



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des anciens combattants

ACVA • NUMÉRO 072 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 1^{er} février 2018

—
Président

M. Neil Ellis

Comité permanent des anciens combattants

Le jeudi 1^{er} février 2018

• (1105)

[Traduction]

Le président (M. Neil Ellis (Baie de Quinte, Lib.)): Je déclare la séance ouverte.

Il s'agit de la première réunion consacrée à notre étude des obstacles à la transition et des résultats mesurables d'une transition réussie des anciens combattants.

Selon les dernières études, environ le tiers des anciens combattants ont connu des difficultés dans leur transition à la vie civile. Parmi ceux qui ont connu des difficultés, deux tiers ont été libérés pour raisons médicales, et le tiers a été libéré pour d'autres raisons, dont la fin de contrat, la retraite, etc. Le Comité étudie les diverses étapes de cette période de transition afin de cerner les aspects qui peuvent représenter des obstacles à la transition harmonieuse des anciens combattants à la vie civile.

Nous accueillons deux groupes de témoins aujourd'hui. Nous procéderons comme d'habitude — des présentations de cinq minutes — puis nous passerons aux séries de questions.

M. McColeman a une question.

M. Phil McColeman (Brantford—Brant, PCC): Monsieur le président, merci de me donner la parole avant que nous entreprenions nos travaux d'aujourd'hui.

J'aimerais demander que deux des réunions prévues soient télévisées. Je tiens à vous aviser, monsieur le président, que j'aimerais que les réunions des mardis 13 et 27 février soient télévisées.

Le président: Très bien; j'en prends note.

M. Phil McColeman: Comment cela fonctionne-t-il, monsieur le président?

Le président: Il y a seulement deux ou trois salles, je crois. D'après notre dernière expérience, je sais qu'il y a une liste. Donc, notre place sur la liste dépend des autres comités et de la disponibilité des salles.

M. Phil McColeman: Très bien. Donc, les réunions seront télévisées si des salles sont libres?

Le président: Cela dépend aussi des autres réunions qu'il pourrait y avoir, et ce n'est pas à moi de juger de l'importance des réunions pour la télédiffusion. Je sais qu'il y avait d'autres réunions la dernière fois que nous avons présenté une demande, et je ne connais pas vraiment les règles à cet égard.

M. Phil McColeman: Très bien; je comprends. Toutefois, si les salles sont libres, les réunions seront télévisées?

Le président: Oui...

M. Phil McColeman: Très bien, merci.

Le président: Sauf si tout le monde vote contre moi.

Commençons.

Merci à tous de votre patience.

Je souhaite la bienvenue à notre premier groupe de témoins. Nous accueillons M. Barry Westholm, que je tiens à remercier tout particulièrement, puisqu'il en est à sa troisième comparution au Comité, je crois.

Bienvenue.

Je tiens aussi à souhaiter la bienvenue aux représentants de la Légion royale canadienne, soit M. Brad White, directeur général national de la Direction nationale, et M. Ray McInnis, directeur des services aux vétérans.

Bienvenue à tous les deux.

Par vidéoconférence, nous avons les très patients représentants de l'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans, M. David Pedlar, qui est directeur scientifique, et Mme Heidi Cramm, membre de l'équipe de direction scientifique.

Nous allons commencer par David et Heidi, de l'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans, qui ont patiemment attendu.

Bienvenue.

M. David Pedlar (directeur scientifique, Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans): Merci beaucoup.

Bonjour à tous. Je m'appelle David Pedlar, et je suis directeur scientifique à l'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans. Je suis accompagné de ma collègue, Mme Heidi Cramm, l'une des grandes spécialistes de la recherche sur les familles de militaires et d'anciens combattants au Canada.

Pour ceux qui ne nous connaissent pas, l'Institut est aussi appelé l'ICRSMV. Notre mission est d'optimiser la santé et le bien-être du personnel des Forces armées canadiennes, des vétérans et de leurs proches en mobilisant et en exploitant les ressources nationales en recherche. L'ICRSMV a travaillé au développement d'un réseau de recherche comptant plus de 1 500 chercheurs de 43 universités canadiennes et de 8 universités affiliées à l'échelle internationale qui ont accepté de collaborer avec nous afin de répondre aux demandes en recherche sur les enjeux de santé des militaires, des anciens combattants et de leur famille.

L'Institut travaille en étroite collaboration avec divers partenaires desquels il reçoit un appui continu: praticiens, gouvernement, représentants de l'industrie, philanthropes et autres groupes de Canadiens engagés qui renforcent notre fondation. Je dois aussi mentionner que j'ai occupé le poste de directeur de la recherche à Anciens Combattants Canada pendant plus de 15 ans, période au cours de laquelle j'ai notamment axé mes travaux sur la transition du service militaire à la vie civile. Je tiens à souligner trois points à ce sujet d'entrée de jeu.

Premièrement, je pense, pour avoir travaillé directement auprès de militaires et d'anciens combattants pendant de nombreuses années, que le changement de culture est un principe clé que nous devons prendre en compte. Nous traversons tous d'importantes transitions au cours de nos vies — l'âge adulte, la santé, les pertes que nous vivons —, mais le parcours de vie des militaires est particulier. Il y a d'abord le passage de la vie civile à la culture militaire, à l'enrôlement, puis la transition de la vie militaire à la vie civile, à la libération. La plupart des militaires ont de la difficulté à se forger une nouvelle identité après la libération, et cela peut être profondément déroutant pour d'autres, surtout dans le cas d'une libération non prévue ou non désirée.

Le deuxième point que je tiens à soulever, c'est qu'il n'y a actuellement aucun consensus à l'échelle internationale quant à la définition d'une transition réussie de la vie militaire à la vie civile. Je crois donc qu'une définition est nécessaire. J'invite le Comité à examiner cet aspect. Nous devons réfléchir aux priorités ou aux aspects sur lesquels nous devons concentrer nos efforts, et il faut les définir. J'ai travaillé en ce sens pendant plus de cinq ans à Anciens Combattants Canada, mais aussi ailleurs qu'au ministère.

Je préconise un cadre à sept volets: l'emploi et les activités significatives; la santé, qui comporte diverses dimensions; les ressources financières; le logement; l'intégration sociale; les compétences et la préparation à la vie active; le milieu social des anciens combattants après leur libération. En l'absence d'un cadre, nous ne pourrions avoir une approche exhaustive pour comprendre la transition. Il faut établir un cadre afin de cerner les aspects que l'on veut mesurer. Je dirais que c'est un élément essentiel qui doit être mis en place si nous voulons avoir une discussion approfondie visant à définir une transition réussie.

Le dernier point que je tiens à souligner est que notre définition de la transition et du succès doit aussi comprendre les familles des anciens combattants.

C'était mon exposé. Heidi et moi répondrons avec plaisir aux questions du Comité.

• (1110)

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. Westholm.

Merci, Barry.

M. Barry Westholm (à titre personnel): Merci beaucoup de m'accueillir encore une fois au Comité.

Les obstacles à la transition et les résultats mesurables d'une transition réussie sont des questions complexes. Je vous ai donc fait parvenir, en guise de complément détaillé à ma présentation, une note d'information détaillée — que vous avez tous reçue, j'espère — et des annexes. N'hésitez pas à communiquer avec moi, en tout temps, concernant tout point qui aurait piqué votre intérêt.

Depuis 2009, au moins, des préoccupations semblables à ce sujet ont été soulevées et des solutions ont été présentées et ont fait l'objet de discussions. Toutefois, lorsque j'écoutais les témoins qui ont

comparu précédemment au Comité, j'en suis venu à croire qu'un examen du suivi postérieur à la libération est nécessaire, étant donné qu'il s'agit d'un aspect essentiel de l'enjeu dont nous sommes saisis.

Les rapports du vérificateur général publiés en 2009 et en 2012 comportaient la recommandation suivante:

[...] les militaires malades ou blessés feront l'objet d'un suivi de la part des Forces canadiennes jusqu'à ce qu'ils reprennent des tâches non restreintes, qu'un ancien membre des Forces (y compris un réserviste) soit capable de reprendre ou de chercher un emploi ou encore d'être autonome sans aide d'aucune sorte ou lorsqu'un militaire dit ne plus souhaiter de contact avec les Forces canadiennes.

[...] En partenariat avec Anciens Combattants Canada, les Forces canadiennes et la Défense nationale examineront aussi, d'ici juin 2013, des options visant à améliorer le suivi systématique postérieur à la libération.

Ce sont des mesures extrêmement importantes pour les militaires qui font la transition à la vie civile.

Les deux recommandations précitées ont été acceptées et pourraient être, pour le Comité, des sources d'information lui permettant de répondre aux questions liées au sujet à l'étude.

Les données de suivi recueillies pendant 10 ans par les Forces armées canadiennes et par Anciens Combattants Canada pendant la transition et après la libération des militaires devraient être la première source d'information. Cela comprendrait les obstacles et les solutions connexes pour la période où les soldats blessés et leur famille recevaient du soutien offert par les Forces armées canadiennes, puis celui d'Anciens Combattants Canada, avant de poursuivre leur vie dans la société civile.

Il faudra toutefois nuancer l'interprétation de ces données en raison de la réorganisation constante et de la mauvaise gestion du principal outil d'une transition réussie, l'Unité interarmées de soutien du personnel, tout au long de cette période.

Des données inadéquates ou encore l'absence de données pourraient être une deuxième source d'information, car cela signifierait que les Forces canadiennes et ACC ne respectent pas leurs ententes antérieures quant au suivi des militaires pendant la transition et après la libération. Dans un tel cas, l'absence de données représenterait un élément de réponse à l'enjeu dont il est question aujourd'hui.

Le suivi postérieur à la libération pour les militaires en transition est un aspect essentiel, car il permet de cerner, d'analyser et de répertorier tout obstacle auquel les militaires en transition pourraient être confrontés, puis d'utiliser ces informations à l'avenir. Les Forces canadiennes appellent cela des « leçons retenues ».

La question est toutefois de savoir quelle priorité les Forces canadiennes accordent à la transition des soldats.

J'ai une certaine expérience dans ce domaine, puisque le suivi durant la transition et après la libération faisait partie de mon rôle dans mon ancien poste au sein de l'UISP. Toutefois, aucune de ces formes de suivi n'était faite de façon adéquate, étant donné la faible priorité qu'on y accordait et la gestion déficiente de l'UISP. C'est d'ailleurs ce que souligne le lieutenant-colonel Cécyre, commandant adjoint de l'Unité interarmées de soutien du personnel, dans un courriel de 2014:

La demande pour les services de l'UISP augmente exponentiellement (hausse de 18,5 % au cours de la dernière année);

La majorité de nos clients ont un dossier extrêmement difficile à gérer;

Par conséquent, le personnel de l'UISP, tous échelons confondus, est gravement surmené (personnel supérieur en devoir 24/7).

La stratégie d'atténuation nécessaire, étant donné l'état critique de l'UISP, était de relever le niveau de priorité du VCEMD de 6 à 2, le plus tôt possible.

Permettez-moi d'expliquer ce que sont les priorités du VCEMD. Le niveau de priorité 1 est lié aux déploiements dans le cadre d'opérations, donc aux situations de combat. Si vous avez besoin de quelque chose, vous l'obtenez immédiatement. Vient ensuite au niveau de priorité 2, par exemple pour le commandement des opérations interarmées au Canada, qui observe les combats. C'est le deuxième niveau d'une échelle qui va jusqu'à la priorité 6, le niveau le plus bas, qui concerne par exemple l'équipe de ping-pong d'un bataillon.

De 2008 à 2014, l'UISP s'est vue accorder le niveau de priorité le plus bas des Forces canadiennes, le niveau 6. Le fait que les Forces canadiennes aient accordé le plus faible niveau de priorité à la transition des soldats blessés explique peut-être pourquoi nous avons cette discussion aujourd'hui et pourquoi les soldats en transition, les familles de militaires et les nouveaux vétérans ont subi tant de traumatismes.

Par conséquent, l'un des principaux obstacles à l'élimination des obstacles à la transition et à l'obtention de résultats mesurables d'une transition réussie est l'approche des Forces armées canadiennes à l'égard de la transition des soldats, approche qui est en soi un obstacle à la transition.

La réussite de la transition passe d'abord par l'efficacité de l'UISP, une unité qui fait du surplace depuis maintenant neuf ans. Jusqu'à ce qu'on y parvienne, la mesure de tout résultat lié à la transition des soldats est essentiellement un gaspillage des ressources, puisque nous n'avons pas encore commencé à prendre des mesures concrètes. Une fois cela réalisé, les réponses recherchées quant aux obstacles à la transition et aux résultats mesurables seront évidentes, puisque les anciens combattants cherchent à obtenir ce à quoi nous aspirons tous dans la vie, soit prendre soin de notre famille, avoir une bonne qualité de vie et un bon niveau de vie. Ce sont là des choses que nous voulons tous, et il en va de même pour nos anciens combattants.

C'est là-dessus que se termine mon exposé. C'est avec plaisir que je répondrai à vos questions tout à l'heure.

Merci.

• (1115)

Le président: Merci, monsieur Westholm.

Nous passons maintenant à la Légion royale canadienne.

Messieurs White et McInnis, la parole est à vous.

M. Brad White (directeur exécutif national, Direction nationale, Légion royale canadienne): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité permanent, merci d'avoir invité la Légion royale canadienne aujourd'hui pour discuter des différentes étapes de la période de transition de la vie militaire à la vie civile et des obstacles potentiels qui pourraient porter ombrage à ce passage vers la vie civile.

