



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Comité permanent des anciens combattants

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 072

Le mardi 28 novembre 2023

Président : M. Emmanuel Dubourg



Comité permanent des anciens combattants

Le mardi 28 novembre 2023

• (1600)

[Traduction]

Le président (M. Emmanuel Dubourg (Bourassa, Lib.)): La séance est ouverte.

Bienvenue à la 72^e réunion...

Oui, monsieur Richards.

M. Blake Richards (Banff—Airdrie, PCC): Si vous me le permettez, il serait peut-être préférable de faire cela maintenant.

Les travaux du Comité s'accumulent. De toute évidence, nous avons des témoins avec nous aujourd'hui et nous voulons les entendre pleinement. Nous sommes également saisis de questions qui doivent être réglées rapidement, notamment le budget supplémentaire des dépenses.

J'aimerais savoir si nous pouvons obtenir le consentement du Comité pour prolonger notre réunion, afin de consacrer une demi-heure aux travaux du Comité lorsque nous aurons entendu les témoins.

L'hon. Carolyn Bennett (Toronto—St. Paul's, Lib.): Nous devons être présents à l'événement de l'organisme À Voix Égales.

M. Blake Richards: Puisque l'autre côté affirme que ce n'est pas possible, pourrions-nous plutôt réserver 20 minutes à la fin de la réunion pour les travaux du Comité? Nous avons des échéances à respecter.

Le président: Monsieur May, vous avez la parole à ce sujet.

M. Bryan May (Cambridge, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président.

Je serai bref, car je veux entendre les témoins.

Je propose d'organiser une réunion du sous-comité. Nous sommes saisis de plusieurs motions et il serait probablement utile de tenir une réunion du sous-comité pour examiner toutes les motions en même temps.

Le président: Que diriez-vous d'une réunion du sous-comité?

M. Blake Richards: Monsieur le président, puisque nous sommes saisis de plusieurs questions pressantes, serait-il possible de traiter ces questions au cours de la réunion d'aujourd'hui?

Je suggérerais évidemment de poursuivre la réunion comme prévu. Je pense que ce serait préférable. Ce serait mieux pour les témoins et tout le reste. Toutefois, il semble que nous ne pouvons pas obtenir le consentement du Comité. Serait-il donc possible de réserver une vingtaine de minutes pour ces travaux?

Par exemple, le budget supplémentaire des dépenses doit être traité assez rapidement. Cela fait maintenant deux semaines que nous n'avons pas eu l'occasion de faire quoi que ce soit à cet égard.

Le président: Je sais que nous avons reçu un grand nombre d'avis de motion, mais je ne sais pas si nous avons déjà nos témoins pour jeudi... Nous pourrions peut-être nous occuper des travaux du Comité ce jeudi.

Mme Cathay Wagantall (Yorkton—Melville, PCC): Nous n'entendrons que deux témoins ce jour-là.

M. Blake Richards: Je pense que ce serait possible si nous avons seulement deux témoins. Manifestement, il aurait été préférable de prolonger la séance d'aujourd'hui, mais il semble que ce n'est pas possible. Si nous pouvions consacrer une heure aux témoins et une heure aux travaux du Comité, ce serait encore mieux.

Le président: Vous parlez de jeudi.

M. Blake Richards: Oui, je parle de jeudi.

Le président: Qu'en pensez-vous, monsieur May?

M. Bryan May: À titre de précision, je propose une réunion du sous-comité pour traiter les travaux du Comité. Je pense que cela serait approprié, étant donné le nombre de motions dont nous sommes saisis.

Le président: Je comprends, monsieur May, mais comme vous le savez, si le sous-comité s'en occupe, le Comité devra se réunir ensuite pour approuver le rapport du sous-comité.

Nous recevrons deux témoins jeudi prochain. Je pense que nous pourrions consacrer une heure aux travaux du Comité et une heure à ces deux témoins.

Vous avez la parole, madame Blaney.

• (1605)

Mme Rachel Blaney (North Island—Powell River, NPD): Avant de prendre cette décision, j'aimerais seulement savoir qui sont les témoins qui doivent comparaître jeudi.

Le greffier du comité (M. Alexandre (Sacha) Vassiliev): Il a été confirmé que Mme Nina Charlene Usherwood et Mme Vivienne Stewart comparaitront jeudi, à titre personnel.

Mme Rachel Blaney: Je pense que j'aimerais mieux que nous prolongions la réunion de jeudi, car nous le saurions à l'avance.

Pour l'instant, le problème, bien entendu, c'est qu'un grand nombre d'entre nous assistent à l'événement organisé par l'organisme À Voix Égales.

Si c'est possible, monsieur le président, vous pourriez peut-être envisager de prolonger la réunion de 20 minutes pour traiter certaines des questions les plus importantes, tout en conservant la réunion de deux heures prévue avec les témoins. Personnellement, je trouve que les témoins qui comparaitront jeudi sont importants.

Le président: Vous avez la parole, monsieur May.

M. Bryan May: J'espère que ce sera ma dernière intervention. Encore une fois, étant donné le nombre de motions dont nous sommes potentiellement saisis et dont les gens voudront parler, réserver 20 minutes... Je suis d'accord avec vous lorsque vous dites que nous souhaitons accorder aux témoins le temps prévu, mais je pense qu'une réunion du sous-comité serait une solution appropriée.

Le président: Vous avez la parole, monsieur Richards.

M. Blake Richards: J'ai peut-être une autre suggestion.

Vous avez raison, monsieur le président. L'idée d'organiser une réunion du sous-comité n'est pas tenable, puisque la procédure obligerait ensuite le Comité à se réunir à nouveau. Nous perdons trop de temps en comité et nous sommes saisis de ces questions qui doivent manifestement être traitées.

J'aimerais donc proposer un compromis. Nous avons deux témoins, ce qui signifie un nombre moins élevé de déclarations préliminaires. De toute évidence, chaque témoin aura plus de temps pour les questions qu'il n'en aurait lors d'une réunion ordinaire où nous aurions trois ou quatre témoins. Vous pourriez donc envisager de prolonger cette réunion. Vous pourriez toujours nous accorder une heure, mais en consacrant une heure et demie aux témoins, puis une heure aux travaux du Comité. La réunion durerait deux heures et demie, si c'est possible. Si ce n'est pas possible, je pense que nous devrions suivre votre suggestion précédente, c'est-à-dire prendre une heure pour les témoins et une heure pour nos travaux.

En résumé, si nous pouvions prolonger cette réunion d'une demi-heure, les témoins disposeraient d'une bonne période de temps. Nous aurions ensuite une heure pour les travaux du Comité.

Mme Rachel Blaney: Cela ne me convient pas.

Le président: Cela ne vous convient pas.

M. Bryan May: Je suis d'accord avec le NPD.

Le président: Vous avez la parole, monsieur Casey.

M. Sean Casey (Charlottetown, Lib.): J'appuie Mme Blaney sur ce point. Je trouve incompréhensible que nous trouvions continuellement des choses qui sont apparemment plus importantes que l'étude sur les femmes. Si ce n'était pas le cas, nous ne demanderions pas de prendre du temps de l'étude sur les femmes pour d'autres questions qui ont été soulevées et qui sont soudainement devenues des priorités plus importantes et plus urgentes.

Je soutiens donc Mme Blaney.

Le président: Nous ne consacrerons que cinq autres minutes à cette discussion, car nous avons des témoins avec nous.

M. Blake Richards: Je suis d'accord, je pense qu'il est important de répondre à ce commentaire. Nous sommes au milieu de l'étude sur les femmes depuis avril dernier, je crois, et certains dossiers nous sont renvoyés de temps en temps. Par exemple, dans ce cas-ci, il s'agit du budget supplémentaire des dépenses. Nous devons traiter ces dossiers. Nous ne pouvons pas attendre jusqu'en février, car il faut les traiter avant l'ajournement pour les Fêtes.

Cela nous met dans une situation où tout le monde hésite à se déplacer pour une réunion, mais c'est nécessaire. Cela fait partie de nos responsabilités à titre de parlementaires, et à moins que vous ne soyez prêts à... Je suis tout à fait d'accord pour organiser des réunions supplémentaires si elles sont nécessaires. À moins que les députés ne soient prêts à organiser des réunions supplémentaires, c'est la seule façon de régler cette question.

Si les membres du Comité acceptaient d'organiser des réunions supplémentaires, j'en serais très heureux. Si nous pouvons trouver le temps de tenir une autre réunion cette semaine, nous devrions le faire.

Le président: Il nous reste deux minutes pour cette discussion.

Vous avez la parole, madame Blaney.

Mme Rachel Blaney: Je suis d'accord pour organiser des réunions supplémentaires. Je ne veux pas priver les témoins du temps qui leur est imparti. Si j'avais su avant cette réunion qu'il s'agissait d'une discussion importante, je m'y serais consacrée pleinement.

Les témoins qui comparaitront ce jeudi sont extrêmement vulnérables et partageront des choses très importantes... C'est une occasion unique, car ce sont les seuls témoins qui présenteront ce point de vue, et c'est extrêmement important pour notre étude.

Je serais donc très heureuse d'organiser une réunion supplémentaire. S'il est possible d'ajouter une heure à la réunion de jeudi, je suis également très ouverte à cette idée. Je comprends que nous devons nous occuper des travaux du Comité, mais je veux m'assurer que cette étude reçoit l'attention qu'elle mérite de la part de chacun d'entre nous. Je sais que personne ici ne remet cela en question.

