittent les forces armées doivent signer certains documents, que l'on nomme « déagements ». Il y en a pour les fournitures, le système de la paye et tous les autres services.

L'un de ces déagements porte sur une entrevue de transition avec Anciens Combattants. Blessés ou pas, tous ceux qui quittent les forces doivent désormais s'asseoir avec un gestionnaire de cas d'Anciens Combattants afin de faire le point sur l'aspect santé de leur carrière de militaire. C'est dans le cadre de cette entrevue personnelle que le représentant d'Anciens Combattants explique tous les avantages offerts et consigne tout ce qui pourrait être important pour l'ouverture éventuelle d'un dossier. Cet exercice se fait avant que la personne ne quitte le service.

**M. Phil Marcus:** De plus, comme c'est nous qui nous occupons de la gestion courante des dossiers des membres libérés pour des raisons médicales, nous confions régulièrement les demandeurs à Anciens Combattants lorsque nous constatons un changement dans la maladie ou l'incapacité, ou un changement en matière de besoins. C'est quelque chose qui se fait sur une base régulière.

**M. Wladyslaw Lizon:** Très rapidement, que pensez-vous des services Monster?

**M. Phil Marcus:** Je ne connais pas ce programme.

**Cmdre Mark Watson:** Est-ce que vous parlez de Monster.com?

**M. Wladyslaw Lizon:** Oui. Monster.com ou Monster.ca. Ils ont la...

**Cmdre Mark Watson:** Comme je l'ai dit, nous leur avons déjà parlé. Mais c'est un programme tellement différent de ce que nous offrons. Nous croyons qu'il y a d'excellentes possibilités au Canada, et nous travaillons avec cet autre organisme pour concrétiser cela.

**M. Wladyslaw Lizon:** Seriez-vous disposés à investir dans ce service?

**Une voix:** La question initiale en cachait plusieurs autres, semble-t-il...

**Des voix:** Oh, oh!

**Cmdre Mark Watson:** Disons que nous leur avons parlé...

**M. Wladyslaw Lizon:** D'accord. J'ai terminé.

**M. Ted Opitz:** Merci beaucoup.

Colonel Blais, j'ai aimé entendre ce que vous avez décrit. Essentiellement, il y a un groupe d'aide à l'arrivée et un groupe d'aide au départ, et il s'agit de faire tout ce qui doit être fait.

J'aimerais revenir à ce que Frank disait à propos de La Compagnie Canada. Pour permettre à tous de comprendre d'où cela vient, je précise que tout a commencé dans mon mess, le Royal Regiment of Canada. Le nom de départ était quelque chose comme « Batoche Company ». Sa fonction se limitait à appuyer les troupes et le régiment, et c'est quelque chose que toutes les unités avaient. C'est le colonel Blake Goldring — gloire éternelle à lui — qui a posé la pierre d'assise d'un service de plus grande envergure lorsqu'il a décidé que c'était la chose à faire. C'est comme cela que La Compagnie Canada a vu le jour. L'intention n'était pas de remplacer les programmes et les plans de l'État, mais d'assurer que les citoyens les plus en vue, les grands leaders de la société et les capitaines d'industrie ont un rôle à jouer dans le soutien de nos troupes à l'échelle du pays. C'est la lame de fond qui a porté tout ce qui a suivi.

Comme nous l'avons vu, nous avons des groupes remarquables comme La patrie gravée sur le cœur, Soldat en mouvement, Treble Victor et de nombreux autres qui font un travail formidable et qui tiennent à le faire bénévolement. Ce n'est pas parce qu'ils sentent qu'ils doivent le faire. Pour eux, c'est une question de devoir. J'applaudis tous ces gens pour le travail formidable qu'ils accomplissent.

Monsieur Marcus, vous avez dit recevoir parfois des plaintes ministérielles. Combien de temps vous faut-il pour répondre à ces plaintes?

**M. Phil Marcus:** Cela dépend du degré de complexité du dossier. Cela dépend aussi de l'évaluation. Il faut en outre établir si d'autres preuves médicales sont nécessaires — et, si c'est le cas, nous donnons la chance à la personne qui présente la plainte de se les procurer. Il y a plusieurs sortes de cas. Certains nécessiteront 2 jours de travail, d'autres 200.