En 2015, lorsque la Légion a comparu pour discuter du continuum des services de transition, nous parlions alors d'une transition transparente, et aujourd'hui nous parlons d'une transition harmonieuse. J'ose espérer que ces qualificatifs veulent dire la même chose, en ce sens que quiconque vit un retour à la vie civile, après avoir servi son pays à titre de militaire, a besoin de confiance et de soutien pour effectuer cette transition, et ce, peu importe les circonstances pouvant expliquer cette transition.

Je m'appelle Brad White et suis le directeur exécutif national. Je suis ici aujourd'hui au nom de notre président national, M. David Flannigan. Je suis accompagné de M. Ray McInnis, directeur des Services aux vétérans du Quartier général de la Légion.

[Français]

Aujourd'hui, notre présentation sera en anglais, mais nous pouvons répondre aux questions en français, si nécessaire.

[Traduction]

Selon nous, une vie au service des forces militaires du Canada compte trois étapes précises. La première est la période d'introduction ou l'endoctrinement à la vie militaire; la seconde est l'immersion ou le travail proprement dit comme militaire, et la dernière est cette période où l'on s'éloigne de ce style de vie. Et dans chaque étape, on retrouve plusieurs facteurs qui aident à modeler l'état d'esprit et le mode de vie du militaire.

L'engagement dans les Forces armées canadiennes représente un processus d'endoctrinement. Peu importe les expériences de vie antérieures, les antécédents, les valeurs, la culture ou les traditions, le processus d'endoctrinement vise à prendre une personne en tant qu'individu et à l'amener à devenir membre d'une équipe: quelqu'un qui comprend et accepte l'autorité, qui est orienté vers la mission et le travail d'équipe. Le résultat final est un soldat, un marin ou un aviateur prêt pour un entraînement ultérieur dans sa carrière choisie au sein des forces armées. À cette étape, les recrues sont comme des matières premières, prêtes à être moulées en un produit fini. On leur apprend à se fier au système pour subvenir à leurs besoins, on leur dit quoi porter, quand manger et où être. Et surtout, on leur enseigne à réagir aux ordres et à soutenir leurs coéquipiers. Ils ne sont plus des personnes individuelles, mais les membres d'un groupe distinct.

Après l'instruction élémentaire à titre de recrues, les gens rejoignent un groupe distinct et suivent une formation professionnelle ou des cours spécialisés supplémentaires. C'est durant cette période qu'ils perfectionnent leurs compétences et commencent le processus d'immersion dans leur nouvel environnement, qui devient alors comme un chez-soi. Au fur et à mesure qu'ils progressent, leurs compétences professionnelles et leur avancement dans leur domaine de prédilection progressent également. Ils passent de recrues de base à artisans qualifiés et, éventuellement, à des leaders dans leur domaine respectif. Ils expérimentent toutes sortes de perfectionnement professionnel, depuis leur instruction de base jusqu'aux déploiements opérationnels. Ils font partie intégrante de la culture militaire et cherchent à y être acceptés; c'est lorsque entourés de cette culture qu'ils se sentent en sécurité.

De plus, au cours de cette période, il y a généralement d'autres changements qui se produisent dans leur vie. Les gens en viennent à assumer de plus grandes responsabilités, comme le mariage et la famille. Et à mesure que ces changements surviennent, le militaire devient de plus en plus dépendant du système, comme étant un moyen de soutien financier et de sécurité pour la famille. Les gens sont dès lors pleinement ancrés dans la culture militaire.

Tôt ou tard toutefois, la vie dans les Forces armées canadiennes prend fin. Et cela n'est pas toujours en fonction du passage des années, mais aussi de circonstances qui modifient la vie, comme une blessure ou une maladie. Dans certains cas, la personne peut choisir de quitter volontairement la vie militaire, soit pendant son service, soit à l'âge de la retraite obligatoire. Dans d'autres cas, le choix est fait au nom de la personne puisque, comme nous l'avons établi, environ deux tiers des militaires sont libérés pour des raisons médicales.

Tout au long de ce cheminement, les individus sont endoctrinés dans un système enrégimenté avec la conviction que ce même système les prendra en charge. Ils acceptent la culture militaire du travail d'équipe et comptent sur cette équipe pour obtenir du soutien. Donc, pour certains, quitter ce mode de vie devient un processus difficile; et pour d'autres, la culture militaire ne les quitte jamais. Mais pourquoi en est-il ainsi?

• (1120)

M. Ray McInnis (directeur, Services aux vétérans, Légion royale canadienne): Plusieurs facteurs peuvent empêcher une transition sans heurts de la vie militaire vers la vie civile; en fait, chaque individu qui vit cette transition fait face à des défis particuliers et uniques. Une approche universelle ne peut tout simplement pas s'appliquer.

Tout au long des différentes étapes d'une carrière militaire, les individus passent de l'individualisme au collectivisme. Ils s'identifient au groupe et le système s'occupe d'eux. Ils deviennent dépendants du soutien, et ils s'y sentent en sécurité et en confiance.

La vie militaire offre un environnement financier sûr et stable, même lorsque les déploiements opérationnels sont dangereux. Les militaires et leur famille grandissent au sein de la culture militaire et ont une vie relativement confortable.

Lorsque les gens joignent la vie militaire et la culture du collectivisme, ils enclenchent un processus de socialisation qui crée de nombreux liens et amitiés qui dureront toute une vie. C'est là une autre forme de dépendance, mais comme Farley Mowat l'a souligné dans son livre *The Regiment*, lorsque cela se met à barder, les gens se battent pour la personne à côté d'eux. Ces liens, qui les aideront à passer à travers des périodes difficiles et dangereuses, dureront longtemps.

La nature des problèmes rencontrés aujourd'hui, qui vont de la santé mentale à l'invalidité sévère, complique également le processus de transition. En matière de santé mentale, il s'agit souvent d'une invalidité invisible; or, une pleine reconnaissance du problème et les programmes destinés à venir en aide à ceux et celles qui en souffrent restent encore à venir et à être définis. Les préjugés demeurent aussi un facteur majeur, quoique de grands progrès aient été enregistrés pour les surmonter. Pour ce qui est des incapacités physiques, celles-ci sont maintenant plus répandues qu'elles ne l'ont été dans les conflits précédents. Et souvent, des handicaps multiples se combinent pour créer des cas très compliqués, impliquant non seulement des problèmes de santé physique, mais aussi de santé mentale, ce qui exige des traitements à long terme pour que la personne puisse atteindre une nouvelle normalité dans sa vie. Et c'est à cette étape que les forces armées envisagent activement de mettre fin au lien d'emploi.

M. Brad White: Que faire alors? Quelle que soit l'étape de service, il est important que le personnel comprenne les conséquences de ce service et ait confiance dans ce système. Cela commence ici, avec l'appui d'un gouvernement qui prend la décision ultime de mettre en danger le personnel militaire canadien.

Or, les militaires doivent comprendre que le système dans lequel ils ont été endoctrinés s'occupera d'eux et de leur famille. Dans des situations de transition normales et non traumatisantes, je vois encore des gens qui ont de la difficulté à quitter le sanctuaire de la vie militaire. Tout leur avait été fourni et maintenant, laissés à eux-mêmes, ils doivent faire face à l'inconnu dans l'organisation de soins de santé et d'autres services qui leur étaient autrefois fournis par le milieu militaire. Pour ceux dont la transition comporte des problèmes plus complexes, des précautions supplémentaires s'avè-

rent nécessaires. La connaissance et la communication sont primordiales tout au long d'une carrière militaire, de sorte que ceux qui auront besoin d'aide sauront comment s'en prévaloir.

Ce n'est pas ainsi que cela se passe à l'heure actuelle. Même ceux qui quittent le service militaire sans problèmes apparents ont besoin de comprendre que le soutien sera là au besoin. Les Forces armées canadiennes ont déclaré que le processus de transition serait entièrement revu et qu'on veillerait à ce que seuls ceux et celles qui sont aptes à effectuer la transition soient libérés. Une coordination étroite entre la Défense nationale et Anciens Combattants est essentielle pour nous assurer qu'aucune personne ne soit laissée pour compte et qu'un soutien continu soit offert tout au long du processus.

Le but ultime dans tout cela est de voir à ce que le militaire et sa famille puissent réintégrer leur vie en dehors des forces armées.

Monsieur le président, nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de vous présenter cet exposé. Nous sommes à votre disposition pour répondre à vos questions.

• (1125)

Le président: Merci. Nous allons entreprendre notre première série de questions.

Monsieur McColeman, vous disposez de six minutes.

M. Phil McColeman: Merci, monsieur le président.

Monsieur Westholm, vous avez envoyé un courriel aux membres du Comité... Vous m'excuserez, la branche de mes lunettes est cassée...

M. Barry Westholm: Je n'avais pas remarqué.

M. Phil McColeman: ... c'est arrivé ce matin.

J'aimerais lire ce courriel avant de poser ma question.

M. Barry Westholm: D'accord.

M. Phil McColeman: Il se lit comme suit:

Bonjour,

Il y a un an ce mois-ci, le soldat (à la retraite) Leah Greene, désespérée, a fait son dernier voyage de la Nouvelle-Écosse vers l'Ontario afin d'obtenir l'aide médicale qu'elle n'avait pas pu trouver dans sa province. Comme toujours, Leah a frappé l'Ontario comme un ouragan et a demandé à se faire entendre. Elle a demandé à ce qu'on traite ses blessures de la même façon qu'elles affectaient sa vie: de manière critique, entière et complète.

Les services médicaux de l'Ontario ont entendu le message de Leah; ils l'ont aidée pendant son séjour et ont veillé à ce qu'elle reçoive de l'aide à son retour en Nouvelle-Écosse. Une fois revenue chez elle, Leah était heureuse grâce au nouveau soutien qui lui était offert, mais cela n'a pas duré: en l'espace d'un mois à peine, elle a perdu ce soutien — ou on l'a empêchée d'y avoir accès —, ce qui l'a précipitée dans une descente qui l'a finalement menée à sa mort, le 26 juillet 2017.

Depuis la mort de Leah, sa soeur (Jessie) demande au nom de la famille Greene pourquoi et comment cela a pu se produire, mais ses questions sont demeurées sans réponse, tout comme celles de la famille Desmond, depuis très longtemps.

On m'a demandé de témoigner devant le Comité permanent des anciens combattants le 1^{er} février 2017.

La soeur de Leah, Jessie Greene, sera présente. Elle espère pouvoir parler de la situation de sa famille et des questions pour lesquelles elle n'a obtenu aucune réponse.

J'espère que les députés et les représentants des FAC et d'ACC prendront le temps de parler avec Jessie de ses préoccupations.

Je vais rencontrer Jessie en personne et je sais que d'autres membres du Comité le feront également. Voudriez-vous ajouter quelque chose à ce que vous avez écrit dans votre courriel?

M. Barry Westholm: Anciens Combattants Canada doit être beaucoup plus proactif lorsqu'il y a des cas complexes et urgents.

Le cas de Leah était on ne peut plus complexe et urgent. J'ai parlé avec les représentants d'Anciens Combattants Canada par téléconférence afin de leur expliquer la situation en détail et de leur dire ce qu'il fallait faire lorsque Leah avait perdu l'aide médicale dont elle avait besoin en Nouvelle-Écosse. Je leur ai expliqué qu'il fallait agir, et vite. Ils m'ont répondu qu'il fallait remplir un formulaire. Je leur ai dit que j'allais remplir tous les formulaires qu'ils voulaient, mais qu'il fallait que quelqu'un s'occupe de Leah.

Je leur ai demandé s'ils pouvaient au moins appeler le médecin, le soutien médical pour leur dire: « Ici le représentant d'Anciens Combattants Canada. Nous avons une ancienne combattante blessée qui est en crise. Pourriez-vous la reprendre sous votre aile? »

Ils n'ont pas voulu.

Un mois est passé et Leah était bien en vie. Anciens Combattants Canada était très au fait de sa situation. Puis, Leah s'est éteinte à l'âge de 40 ans. Cette mort aurait pu être évitée. Les représentants ont communiqué avec sa famille après son décès seulement.

Nous parlons de leçons tirées et d'obstacles. C'est pour cela qu'il faut étudier la situation. Il ne faut pas reculer. Une chose terrible s'est produite. Il faut en tirer des leçons. Nous avons perdu un soldat. Nous avons perdu un ancien combattant.

Il faut répondre aux questions de Jessie et il faut enquêter sur la situation.

• (1130)

M. Phil McColeman: Merci.

Dans le cadre de nos discussions avec de nombreux anciens combattants qui avaient dû faire face aux obstacles dressés par Anciens Combattants au moment de leur transition de la vie militaire à la vie civile en vue d'obtenir leurs indemnités ou ce qu'ils avaient gagné, nous avons entendu l'ombudsman parler sur diverses tribunes des mesures qui pourraient facilement être prises, mais qui ne le sont pas.

Plus d'une fois, j'ai entendu parler des « quatre cavaliers de l'Apocalypse ». Pourriez-vous nous dire si vous avez entendu cette expression pour décrire les rouages internes d'Anciens Combattants Canada?

M. Barry Westholm: Je l'ai entendue, oui.

M. Phil McColeman: Pourriez-vous nous faire part de votre interprétation de cette expression?

M. Barry Westholm: Elle peut être interprétée de diverses façons. Je sais de quoi on parle. Encore une fois, c'est tellement difficile d'obtenir l'aide d'Anciens Combattants. On doit se battre à nouveau. Il faut parfois mener une véritable guerre pour faire bouger les choses.