Le président: Je comprends. Nous savons tous que l'étude sur les femmes est très importante et nous pouvons ajouter des réunions, mais j'ai une autre suggestion. Pourquoi ne pas consacrer une heure aux travaux du Comité mardi prochain au lieu de ce jeudi, puisque nous n'avons pas encore de témoins sur la liste pour la réunion de mardi? C'est-à-dire que nous avons des témoins, mais nous n'avons pas encore envoyé d'invitations. Que pensez-vous de mardi prochain?

Des députés: D'accord.

Le président: D'accord. Passons maintenant à autre chose.

Vous avez la parole, monsieur Desilets.

● (1610)

[Français]

M. Luc Desilets (Rivière-des-Mille-Îles, BQ): Dans un autre ordre d'idées, je voulais savoir si le greffier avait des nouvelles quant à notre demande visant à inviter les deux ministres.

Le président: Je pense que le greffier a fait parvenir une lettre indiquant que les deux ministres ne pouvaient pas venir témoigner.

M. Luc Desilets: Avons-nous reçu cette lettre aujourd'hui?

Le président: Je cède la parole au greffier.

Le greffier: Pour l'instant, les deux ex-ministres ont refusé l'invitation.

Le président: D'accord.

[Traduction]

Vous avez la parole, madame Wagantall.

Mme Cathay Wagantall: En réponse au commentaire de ma collègue, Mme Blaney, sur les deux témoins qui comparaitront la semaine prochaine, il m'est déjà arrivé que des témoins ne comparaissent pas parce que trois ou quatre autres témoins devaient comparaître au cours de la même heure et ces témoins estimaient qu'ils n'avaient pas suffisamment de temps pour exprimer leur point de vue. Nous nous retrouvons donc avec un scénario semblable à celui d'une autre semaine, lorsqu'une personne s'est présentée avec un témoignage extrêmement précieux, mais nous ne savions pas du tout à quoi nous attendre.

S'il s'agit d'une situation où chacun de ces témoins a besoin d'une heure complète, j'aimerais que nous prenions le temps de nous informer sur les témoins que nous entendrons afin de nous préparer en conséquence.

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Revenons à nos travaux.

Conformément à l'article 108(2) du Règlement et à la motion adoptée le lundi 3 octobre 2022, le Comité reprend son étude sur les expériences vécues par les vétéranes.

[Français]

La réunion d'aujourd'hui se déroule sous forme hybride. Je dois vous dire que les tests de connexion ont été faits. Comme vous le savez, cette salle est munie d'un système audio de haute qualité, mais je demande à tous les membres du Comité, ainsi qu'aux témoins de faire très attention et de ne pas garder leur écouteur près de leur microphone, pour éviter les accrochages acoustiques. C'est pour le bien de nos interprètes, qui font un excellent travail.

[Traduction]

Avant d'accueillir nos témoins, j'aimerais faire une mise en garde. Il se peut que nos discussions d'expériences liées à la santé générale et à la santé mentale qui pourraient susciter de vives émotions chez certains téléspectateurs, membres du Comité ou membres du personnel qui ont vécu des expériences similaires. Si vous éprouvez de la détresse ou si vous avez besoin d'aide, veuillez en informer le greffier.

Je souhaite la bienvenue à nos trois témoins pour les deux prochaines heures.

Aujourd'hui, nous accueillons Mme Jane Hall, membre du Conseil des vétéranes de la GRC, et Mme Jessica Miller, directrice et fondatrice de la Veteran Farm Project Society.

[Français]

Nous recevons également Mme Marion Turmine, directrice des opérations, province de Québec, du Réseau de transition des vétérans.

[Traduction]

Vous aurez chacune cinq minutes pour faire une déclaration préliminaire. Au bout d'une heure, nous prendrons une pause de cinq minutes.

Madame Jane Hall, j'aimerais vous donner la parole en premier. Vous avez cinq minutes pour faire une déclaration préliminaire. Nous avons déjà reçu un exemplaire de votre déclaration. Vous avez la parole.

Mme Jane Hall (membre, Conseil des vétéranes de la GRC): Je vous remercie, monsieur le président.

Au nom du Conseil des vétéranes de la GRC, je vous remercie toutes et tous d'être rassemblés dans une atmosphère collégiale pour mettre à jour des vérités désagréables et chercher des solutions. À titre d'honorables députés, vous avez non seulement le pouvoir, mais aussi le devoir de veiller à ce que vos recommandations soient mises en œuvre.

Je m'appelle Jane Hall. Je suis une vétérane de la GRC, une mère, une épouse, une autrice, une ancienne présidente de Police Futurists International, une ancienne présidente de l'équipe Women in Leadership et une ancienne membre du Comité consultatif du contre-amiral Bennett. Je suis actuellement membre du RREV et du Conseil consultatif de l'Ombudsman, ainsi que coprésidente du Conseil des femmes de l'Association des anciens de la GRC. Je donne également des conférences au Law Enforcement Management Institute of Texas.

Je suis entrée dans la GRC en 1977 et j'ai servi jusqu'en 1998. J'étais une baby-boomer idéaliste et j'étais persuadée, dans mon arrogance juvénile, que nous pouvions changer le monde. J'ai quitté la GRC frustrée et abattue. Mon livre *The Red Wall: A Woman in the RCMP* a été publié en 2007. En 2008, j'ai été invitée à faire une présentation à la conférence du Public Safety Leadership Development Consortium, en Géorgie. Je suis devenue membre d'un groupe de travail influant composé des directeurs de certains des plus grands instituts de formation en sécurité publique aux États-Unis, au Canada, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Australie.

En 2013, la GRC a fait l'objet de deux poursuites judiciaires très médiatisées pour harcèlement fondé sur le sexe. À l'époque, il n'existait pas de plateforme permettant à des vétéranes crédibles, bien informées et indépendantes de s'exprimer pour sensibiliser la population et les élus à la nécessité d'apporter des changements systémiques au sein de la GRC. Le Conseil des vétéranes de la GRC a donc été créé pour combler ce vide.

En 2014, Ron Lewis et moi-même avons participé au comité du Sommet des experts à Ottawa, organisé par le sénateur Grant Mitchell, l'honorable Judy Sgro et l'honorable Wayne Easter. En 2014, nous avons présenté notre rapport intitulé *Addressing a Crisis in Leadership*, qui décrit en détail des décennies de rapports et de recommandations qui ont cerné les mêmes problèmes culturels et toxiques, les taux décourageants de départs en début et en milieu de carrière des femmes par rapport aux hommes, ainsi que des solutions essentielles. Malheureusement, les recommandations de notre conseil n'ont pas été mises en œuvre.

Le rapport du Conseil des vétéranes de la GRC présente des données sur les taux d'attrition des femmes membres de 2008 à 2013, ventilées par années de service et par grade, par rapport à leurs homologues masculins. C'est une vérité désagréable à laquelle j'avais déjà fait face auparavant. En effet, en 1984, j'ai inclus les taux d'attrition de la division de la Colombie-Britannique dans un rapport à Ottawa qui indiquait que les taux d'attrition des femmes étaient trois à quatre fois plus élevés que ceux des hommes.

Depuis des décennies, les femmes subissent des blessures physiques causées par des uniformes et des équipements mal conçus, et elles sont exposées à des environnements de travail toxiques qui entraînent souvent leur départ prématuré de la GRC. Certaines d'entre elles ne servent que quelques années. Ces femmes se sont senties, à juste titre, mises à l'écart et réduites au silence. Un grand nombre d'entre elles ont été anéanties sur le plan psychologique et un grand nombre d'autres continuent de souffrir de blessures physiques survenues au cours de leur service. Souvent, elles ne se considèrent pas comme des vétérans de la GRC parce qu'elles n'ont pas servi assez longtemps pour recevoir une pension. La majorité des femmes membres de la première et de la deuxième vague ne savent pas qu'Anciens Combattants Canada est une ressource à laquelle elles ont droit. Les recherches actuellement menées par les Forces armées canadiennes devraient être appliquées aux membres actifs et retraités de la GRC, en partant du principe que, sauf preuve du contraire, les conditions et les recours les plus favorables devraient leur être offerts à juste titre.

Les uniformes et l'équipement non conçus pour les femmes continuent de faire des ravages sur les corps vieillissants. Le travail par quart, les affectations isolées et les fonctions spécialisées comme les unités médicolégales et les unités antidrogue, qui manipulent des produits chimiques toxiques, créent des conditions de travail qui ne se distinguent pas de celles mises en évidence par les Forces armées canadiennes. Les accidents de voiture lors des patrouilles sont fréquents et souvent dévastateurs. Les altercations physiques entraînant des traumatismes contondants, des chutes, des blessures par arme blanche et, de plus en plus, des blessures liées à la violence par les armes à feu ne sont que quelques-uns des motifs de demandes de prestations présentées à Anciens Combattants Canada.

Le syndrome de stress post-traumatique est un risque professionnel lié au travail opérationnel de la police. Il s'agit d'une blessure, et non d'un défaut de caractère. Les mesures liées à l'utilisation de banques d'ovules et à la santé reproductive des femmes doivent être mises en œuvre dès que possible. Aucune membre active ou vétérane ne devrait se retrouver sur une liste d'attente si elle demande un soutien psychologique.

Le mois de septembre 2024 marquera le 50^e anniversaire de l'entrée des femmes dans la GRC, un événement qui n'aurait jamais eu lieu si le gouvernement du Canada n'avait pas enjoint à la GRC de permettre aux femmes de s'engager, sans restriction, à titre de membres de la « police montée ». Les députés qui ont enjoint à la GRC, en 1970, d'accepter les femmes dans ses rangs ont fait preuve d'une vision et d'un courage exemplaires.