• (0945)

**M. Ted Opitz:** Je suis d'accord avec vous, commodore, au sujet de la communication et du marketing; dans une certaine mesure, tout est une question de communication et de marketing.

Permettez-moi de réfléchir tout haut. Je me demande s'il ne serait pas opportun que tous ces groupes se réunissent pour créer un glossaire de tous les termes et avantages existants, afin de les avoir tous au même endroit. Nous avons des programmes formidables et d'excellentes descriptions de toutes ces choses, mais ces renseignements sont éparpillés. Je crois qu'une certaine forme de répertoire pourrait être utile.

**Comdre Mark Watson:** Nous avons créé un répertoire sur ma page Web. Si vous êtes un membre de la Force régulière, une personne à charge ou un vétéran, ce répertoire vous explique ce que vous êtes et les divers services auxquels vous avez droit par l'intermédiaire de mon organisation et de tout autre organisme que nous connaissons.

Ils peuvent trouver l'information qu'ils recherchent.

**M. Ted Opitz:** Je ne manquerai pas d'aller voir cela.

Comme il ne me reste presque plus de temps, ceci sera mon dernier point. Vous venez tout juste de parler de ce site Monster quelque chose, mais la difficulté réside dans la description des fonctions. Parfois, les militaires peinent à expliquer aux civils les compétences qu'ils ont acquises durant leur service. Nous pouvons parler de « leadership » et de « gestion », qui sont des termes très génériques, mais il y a beaucoup de compétences non techniques et d'aptitudes nuancées apprises dans le cadre du service qui pourraient s'appliquer avec bonheur à diverses entreprises civiles. Je crois que

la définition de ces qualités particulières nécessite un effort supplémentaire.

**Col Gérard Blais:** Je crois que c'est pour cette raison que l'un des aspects clés de cette dynamique est l'encadrement, et cela se fait par l'intermédiaire du programme d'aide à la transition de Compagnie Canada et Prospect. Ils fournissent de l'aide pour la rédaction du C. V., etc., en veillant à ce que le langage utilisé soit celui du secteur privé et non celui des militaires.

**Le président:** Il ne me reste qu'à vous remercier très sincèrement.

Commodore Watson, merci.

[Français]

Merci beaucoup, colonel Blais et monsieur Marcus.

J'aimerais vous souhaiter à tous de joyeuses Pâques.

Nous suspendrons les travaux du comité pour les deux prochaines semaines afin de permettre à tous les membres du comité de célébrer Pâques avec leur famille et leurs proches, et pour leur permettre de se rendre dans leurs circonscriptions.

[Traduction]

La 45<sup>e</sup> séance du Comité permanent des anciens combattants est prévue pour le 21 avril. Comme d'habitude, la séance commencera à 8 h 45. Nous poursuivrons notre étude sur le continuum des services de transition. J'ai appris ce matin que l'ombudsman viendra témoigner à cette occasion. Le reste de l'ordre du jour est toujours en préparation.

Cela dit sur notre séance du 21, j'ai aussi appris ce matin qu'il pourrait y avoir un problème puisque le ministre des Finances vient d'annoncer qu'il présentera ce jour-là le budget que l'opposition lui réclame à grands cris depuis un moment.

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Peter Stoffer:** Montrez-moi l'argent.

**Le président:** Quoi qu'il en soit, si nous pouvons tenir séance le 21, c'est ce que nous ferons. Sinon, la séance sera remise au 23. Cela vous convient-il?

M. Stoffer brûle d'impatience de me poser une question. Je vous écoute.

**M. Peter Stoffer:** Merci.

Je tiens simplement à saluer une femme qui est ici, avec nous, Mme Andrea Siew, qui, comme vous le savez tous, a été chef des agents d'entraide de la Légion royale canadienne pendant de nombreuses années. Elle a fait un travail formidable et nous sommes heureux de la voir ici.

Andrea, au nom de nous tous, je vous remercie du formidable travail que vous avez fait à la Légion royale canadienne.

**Des voix:** Bravo!

**Le président:** Andrea, c'est en votre honneur que je porte la broche de la Légion royale canadienne aujourd'hui, mais aussi pour vous rappeler que la légion la plus sympathique de la région est la filiale 632, à Orléans.

[Français]

Passez de joyeuses Pâques!

[Traduction]

La séance est levée.





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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

---

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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 Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>