La paperasserie est imposante. Le mode de transmission est très complexe. Tout est compliqué et cela use les personnes au point où elles se disent: « Je ne vais pas le faire. C'est fini. Je vais me contenter de ce que j'ai et oublier complètement Anciens Combattants. »

M. Phil McColeman: Je dirais que ce n'est pas convivial pour les anciens combattants.

M. Barry Westholm: En effet, il y a beaucoup de bureaucratie. Ce sont des gens très bien, mais c'est très bureaucratique. Ce qui arrive avec Anciens Combattants, c'est que parfois, ils lâchent cela sur une personne au pire moment possible, lorsque la personne est gravement blessée et a perdu ses membres, par exemple. On lui parle alors des dossiers. On lui dit « Eh bien, vous avez perdu vos membres. » Il s'agit d'Anciens Combattants. C'est à ce moment-là

qu'on parle aux gens. On ne pourrait choisir un pire moment. Anciens Combattants devrait en parler au moment de l'instruction des recrues et continuer d'en parler tout au long de leur carrière, de sorte que lorsque les soldats se blessent, ils connaissent la procédure; qu'ils sachent ce qui s'en vient. De la façon dont les choses sont présentées aujourd'hui, on ne fait qu'ajouter au fardeau des anciens combattants.

M. Phil McColeman: En d'autres...

Le président: Désolé.

Monsieur Eyolfson, vous avez la parole.

M. Doug Eyolfson (Charleswood—St. James—Assiniboia—Headingley, Lib.): Merci, monsieur le président.

Monsieur Westholm, nous vous remercions de votre présence. Nous avons parlé du suivi recommandé pour les clients d'Anciens Combattants. L'un des défis dont on nous a parlé, c'est que certaines personnes refusent tout contact ultérieur. C'est un défi auquel j'ai été confronté dans le cadre de ma carrière médicale. Je suis urgentologue depuis 20 ans. J'ai remarqué que c'était un grave problème avec les personnes qui souffrent de problèmes de santé mentale. Elles ont besoin d'aide, mais leurs problèmes de santé mentale sont parfois si graves qu'elles ne savent pas à qui demander de l'aide. Elles se sentent frustrées. Elles disparaissent. Si, sur le tableau d'un bureau de psychiatre, il y a quatre fois la mention « Ne s'est pas présenté », puis la mention « Suivi impossible », cela signifie habituellement que la personne n'a plus de logement ou qu'elle est décédée.

Bien sûr, il y a un système médical distinct pour les anciens combattants. Ils font aussi partie du système de santé provincial général. Selon vous, de quoi les systèmes de soins de santé mentale provinciaux ont-ils besoin pour pouvoir à tout le moins aviser Anciens Combattants ou effectuer d'une manière ou d'une autre le suivi de ces anciens combattants qui, comme je l'ai dit, ont peut-être refusé que l'on communique avec eux, mais qui ont peut-être besoin d'aide parce qu'ils souffrent de maladies mentales?

M. Barry Westholm: La première chose que je dirais, c'est que lorsqu'on s'apprête à libérer une personne qui a subi des dommages psychologiques des Forces canadiennes et que le programme qui lui est offert est chancelant, cette personne deviendra très frustrée et ne voudra plus parler à personne.

La première chose à faire, c'est de veiller à ce que la transition se fasse de façon très professionnelle. Je crois qu'ainsi, un plus grand nombre de personnes accepteraient de maintenir la communication. En ce qui a trait à l'interaction entre les diverses professions médicales, je sais que les médecins des Forces canadiennes sont membres du collège des médecins de la province dans laquelle ils pratiquent.

Lorsqu'une personne quitte l'Ontario, par exemple, pour se rendre en Nouvelle-Écosse, il y a un médecin militaire dans les deux provinces. Les dossiers peuvent être transférés et le médecin militaire de la Nouvelle-Écosse peut transmettre l'information aux établissements médicaux de la province. C'est assez facile de tenir un dossier efficace sur ce soldat, parce que tout le monde relève du même niveau de confidentialité. Ainsi, on sait ce qui se passe avec ce soldat.

Si l'on prend l'exemple de la famille Desmond. Cet homme est arrivé et personne ne savait qui il était. Je ne sais pas comment se fait le transfert des documents médicaux entre les hôpitaux, mais tout est numérique maintenant; on devrait pouvoir utiliser l'établissement médical des Forces canadiennes à titre de centre de liaison. Cela ne fait aucun doute.

•(1135)

M. Doug Eyolfson: Merci.

Je peux vous dire de première main qu'en raison de contraintes budgétaires à tous les échelons, la profession médicale est encore loin d'avoir fini de numériser les dossiers. J'ai cessé de pratiquer la médecine il y a deux ans. Nous écrivions encore les dossiers à la main.

Des patients à long terme nous arrivent parfois avec des volumes de deux pouces d'épaisseur, sur lesquels il peut être écrit « volume 7 de 7 ».

M. Barry Westholm: Je vois.

M. Doug Eyolfson: Il y a même des pertes, et non de la normalisation, entre les hôpitaux d'une même ville.

M. Barry Westholm: Je comprends.

M. Doug Eyolfson: Appuieriez-vous un investissement dans une norme nationale de tenue numérique ou électronique des dossiers, ce qui permettrait d'arrêter de dépendre de notes manuscrites et de télécopies, qui sont encore utilisées...

M. Barry Westholm: Oui, je n'arrivais pas à lire une des prescriptions.

Des voix: Ah, ah!

M. Barry Westholm: Je suis tout à fait pour. À ma connaissance, les dossiers des Forces canadiennes sont numérisés maintenant, mais...

M. Doug Eyolfson: Oui, les dossiers des Forces canadiennes sont numérisés.

M. Barry Westholm: Elles peuvent transmettre les renseignements concernant les anciens combattants, mais j'approuve tout à fait ce que vous dites. Il devrait en être ainsi à l'échelle du système.

M. Doug Eyolfson: Absolument. Merci.

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

Le président: Deux minutes.

M. Doug Eyolfson: Il me reste deux minutes. D'accord.

Monsieur White, je vais aborder un sujet controversé que j'ai déjà soulevé plusieurs fois. Il concerne plutôt les FAC, mais il semble avoir une incidence sur les anciens combattants. Il s'agit du principe de l'universalité du service. Nous avons recueilli les témoignages de nombreux anciens combattants souffrant de problèmes de santé récurrents, soit physiques ou mentaux. Ils n'ont pas demandé d'aide parce qu'ils craignaient de devoir quitter le service militaire si cela voulait dire qu'ils ne satisfaisaient plus à l'obligation d'universalité du service. En réalité, ces personnes pourraient exercer des rôles de soutien essentiels comprenant des tâches différentes de celles qu'elles accomplissaient avant. Par exemple, si votre dos est ruiné parce que vous êtes parachutiste et vos maux de dos chroniques vous empêchent d'exercer cette fonction, vous pourriez tout de même travailler à un bureau ou dans la tour de contrôle de la circulation aérienne. Selon certains, il pourrait être utile de conférer un statut particulier à ces personnes et de leur permettre de faire partie de la culture militaire dont vous avez parlé.

D'après vous, la règle absolue de l'universalité du service contribue-t-elle à certains problèmes de transition?

M. Brad White: Lorsque j'étais gestionnaire des carrières dans les Forces armées canadiennes, je voyais que l'universalité du service était toujours une préoccupation. Tout dépend du nombre de personnes que vous avez, de votre limite et des niveaux de dotation au sein de l'armée. Dans le passé, nous gardions toutes sortes de

personnes de la catégorie médicale, et elles accomplissaient des tâches très utiles pour le régiment dans la garnison.

Elles pouvaient toujours être employées quelque part. Toutefois, à mesure que l'armée a rétréci, le nombre de possibilités a diminué. Si vous voulez retirer des membres opérationnels du théâtre d'opérations pour leur accorder le répit dont ils ont besoin, où pouvez-vous les cantonner lorsqu'il n'y a pas de place? C'est une situation complexe.

Je suis convaincu qu'il est possible et nécessaire de faire des accommodements relativement à l'universalité du service.

Le président: Merci.

Monsieur Johns, vous avez six minutes.

M. Gord Johns (Courtenay—Alberni, NPD): Merci, monsieur le président.

Je suis un nouveau membre du Comité et je tenais à dire que je suis honoré de servir les anciens militaires et agents de la GRC et leur famille. Je me considère comme un défenseur et un allié. J'apprécie le travail et les sacrifices que le NPD accomplira et continue à accomplir pour que les anciens militaires et agents de la GRC et leur famille aient droit à la justice, à la dignité et au confort.

Je remercie nos invités d'aujourd'hui de leurs témoignages et certainement de leur engagement envers les anciens combattants.

Je souhaite aussi souligner la présence dans la salle de Mme Jessie Greene et lui présenter nos condoléances pour sa soeur, la soldate Greene.

Je vais m'adresser d'abord au sergent-major à la retraite, M. Westholm. Pouvez-vous nous aider à comprendre le système qui a manqué à ses obligations envers la soldate Greene durant le processus de transition? Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet — pas seulement sur elle, mais aussi sur les difficultés que les familles affrontent?

M. Barry Westholm: Encore une fois, je vais aller directement à l'Unité interarmées de soutien du personnel. Je n'ai pas à chercher bien plus loin que cette unité. C'est elle qui est censée faciliter la transition entre la vie militaire et la vie civile. C'est le pont.

Comme je l'ai déjà dit, la priorité 6 est le niveau de priorité le plus bas que les Forces canadiennes donnent. C'est éloquent. Le personnel de l'UISP était tellement débordé qu'il était incapable de répondre aux besoins élémentaires des personnes qui lui étaient confiées. Le cas de Leah Greene était complexe. Elle avait une blessure grave qui exigeait d'apporter des modifications à sa demeure et de prendre d'autres mesures aussi complexes. Le personnel de l'UISP n'était pas formé pour faire ce genre de choses. Il a improvisé. Lorsqu'on improvise ainsi dans la demeure de quelqu'un, la personne peut devenir très vexée si l'on ne sait pas ce que l'on fait, et le personnel n'avait aucune idée de ce qu'il faisait. C'est à ce moment-là que je suis intervenu pour aider Leah Greene à redresser la situation.

Cela a mis beaucoup de pression sur les épaules de Leah. Pendant un an, elle a eu très peu de contact avec le personnel de l'UISP; elle avait l'impression d'avoir été oubliée et elle se sentait très isolée. À cause de ses médicaments et de tout ce qu'elle devait endurer, l'unité familiale a commencé à se briser. C'était une chose après l'autre, et tout cela parce que l'unité qui devait s'occuper d'elle, de la soldate Greene et de tant d'autres personnes — y compris la famille Desmond, soit dit en passant —, manquait grandement de personnel et était mal gérée, ce qui a eu des conséquences néfastes non seulement sur l'individu, mais aussi sur la famille, sur les finances, sur tout.

• (1140)

M. Gord Johns: Merci.

Ce sont les histoires des anciens combattants qui changeront les choses et qui permettront au gouvernement de répondre aux questions et, espérons-le, de mieux servir les anciens combattants.

J'ai d'autres questions.

Pouvez-vous nous parler des difficultés principales liées à la santé mentale?

M. Barry Westholm: On mentionne souvent la honte; c'est une des difficultés.

Je souffre du TSPT. Comme sergent-major, j'ai reçu mon diagnostic tard, en 2007 environ. À ce grade, on doit pouvoir dire à quelqu'un: « Je suis sergent-major et je souffre du TSPT. » Les réactions que j'ai provoquées étaient étonnantes. Parfois, les gens s'intéressaient à ce que j'avais vécu et ils me posaient nombre de questions, ce qui était formidable; d'autres fois, la personne se refermait sur elle-même. Certains haut gradés ne veulent pas en entendre parler et vous évitent.

Il faut mettre fin à cela. On devrait pouvoir parler du TSPT comme on parle d'une foulure de la cheville. Il faut que cela devienne aussi banal que cela parce que c'est très effrayant. C'est très effrayant de recevoir un tel diagnostic. C'est sidérant.

La question concerne certainement la direction, les sergents, les adjudants et tous les haut gradés. Ce sont eux qui doivent mener la charge. Ils doivent dire que c'est correct, qu'il ne faut pas s'en moquer, afin que les hommes et les femmes se sentent à l'aise d'en parler. C'est par là qu'il faut commencer.

M. Gord Johns: Pouvez-vous nous en dire plus sur les difficultés financières principales et leur lien avec la question?

M. Barry Westholm: Les difficultés financières...

M. Gord Johns: Les obstacles principaux que les anciens combattants doivent surmonter lorsqu'il y a des écarts et le lien avec...

M. Barry Westholm: Je vais vous parler d'une difficulté qui a peut-être déjà été résolue; je l'espère.

Disons par exemple qu'un soldat et un colonel occupent le même véhicule et qu'il y a un accident. Ils ont exactement les mêmes blessures. Les deux doivent faire modifier leur demeure. La maison du soldat vaut 60 000 \$, tandis que celle du colonel vaut 500 000 \$. Le soldat a droit à un maximum de 60 000 \$ pour faire modifier sa maison. Le colonel, lui, a droit à 500 000 \$ parce qu'il est dans l'armée depuis 30 ans, qu'il a gravi les échelons et qu'il fait beaucoup d'argent. C'est basé sur la valeur de la demeure. C'est impossible que ce soit juste. L'un d'entre eux doit déployer des efforts considérables pour faire modifier sa demeure, l'autre non.

C'est un gros problème qu'il faudrait régler. J'ai suggéré d'utiliser plutôt la valeur moyenne d'une maison au Canada. Encore une fois,

dans le cas de Leah Greene, j'ai perdu beaucoup de temps à expliquer ce qu'il fallait faire parce que sa demeure valait très, très peu.

C'est un des changements qu'il faudrait apporter parce que le stress de tenter de résoudre cette équation tortueuse est énorme.

M. Gord Johns: Merci.

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

Le président: Quarante-cinq secondes.