● (1615)

Il a fallu encore plus de courage à ces femmes pour répondre à l'appel. Elles ont compris que tous les membres de la GRC n'étaient pas forcément de leur côté. Elles ne savaient pas qu'elles seraient livrées à elles-mêmes, sans protection de la part de l'organisation ou du gouvernement. Les femmes de la GRC, qu'elles soient en activité ou à la retraite, attendent du soutien depuis longtemps. Il est plus que temps que ce soutien se manifeste.

● (1620)

Le président: Merci, madame Hall. Comme vous l'aviez prévu, vous avez parlé pendant exactement cinq minutes. Merci beaucoup.

Je cède maintenant la parole à Mme Jessica Miller, fondatrice et directrice de la Veteran Farm Project Society. Madame Miller, vous disposez de cinq minutes.

Allez-y, je vous prie.

Mme Jessica Miller (Fondatrice et directrice, Veteran Farm Project Society): Bonjour tout le monde.

Je tiens d'abord à remercier monsieur le président et les membres du Comité de m'accorder le privilège de m'exprimer au sujet de l'excellent travail accompli en Nouvelle-Écosse dans le cadre du Veteran Farm Project. J'aimerais vous parler aujourd'hui des expériences que j'ai vécues à la ferme.

J'ai servi mon pays pendant 22 ans en tant qu'infirmière au sein des Forces armées canadiennes. J'ai eu le privilège de travailler au sein des trois branches de FAC, et c'est dans la Marine que je me suis le plus épanouie. En 2018, j'ai dû prendre ma retraite pour cause médicale en raison de problèmes de santé physique et mentale. C'est terrible de constater à quel point la situation que j'ai vécue est devenue courante.

De nombreuses femmes sont venues à moi pour se confier des traumatismes qu'elles ont subis dans l'exercice de leurs fonctions au sein de FAC. Ce genre de traumatismes ne doivent jamais devenir la nouvelle normalité. Les FAC doivent prendre acte des traumatismes subis par un grand nombre de ses membres, et cesser d'ignorer la vérité. Car la vérité, c'est que les traumatismes sexuels en milieu militaire font maintenant partie intégrante de la culture organisationnelle des FAC.

La haute direction nous a laissé tomber, un point c'est tout. La culture généralisée du secret et du déni qui gangrène les FAC a fait en sorte qu'un nombre incalculable de membres ont subi des traumatismes sexuels au fil des dernières décennies. Par ailleurs, le MDN et Anciens Combattants Canada n'ont toujours pas réussi à définir concrètement ce qu'est un traumatisme sexuel en milieu militaire. Le rapport de l'ombudsman, présenté en novembre 2020 et mis à jour en mai 2023, indique qu'il n'existe toujours pas de définition claire à ce sujet.

Pourquoi les inconduites sexuelles qui se produisent au sein des FAC doivent-elles faire l'objet d'une définition distincte? Plus les FAC tarderont à définir précisément ce qui constitue un traumatisme sexuel en milieu militaire, plus les femmes continueront à en être victimes. La constante remise en question d'elles-mêmes et la peur de faire des vagues leur causent un tort supplémentaire. Il faut donner à ces femmes le pouvoir de comprendre clairement que les actes sexuels non consentis, quels qu'ils soient, ne seront pas tolérés et ne font jamais partie de la culture des FAC. Les hauts responsables doivent parler de ce qui se passe réellement sur le terrain. Par leur silence, ils cautionnent les mauvais traitements subis par de nombreuses femmes en uniforme, alors qu'ils devraient au contraire assurer leur protection.

Je connais très bien cette réalité, étant moi-même une survivante dont la carrière a été marquée par plusieurs traumatismes sexuels. Je comprends très bien que la trahison institutionnelle contribue à une profonde perte de confiance des femmes. C'est pourquoi j'ai décidé de créer un réseau de soutien informel destiné aux autres femmes ayant suivi un parcours similaire au mien. J'ai mis sur pied le Veteran Farm Project par besoin d'aider les autres, et pour contribuer à ma communauté. J'avais besoin de retrouver mon identité.

Mon organisme est axé sur la guérison, la croissance personnelle et la résilience des femmes. Passer du temps dans la nature, se salir les mains et admirer de belles fleurs, voilà quelques méthodes qu'utilisent nos membres pour retrouver une forme de paix intérieure. Nous n'offrons pas de programmes formels de soutien pour les pairs. Nous permettons plutôt aux femmes en service et aux vétérans d'accéder à un espace au sein duquel elles pourront utiliser les outils qu'elles ont appris à maîtriser dans le cadre d'autres programmes offerts par la ferme.

Notre programme We Care Food a maintenant près de sept ans. À ce jour, les bénévoles qui dirigent ce programme ont participé à la livraison à domicile de colis alimentaires pour aider près de 300 familles de militaires actifs ou retraités. Dans l'ensemble, cela représente près de 1 000 personnes.

Aider autrui permet aux femmes de passer du temps de qualité ensemble, et de soutenir les familles qui souffrent d'insécurité alimentaire. Lors de ces journées de bénévolat, elles se soutiennent mutuellement sans même en avoir toujours conscience. Une femme soutenue d'une manière répondant à ses besoins peut commencer à s'épanouir. Je suis attristée de constater que la quasi-totalité des vétérans et des femmes qui participent à nos ateliers a déjà été victimes de traumatismes sexuels. La Veteran Farm Project Society permet à des femmes d'entrer en contact avec d'autres femmes qui ont vécu des expériences semblables aux leurs, et nous sommes ravis de constater que les résultats sont positifs.

Notre projet continue de prendre de l'ampleur, année après année. Il n'aurait jamais été possible sans le financement et le soutien que nous recevons d'ACC, du Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille, et de notre député provincial local. Je tiens également à remercier les généreux dons que nous recevons de la part d'artisans locaux et d'une véritable armée de simples citoyens. Je peux vous assurer que toutes ces contributions font une vraie différence dans la vie des vétérans.

À l'avenir, j'espère que davantage d'organismes locaux à but non lucratif trouveront les moyens de soutenir les vétérans au sein de leurs communautés. Il faut permettre aux femmes de se retrouver dans un espace propice à explorer de nouvelles idées et se lancer dans de nouvelles activités épanouissantes. J'espère que des projets comme le nôtre pourront bénéficier de financement stable à long terme. Nous allons ainsi pouvoir aménager des espaces sécuritaires qui permettront à de nombreuses femmes de réfléchir de manière sereine à leur avenir.

• (1625)

Les activités spéciales que nous menons à la ferme donnent des résultats. Nous pouvons concrètement voir, entendre, toucher et savoir que nous faisons une grande différence dans la vie de nos participantes. J'espère sincèrement qu'un jour, le gouvernement pourra mener des recherches pour comprendre la manière dont les organismes communautaires féminins peuvent avoir autant de succès.

Je tiens à vous remercier de nouveau de m'avoir donné l'occasion de m'exprimer sur ce sujet important. Nous devons continuer d'offrir aux femmes des lieux sécuritaires pour les aider dans leur cheminement vers la guérison. Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup, madame Miller.

Nous allons maintenant entendre Mme Marion Turmine, directrice des opérations au Réseau de transition des vétérans. Mme Turmine se joint à nous par vidéoconférence depuis Québec.

[Français]

Madame Turmine, vous avez la parole.

Mme Marion Turmine (directrice des opérations, province de Québec, Réseau de transition des vétérans): Bonjour.

Je vous remercie de m'offrir l'occasion de prendre la parole devant vous aujourd'hui.

[Traduction]

Je m'excuse auprès des auditeurs anglophones, mais en raison des contraintes de temps, mes remarques préliminaires ne seront prononcées qu'en français.

[Français]

Je m'appelle Marion Turmine et je suis directrice des opérations au Québec, au sein du Réseau de transition des vétérans, ou RTV. Je me suis jointe à l'équipe du RTV en avril 2018.

Anthropologue de formation, je possède une solide expérience de plus de 30 ans comme gestionnaire en coopération internationale, dont près de 20 ans sur le terrain dans des contextes variés et difficiles, comme dans des camps de réfugiés, dans le cadre de la démobilitation des enfants soldats, et ainsi de suite.

Depuis cinq ans, je travaille au sein du Réseau de transition des vétérans. Mon rôle dans l'équipe m'a amenée à devenir paire aidante dans le cadre des programmes pour les vétérans. Ainsi, mon implication directe avec les femmes dans ces programmes et mon expérience professionnelle m'ont permis de mieux comprendre les défis en matière d'égalité des genres, la complexité des problèmes que vivent les femmes qui ont porté l'uniforme et les défis liés à la transition vers la vie civile.

Les programmes offerts par le Réseau de transition des vétérans ont été élaborés à l'Université de la Colombie-Britannique en 1998, puis peaufinés au cours des 15 dernières années grâce au développement et à la recherche.

En 2012, notre organisme de bienfaisance a été créé afin d'offrir gratuitement nos programmes aux anciens combattants partout au Canada en réduisant les obstacles liés à la géographie, au sexe et à la langue.

En 2022, 40 % de nos programmes au Canada étaient destinés aux femmes, et 25 % de nos programmes étaient offerts en français.

Mon témoignage d'aujourd'hui portera sur nos recommandations concernant l'élaboration et la prestation de services de santé mentale destinés aux anciennes combattantes. Ces trois recommandations sont fondées sur les dix dernières années d'expérience du RTV quant à la prestation de programmes de counseling et à l'évaluation de ces programmes pour répondre aux besoins des vétérans.

La première recommandation peut être résumée ainsi: expérience unique, besoins uniques. Les femmes constituent une minorité au sein des Forces armées canadiennes et des anciens combattants. Cette réalité sociale et culturelle influe sur les défis qu'elles rencontrent en service et en transition par la suite.

Dans le cadre de notre travail avec les vétérans, nous les avons souvent entendues dire que, pour exister en tant que minorité dans les Forces armées canadiennes, elles s'efforcent de se fondre dans la population plus large de leurs collègues masculins et évitent d'établir des liens avec leurs collègues féminins. En conséquence, elles manquent souvent de soutien social et de soutien par les pairs.

Enfin, dans notre société, les femmes assument encore la majorité des tâches familiales, telles que la garde des enfants et les travaux ménagers. Cela représente un fardeau supplémentaire pour ce qui est d'obtenir ou de demander de l'aide.

Notre première recommandation est la suivante. Les services de santé mentale destinés aux vétérans doivent être élaborés en tenant compte de leurs défis uniques en matière de services, de santé mentale et d'accessibilité. Ces services doivent comporter un engagement social et un soutien, et ils doivent être équipés pour être en mesure de faire face à la réalité des traumatismes sexuels féminins.

Passons à la deuxième recommandation. Il existe une différence importante entre une blessure traumatique causée par le fait de servir une institution et une blessure causée par l'institution elle-même.

Dans le domaine du counseling, on parle de la théorie du traumatisme du sanctuaire, une blessure traumatique causée par une personne ou une organisation dans un lieu que l'on croyait sûr.

Les femmes des Forces armées canadiennes sont souvent victimes de traumatismes liés à l'appartenance à un sanctuaire. Elles en font l'expérience lorsqu'elles sont victimes d'une inconduite sexuelle militaire, et nombre d'entre elles en font à nouveau l'expérience lorsqu'elles tentent de dénoncer cette inconduite.

Cela est particulièrement vrai si elles doivent demander de l'aide à l'institution ou à un système qui a causé leur blessure. Elles sont donc vouées au silence.

Par conséquent, notre deuxième recommandation est que les fournisseurs de services de santé mentale destinés aux vétérans soient sensibilisés et équipés pour traiter les traumatismes liés aux sanctuaires. En outre, il est important que des services indépendants du système militaire et gouvernemental soient disponibles pour les vétérans qui ont vécu un tel traumatisme.

La troisième recommandation concerne la recherche et l'expérience vécue. Dans les années 1980, les Forces armées canadiennes ont ouvert la majorité des professions aux femmes, et elles ont ainsi commencé à élargir la participation des femmes dans l'armée canadienne.

Cependant, l'armée a été lente à adapter ses pratiques à la participation des femmes et, en tant que fournisseurs de services aux anciens combattants, nous constatons directement les effets négatifs de ce problème.

Nous constatons les conséquences physiques, telles que les blessures chroniques subies par les femmes qui ont reçu de l'équipement conçu pour des corps d'hommes. Nous constatons l'impact sur la santé mentale des femmes qui doivent naviguer dans une culture militaire masculine.

Notre troisième recommandation est donc qu'il faut poursuivre les recherches pour comprendre les défis particuliers que les femmes doivent affronter pendant leur service et leur transition. Les conclusions de ces recherches et le point de vue des femmes militaires devraient être intégrés de manière significative dans les pratiques de planification et de prise de décision des Forces armées canadiennes et d'Anciens Combattants Canada.

Nous pensons que l'intégration de cette expérience vécue dans la prise de décision peut créer des changements importants qui permettront, à l'avenir, d'éviter de nombreux problèmes que les vétérans

doivent actuellement affronter en raison de leur service pour le Canada.

Avant de terminer, j'aimerais remercier les vétérans pour le service rendu au pays.

• (1630)

[Traduction]

Je vous remercie d'avoir pris le temps de m'écouter. Je suis prête à répondre à vos questions.

[Français]

Le président: Merci beaucoup, madame Turmine.

Merci de nous avoir fait part de votre expérience, madame Miller et madame Hall. Vous êtes très courageuses.

Nous allons maintenant passer à la période de questions. Chaque parti disposera de six minutes. Ensuite, nous allons faire une pause.

[Traduction]

Je cède la parole à Mme Wagantall pour les six prochaines minutes.

Mme Cathay Wagantall: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je tiens d'abord à remercier tous nos témoins pour leur présence parmi nous aujourd'hui. Votre contribution nous est précieuse.

Madame Turmine, j'aimerais vous poser ma première question. Je dois dire que votre impressionnant programme est l'un de mes préférés. Tout d'abord, comment en êtes-vous venue à participer à ce programme?

Par ailleurs, je remarque que votre programme n'est pas offert par ACC. Vous travaillez de manière indépendante, mais je crois savoir que ACC fait la promotion de votre programme auprès des anciens combattants. J'ignore si vous êtes au courant, mais si c'est le cas, pourquoi pensez-vous que votre organisation a choisi cette orientation?

[Français]

Mme Marion Turmine: Je vais répondre à votre question du mieux que je peux. Je le ferai en français, puisque c'est beaucoup plus facile pour moi.

Le Réseau de transition des vétérans a été créé en Colombie-Britannique par un psychologue, M. Marv Westwood, à la suite d'une discussion avec un de ses oncles. Ce dernier avait des problèmes liés à la consommation d'alcool. Il était toujours très solitaire et il avait participé à la guerre de Corée. Au cours de la discussion, cet oncle a commencé à raconter ce qui s'était passé pendant cette guerre. Plus tard, l'oncle lui a dit qu'il devait faire la même chose avec d'autres vétérans, parce que cela lui avait fait énormément de bien de raconter son histoire. Le Réseau de transition des vétérans est né comme cela, grâce à M. Westwood, et ensuite, on a créé une organisation.

Notre organisation est cependant reconnue par Anciens Combattants Canada depuis 1992. Le ministère nous appuie de façon ponctuelle, c'est-à-dire qu'il finance la participation de chaque vétéran admissible à ce programme. Nous sommes donc très autonomes. C'est d'ailleurs un grand avantage, comme je l'ai mentionné en parlant de ma deuxième recommandation sur le traumatisme du sanctuaire. Le fait d'être une organisation autonome nous permet de créer un espace sûr pour les vétérans.

Je ne sais pas si j'ai bien répondu à votre question.

• (1635)

[Traduction]

Mme Cathay Wagantall: Oui, vous avez très bien répondu à ma question, merci beaucoup.

Madame Hall, j'aimerais revenir sur l'une de vos déclarations. En fait, j'aimerais que chacune d'entre vous me donne un aperçu de la situation, si vous n'y voyez pas d'inconvénient.

Vous avez déclaré ce qui suit: « Il a fallu de la vision et du courage politique aux parlementaires qui, en 1970, ont demandé à la GRC d'accepter des femmes dans ses rangs. » Nous avons déjà entendu une observation similaire à propos de l'enrôlement des femmes au sein des FAC. J'en comprends donc que dans le cas de la GRC comme des FAC, l'entrée des femmes s'est faite à la suite de pressions externes.

Le terme « demander d'accepter » peut prêter à confusion. Pourriez-vous m'expliquer le contexte historique ayant mené à l'acceptation des femmes au sein de la GRC? Je pense que cela nous aidera à mieux saisir les enjeux dont il est question ici aujourd'hui.

Mme Jane Hall: Je suis une grande amatrice d'histoire, et j'adore particulièrement l'histoire canadienne. Votre question est excellente, je vous remercie de l'avoir posée.

Si j'ai bien compris, la raison pour laquelle le gouvernement canadien a pris cette décision courageuse... La décision de forcer la main de la GRC s'est avérée très controversée. En fait, il faut comprendre que la GRC n'est pas une force de maintien de l'ordre comme les autres; il s'agit sans doute du corps policier le plus connu dans le monde. Dans les milieux des services de police, la GRC jouit d'un statut prestigieux, presque aristocratique. La GRC est un véritable symbole de l'identité nationale canadienne.

En réalité, ce sont les féministes des années 1960 qui ont imposé la création de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, en 1967. La commission, présidée par une femme pour la première fois de son histoire, a mené ses travaux pendant trois ans. Elle a fini par formuler 167 recommandations, dont la 54^e était de demander à la GRC d'accepter des femmes dans ses rangs. Il s'agissait d'un enjeu bipartisan, comme il se doit, et le gouvernement fédéral a pris les devants en acceptant de suivre la recommandation numéro 54.

La GRC ne semblait pas très pressée de donner suite à cette recommandation, et il a fallu en fait l'arrivée du commissaire Nadon en 1974 pour que les choses commencent à bouger. C'est également à cette époque que le gouvernement ontarien a ordonné à la PPO d'ouvrir ses rangs aux femmes. Il s'agissait donc dans les deux cas de décisions politiques pour faire évoluer la société canadienne.

J'appartiens à la génération du baby-boom et j'ai pu observer ces changements sociaux. C'était une société très machiste, et tout le monde pensait que la police était une affaire d'hommes exclusivement. Pour appartenir à un corps policier, il fallait être non seulement un homme, mais de préférence un homme grand et fort. Après tout, les policiers étaient souvent amenés à affronter d'autres hommes. Comment les femmes pouvaient-elles faire un travail aussi difficile?

Il a donc fallu de longues luttes féministes pour faire évoluer les mentalités.

Mme Cathay Wagantall: Merci, votre exposé est très éclairant.