M. Gord Johns: D'accord, dans ce cas, j'ai une question très brève pour M. Pedlar.

Vous avez parlé du cadre nécessaire. Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet?

M. David Pedlar: Oui.

Je trouve très important d'établir un cadre pour avoir une vision globale du problème. Dans le passé, on a centré les efforts de transition sur un domaine ou un autre, au lieu d'examiner la situation dans son ensemble.

Dans le domaine de l'emploi, il faut se pencher sur les objectifs et les pratiques exemplaires des programmes d'emploi. Dans le domaine de la santé, nous savons que les anciens combattants souffrent davantage de troubles mentaux et physiques chroniques. À leur libération, ils sont confiés au système de soins de santé de la province; l'intégration des soins pose donc de nombreux problèmes.

Nous venons de parler des finances, un autre aspect essentiel du bien-être. Il y a également le logement. L'intégration sociale est aussi importante. Lorsqu'une personne quitte le service militaire, elle entre dans des espaces civils, comme un milieu de travail. Il y a souvent des difficultés liées à la réintégration dans de nouveaux milieux et à l'acceptation des collectivités. Nous avons parlé aujourd'hui notamment des systèmes de soins de santé des provinces, mais quel rôle la collectivité joue-t-elle auprès des anciens combattants au Canada? D'après moi, il existe de nombreuses occasions d'améliorer les relations avec la collectivité.

Lorsque des gens vont à la guerre, c'est parce que l'ensemble du pays a décidé de faire la guerre. Chaque membre de la population doit donc considérer que c'est sa responsabilité d'appuyer les anciens combattants dans leur transition à leur retour. Je pense que nous avons beaucoup de chemin à faire pour y arriver. Le gouvernement est important, mais le gouvernement fédéral ne peut pas tout faire. La majorité des soins sont prodigués à l'échelle locale.

Les aptitudes à la vie quotidienne étaient aussi...

• (1145)

Le président: Désolé, votre temps est écoulé.

Monsieur Fraser.

M. Colin Fraser (Nova-Ouest, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci beaucoup d'être ici aujourd'hui et de nous faire part de vos expériences. C'est très utile.

Monsieur Westholm, j'aimerais m'adresser d'abord à vous. Vous avez dit que la première étape était de rendre l'UISP entièrement fonctionnelle. Pouvez-vous nous suggérer des recommandations concrètes que nous pourrions faire pour éliminer les obstacles à la transition?

M. Barry Westholm: À voir ce que l'UISP fait et la façon dont elle évolue, je lui dirais d'arrêter. Les gens de l'UISP doivent sortir des sentiers battus. Leur mentalité est très militaire, et ils tentent d'utiliser, par exemple, des documents militaires pour s'orienter.

Une transition, c'est un départ de l'armée ou un retour; la gestion des carrières ne devrait pas toucher l'unité de transition. L'unité de transition doit être stable. Les personnes blessées qui y viennent doivent voir les mêmes visages chaque jour; ces visages ne devraient pas changer fréquemment.

C'est donc la première chose: l'unité doit être stable. Avant, elle était formée de membres de la Première réserve. On devrait retourner à ce modèle. On pourrait même employer des personnes blessées — faire une exception par rapport à l'universalité du service — parce qu'elles ont une grande expérience du modèle de transition; elles ne compteraient pas dans les chiffres des Forces canadiennes.

C'est la première chose.

M. Colin Fraser: Je sais qu'il y a eu de nombreuses versions et des tentatives constantes d'amélioration, mais selon ce que vous me dites, ces changements ont pour résultat que le fonctionnement est toujours instable, ce qui fait que c'est encore plus difficile de comprendre le processus.

M. Barry Westholm: Exactement, et on complique exagérément la chose. Vous avez peut-être remarqué que l'UISP a eu cinq commandants divisionnaires en un an, je crois. C'est du jamais vu. Ce n'est pas un avertissement, c'est un signal de détresse. Il se passe quelque chose qui pousse les hauts gradés — les généraux — à dire qu'ils ne veulent pas en faire partie et à prendre leurs distances.

J'ai entendu le CEMD parler de 1 200 personnes, je crois, pour le nouveau programme de l'UISP. C'est notable. Je suis au courant des problèmes de recrutement que les forces connaissent actuellement; cela signifie qu'on n'ira pas de l'avant avec l'UISP.

Je vais répéter encore une fois qu'il y a de nombreux militaires blessés talentueux qui seraient parfaits pour créer une UISP stable. Ces gens portent l'uniforme. Si un soldat blessé voit un adjudant qui a seulement un bras ou le major Mark Campbell continuer à servir et à faire un excellent travail, il se sentira inspiré. Ce serait inspirant pour les jeunes. D'après moi, c'est ce que les forces devraient faire.

M. Colin Fraser: Merci beaucoup, monsieur.

Monsieur Pedlar et madame Cramm, quelle est votre opinion, du point de vue de la santé, sur la coopération entre le MDN et ACC? Auriez-vous des suggestions à nous formuler sur la façon d'améliorer cette coopération?

M. David Pedlar: Mon commentaire s'appuie sur la recherche que nous avons effectuée et vous invite à faire preuve de prudence et à reconnaître l'importance du groupe de militaires libérés pour des raisons de santé comme un groupe à cibler dans le cadre de programmes de transition. Je le répète, il faut faire preuve de prudence et ne pas exclure d'autres militaires qui éprouvent eux aussi des problèmes de santé et qui ont besoin de soutien.

Par exemple, si vous regardez les études auxquelles j'ai participé pendant plusieurs années sur la vie après le service militaire, vous

verrez que l'un des résultats importants qui sont ressortis de ces études est que la population des militaires libérés pour des raisons de santé est l'une des populations clés sur lesquelles il faut se concentrer en matière de transition, mais que 60 % des membres qui ont de la difficulté à faire la transition n'ont pas été libérés pour des raisons de santé. L'une des choses très importantes que je proposerais serait de se concentrer sur la population des militaires libérés pour des raisons de santé, mais aussi sur la santé de tous ceux qui sont libérés, y compris les problèmes de santé qui surviennent non pas au moment de la libération, mais au cours des premières années suivant la libération. C'est l'un des points importants que je voulais soulever.

Je vais laisser Mme Cramm intervenir, si elle a quelque chose à ajouter.

• (1150)

Dre Heidi Cramm (co-directrice scientifique par intérim, Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans): Certainement. Merci.

L'une des choses que nous tentons vraiment de faire à l'ICRSMV, c'est de mener des recherches qui nous permettront de répondre à ces questions très complexes. Ce que nous disent tous les témoins, c'est qu'il y a de nombreuses compositions interconnectées différentes [*Difficultés techniques*]. Les chercheurs de notre réseau tentent de recueillir les données qui nous aideront à orienter la programmation et les décisions relatives à l'élaboration de politiques.

J'aimerais vous donner un exemple des recherches effectuées dans notre réseau. La recherche en question est menée par la Dre Alyson Mahar. Elle s'est penchée sur les modèles de services de soins de santé mentale qu'utilisent les vétérans qui s'installent en Ontario au cours des cinq premières années suivant leur libération. Grâce à ces données, nous avons découvert que les jeunes vétérans semblent avoir un taux plus élevé de problèmes de santé mentale.

Nous pouvons également savoir où ils s'installent à leur retraite, une décision qui a des conséquences directes pour les régions concernées. À la retraite, plus de 80 % des vétérans plus âgés s'installent dans la région d'Ottawa et de Kingston. Les plus jeunes vétérans s'installent un peu partout dans la province, souvent dans les régions rurales. Cela a des conséquences concrètes sur la prestation des programmes et les problèmes d'accessibilité aux services de santé dont nous font part les vétérans et le problème de continuité dans le cadre de ces transitions où la mobilité présente un risque très élevé.

Je crois que la recherche peut vraiment soutenir ce que nous apprennent les autres témoins et nous aider à comprendre les expériences globales de la collectivité.

M. Colin Fraser: Merci beaucoup.

Me reste-t-il du temps?

Le président: Il vous reste huit secondes.

M. Colin Fraser: Merci beaucoup à tous les témoins d'avoir accepté notre invitation.

Le président: Étant donné le temps qu'il nous reste, nous allons réduire le temps d'intervention à quatre minutes pour chaque intervenant lors de la prochaine série de questions. Nous aurons trois intervenants: Mme Romanado, Mme Wagantall et M. Eyolfson.

Madame Romanado, vous avez la parole.

Mme Sherry Romanado (Longueuil—Charles-LeMoine, Lib.): Merci beaucoup.

J'aimerais remercier tous les témoins d'avoir accepté notre invitation.

Au cours de la dernière année, j'ai eu la chance de visiter 12 bases et escadres et de m'entretenir avec de nombreuses familles militaires, comme la mienne. J'ai deux fils actuellement en service dans les Forces armées canadiennes et il est très important d'avoir les discussions franches que nous avons aujourd'hui, car vos idées nous aideront à apporter des changements. J'insiste sur l'importance de votre présence aujourd'hui et de vos expériences. Merci.

Sergent-major Westholm, vous avez beaucoup parlé de l'UISP et je suis heureuse que mes collègues aient soulevé le manque de formation pour les cas complexes. Vous avez parlé du manque de personnel, de la mauvaise gestion et de l'absence d'un sentiment d'urgence. Ce sont des choses que j'ai déjà entendues. J'ai déjà entendu dire que nous avons une bureaucratie qui met parfois beaucoup trop de temps à intervenir dans une situation où il faudrait une intervention immédiate.

Vous avez parlé brièvement de l'annonce concernant le groupe de transition. Le CEM a parlé de 1 200 personnes dans le cadre de « Protection, sécurité, engagement ». J'espère que cet objectif sera atteint. Aussi, j'aime votre idée d'avoir recours à des militaires qui ont été malades et blessés et qui ne répondent peut-être pas aux critères d'universalité du service et qui n'ont pas été retenus. Selon votre expérience professionnelle au sein de l'UISP, auriez-vous des suggestions à nous formuler?

M. Barry Westholm: C'est celle-là, la meilleure. Lorsque je travaillais à l'UISP, je voyais des gens de talent quitter. C'était déchirant. Ils avaient 20 ou 30 ans d'expérience, toutes les qualifications, des millions de dollars investis dans leur formation, une expérience inestimable, bref, outre un genou en mauvais état, ils avaient tout, sauf qu'ils ne répondaient pas aux critères d'universalité du service. Encore une fois, puisque les Forces canadiennes doivent respecter certains critères, on leur a dit non et ils ont dû quitter, alors que leur unité avait désespérément besoin d'eux.

C'est l'une de mes premières suggestions, car cela n'a aucun impact sur la capacité opérationnelle des Forces armées canadiennes. Cette capacité reste à 100 %.

Quelqu'un a parlé des militaires qui n'ont aucune blessure, mais qui souhaitent être libérés. Comme je l'ai souligné dans mes notes, parfois, les militaires se fatiguent. C'est un emploi difficile et ils ont besoin de changement. Un retour à l'école ou un poste de gérant de caserne n'est pas la solution. Ils peuvent se joindre à une autre unité, à l'UISP, prendre du mieux, puis retourner au travail. S'ils sont libérés après 30 ans de service et qu'ils sont en santé, ils peuvent se joindre à l'UISP et découvrir ce que la vie civile a à offrir. Ensuite, une fois qu'ils sont libérés, ils ne se retrouvent pas dans une situation qui leur est totalement étrangère. La situation leur est familière et il s'agit d'une libération progressive.

Mme Sherry Romanado: C'est également une très bonne idée de les préparer à la vie civile. Vous soulevez un point intéressant. Nos collègues de la Légion royale canadienne ont parlé du collectivisme par opposition à l'individualisme. Comme vous l'avez souligné, dans l'armée, tout est fait pour vous. Croyez-moi, lorsque je donne des directives à mes deux fils, ils s'exécutent. C'est très efficace lorsque je leur demande de ramasser leur chambre quand ils viennent en visite.

Ceci dit, que pensez-vous du moment où un militaire est libéré, que ce soit ou non pour des raisons de santé? Nous savons que lorsqu'ils arrivent, ils reçoivent une formation et sont intégrés, mais qu'en est-il au moment du départ? Nous ne les préparons pas à la vie civile. Personne ne leur rappellera leurs rendez-vous médicaux, notamment, ni ne leur dira comment se vêtir et quoi manger, par exemple. Cela explique pourquoi certains ont de la difficulté à faire la transition.

Que pensez-vous d'une formation sur la vie après le service militaire pour les membres des Forces armées canadiennes qui quittent les forces et dans quelle mesure cela les aideraient-ils à faire la transition?

• (1155)

M. Ray McInnis: Cela serait extrêmement utile et j'espère qu'une telle formation sera offerte dans le centre de transition, si celui-ci voit le jour. Cependant, j'aimerais revenir à un des points que Barry a soulevé au sujet de la perte de beaucoup de bons réservistes de classe B qui travaillaient à l'UISP et au CISP. Heureusement, je peux en profiter en les embauchant à titre d'agent des services.

Parallèlement, il ne faut pas trop espérer lorsqu'on annonce l'ajout de 1 200 ou de 1 400 personnes. Si ces personnes ne sont pas des spécialistes dans le domaine de la compassion, ils ne deviendront pas automatiquement compatissants; il faut des gens qui souhaitent occuper ces postes. L'idée, c'est d'employer des gens qui répondent aux critères d'universalité du service, qui souhaitent encore travailler et qui veulent aider les autres, car il faut faire preuve de compréhension et de compassion pour travailler dans ce domaine, sinon, on se fait dévorer. On ne peut pas simplement choisir quelqu'un, lui expliquer le travail et le laisser aller.

Oui, ce sont des professionnels, mais ils doivent comprendre ce que vivent les gens.