Ma prochaine question est plus générale et s'adresse à tous les témoins. En tant que responsables politiques, nous sommes aujourd'hui confrontés aux conséquences néfastes de mauvaises politiques, de sorte que nous devons maintenant faire face à...

Mme Jane Hall: Quels mécanismes ont été mis en place pour assurer la protection des femmes? Aucun. Dès le milieu des années 1970, les femmes membres de la GRC formaient le groupe le plus fréquemment étudié. Les rapports indiquant tel ou tel problème se sont succédé, mais aucune mesure concrète n'a jamais été prise.

La GRC était victime d'un problème de leadership toxique, et peu de choses étaient faites au niveau organisationnel. Les parlementaires qui avaient eu le courage à l'époque d'exercer de la pression sur la GRC n'étaient malheureusement plus en poste. En 1984, un représentant de division m'a demandé de présenter un mémoire à Ottawa. Des programmes de promotion sociale commençaient à être mis en place, et c'était un sujet très controversé.

Mme Cathay Wagantall: Je vous remercie.

Je suis désolée, mon temps de parole est presque écoulé.

Mme Jane Hall: C'est moi qui parle trop, je suis une bonne conteuse.

Mme Cathay Wagantall: Non, en fait c'est très apprécié. Je vous remercie de votre contribution, et j'ai hâte d'entendre les réponses des autres témoins.

Le président: Merci.

Madame Miller, je vais devoir vous demander de répondre en 15 ou 20 secondes, car le temps file malheureusement.

Mme Jessica Miller: En 1989, les femmes ont obtenu le droit d'être embauché dans tous les types de métiers au sein des FAC. À cette époque, je ne pense pas qu'on ait réfléchi à ce qui se passerait lors du départ à la retraite massif des femmes, une fois leurs 20 années de service complétées. Nous nous trouvons actuellement dans une période de 10 à 15 ans au cours de laquelle nous avons vu une importante cohorte de femmes devenir officiellement des vétérans. Personne n'a songé à prendre des mesures proactives, si bien que nous nous contentons aujourd'hui d'essayer de résoudre ce problème de manière réactive.

• (1640)

Le président: Merci beaucoup.

Je cède maintenant la parole à M. Miao pour les six prochaines minutes.

M. Wilson Miao (Richmond-Centre, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président. Je souhaite également remercier tous les témoins pour leur présence ici aujourd'hui.

Ma première question s'adresse à Mme Hall. Je tiens d'abord à vous remercier pour toutes vos années de service et pour le travail remarquable que vous menez en vue d'améliorer la vie des vétérans.

Le forum organisé récemment par le Bureau des vétérans et des vétérans 2ELGBTQI+ a mis l'accent sur des mesures qui font progresser l'égalité des groupes sous-représentés, y compris les femmes. Comment pouvons-nous améliorer l'aide fournie aux vétérans de tous horizons?

Mme Jane Hall: Ma collègue Vivienne Stewart viendra témoigner au Comité jeudi prochain. Elle a également participé à ce forum, et sera en mesure de répondre à votre question de manière plus approfondie.

Je rappelle que les femmes représentent 51 % de la population. Si quelque chose est bon pour les femmes, ce sera également bon pour les hommes. Lorsque les femmes travaillent dans des corps de métier comme la police, toutes les adaptations et transformations qui s'opèrent au sein des forces de l'ordre améliorent la situation de tous les hommes et de tous les groupes minoritaires. Ainsi, on pourrait dire que les femmes sont comme le canari dans la mine de charbon.

Que pouvons-nous faire? J'ai trois objectifs spécifiques en tête pour améliorer le sort des vétérans.

M. Wilson Miao: Très bien, pourriez-vous nous décrire ces trois objectifs?

Mme Jane Hall: Oui, avec plaisir.

Premièrement, commençons par l'éléphant dans la pièce. Nous aimerions que ACC nous fasse parvenir une déclaration écrite indiquant de manière sans équivoque que toutes les sommes récupérées sur les prestations versées en vertu de l'accord de règlement Merlo Davidson ont été annulées, et qu'aucune autre somme ne sera récupérée.

Deuxièmement, nous demandons davantage de proactivité. Beaucoup de femmes ont été affectées à des détachements où elles n'ont eu aucune chance. Plusieurs ont servi pendant seulement un an ou deux et elles ont été brisées. Ce genre de situation arrive également au sein des FAC.

Je peux vous assurer que la plupart des femmes en service ne connaissent même pas l'existence d'ACC et de ses services. Toutes les femmes ayant servi dans la GRC, et qui sont couvertes en vertu de la Loi sur les pensions pour les anciens combattants devraient être informées par écrit de manière proactive. Ces femmes devraient être bien informées de leurs droits, et dirigées vers une personne-ressource qui pourra les aider à déterminer si elles ont droit à une pension, puis les aider à faire les démarches nécessaires, le cas échéant. Je rappelle que ACC a déjà fait parvenir une lettre portant sur l'accord de règlement Merlo Davidson à toutes les femmes qui ont déjà travaillé à la GRC, et peut donc s'occuper des tâches que je viens de mentionner.

Troisièmement, nous demandons au président du Tribunal des anciens combattants (révision et appel) d'étudier les réclamations faites par des vétérans de la GRC à l'intention d'ACC. Historiquement, les vétérans ont reçu les prestations les moins élevées possible. Par conséquent, elles ont peur de demander de nouvelles prestations, car le peu qu'elles ont réussi à obtenir n'est pas à la hauteur, et on leur dit qu'elles risquent de perdre ce qu'elles ont déjà réussi à obtenir. Par expérience, elles ne font donc plus confiance au système.

D'après ce que j'ai appris d'une source fiable, le Tribunal des anciens combattants (révision et appel) dispose à l'heure actuelle de tout le personnel nécessaire et n'a aucun arriéré. En outre, le personnel du tribunal sait ce qui est juste, et pourrait verser les prestations adéquates de manière proactive aux vétérans qui en ont fait la demande.

Voilà donc un aperçu de mes trois principaux objectifs.

M. Wilson Miao: Merci, madame Hall.

J'ai consulté aujourd'hui le plus récent rapport du Bureau de l'ombudsman des vétérans. Le fait de savoir que vous êtes membre du comité consultatif m'a vraiment aidée à partager cette expérience

et à réfléchir à la manière de rendre le processus plus équitable pour nos vétérans.

Je vais passer à ma prochaine question. Comme vous le savez sans doute, ACC utilise l'analyse comparative entre les sexes plus, ou ACS+, pour évaluer les répercussions de ses programmes et de ses politiques. Pouvez-vous nous parler de l'importance d'appliquer une approche sexospécifique lors de la conception et de la mise en place de programmes et de politiques?

Mme Jane Hall: Je pense qu'il s'agit d'une approche tout à fait pertinente. J'ai d'ailleurs demandé à des responsables d'ACC de vérifier s'il est possible d'utiliser l'approche ACS+ pour analyser d'anciens programmes.

Par contre, comme je n'ai pas de connaissances pratiques par rapport à l'approche ACS+, je ne peux pas vraiment répondre à votre question. Je suis désolée.

• (1645)

M. Wilson Miao: Il n'y a pas de problème. Pouvez-vous nous parler un peu de votre parcours et de votre expérience en tant que femme ayant travaillé au sein de la GRC depuis 1977? Quels sont les défis auxquels vous avez été confrontée en raison de votre sexe? Selon vous, qu'est-ce qui a changé pendant vos nombreuses années de services au sein de la GRC?

Mme Jane Hall: C'est un grand corps policier et c'est un grand pays. Il y a tellement de divisions différentes. J'ai eu beaucoup de chance. C'est par chance que je me suis retrouvée en Colombie-Britannique, à la division E, dans un détachement où le surintendant était un excellent dirigeant et une personne très ouverte. J'ai passé mes cinq premières années dans ce détachement. Il y a même un deuxième surintendant qui a pris la relève et qui était lui aussi féministe. Pendant ces cinq années, l'idée d'avoir des femmes dans les services de police était complètement nouvelle. Nous ne savions pas comment faire notre place, mais nous nous sommes dit que nous pouvions y arriver et nous avons réussi. Nous avons fait les choses différemment, mais nous les avons bien faites.

Je n'ai jamais réfléchi à cela. J'ai entendu parler d'autres policières qui se trouvaient à l'époque dans des milieux de travail hostiles. Il y avait encore de l'hostilité au sein du détachement — qui comptait 120 membres —, mais nous étions des policières. Si vous nous poussez, nous allons vous repousser, et si vous ne pouvez pas repousser, vous occupez le mauvais emploi.

Lorsque vous êtes muté et que vous vous retrouvez dans un milieu où le leadership est absent ou toxique, vous n'échappez pas à l'humiliation. Je l'ai bien compris. J'ai tout consigné dans le livre.

Il est certain qu'il faut un bon leadership et une reddition de comptes. Il faut également éradiquer l'abus de pouvoir systémique, le harcèlement et l'intimidation. Nous ne parlons même pas des crimes d'agression sexuelle. Je serais quand même très curieuse de savoir combien... J'ai été choquée d'apprendre dans le cadre du recours collectif Merlo Davidson que cela se produisait. Enfin, nous sommes des policières. Nous élucidons des crimes, nous ne les commettons pas. Cependant, nous le faisons parfois. J'en parle dans mon livre. L'agression sexuelle était quelque chose de nouveau.

En ce qui concerne le harcèlement, c'est une question de leadership et de reddition de comptes. Il incombe à l'organisation de déterminer qui sont les bons dirigeants, de veiller à ce qu'ils reçoivent la formation appropriée et de s'assurer que les dirigeants toxiques soient retirés de leur poste, surtout dans les services de police. Nous avons plus de pouvoir que le commun des mortels et nous avons des personnalités très fortes. Nous pouvons faire beaucoup de bien, mais la mauvaise personne peut faire beaucoup de mal.

M. Wilson Miao: Merci de votre réponse.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Miao.

[Français]

Monsieur Desilets, vous avez maintenant la parole pour six minutes.

M. Luc Desilets: Merci, monsieur le président.

Bonjour, collègues.

Bonjour à nos invités, que je remercie du service rendu au pays.

Madame Hall, vous avez parlé de la notion de leadership toxique à plusieurs reprises. J'aimerais que vous m'expliquiez ce qui, selon vous, constitue du leadership toxique.

[Traduction]

Mme Jane Hall: Lorsque j'en ai entendu parler pour la première fois, j'étais dans une section où il n'y avait tout simplement pas de leadership. C'était une section où il n'y avait vraiment pas beaucoup de travail. Lorsque vous êtes affecté aux services généraux dans un détachement et qu'il y a un appel, vous y répondez. Soit vous êtes en mesure de faire le travail, soit vous ne l'êtes pas, un point c'est tout.

Dans cette section, c'était un peu différent. C'était une section fédérale où le travail était assigné. J'ai tout de suite remarqué qu'il n'y avait que deux policières. J'étais la deuxième. Nous avons obtenu les pires dossiers possible. Tous les dossiers qui pouvaient contribuer à donner une promotion à quelqu'un étaient confiés à des hommes moins instruits et qui, nous le savions, avaient la réputation — car tout le monde a une réputation — de ne pas être de bons enquêteurs. Voilà ce qui se passait.

Les autres agents créaient intentionnellement un milieu de travail toxique, en affichant, par exemple, des calendriers présentant des images pornographiques. C'était du harcèlement. Comme je l'ai dit, je n'ai pas échappé à l'humiliation. Aussi, je me suis rendu compte que d'endurer de tels comportements, jour après jour, érode son estime de soi. Cela mine aussi la confiance envers l'organisation, car on ne comprend pas comment elle peut laisser cela se produire.

Beaucoup de femmes qui avaient de meilleures possibilités sont parties. J'avais aussi de meilleures possibilités, mais j'étais tout simplement trop têtue pour partir. J'aurais pu aller dans l'enseignement. Lorsqu'une organisation agit ainsi envers son personnel, les employés qui ont d'autres possibilités partent. Ces départs ont tôt fait d'affaiblir l'organisation.

[Français]

M. Luc Desilets: Vous êtes têtue et vous parlez beaucoup, mais c'est très intéressant.

Je suis obligé de vous interrompre, car j'ai d'autres questions. Vous avez écrit un livre qui s'intitule *The Red Wall: A Woman in the RCMP*. Il est question d'un mur rouge. Quel sens donnez-vous à

l'expression « mur rouge »? Quelle portée symbolique y rattachez-vous?

• (1650)

[Traduction]

Mme Jane Hall: Au début, le mur rouge, la GRC, était une source de grande fierté... Elle est une organisation extraordinaire. Ne pensez jamais que je... Si ce n'était de la GRC, le Canada n'existerait peut-être pas. C'est l'une de nos institutions fondatrices.

Nous savions tous que nous faisons partie d'une organisation qui avait été créée pour soutenir la société canadienne. Nous y apportons notre contribution. Nous avons nos propres imperfections, mais ensemble, nous pouvons protéger la société. Notre travail consistait entre autres à servir la société.

Plus tard, je me suis rendu compte que l'organisation pouvait être un obstacle. Elle était très rigide; elle ne pouvait pas changer. Vous pouvez l'affronter, mais tout ce que vous allez faire, c'est vous blesser. En fin de compte, c'est à peu près ce qui m'est arrivé.

[Français]

M. Luc Desilets: Votre expérience dans la GRC vous amène-t-elle à dire que la culture interne a changé ou non?

[Traduction]

Mme Jane Hall: Les choses ont changé. La situation s'est améliorée, mais la culture est brisée. J'en parle dans le dernier chapitre de mon livre. À l'heure actuelle, on considère qu'il s'agit d'une culture brisée, ce qui est effectivement le cas, et c'est ce que pensent tous les membres, hommes et femmes.

Il y a un manque de leadership. L'organisation a besoin d'une approche impliquant la reddition de comptes. Sous les conservateurs et les libéraux, les rapports rédigés par des personnes indépendantes se sont succédé: *Une question de confiance, Rétablir la confiance, Des questions de conduite, Rêves brisés*. On sait très bien qu'il y a un problème de culture.

La réponse, c'est le leadership et la reddition de comptes. Il s'agit d'avoir un système rigoureux. Il faut travailler sur le système de promotion et le système de formation afin d'améliorer le leadership. Je ne me souviens pas de la dernière fois où quelqu'un a été rétrogradé ou congédié. Nous le faisons il y a longtemps. Personne n'est forcé d'accepter une promotion et personne n'est forcé d'occuper un poste de leadership, alors vous devez rendre des comptes lorsque vous occupez un tel poste. C'est votre responsabilité.

L'organisation doit reconnaître que, si cela se produit, il lui incombe de protéger les travailleurs dans le milieu de travail. Il doit y avoir des mécanismes externes. C'est pourquoi le Conseil a demandé la création d'un organisme de gouvernance externe. Il faut veiller à ce qu'il existe une entité à laquelle les membres puissent s'adresser lorsqu'ils ne font pas confiance aux mécanismes en place au sein de la GRC.

[Français]

M. Luc Desilets: J'aimerais poser une autre question...

Le président: Excusez-moi, M. Desilets. J'ai arrêté le chronomètre.

Je voudrais permettre au greffier de montrer à Mme Hall le fonctionnement de l'interprétation.

Je vois que c'est réglé.

Monsieur Desilets, vous pouvez continuer. Il vous reste une minute.

M. Luc Desilets: Merci, monsieur le président.

Lorsque votre livre est sorti, comment a-t-il été reçu non seulement par les vétérans de la GRC et de l'armée, mais aussi par leurs supérieurs? Quels genres de commentaires avez-vous reçus?

[Traduction]

Mme Jane Hall: C'est une excellente question.

Je suis désolée. Le son est très faible, et j'ai deux prothèses auditives. J'ai des problèmes d'audition à cause d'une blessure auditive qui s'est produite à la Division Dépôt.

Mon livre a été publié au moment où le commissaire Zaccardelli a démissionné. Il s'agissait d'un livre écrit par une femme inconnue — j'étais caporale lorsque je suis partie — dans lequel elle se demande s'il y a des problèmes dans une organisation qui fait partie de l'identité canadienne. Je ne savais pas si quelqu'un allait frapper à ma porte pour me remettre une assignation à témoigner ou si la GRC allait venir.

J'ai été bien accueillie. Les gens se demandaient quel était le problème, parce qu'il y en avait manifestement un. Nous avons eu la chance que la commissaire Busson ait été en poste pendant six mois. C'est une amie à moi. C'était vraiment une bonne chose, et c'était merveilleux de voir que les agents de la GRC appuyaient totalement la commissaire Busson. Il y avait des progrès. C'était fantastique.

Le commissaire Paulson de la GRC a aimé mon livre. J'ai vu une photo de lui dans un magazine tenant mon livre. Il l'a trouvé intéressant.

Je trouve curieux que mon livre soit utilisé dans le cadre d'un programme de leadership au Texas, mais qu'il ne soit pas utilisé ici. Un expert est quelqu'un qui vient d'ailleurs. Je ne comprends pas.

Je n'ai pas eu de réaction négative de la part de la GRC.

• (1655)

Le président: Merci, madame Hall.

Nous en sommes au dernier tour de six minutes. J'invite Mme Blaney à prendre la parole.

Mme Rachel Blaney: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je tiens à remercier tous les témoins qui ont servi notre pays pour leur service exceptionnel.

Mes premières questions s'adresseront à Mme Hall.

Je tiens tout d'abord à vous remercier d'être venue aujourd'hui. J'apprécie vraiment tout ce que vous avez apporté à la discussion.

Plus tôt dans votre témoignage, vous avez parlé du nombre de rapports qui nous ont signalé à maintes reprises des problèmes importants. Je pense qu'on a dit à un moment donné que la culture de la GRC était terriblement brisée. D'après ce que vous avez dit et ce que nous avons entendu, il semble que peu de choses aient changé, malheureusement.

Une chose qui est très claire, c'est que nous ne pouvons pas nous attendre à ce que les femmes sortent en bonne santé de la culture de la GRC quand elle est encore aussi toxique et qu'il y a encore de gros problèmes. Le rapport fait état d'une culture toxique au sein de

la GRC, qui tolère des attitudes misogynes et homophobes parmi ses dirigeants et ses membres. Nous avons vu tellement de tentatives de changement ratées, et nous savons que la culture doit changer.

Vous avez parlé un peu de vos recommandations. Je pense que ce sont des recommandations très importantes, mais pourriez-vous parler de ce qui doit être fait immédiatement pour que les changements nécessaires se concrétisent? Je sais qu'il y a eu des changements, mais selon vous, qu'est-ce qui est le plus important pour que les femmes se sentent plus visibles et pour qu'elles soient bien informées? Vous avez parlé de les renseigner. D'anciennes agentes de la GRC m'ont dit qu'elles n'avaient aucune idée qu'elles pouvaient communiquer avec ACC. Elles ne savaient même pas que cela faisait partie du processus.