Le président: Madame Wagantall, vous avez la parole.

Mme Cathay Wagantall (Yorkton—Melville, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à tous les témoins d'avoir accepté notre invitation.

J'aimerais simplement souligner, aux fins du compte rendu, que notre temps est très limité, que nous accueillons de nombreux témoins intéressants et que j'aime bien la secrétaire parlementaire. Toutefois, je trouve difficile de partager notre temps avec elle, puisqu'elle a accès à de la recherche et qu'elle peut trouver des réponses à ces questions, ce que bon nombre d'entre nous au Comité ne peuvent pas faire.

Le président: Ces règles sont en place, donc...

Mme Cathay Wagantall: Oui, je le sais.

Le président: D'accord. Merci.

Mme Cathay Wagantall: Je ne fais que remettre en question ces règles. Je n'ai rien contre la députée.

Puisque nous y faisons beaucoup référence, j'aimerais également demander à ce que les études présentées par M. Westholm, un témoin indépendant, soient ajoutées au dossier, soit les études intitulées « Stratégie conjointe de prévention du suicide des FAC et d'ACC », et « Un réexamen réfléchi ».

Le président: D'accord.

Mme Cathay Wagantall: Très bien.

Au cours des 10 dernières années, nous avons publié de multiples rapports, 14 ou 15, dans lesquels on retrouve beaucoup de rétroaction de la part de vétérans sur ces mêmes questions. J'espère que cette étude sera légèrement différente et qu'elle se consacrera sur la bureaucratie et la dynamique actuelle.

Barry, j'ai lu dans vos rapports, et j'ai beaucoup entendu parler des problèmes relatifs aux données, que vous ne pouvez pas juger de l'efficacité de quelque chose sans avoir de données. Pas de données, aucune idée. C'est aussi un peu mon point de vue en ce qui a trait à la méfloquine et tous les problèmes qui entourent ce produit. Auriez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

M. Barry Westholm: Il y a aussi des mauvaises données. Le pire qui peut arriver, c'est de prendre une orientation en fonction de mauvaises données.

Toutefois, et c'est certainement le cas ici, s'ils ont fait ce qu'ils ont convenu de faire, soit offrir un encadrement après la libération, les Forces armées canadiennes et Anciens Combattants Canada devraient pouvoir vous dire quels sont les principaux obstacles à la transition. Vous devriez pouvoir leur demander cette information et ils devraient pouvoir vous la donner, ventilée par province. Vous devriez être en mesure d'avoir ces données. Si vous ne pouvez pas les obtenir, cela témoigne d'un problème plus sérieux. Il n'y a pas de données. Pourquoi? C'est un engagement qu'ils ont pris en 2009.

Mme Cathay Wagantall: D'accord. Depuis mon élection, j'entends souvent des gens me fournir les noms d'individus qu'ils connaissaient et qui se sont suicidés, et pourtant, nous n'arrivons pas à avoir des données sur le sujet. Pourquoi?

M. Barry Westholm: Encore une fois, selon le rapport et le document que je vous ai fournis, les deux ministères ont cessé de recueillir des données en 2008. De toute évidence, ils ont des données pour 2008, j'ignore pourquoi ils ne les ont pas publiées. Le moment était mal choisi pour cesser la collecte de données. À mon avis, nous n'avons pas encore de bonnes données sur le suicide, à moins de retourner en arrière et d'obtenir des données pour la période de 1974 à 2008. Que s'est-il passé entre 2008 et 2018? C'est extrêmement important.

• (1200)

Mme Cathay Wagantall: Aussi, lors de mes déplacements un peu partout au pays, on m'a répété que lorsque les gens se présentent dans les centres de recrutement, on leur promet que s'ils éprouvent des problèmes, s'ils sont blessés, le gouvernement prendra soin d'eux et de leur famille.

Vous parlez beaucoup de ce sentiment de confiance qui fait tomber beaucoup de barrières. Auriez-vous quelque chose à ajouter à ce sujet?

M. Barry Westholm: Pour un militaire, la confiance est une chose à ne pas gaspiller. Ils mettent leur vie entre les mains de quelqu'un, un soldat, qu'ils ne connaissent même pas. Au Cambodge, là où je ne connais personne, s'il y a des soldats canadiens, je sais que je suis entre bonnes mains. La confiance, c'est cela. Ils ont la même confiance envers le gouvernement.

Ils font tout pour vous. Ils vont à la guerre pour vous. Donc, lorsque le gouvernement dit quelque chose, il est naturel pour un soldat de ne pas en douter.

C'est la même chose en ce qui concerne ACC et les promesses faites par l'armée, y compris en ce qui a trait à la transition. Lorsque ces promesses ne sont pas tenues et que le lien de confiance est brisé, cela a un impact psychologique énorme. Je l'ai vécu, et ça vous écrase.

Mme Cathay Wagantall: D'accord.

Le président: Merci.

Monsieur Eyolfson, vous avez la parole.

M. Doug Eyolfson: Merci, monsieur le président.

Je vais laisser mon temps d'intervention à M. Levitt.

M. Michael Levitt (York-Centre, Lib.): Merci beaucoup.

J'aimerais d'abord, moi aussi, reconnaître Mme Greene et sa famille et lui transmettre toutes mes condoléances suite au décès de sa soeur. Nous vous sommes tous très reconnaissants d'être ici, malgré toute la douleur que vous devez ressentir. Il est très important que vous soyez ici, donc, je vous remercie.

Je vais m'adresser aux représentants de la Légion royale canadienne. Dans ma circonscription de York-Centre, à Toronto, je suis chanceux de pouvoir travailler fréquemment avec la filiale 527 Wilson. J'y suis souvent invité et je participe à beaucoup de leurs programmes. D'ailleurs, l'an dernier, nous avons organisé à la filiale une assemblée publique sur la santé mentale des vétérans. Nous avons eu une très bonne séance et beaucoup de discussions et je continue de communiquer fréquemment avec la filiale.

J'aimerais parler particulièrement du rôle que joue la Légion pour guider et soutenir ses membres et les vétérans afin de les aider à trouver le genre d'aide qui pourrait leur être accessible. Dans la région de Toronto, on retrouve habituellement des vétérans à la retraite, mais je dois admettre que lors de l'assemblée publique, beaucoup de jeunes vétérans et de jeunes militaires, hommes et femmes, se sont présentés. Pourriez-vous nous parler du rôle que joue la Légion? Si, selon vous, la Légion devait jouer un plus grand rôle, que manque-t-il? Que peut-on faire de plus?

M. Brad White: Notre but premier, c'est de prendre soin des vétérans et de leur famille. C'est notre rôle le plus important. C'est grâce à ce que Ray fait au bureau de service national que nous pouvons remplir ce rôle.

Chaque filiale au pays compte sur des agents des services bénévoles. On parle de 1 400 agents à qui les gens peuvent s'adresser pour obtenir de l'aide. Les gens peuvent obtenir un soutien financier immédiat par l'entremise du Fonds du coquelicot. S'ils ont besoin d'un autre genre de soutien, par exemple, s'ils souhaitent s'adresser à Anciens Combattants Canada pour obtenir des prestations, nous pouvons amorcer pour eux le processus de demandes directement à la filiale et ensuite transmettre le dossier au niveau provincial où nous avons des agents des services professionnels qualifiés pour les représenter, des agents qui peuvent remplir correctement les formulaires et s'assurer que les dossiers sont acheminés à Anciens Combattants Canada. Ils font également beaucoup de représentations.

Encore une fois, au niveau national, Ray dispose du personnel nécessaire, grâce aux gens qui viennent de l'UISP. Trois ou quatre se sont jointes à notre personnel pour venir en aide aux vétérans. C'est exactement ce que nous faisons. Nous les aidons à remplir leurs formulaires et à faire parvenir leur dossier au gouvernement ou à Anciens Combattants Canada pour qu'ils puissent obtenir le soutien dont ils ont besoin. S'ils ne l'obtiennent pas, nous pouvons également les soutenir dans le cadre de la réévaluation de leur dossier et pour surmonter tout autre obstacle. Nous les soutenons jusqu'au tribunal civil.

M. Michael Levitt: De toute évidence, il s'agit d'un service réellement essentiel. Est-ce qu'il est possible d'en faire davantage? Encore une fois, pour avoir passé du temps avec les familles de la légion locale, je sais que les besoins sont grands, surtout pour les retraités.

Vous parlez de la dotation en personnel et des programmes. Peut-on faire davantage?

Je m'adresse à vous, monsieur McInnis.

M. Ray McInnis: Il faut faire de la sensibilisation. Je pense que tout le monde devrait dire à un ancien combattant ou à un membre de sa famille qui a besoin d'aide de ne pas hésiter à demander cette aide. On peut s'adresser à la Légion royale canadienne, au ministère des Anciens Combattants ou au Bureau des services juridiques des pensions. Il y a de nombreuses autres entités auxquelles on peut s'adresser pour obtenir de l'aide. Il y a tellement de gens au pays qui ne savent pas qu'ils peuvent demander des prestations, parce qu'ils ne se considèrent pas comme des anciens combattants.

Lorsque moi-même ou des représentants du programme Leave the Streets Behind rencontrons des gens, nous ne leur demandons pas s'ils sont des anciens combattants. Nous leur demandons s'ils ont déjà porté l'uniforme. La plupart des gens vont nous dire qu'ils ont porté l'uniforme en tant que réservistes, mais ils ne diront jamais qu'ils sont d'anciens combattants.

Au cours des quatre dernières années, j'ai essayé de faire de la sensibilisation dans chaque unité de réserve au pays pour inciter les membres à présenter des demandes. Lorsqu'on côtoie des vétérans, il faut les sensibiliser afin qu'ils soient bien renseignés et qu'ils demandent de l'aide. La sensibilisation est le principal outil de communication et d'éducation que j'utilise.

• (1205)

Le président: Je vous remercie.

M. Michael Levitt: Merci.

Le président: Le temps est écoulé pour ce groupe de témoins. Nous allons faire une pause d'environ quatre minutes et nous reprendrons ensuite avec le deuxième groupe de témoins.

Au nom de...

Mme Sherry Romanado: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Je tiens seulement à rappeler aux autres membres que je suis moi aussi membre du Comité et que, par conséquent, j'ai entièrement le droit de poser des questions. Si on m'empêche de poser des questions, cela pourrait être considéré comme une question de privilège.

Merci.

Le président: Je vous remercie.

Mme Cathay Wagantall: Puis-je ajouter quelque chose à ce sujet?

Le président: Oui, madame Wagantall.

Mme Cathay Wagantall: Je vous remercie.

Je suis tout à fait d'accord avec vous et je conviens que c'est votre privilège.

Le président: Je vous remercie.

Je tiens à remercier toutes les personnes présentes aujourd'hui qui viennent en aide aux hommes et aux femmes des forces armées. Tout ce que vous avez fait et que vous continuez de faire contribue à faciliter notre travail. Si vous voulez ajouter quoi que ce soit à votre

témoignage, vous pouvez le faire en transmettant un courriel à la greffière, qui s'occupera de nous le distribuer.

Nous allons faire une pause de quelques minutes et nous allons poursuivre ensuite avec notre deuxième groupe de témoins.

• (1205)

(Pause)

• (1215)

Le président: Merci à tous. Nous allons reprendre.

Nous avons avec nous notre deuxième groupe de témoins. Nous recevons, à titre personnel, Allan English, professeur au département d'histoire de l'Université Queen's. Nous accueillons également Deborah Norris, professeure agrégée à l'Université Mount Saint Vincent ainsi que Hélène Le Scelleur, ambassadrice pour les vétérans et coordonnatrice du programme de mentorat au sein de l'organisme Soutien aux anciens combattants blessés Canada.

Nous allons commencer par vos déclarations liminaires. Vous disposerez d'au plus cinq minutes. Nous pouvons commencer par M. English.

M. Allan English (professeur, Queen's University, département d'histoire, à titre personnel): Merci beaucoup, monsieur le président. Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître devant le Comité. Je suis ravi d'être ici.

J'aimerais parler brièvement de deux sujets sur lesquels ont porté mes recherches récemment et qui sont liés à la 8^e question que vous posez aux témoins, soit la suivante: quels sont les principaux obstacles à une transition harmonieuse?

Il y a un adage qui dit « Ce qui est récompensé se fait. » À mon avis, cet adage est le principe le plus important lorsqu'il s'agit de déterminer à quel point les mesures prises par des organismes comme Anciens Combattants, le MDN et les FC concordent avec les intentions qu'ils ont exprimées, et il peut nous aider à connaître les obstacles systémiques à la transition ainsi qu'à orienter nos examens de certains processus. En outre, ce principe nous permet de savoir si les grandes déclarations faites par de hauts dirigeants sont appuyées par des systèmes de récompense adaptés qui contribueront à la concrétisation de l'intention exprimée. Des études révèlent que si les systèmes de récompense ne concordent pas avec l'intention exprimée, peu de choses se réaliseront.

Je vais utiliser comme exemple les obstacles systémiques à la dotation en personnel militaire et civil dans les unités interarmées de soutien du personnel, les UISP, — dont on a déjà parlé — et les organisations de soutien connexes pour expliquer comment ce principe peut s'appliquer concrètement.

Un certain nombre d'observateurs, dont le chef d'état-major de la Défense actuel, le général Vance, ont décrit les UISP comme une excellente idée qui a été mal concrétisée. Par exemple, dans un rapport de 2013 de l'ombudsman du MDN et des FC, il a été établi que la grave pénurie de personnel dans les UISP était un grand problème. Pourtant, on aurait tout à fait pu s'attendre à ce qu'une telle pénurie se produise lorsque les UISP ont été créées, en 2008, car elle a été causée par des problèmes systémiques qui étaient connus à l'époque.