Je me demande aussi, dans le cadre de la question complexe que je viens de poser, si vous savez, même en vous reportant à votre époque, à quoi ressemble la transition à la vie civile. Nous savons que, lorsque les gens quittent l'armée, ils éprouvent des problèmes, et qu'il existe un processus de transition, mais je ne sais pas s'il existe un tel processus pour les agents de la GRC.

Mme Jane Hall: Merci beaucoup, madame Blaney, de votre appui au rapport Merlo Davidson pendant la période des questions. Je vous en suis très reconnaissante.

Je crois que la transition est une étape cruciale. Je pense que le Comité se penche sur les anciens combattants en particulier. Il faut fournir certains renseignements au moment de la transition, mais il faut aussi informer les membres dès leur formation à la Division Dépôt pour qu'ils sachent qu'ils peuvent s'adresser à ACC.

Vous avez entendu la commissaire Busson déclarer, lorsqu'elle a témoigné, qu'elle n'était même pas au courant. Elle a travaillé pendant 35 ans et a pris sa retraite après 2000, alors il faut que ce soit au premier plan dès le début. Ma collègue me dit que dans la fonction publique, on donne l'information sur la transition cinq ans après le début du service et cinq ans avant la retraite. Il faut la réitérer tout au long du parcours.

La GRC devrait dès maintenant commencer à transmettre l'information. Les membres qui suivent la formation en cours d'emploi et ceux de la cohorte de la Division Dépôt doivent apprendre ce qu'offre ACC et comment ils peuvent présenter une demande.

Nous avons surtout besoin de ressources pour leur enseigner comment remplir le formulaire. On ne semble pas avoir les ressources nécessaires. La culture policière veut que nous n'admettions pas que nous sommes blessés — nous sommes les durs à cuire — et c'est exactement la mauvaise attitude à avoir lorsque nous remplissons le formulaire. Nous avons besoin de ressources, et il est donc vraiment essentiel de tendre la main de façon proactive aux femmes qui sont déjà parties.

Pour les membres actifs et les recrues, il faut commencer dès la formation à la Division Dépôt. Pour ceux qui sont déjà en formation, il faut leur fournir cette information durant leur formation.

Je pense que c'est une question de leadership. Je ne veux pas donner l'impression que tous les agents masculins de la GRC sont comme ça. J'ai épousé l'un de ces hommes et nous sommes mariés depuis 42 ans. La plupart des agents, hommes et femmes, sont d'excellents leaders. C'est simplement que, de temps à autre, il y en a un qui ne l'est pas, et lorsque l'organisation trouve qu'il est plus facile de camoufler l'affaire ou de croire qu'elle le camoufle plutôt que d'identifier la personne, c'est un problème. Ce n'est pas comme si c'était un gros problème qui touche tous les membres de la GRC. C'est un petit groupe, mais ce petit groupe a envenimé l'organisation et a causé un problème à l'échelle nationale.

D'après mon travail à l'échelle internationale, je sais que c'est un problème dans tous les corps policiers, mais ce n'est pas votre responsabilité, car la GRC relève du gouvernement du Canada. Étant donné que la GRC est un organisme fédéral, si nous pouvons régler le problème, nous pourrions être un chef de file mondial à cet égard. C'est ce que mon groupe de 22 personnes de partout dans le monde... Ils sont tous aux prises avec ce problème, mais ils n'ont pas la solution. Si nous commençons à travailler sur la solution, nous pourrions trouver une solution canadienne. Nous pouvons régler ce problème à la GRC. Nous pouvons redevenir le chef de file mondial que nous étions en 1974, lorsque nous avons commencé à embaucher des femmes dans la GRC.

• (1700)

Mme Rachel Blaney: Merci beaucoup.

Récemment, nous avons entendu la dirigeante principale des ressources humaines de la GRC, Nadine Huggins, qui a comparu devant le Comité. Lorsque je lui ai posé une question au sujet du soutien provenant de sources externes — ce que nous souhaitons vraiment pour les forces armées et la GRC —, elle a parlé du conseil de gestion de la GRC.

Pourriez-vous nous parler un peu du conseil de gestion de la GRC, qui a été créé en 2019? Pensez-vous qu'il est efficace et qu'il apporte une contribution importante dans le cadre de son mandat en vue de susciter des changements significatifs à la GRC?

Mme Jane Hall: Nous avons passé plusieurs années — et nous sommes des enquêteurs — à essayer de découvrir qui étaient les membres du conseil et ce qu'ils faisaient, et à essayer de les joindre. Nous avons reçu un appel l'an dernier — Ron Lewis et moi — de la présidente et coordonnatrice. C'est une femme charmante. Elle nous a dit que le conseil était en période de transition et qu'il fallait rester à l'écoute.

Cependant, d'après ce que je peux voir, le problème, à notre avis, est la structure. Un comité consultatif n'est pas ce dont on a besoin. Il faut un conseil de gouvernance. Il faut une entité qui fera rapport au Parlement et qui ne donnera pas de conseils à la GRC.

Si le problème pouvait se régler tout seul... Sheila Fraser n'y croit pas. Linda Duxbury n'y croit pas. M. Brown n'y croit pas. Nous avons fait de notre mieux après le rapport Brown. J'ai assisté à la défaite de la culture.

Mme Rachel Blaney: C'était en 2007.

Mme Jane Hall: Oui.

Le président: Merci beaucoup, madame Hall, madame Miller et madame Turmine.

Nous allons faire une pause de cinq minutes. Nous allons reprendre tout de suite après.

Je vais suspendre la séance.

• (1700)

(Pause)

• (1710)

[Français]

Le président: Nous reprenons la séance.

Nous entamons maintenant le deuxième tour de questions.

[Traduction]

J'invite M. Fraser Tolmie à prendre la parole pour cinq minutes, s'il vous plaît.

M. Fraser Tolmie (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie nos témoins de leurs témoignages et de leur service.

J'aimerais commencer par vous, madame Miller. Tout d'abord, je vous remercie pour ce dont vous nous avez fait part. Vous avez dit quelque chose qui a piqué ma curiosité. Vous avez dit avoir beaucoup aimé le temps que vous avez passé dans la marine comparativement à la période que vous avez passée dans l'armée de terre. Pourriez-vous nous expliquer cela? Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet? Est-ce en raison de la culture ou parce que vous avez pu voir un peu le monde?

Mme Jessica Miller: Je dirais que c'est parce que j'étais au chaud et au sec et qu'on me préparait des repas plutôt que d'être sur le terrain, sale et sous la pluie. Ce n'est certainement pas en raison de la culture dans la marine, car c'est un problème systémique dans l'ensemble de la marine. Cependant, je trouvais la joie dans ce que je faisais en tant que membre du personnel médical à bord.

M. Fraser Tolmie: Merci de cette précision.

Je suis très impressionné par votre compassion et votre volonté de servir après avoir été dans les forces armées, et par ce que vous faites avec votre organisme sans but lucratif pour nourrir les anciens combattants.

Pourriez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet? Pourquoi avez-vous commencé à faire ce travail? Quand avez-vous vraiment commencé, et avez-vous constaté une augmentation de la nécessité chez les anciens combattants d'arrondir leurs revenus et de compléter leur panier d'épicerie?

Mme Jessica Miller: La réponse comporte plusieurs volets. Pour commencer, lorsque j'ai pris ma retraite, je n'étais pas prête à la prendre. Je ne voulais pas quitter les forces armées, mais j'étais libérée. Je n'avais pas le choix.

En 2018, mon conjoint et moi avons acheté une ferme dans un petit hameau de la Nouvelle-Écosse appelé Sweets Corner. Je ne sais pas pourquoi nous l'avons achetée, mais nous l'avons achetée, et je savais qu'elle devait devenir un lieu propice à la guérison. On ne peut pas décrire le sentiment que procure le fait de se rapprocher de la nature et les vertus thérapeutiques de la terre.

Je n'ai peut-être pas atteint les plus hauts échelons, et je n'ai pas servi dans la GRC, mais je travaille jour après jour avec des femmes qui ont été traumatisées et avec des familles qui vivent une situation de crise et qui sont à un problème près de devenir itinérantes ou de souffrir de la faim.

Le Veteran Farm Project a connu un succès incroyable. Nous avons réussi à déceler un manque dans notre collectivité en Nouvelle-Écosse, et nous estimons être en train de le combler. Ce programme existe depuis sept ans, et nous ne pensons pas que nous allons nous arrêter de sitôt.

• (1715)

M. Fraser Tolmie: Merci.

Je veux que vous sachiez quelque chose, en tant qu'ancien combattant et officier. On se fie toujours aux sergents. Je crois comprendre que c'était votre grade. Je remarque que vous avez quelques médailles.

Madame Hall, je remarque que vous avez une épinglette sur votre chandail à col roulé. Pourriez-vous m'en parler, s'il vous plaît?

Mme Jane Hall: Oui. Je suis très fière de cette épinglette. C'est une épinglette générationnelle. Ma fille est une bien meilleure agente de la GRC que je n'aurais jamais pu l'être et j'espère qu'elle héritera d'une force de police bien meilleure que celle que j'ai eue.

M. Fraser Tolmie: Je crois comprendre que ce n'est pas seulement vous qui avez servi, mais votre mari également. Est-ce exact?

Mme Jane Hall: Effectivement. Il est retraité de son poste d'officier des opérations de l'école de formation supérieure de Chilliwack.

M. Fraser Tolmie: Je ne vais pas m'immiscer dans votre relation, mais je crois comprendre que vous vous êtes probablement rencontrés alors que vous travailliez ensemble.