Cinq ans plus tard, en 2013, en réponse aux critiques formulées au sujet des UISP, le chef d'état-major de la Défense de l'époque, le général Tom Lawson, a déclaré que les UISP constituaient un élément essentiel quant aux « soins à apporter aux militaires et à leur famille » dont il avait fait une « priorité personnelle ». Malgré l'affirmation du chef d'état-major de la Défense sur cette priorité, le fait que les FC avaient accordé aux UISP le niveau de priorité en dotation le moins élevé, soit le niveau de priorité 6, sur une échelle de 1 à 6, — dont ont parlé tout à l'heure — a pour ainsi dire fait en sorte que la pénurie de personnel militaire finirait par avoir des répercussions négatives sur leur mission. Il s'agit d'un problème systémique fondé sur une culture des FC selon laquelle sur le plan de la dotation, on donne presque toujours la priorité aux unités de combat de l'organisme au détriment des unités de soutien.

Pour ce qui est de la dotation en personnel civil, les processus d'embauche complexes de la fonction publique et des taux de rémunération qui ne conviennent pas ont souvent été définis comme de grands obstacles à l'embauche en temps voulu et au maintien en poste de professionnels de la santé au sein du MDN. Encore une fois, il s'agit d'un problème systémique qui était vu comme un problème de longue date pour le MDN lorsque les UISP ont été créées, et, dès lors, il allait sans doute avoir des répercussions sur elles. Ce problème systémique aura certainement des répercussions sur le nouvel organisme professionnel qui est censé mieux aider les membres des FC dans leur transition vers la vie civile, dont a parlé le chef d'état-major de la Défense devant votre comité l'an dernier.

Je vais conclure en parlant de certains points concernant les résultats mesurables, plus précisément de deux questions qui pourraient être posées aux gens responsables de créer et de mettre en oeuvre des politiques sur la transition des membres des FC pour évaluer les plans et les progrès réalisés en fonction des intentions qu'ils ont exprimées.

La première question pourrait être simplement la suivante: Quel niveau de priorité en dotation a été accordé à cet organisme? La réponse correspondrait à un résultat mesurable du niveau de priorité que les FC lui ont accordé, indépendamment de l'intention exprimée.

Voici ce que pourrait être la deuxième question: Quelles mesures ont été prises pour régler les problèmes liés aux pratiques d'emploi dans la fonction publique qui ont constitué d'importants obstacles à l'embauche et au maintien en poste de professionnels de la santé dans le passé? Encore une fois, la réponse correspondrait à un résultat mesurable du niveau de priorité accordé à tout plan.

Je termine en répétant ce principe, c'est-à-dire « Ce qui est récompensé se fait », qui permet aux gens qui étudient ou supervisent toute activité d'avoir une approche pouvant orienter les questions et aider à identifier les obstacles systémiques à la transition.

Merci. Je serai ravi de participer aux discussions.

• (1220)

Le président: Je vous remercie.

La parole est maintenant à Mme Norris, professeure agrégée à l'Université Mount Saint Vincent.

Mme Deborah Norris (professeure agrégée, Mount Saint Vincent University): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je représente un groupe de chercheurs à l'Université Mount Saint Vincent, à Halifax, dont le travail qualitatif met en évidence les répercussions des blessures de stress opérationnel, notamment le trouble du stress post-traumatique, sur les familles d'anciens

combattants. Certains d'entre nous contribuent à ces travaux de recherche depuis environ 25 ans.

Je pourrais attirer votre attention sur un certain nombre d'études, mais je vais plutôt faire un très bref survol d'une étude que j'estime pertinente pour le travail de votre groupe. Les résultats de cette étude portent directement sur les questions 3 et 7, qui orientent votre travail.

L'étude est presque terminée et met l'accent sur l'incidence du trouble de stress post-traumatique sur la famille. Parmi les conclusions que j'estime pertinentes pour votre programme, il y a la nécessité que les soins aux anciens combattants deviennent l'élément organisationnel central de l'expérience familiale. Notre étude révèle que les changements à la structure familiale, y compris la redéfinition et la réaffectation des rôles, sont très communs tout au long de la trajectoire suivie pour soutenir un ancien combattant. Lorsqu'ils décrivent leur expérience, les conjoints affirment être entièrement responsables du fonctionnement de la famille et du changement de routine tout en prodiguant des soins à l'ancien combattant, ce qui change la situation de beaucoup d'entre eux.

Dans certains cas, des enfants partagent cette responsabilité en adoptant un comportement incompatible avec leur phase de développement, ce qui a des conséquences tout au long de leur vie.

Le stress émotionnel, les tensions relationnelles et le stress financier qui découlent des changements d'emploi sont des conséquences qui sont également souvent mentionnées.

Les conjoints affirment agir comme soignants auprès de l'ancien combattant, en exécutant des tâches quotidiennes, en jouant le rôle de médiateurs et en atténuant le stress qui est souvent ressenti par leur conjoint. En fait, les conjoints sont souvent considérés comme une cheville ouvrière. Ils souffrent donc souvent eux-mêmes d'épuisement et de problèmes de santé. Dans l'ensemble, les membres de la famille font le deuil, dans bien des cas, de la personne qu'était avant l'ancien combattant.

Il convient également de mentionner que les membres de la famille font preuve d'une capacité à surmonter la situation et à s'y adapter. D'ailleurs, l'un des thèmes de mon programme de recherche, que je n'aborderai pas ici, est la résilience, mais c'est un des autres effets.

Pourquoi ces répercussions sur la santé mentale et le bien-être des familles sont-elles importantes, et en quoi sont-elles pertinentes dans le cadre de votre travail? C'est parce que la relation entre la santé mentale d'un ancien combattant et son bien-être pendant sa transition de militaire à civil est bidirectionnelle et interdépendante. En effet, sa santé mentale et son bien-être ont une incidence sur sa famille, et la santé mentale et le bien-être de sa famille ont tout autant une incidence sur l'ancien combattant. Lorsque la famille éprouve des difficultés, l'ancien combattant en éprouve lui aussi, ce qui constitue évidemment un obstacle à sa santé et à son bien-être pendant la transition de la vie militaire à la vie civile.

À propos de la question 7, notre étude révèle aussi que les systèmes de soutien officiels et officieux sont également essentiels. La famille et les amis jouent évidemment un rôle majeur, mais sur le plan officiel, nos participants signalent que dans bien des cas, les groupes axés sur les militaires aident plus que les groupes de soutien social civils. L'isolement social et géographique peut toutefois constituer un obstacle, comme le manque d'information de très bonne qualité sur les interventions et les mesures de soutien, les délais administratifs, les méandres du système — je suis certaine que votre groupe examine toutes ces questions — ainsi que la coordination des processus administratifs. Ces obstacles ont créé et aggravé des lacunes dans les services aux anciens combattants et à leurs familles.

Les participants ont proposé de nombreuses façons d'aller de l'avant. N'oubliez pas que ce sont des membres de la famille qui ont fait ces propositions. Ils estiment que la contribution de la famille dans les soins aux anciens combattants est essentielle, qu'il faut adopter une approche proactive en faisant intervenir les familles plus tôt dans la transition de la vie militaire à la vie civile, avant la libération des militaires. Ils recommandent aussi un modèle collaboratif de prestation de services, un modèle qui combine les systèmes officiels et officieux pour réduire les vulnérabilités, accroître l'accès et optimiser les forces des anciens combattants et des membres de leur famille.

Merci.

• (1225)

Le président: Nous allons maintenant entendre Mme Le Scelleur de Soutien aux anciens combattants blessés Canada.

[Français]

Mme Hélène Le Scelleur (ambassadrice des vétérans et coordonnatrice du programme de mentorat, Soutien aux anciens combattants blessés Canada): Merci, monsieur le président.

Je remercie également tous les membres du Comité de m'avoir invitée à témoigner dans le cadre de cette importante étude.

Lors de ma dernière comparution devant ce comité, en tant que vétérane blessée et libérée des Forces armées canadiennes pour des raisons médicales en avril 2016, j'ai expliqué que ce qui avait fait défaut et exacerbé mes symptômes, en fait, ce n'était pas la transition sur le plan vocationnel ni les soins de santé. En effet, la prise en charge de mon dossier par les professionnels de la santé a été excellente, tout comme ma transition sur le plan vocationnel, puisque j'ai été en mesure de poursuivre des études doctorales en service social, dans le but de surmonter la crise identitaire qui a lieu lors d'une sortie non volontaire des Forces armées canadiennes pour des raisons médicales.

Ce qui a représenté un défi pour moi et pour plusieurs militaires blessés psychologiquement lorsque nous étions encore en service, ce fut la rigidité du principe de l'universalité du service militaire. Aucun accommodement lié au fait que nos blessures nous empêchaient de manipuler des armes n'était envisageable. Cette politique devrait être assouplie pour rendre possible le maintien dans les Forces armées canadiennes. En effet, plusieurs d'entre nous seraient encore en service à ce jour. C'est cette politique qui a forcé notre libération et qui peut, tout compte fait, dissuader les personnes d'aller chercher de l'aide durant le service.

Selon mon expérience et selon les recherches que je fais présentement au niveau doctoral, le défi majeur de la transition est l'ajustement identitaire et interpersonnel.

Lorsque nous sommes poussés vers la sortie, nous ne sommes pas préparés à cela; personne ne l'est. De fait, ce n'est aucunement notre intention d'abandonner notre carrière militaire. Or lorsque ce choix nous est imposé, cela représente la perte entière de notre identité.

En 2012, l'ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes a exprimé ce qui suit dans son rapport:

Même si les données démographiques évoluent, aujourd'hui encore la majorité des membres des [Forces canadiennes] se sont enrôlés dans les forces armées au début de l'âge adulte et leurs fonctions en tant que marin, soldat ou aviateur sont tout ce qu'ils connaissent. Leur carrière militaire est la seule carrière à leur actif et elle constitue également une part importante de leur identité. Par conséquent, la notion de « retour à la vie civile » est toujours plus complexe et cathartique que l'expression le laisse entendre. La plupart du temps, il s'agit plutôt d'une arrivée dans la vie civile adulte que d'un retour, avec toutes les incertitudes et les appréhensions que cela entraîne.

C'est l'aspect le plus important à considérer et ce qui fait présentement obstacle à une transition harmonieuse: l'absence d'une nouvelle mission de vie, et je ne parle pas nécessairement d'emploi, ici. À la sortie, nous faisons face au néant, et plusieurs d'entre nous ne trouvent plus aucune raison d'être. La mission de vie qu'était la carrière militaire est dorénavant obsolète. Elle ne peut pas être transposée dans la vie civile. Il nous faut dès lors trouver des moyens de renouer avec nous-mêmes. En tant que militaires, nous pensons constamment en équipe. En effet, pour favoriser l'avancement de la mission, l'individualité est à proscrire. Or, une fois que nous sommes dans la vie civile, il devient extrêmement difficile de penser pour nous-mêmes et par nous-mêmes, puisque nous avons été conditionnés autrement.

Présentement, il n'existe aucune formation pouvant aider nos militaires en transition à se préparer à renouer avec leur propre personne, à reconnaître leur individualité. Je crois que la collaboration entre les Forces armées canadiennes et Anciens Combattants Canada est bonne. Cependant, pour pallier les manques que j'ai mentionnés plus tôt, il faut faire appel à des organismes communautaires qui répondent à ces besoins.

Comme j'avais besoin de me trouver une nouvelle identité et une nouvelle raison d'être, on m'a mise en contact avec la fondatrice de l'association caritative Soutien aux anciens combattants blessés Canada. J'ai pu ainsi recevoir l'aide et le soutien d'un mentor pendant un an à la suite de ma transition. Cette expérience de mentorat m'a permis de trouver une nouvelle façon de m'accomplir, de redéfinir mes propres valeurs et besoins et de me créer ainsi une nouvelle mission de vie.

Étant donné que je reçois des prestations d'invalidité et que je ne peux pas travailler à plein temps, j'agis à titre de bénévole dans cet organisme en tant qu'ambassadrice auprès des vétérans et coordonnatrice du programme de mentorat.

La mission de notre organisme est d'aider les vétérans qui ont été libérés des Forces armées canadiennes pour des raisons médicales à reprendre une vie civile significative. Pour ce faire, nous utilisons un programme en trois étapes: une réadaptation au moyen d'activités sportives, un programme de mentorat d'un an et du soutien pour établir une nouvelle mission de vie. Cela peut passer par un emploi, si c'est possible, une nouvelle passion ou même par la mise sur pied d'une petite entreprise.

Ce qui guette nos vétérans blessés lorsqu'ils quittent les Forces armées canadiennes, c'est l'isolement, la perte de leur communauté, l'absence d'une raison d'être. Pour cette raison, la transition devrait être considérée d'une manière différente pour aider les vétérans à affronter ces défis. Le fait d'être en contact avec d'autres vétérans blessés dans le cadre d'activités sportives fournit l'espace nécessaire pour établir un nouveau réseau de soutien et favoriser ainsi l'esprit de cohésion, ce qui empêche l'isolement. C'est à ce moment qu'il est opportun d'offrir aux militaires blessés le soutien d'une personne de la communauté. Cette personne leur sert de guide et les aide à élargir leur vision sur le monde extérieur et à saisir les nouvelles possibilités. Cela peut permettre aux vétérans blessés de sortir de leur zone de confort, qui n'est pas toujours favorable au rétablissement.

• (1230)

Encore une fois, monsieur le président et membres du Comité, je suis extrêmement reconnaissante de cette occasion de témoigner ici devant vous.

Merci.

[Traduction]

Le président: Merci.

Nous allons faire des interventions de cinq minutes, en commençant par M. McColeman.

M. Phil McColeman: Merci, monsieur le président, et merci aux témoins d'être ici.

Des anciens combattants qui ont formé un groupe appelé Equitas sont arrivés à Ottawa cette semaine. Ils ont demandé à la Cour suprême du Canada le droit de plaider leur cause, qu'ils ont d'abord gagnée, mais que la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a ensuite infirmée.

L'une des principales questions abordées dans ce cas-ci est leur demande de reconnaissance de la part du tribunal du contrat social entre les Canadiens et les militaires — on parle parfois de « pacte militaire ». La Chambre des communes est actuellement saisie du projet de loi d'initiative parlementaire d'un de mes collègues qui demandent la reconnaissance d'un pacte militaire.

Quelle est votre opinion à ce sujet?

Cette question s'adresse surtout à vous, monsieur English, et ensuite aux autres témoins. En existe-t-il déjà un au Canada? Y a-t-il un contrat? Y a-t-il déjà eu un contrat entre les Canadiens et le personnel militaire?

M. Allan English: Merci de cette excellente question. En fait, comme l'indique ma biographie, l'un de mes articles porte là-dessus, et vous pouvez le consulter en ligne.

En un mot, la réponse est non. Nous n'avons pas de contrat, car la notion de contrat suppose un engagement permanent, et je ne connais aucun gouvernement qui est prêt à prendre un engagement financier permanent envers ses anciens combattants.

En 1938, le deuxième principal poste budgétaire, après le remboursement des intérêts sur la dette nationale, était les pensions des anciens combattants. Le public s'est indigné parce que c'était au milieu d'une dépression, et les gens ont demandé pourquoi nous donnions autant d'argent aux anciens combattants. Pourtant, 70 % des anciens combattants souffraient d'un traumatisme dû au bombardement.

N'oubliez pas que le public ne soutient pas toujours les anciens combattants, mais le soutien est important à l'heure actuelle. Je dirais que s'il y a une chose que nous avons, c'est un contrat social. Le

contrat est négociable auprès du gouvernement ainsi qu'à l'aide du processus législatif et des moyens financiers disponibles, quels qu'ils soient.

M. Phil McColeman: Merci.

Allez-y, madame Norris.

Mme Deborah Norris: Je suis parfaitement d'accord. Je sais que dans le milieu du soutien aux familles des militaires, on emploie une phrase qui pourrait également constituer un contrat. On s'engage à soutenir les familles, et je suppose donc que j'appuierais tout effort visant à conclure un contrat qui comprend une obligation et une responsabilité envers les militaires et leurs familles.

M. Phil McColeman: Tout à fait.

Vous avez la parole, madame Le Scelleur.

Mme Hélène Le Scelleur: Oui, je dirais qu'à l'heure actuelle, je crois que mon organisation existe et a une raison d'être parce que ce genre de contrat n'existe pas nécessairement d'une autre façon, que ce soit par l'entremise du personnel militaire ou d'une organisation comme le ministère des Anciens Combattants. Je crois que c'est une chose sur laquelle nous devons nous pencher. C'est ce que je proposerais.

M. Phil McColeman: Bien.

Ce n'est pas pour rien que notre comité s'appelle le comité des anciens combattants.

Mme Hélène Le Scelleur: Oui.

M. Phil McColeman: Nous avons pour tâche de trouver les meilleurs services qui soient pour répondre aux besoins des anciens combattants. On a beaucoup parlé pendant de nombreuses années du dysfonctionnement de la structure bureaucratique d'Anciens Combattants Canada.

Madame Le Scelleur, je suis curieux de savoir si vous avez déjà entendu dire, en tant qu'ancienne combattante, que la haute direction d'Anciens Combattants est comme les quatre cavaliers de l'apocalypse.

• (1235)

Mme Hélène Le Scelleur: Non, jamais.

M. Phil McColeman: L'un de vous a-t-il déjà entendu cette comparaison?

Mme Deborah Norris: Pas moi.

M. Phil McColeman: Merci.

Pour vous donner un exemple de ce dysfonctionnement, au début du mois de janvier, on a découvert qu'Anciens Combattants avait comme politique d'arrondir vers le bas le nombre d'années de service des vétérans pour calculer l'un des suppléments de revenu que reçoivent les vétérans blessés. Cent trente-trois d'entre eux n'ont essentiellement pas reçu 600 \$ par mois en moyenne pendant une période d'environ six ans. Ne me citez pas, car j'ai oublié la statistique exacte, mais c'était pendant une longue période de temps. Cette pratique d'arrondir vers le bas faisait partie de la structure et de la politique d'Anciens Combattants.

Que pensez-vous de la bureaucratie d'Anciens Combattants et de son efficacité?

Je vais commencer par vous.

Le président: Nous n'en avons pas le temps. Je peux vous donner 30 secondes pour répondre brièvement, mais il faudra faire vite.

Mme Hélène Le Scelleur: J'aimerais seulement dire que j'ai changé de gestionnaire de cas quatre fois au cours des deux ans, donc voilà un problème. Par contre, mon gestionnaire de cas m'a appelée récemment pour me dire: « Savez-vous que vous avez droit à ceci et à cela? » C'était la première fois que quelqu'un m'appelle pour me dire que j'avais droit à quelque chose. Avant, c'était tout un autre discours.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Colin Fraser: Merci à tous d'être venus. Vos observations et votre aide nous seront utiles.

Monsieur English, je commencerai par vous. Merci de nous avoir expliqué l'historique de l'UISP et les pénuries de personnel. Je vis qu'en 2013, il y avait toujours une grave pénurie de personnel. Vous avez répondu à une des questions en disant que nous pourrions peut-être examiner la situation actuelle. Pouvez-vous nous fournir une mise à jour sur la pénurie de personnel à l'UISP, et nous indiquer s'il y a eu un changement quant à la priorité donnée à la dotation?

M. Allan English: Je n'ai pas de mise à jour à vous fournir. J'ai écouté les témoignages fournis à la dernière séance. Je ne crois pas que les choses se sont améliorées, car la dotation a toujours la priorité 6. Tant que ce sera un 6, rien ne va s'améliorer.

M. Colin Fraser: Vous avez parlé des pratiques en matière d'emploi à l'UISP en général. Pourrait-on en faire plus pour améliorer ces pratiques, outre changer la priorité de dotation?

M. Allan English: Du côté militaire, c'est la priorité de dotation qui compte, et cette priorité est établie par l'appareil militaire. Il y a quelqu'un qui a parlé d'un gestionnaire des carrières. Si je suis gestionnaire des carrières, je dois pourvoir des postes de priorité 1, 2 et 3, et ainsi de suite. Je n'ai aucune marge de manoeuvre. Je ne peux pas doter un poste de priorité 6 avant un poste de priorité 1. Quelqu'un doit prendre la décision visant à changer le niveau de priorité, mais cela constitue un jeu à somme nulle, ce que nous oublions souvent.

Du côté civil, c'est une question budgétaire. Les budgets sont accordés, et je vous regarde en sachant que les bureaucrates en ressortent souvent écorchés, parce qu'il est facile de les critiquer. Les fonctionnaires ont un budget et doivent respecter les lois et les règles sur lesquelles ils n'exercent aucun contrôle. Nous devons regarder la situation dans son ensemble et voir combien de ressources un gouvernement est préparé à accorder aux anciens combattants. Il est facile de dire qu'il en faut plus, mais ensuite vous devez vous adresser au Conseil du Trésor et dire: « Donnez-moi l'argent. » Allez-vous réussir? Je l'ignore. C'est de votre ressort.

M. Colin Fraser: Merci beaucoup. C'est vrai.

Madame Norris, je vais vous poser une question. J'ai bien compris ce que vous avez dit sur la participation des membres de la famille pendant la transition d'un militaire qui devient un ancien combattant. Nous avons entendu le général Roméo Dallaire, qui a sensiblement dit la même chose, c'est-à-dire qu'il faut absolument faire participer la famille si l'on veut que la transition soit réussie.

Vous avez parlé des aidants. Savez-vous que la nouvelle allocation pour les aidants naturels annoncée par le gouvernement sera de l'ordre de 1 000 \$, libre d'impôt et destinée aux aidants qui, nous l'espérons, pourront être réconfortés du fait que leur service est reconnu. Pensez-vous que c'est utile?

Mme Deborah Norris: Bien sûr, c'est une très bonne chose. Toute mesure qui peut atténuer le stress et les pressions, notamment

pendant les périodes difficiles de la transition du service militaire vers une vie civile... Je n'étais pas au courant, mais c'est une excellente nouvelle.

● (1240)

[Français]

M. Colin Fraser: J'aimerais revenir à vous, madame Le Scelleur.

Si vous deviez faire une recommandation précise à notre comité en vue de faciliter la transition d'un vétéran, quelle serait-elle?

[Traduction]

Mme Hélène Le Scelleur: Je recommanderais au Comité que l'on offre une formation aux anciens combattants avant qu'ils ne deviennent civils. Cette formation porterait sur certains aspects sociaux et financiers. Les gens ont besoin de s'outiller pour participer de nouveau à la vie civile.

[Français]

M. Colin Fraser: Merci beaucoup.

[Traduction]

Merci à tous.

Le président: Au tour maintenant de M. Johns.

M. Gord Johns: Merci, monsieur le président.

Je vous remercie tous de votre témoignage. J'ai beaucoup appris.

Ma question s'adresse à tous les témoins. Quel serait le rôle des organisations communautaires et du secteur privé pour appuyer la transition des anciens combattants? Madame Le Scelleur, vous avez notamment parlé du mentorat, ce qui m'intéresse beaucoup.

Ces services devraient-ils être offerts par Anciens Combattants et la Défense nationale? Y aurait-il des problèmes si un autre acteur offrait ce soutien?

Madame Le Scelleur, voulez-vous commencer?

[Français]

Mme Hélène Le Scelleur: Merci de la question.

[Traduction]

Je crois que la transition vers l'emploi est assez bien établie. C'est difficile dans le cas des personnes ayant des limites. À ce moment-là, la réintégration du marché du travail est bien souvent très difficile. Si nous voulons qu'une personne handicapée redevienne active, comment procéder? Il faut se pencher sur la question. Il nous faut des employeurs qui sont suffisamment souples pour accorder les ressources nécessaires, des horaires flexibles, et ce genre de chose.

Je sais qu'il existe beaucoup d'employeurs qui sont prêts à accueillir des militaires sans forcément considérer des candidats ayant des limites, notamment les gens ayant des blessures psychologiques.

C'est l'une des choses que nous devrions examiner, car je ne crois pas qu'on l'ait fait jusqu'à présent.

M. Gord Johns: Parfait.

Vous avez parlé un peu du mentorat. Voulez-vous nous en dire un peu plus?

Mme Hélène Le Scelleur: Il existe beaucoup d'organisations qui offrent un soutien des pairs. Cependant, comme pair, on n'a pas forcément l'expérience de vie ou l'expérience professionnelle nécessaire pour ouvrir les horizons des anciens combattants qui ont encore des difficultés à vivre dans leur maison. Le mentorat, qui est fort utile, sert à guider et offrir quelque chose de différent, à partager de nouveaux intérêts et à adopter de nouvelles valeurs. Nous offrons actuellement dans le système un soutien des pairs, mais ce n'est pas suffisant pour aider la personne à surmonter ses blessures. Nous pouvons souligner l'importance du mentorat dans la collectivité et demander aux organisations communautaires qui cherchent des mentors. L'expérience de ces mentors aidera davantage les anciens combattants par opposition au simple soutien offert par les pairs.

M. Gord Johns: Madame Norris, vous avez parlé des collectivités. Pouvez-vous nous en dire un peu plus?

Mme Deborah Norris: Comme je l'ai dit pendant mon exposé, les familles qui ont participé à nos études souhaitent vivement avoir ce que nous appelons une programmation axée sur la réalité militaire, notamment pendant les stades les plus difficiles, c'est-à-dire avoir quelqu'un qui comprend le contexte et les réalités auxquelles les familles sont confrontées et continueront de l'être. C'est la raison pour laquelle je vous dis que si ces familles connaissent l'existence des programmes tels que le SSBSO et le COPE, ce dernier étant le fruit du travail du lieutenant-colonel Chris Linford, qui a conçu un programme en Colombie-Britannique pour les conjoints ou les époux, et si les programmes conviennent aux familles, ils donnent des résultats positifs.

Toutefois, il arrive que l'isolement social et géographique gêne la participation aux programmes. Dans notre travail, nous nous efforçons d'inclure les personnes qui vivent loin des centres urbains. Nous nous rendons dans les collectivités rurales éloignées. Si vous vivez à 50 milles du groupe SSBSO le plus près, c'est peut-être problématique. L'isolement géographique est un problème évident, mais l'isolement social l'est aussi. Dans le cas des blessures psychiques, c'est un fardeau énorme à la fois pour l'ancien combattant et sa famille, en raison de la stigmatisation des troubles psychologiques. On a tendance à ne pas vouloir cogner à la porte d'un organisme communautaire, que ce soit un organisme militaire ou civil, pour demander de l'aide.

Cependant, j'ai toujours de l'espoir et c'est ce que je vise dans mes observations. Je sais que des groupes comme l'Institut Vanier de la famille travaille d'arrache-pied pour faire connaître la réalité militaire afin que nous, les civils dans les collectivités, fassions preuve de plus de compassion et d'empathie à l'égard de nos amis et de nos voisins qui souffrent de ces problèmes. C'est un effort louable qui pourrait réduire certaines barrières que j'observe actuellement.

• (1245)

Le président: Merci.

Monsieur Eyolfson.

M. Doug Eyolfson: Merci, monsieur le président.

Nous avons parlé d'accès aux services et ma question s'adresse à tout le monde. Diriez-vous que la réouverture des bureaux d'Anciens Combattants était une mesure positive en ce qui concerne les services offerts aux vétérans?

Madame Le Scelleur.

Mme Hélène Le Scelleur: Oui, je dirais que c'est très utile.

Mme Deborah Norris: Tout à fait.

M. Allan English: J'abonde dans le même sens.

M. Doug Eyolfson: Merci.

Je veux poser une autre question. Nous avons parlé des difficultés financières auxquelles sont confrontés les anciens combattants, notamment ceux qui ont des blessures. Je vais demander à chacun d'entre vous de répondre. Diriez-vous que le rétablissement des pensions viagères est une mesure positive pour aider les anciens combattants dans leur transition et leur fonctionnement à long terme?

Mme Hélène Le Scelleur: Oui.

Mme Deborah Norris: Oui.

M. Allan English: Je vais être contrariant et dire que cela dépend de la situation. Si l'on regarde l'étude de Peter Neary, qui a servi de fondement à la Nouvelle Charte des anciens combattants, vous verrez qu'il est d'avis qu'il faut tenir compte de l'âge de l'ancien combattant et de ses besoins.

Dans le cas de la Première Guerre mondiale, les anciens combattants avaient besoin d'aide pour réintégrer la société immédiatement après le conflit, et non d'un soutien à long terme. Au fur et à mesure que cette cohorte a vieilli, elle a eu besoin d'un soutien à long terme. Puisque la Nouvelle Charte des anciens combattants est censée être une charte évolutive, il faut s'assurer de la modifier afin que les jeunes personnes qui effectuent immédiatement leur transition reçoivent une formation professionnelle afin de réussir, alors que les personnes plus âgées ou ayant des handicaps graves puissent toucher une pension viagère.

À l'heure actuelle, il me semble que l'on est allé trop loin dans un sens, et il faut faire preuve de souplesse.

M. Doug Eyolfson: D'accord. La charte a été conçue pour être flexible, et elle prévoit divers types de soutien selon que la personne sera handicapée à vie ou pourra suivre une formation professionnelle en vue de réintégrer le marché du travail. Êtes-vous d'accord pour dire que cette souplesse est utile?

M. Allan English: Je ne connais pas bien la charte, mais je sais que des personnes l'ont critiquée parce que les dispositions visant les handicaps permanents ne sont pas suffisamment généreuses et que le soutien accordé pendant la transition est insuffisant. Je vous répondrai en disant qu'a priori, la charte paraît bien, mais j'aimerais l'examiner de plus près pour y voir tous les menus détails avant que je sois d'accord avec vous.

M. Doug Eyolfson: D'accord. Merci.

Madame Norris, vous avez parlé de l'isolement géographique. Le Canada, bien entendu, et cela concerne tous les services et non seulement ceux offerts aux anciens combattants, a une population semblable à celle de la Californie qui vit dans le deuxième territoire le plus grand au monde. Parmi les personnes qui vivent dans des régions éloignées, les résultats sont-ils moins bons au chapitre de la santé mentale et de l'adaptation, ou le taux est-il comparable aux personnes vivant en centres urbains?

Mme Deborah Norris: Je n'ai pas de données qui me permettraient de vous répondre de façon définitive. Je ne me penche pas sur les questions démographiques, mais plutôt sur des questions qualitatives en utilisant de petits échantillons. D'après mes lectures, nous n'avons pas les connaissances nécessaires actuellement. À moins que mes collègues souhaitent me contredire, je ne crois pas que la réponse existe.

Cela ne nous empêche pas de penser à des façons créatives de faire participer les gens qui vivent dans les collectivités rurales et éloignées. Je suis sûre qu'il y a des façons de faire participer ces gens au moyen des médias sociaux et de la technologie. Je sais qu'Anciens Combattants a fait des efforts pour offrir ses programmes dans les collectivités qui sont relativement éloignées des centres urbains. Dans une province toute petite comme la mienne, ce n'est pas grand-chose, mais dans certaines des plus grandes provinces, cela pourrait être utile. Il faudrait travailler davantage sur ce dossier afin de trouver des solutions.

• (1250)

M. Doug Eyolfson: D'accord, merci beaucoup.

Je n'ai plus de questions.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant passer à des séries de questions de trois minutes, et trois d'entre vous pourront intervenir.

Au tour maintenant de Mme Romanado.

Mme Sherry Romanado: Merci beaucoup.

On a évoqué plus tôt un article sur une erreur d'arrondissement. Je voudrais tout simplement dire qu'il s'agissait d'une période de sept mois, et non pas de six ans, et que dès que le ministère a pris connaissance de l'erreur, les 133 anciens combattants ont reçu des prestations rétroactives. Je voulais tirer les choses au clair.

Nous avons annoncé récemment que des anciens combattants pourraient bénéficier des services des CRFM, les Centres de ressources pour les familles des militaires, ce qui est très important, à mon avis. À compter du 1^{er} avril cette année, les 32 CRFM offriront des services aux anciens combattants et à leur famille. Nous investirons 147 millions de dollars sur six ans et 15 millions de dollars par la suite.

Je me suis rendue à la BFC Winnipeg pour parler aux familles, et en tant que membre d'une famille militaire, je sais que lorsqu'il nous faut quelque chose, nous allons au CRFM. C'est notre ressource.

À votre avis, dans quelle mesure est-il important de continuer à offrir ce soutien aux familles après la libération? Madame Norris?

Mme Deborah Norris: C'est absolument essentiel. Je vis à Halifax, et , le CRFM de la BFC Halifax était un des sept sites pilotes, il me semble.

J'ai la chance d'avoir des collègues et des anciens étudiants qui travaillent, donc j'ai pu me renseigner sur la façon dont les choses se passaient. En raison de la stigmatisation des problèmes de santé mentale, il y a encore du travail à faire pour encourager les gens à venir frapper à la porte, mais le potentiel est grand, et je suis ravie de voir que le programme sera offert à l'échelle du pays.

[Français]

Mme Sherry Romanado: Merci.

Madame Le Scelleur, je vous remercie de votre présence et je vous félicite pour votre participation aux Jeux Invictus.

Nous avons entendu plusieurs commentaires concernant l'importance des partenaires. Pourriez-vous nous dire comment les Jeux Invictus et votre organisme, Soutien aux anciens combattants blessés Canada, aident les anciens combattants à trouver une nouvelle vie et une nouvelle raison d'être?

[Traduction]

Mme Hélène Le Scelleur: Je vais m'exprimer en français.

[Français]

Lorsque nous quittons les forces, nous n'avons plus nécessairement d'objectifs de vie. Un événement comme les Jeux Invictus nous permet de nous réaliser à nouveau en tant que personnes et de nous prouver à nous-mêmes que nous sommes encore capables d'accomplir quelque chose et de réussir.

Le sentiment généralisé des vétérans est de ne plus être performants. La façon dont nous avons été remerciés de nos services signifie pour nous que nous ne sommes plus en mesure d'accomplir quoi que ce soit de significatif. La participation aux Jeux Invictus nous donne l'occasion de nous transformer en tant qu'individus.

C'est la même chose au sein de l'organisme où j'oeuvre à titre de bénévole. Les activités sportives que nous offrons aux vétérans leur permettent de rencontrer d'autres vétérans en personne et de participer à des événements qui peuvent transformer leur vie. Par exemple, nous sommes allés en Suisse et y avons emmené trois vétérans. Ils ont vécu un événement qui a transformé leur vie. C'est dans cet espace, lorsqu'il y a une transformation, que le fait d'avoir un mentor leur donne l'aide dont ils ont besoin pour avancer vers quelque chose de nouveau dans leur vie.

Merci.

Mme Sherry Romanado: Merci.

[Traduction]

Le président: Allez-y, madame Wagantall.

Mme Cathay Wagantall: Tout d'abord, merci d'être venus. Vous nous aidez beaucoup.

Mme Cathay Wagantall: J'aimerais en savoir plus sur la déconstruction du militaire. Diverses organisations nous en ont parlé, notamment des anciens combattants qui aident leurs pairs et qui tentent de faire valoir cette approche. Nous avons appris que le sommeil est un problème énorme. Les militaires sont formés selon le schéma combat ou fuite, il y a ensuite les enjeux alimentaires, et le fait de se retrouver dans une dynamique familiale. Quels sont les éléments clés qui devraient être retenus pour cette reprogrammation? Lorsque les militaires sont programmés pour le combat, comment renverser la vapeur?

Mme Hélène Le Scelleur: Vous avez tout à fait raison sur ces points-là. Le sommeil est un grand problème, ainsi que la nutrition et les mauvaises habitudes. De plus, il faut se pencher sur ses propres valeurs, qui sont normalement entièrement absentes, car nous travaillons en fonction des valeurs de l'organisation.

C'est même le fait de se rendre compte qu'on est une personne à part entière, qui ne fait plus partie d'un groupe. Dans le passé, les finances, la famille, l'emploi... Tout ce que nous faisons dans le cadre de l'entraînement militaire, il faut faire le contraire pour déconstruire.

• (1255)

Mme Cathay Wagantall: Ce sont les Forces armées canadiennes qui offrent l'entraînement. À qui revient la responsabilité de renverser la vapeur? Serait-ce Anciens Combattants? Les gens du ministère comprendraient-ils vraiment ce qui a été fait aux militaires? Je ne le pense pas. Incomberait-il alors aux Forces armées canadiennes ou à la Défense nationale d'y jouer un rôle, en disant aux militaires vous avez fait un travail formidable, vous avez accompli votre mission, et maintenant nous vous disons que vous pouvez être autre chose...

Mme Hélène Le Scelleur: Puisque ce sont les forces armées qui versent le salaire, on devrait le faire pendant que le militaire est toujours en poste. Cette responsabilité reviendrait à la Défense nationale. Je crois qu'Anciens Combattants pourrait travailler conjointement avec les forces armées et peut-être également avec des organisations civiles.

Mme Cathay Wagantall: Merci.

Madame Norris, j'aimerais tout d'abord vous remercier pour toutes vos recherches. Avant les Jeux Invictus, j'ai pu assister au symposium sur la famille et j'ai été très impressionnée par ce qui se passe, ainsi que les préoccupations et la participation, et j'ai compris que c'est toute la famille qui doit être prise en charge. C'était excellent. J'aimerais savoir quel serait votre prochain projet, ainsi que vos priorités 1 et 2.

Le président: Il vous reste environ 30 secondes.

Mme Deborah Norris: J'aimerais poursuivre le travail sur lequel nous venons de déposer un rapport, afin d'approfondir nos recherches et consulter directement les familles pour comprendre les échanges qui doivent avoir lieu dans un sens et dans l'autre. Je suis convaincue que cette recherche sera essentielle pour les travaux de votre comité.

Merci.

Le président: Allez-y, monsieur Eyolfson.

M. Doug Eyolfson: Je n'ai plus de question. Avez-vous des questions à poser?

Mme Sherry Romanado: Je crois que Colin en a.

M. Colin Fraser: Madame Norris, si vous me le permettez, j'aimerais revenir à notre discussion antérieure sur l'importance de l'inclusion de la famille. Que pourrait-on faire de plus pour inclure la famille dans le processus de transition, puisque c'est peut-être quelque chose qui ne se passe pas actuellement, afin que nous puissions recommander de telles mesures au gouvernement?

Mme Deborah Norris: Dans le cadre de nos études, les familles nous recommandent d'agir davantage en amont. Tout d'abord, de les faire participer sciemment pendant la transition du militaire vers une vie civile et ensuite, de repousser la réinsertion dans la vie civile plus loin dans le processus. Cela ressemble à ce que propose ma collègue, faire participer la famille lorsque le militaire quitte ou pense quitter ses fonctions. La formation donnée à ce moment-là pour la libération

du militaire devrait correspondre à l'entraînement de base que reçoivent les militaires au début de leur carrière. Il faudrait repousser le point de réinsertion afin que l'on reconnaisse l'importance de ces mesures dans l'ensemble du processus.

M. Colin Fraser: Merci beaucoup.

Madame Le Scelleur, je vois que vous êtes d'accord. Dans votre réponse précédente, vous avez recommandé plus de formation. Pouvez-vous répondre à ma question concernant l'inclusion de la famille?

Mme Hélène Le Scelleur: À l'heure actuelle, c'est l'ancien combattant, la personne qui quitte la structure militaire, qui décide de faire participer ou non son conjoint au séminaire ou aux consultations avec un professionnel de la santé mentale, par exemple. À un moment donné, il faudrait que ce soit obligatoire de rencontrer la famille et de parler de la situation. Or, actuellement, la décision revient à l'ancien combattant.

M. Colin Fraser: C'est très bien.

Merci.

J'ai terminé.

Le président: Nous sommes arrivés à la fin de la séance, à moins que quelqu'un veuille disposer de 30 secondes pour poser une question. Je ne sais pas s'il restera suffisamment de temps pour entendre la réponse.

M. Phil McColeman: Merci, monsieur le président, d'avoir pris cette décision.

Le président: Au nom du Comité, je vous remercie tous ici présents aujourd'hui de votre soutien continu à l'égard des hommes et des femmes qui ont servi et qui continuent de le faire.

Nous vous remercions pour vos témoignages. S'il y a quelque chose que vous voudriez ajouter à votre témoignage ou aux réponses que vous avez fournies aux questions posées, vous pouvez envoyer cette information à notre greffière, qui la fera suivre aux membres du Comité.

Il faudrait que quelqu'un propose que la séance soit levée.

M. Dhaliwal propose la levée de la séance.

(La motion est adoptée.)

Le président: 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.

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 : <http://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: <http://www.ourcommons.ca>