Mme Jane Hall: Effectivement. J'étais sa supérieure et j'étais plus gradée que lui tant que j'étais dans la police. Il l'a bien pris, ce qui prouve que beaucoup d'hommes étaient pour l'intégration des femmes.

M. Fraser Tolmie: C'est vraiment une belle transition vers ma question suivante.

Je posais un peu le contexte ici... Vous parliez de style de leadership et du fait que les hommes et les femmes aient différents styles de leadership. J'aimerais bien que vous me l'expliquiez, parce que lorsque nous envisageons une organisation, nous pensons en général que le leadership c'est la personne qui est en charge. Elle a son style propre. Cependant, vous me dites qu'il y a une petite différence entre le style de leadership d'un homme et celui d'une femme. Pouvez-vous l'expliquer?

Mme Jane Hall: Le travail de la police, c'est une tâche à accomplir. Il faut résoudre des problèmes humains. Il faut commander. Nous sortons d'une voiture de police et prenons le contrôle d'une situation. C'est une question de leadership.

Avec les femmes, les réactions sont différentes et elles apportent une gamme différente de compétences. Au départ, cela était trop souvent dévalorisé. Ils disaient que nos compétences étaient générales, que nous savions mieux communiquer, ou savions mieux faire preuve d'empathie...

M. Fraser Tolmie: Ou que vous saviez mieux raconter des histoires.

Mme Jane Hall: Oui, nous racontons mieux les histoires, mais de toute façon, nous parlons trop.

Cependant, ce que nous constatons maintenant dans la police, c'est que les compétences apportées par les femmes — la meilleure communication, le pourparler, l'intelligence émotionnelle, l'adhésion — ont fait diminuer les plaintes contre les forces de l'ordre,

ainsi que le nombre de poursuites judiciaires. Tous les hommes copient désormais ce qu'on a appelé le style féminin, donc en fin de compte le leadership est le leadership.

Il faut que j'arrête de parler, je vois le marteau.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Merci beaucoup.

Mme Jane Hall: J'adorerais continuer.

M. Fraser Tolmie: Je vous remercie d'avoir répondu à mes questions.

Le président: Nous aurons l'occasion de continuer un petit peu plus tard.

N'oubliez pas que Mme Turmine est en vidéoconférence. Elle est encore là.

Je donne maintenant la parole à Mme Carolyn Bennett pour cinq minutes, je vous prie.

[Français]

L'hon. Carolyn Bennett: Merci, monsieur le président.

J'aimerais remercier Mme Turmine de ses recommandations succinctes. Cela facilite notre travail.

[Traduction]

C'est vraiment bien lorsque les gens viennent avec des recommandations. Je pense que cela aide également les analystes.

Je vous remercie toutes de votre témoignage. Je sais que ma collègue, Mme May, voudrait parler à Mme Miller, mais tout d'abord j'ai quelques questions qui s'adressent à Mme Hall.

Jusqu'à présent, vos réponses ont été si fantastiques que je crois qu'elles devraient être recommandées à tout le monde. J'étais présente à ces réunions matinales du lundi avec Mme Judy Sgro, M. Wayne Easter et M. Grant Mitchell en 2014. Vous aviez présenté vos recommandations du Conseil des vétérans de la GRC. J'ai été un peu surprise qu'on ne vous ait pas mentionnée, lorsque les responsables des RH de la GRC ont parlé de l'existence d'un comité consultatif.

J'aimerais savoir si vous êtes en mesure, avec votre comité, de conseiller la GRC sur ce que subissent ses membres actifs et ce qui arrive à la Division Dépôt, ainsi que sur toutes les réflexions exprimées par les vétérans? Comment cela influence-t-il le cours des choses, pas seulement pour les vétérans, mais encore dans le cadre de la prévention dont vous parlez tous?

• (1720)

Mme Jane Hall: J'adorerais pouvoir dire que nous les avons influencés, mais nous n'avons peu de communications, alors...

Mais nous avons une influence, désolée.

Nous aimerions, mais l'association des anciens de la GRC travaille avec eux et ils travaillent sur la question des relations.

Nous avons demandé des statistiques. Nous avons le point de référence du commissaire adjoint Dan Dubeau, auquel j'ai fait référence et, dans notre mémoire, nous avons le modèle d'attrition des femmes comparé à celui des hommes de 2008 à 2014. Nous avons demandé, il y a un an, que la GRC nous fournisse une autre plage de cinq ans pour que nous ayons un nouveau point de référence et que nous puissions constater les progrès. Je présume ou j'espère que des progrès ont été réalisés.

Deux présidentes différentes de notre association de vétérans en ont fait la demande. La réponse, je crois, n'est pas arrivée avant la semaine dernière: ils n'ont plus ce flux de données et ils ne peuvent pas nous fournir cette information. La communication n'est pas idéale. Ce n'est pas respectueux, du moins du point de vue du Conseil. Je sais que l'association des anciens de la GRC est une excellente association, et elle entretient une relation.

Je dois dire que ce sont eux qui m'ont dit en 2007 que vous n'aviez pas besoin d'avoir une période de service ouvrant droit à pension pour être un vétéran et qu'ils voulaient que des femmes se joignent à eux. L'association des anciens de la GRC est très accueillante. Ils entretiennent une sorte de relation, mais le Conseil des vétérans de la GRC est comme une boîte noire à l'heure actuelle.

L'hon. Carolyn Bennett: Vous travaillez comme bénévoles, mais vous nous dites, je crois, que vous n'avez pas vraiment accès aux données dont vous auriez besoin sur l'attrition ou sur la façon dont vous analyseriez la rétention ou en matière d'expérience. Avez-vous les ressources nécessaires pour obtenir aussi les données qualitatives de vos vétérans?

Mme Jane Hall: Non, cela relève de la compétence de la GRC. Nous sommes des bénévoles. Nous ne sommes pas payées. En fait, Darlene est venue en payant son voyage depuis l'Île-du-Prince-Édouard. Elle a payé son billet. C'est dire à quel point c'est important. Nous l'avons fait quelques fois pour rencontrer le commissaire adjoint.

Nous ne cherchons pas un emploi. Cela ne devrait pas être notre travail. Cependant, quand nous demandons des statistiques, nous aimerions les obtenir pour être en mesure de mieux les informer et les conseiller. C'est ce que nous aimerions faire. Nous n'avons pas ce genre de communication ouverte. Nous avions davantage de communication à l'époque du commissaire Paulson. Parfois, la communication était tendue, mais ils nous écoutaient et ont été très intéressés par les quatre recommandations de notre rapport de 2014, en particulier sur les entretiens de départ. Nous avons un...

Je sais. Il faut que j'arrête de parler.

Le président: Non, il vous reste une minute. Veuillez poursuivre, s'il vous plaît.

L'hon. Carolyn Bennett: C'est généralement mon intention.

Mme Jane Hall: Nos quatre recommandations de 2014 avaient pour intention de demander au commissaire de la GRC d'entamer un changement d'éthique et d'intégrer la formation des cadres dans le système de promotion et dans le système disciplinaire. Nous avons également demandé à la GRC de reconsidérer l'importance qu'elle accorde aux quotas, parce que, si vous continuez de recruter des femmes et que le taux d'attrition est élevé à cause d'un problème de culture, ce n'est pas la solution.

Pour ce qui est des entretiens de départ, ce n'est pas uniquement le fait que les femmes et les hommes qui les demandent ne les obtiennent pas, mais qu'il semble que l'organisation ne se préoccupe

même pas de la raison de votre départ. On vous propose toujours des transferts au sein de l'organisation. Nous avons déclaré: « si vous aviez un organe indépendant capable de mener un entretien de départ lorsque quelqu'un quitte un détachement ou une section, vous pourriez capter la toxicité de l'environnement de travail en temps réel, avant de perdre des personnes en tant que telles ». Cela intéressait beaucoup le commissaire Dan Dubeau. Le sujet a été remis une ou deux fois sur la table, puis il a disparu dans un trou noir. Nous ne savons pas ce qu'il est advenu. J'espère qu'ils en ont fait quelque chose.

Mon dernier point est le suivant: nous sommes convaincus qu'il devrait y avoir un conseil de surveillance, peut-être un ombudsman. Ce devrait être un organe directeur. J'aime beaucoup Mme Nishika Jardine et c'est très bien qu'ils soient des ombudsmans, mais nous aimerions voir un organe de direction.

• (1725)

Le président: Je vous remercie, madame Hall. J'ai un carton jaune et un carton rouge, mais cela ne veut pas dire que je vous demande d'arrêter tout ce que vous dites. C'est juste pour vous prévenir.

Je voudrais également vous dire que Darlene peut réclamer ces dépenses. Nous allons les rembourser.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Cela ne pose aucun problème.

Je vous remercie.

Nous allons maintenant passer à deux courtes interventions de deux minutes et demie chacune.

[Français]

Monsieur Desilets, je vous invite à prendre la parole pour deux minutes et demie.

M. Luc Desilets: Merci, monsieur le président.

Madame Bennett, je vous félicite pour votre français.

Madame Turmine, vous avez fait allusion à l'équipement utilisé par les femmes qui sont dans l'armée. Il y a quelques semaines, une étudiante au doctorat a fait un témoignage qui m'a un peu choqué. Elle nous a dit que, parfois, l'équipement était tellement inadéquat que certaines femmes militaires optaient carrément pour une mammectomie.

De votre côté, avez-vous entendu parler de quelque chose du genre?

Mme Marion Turmine: Plusieurs femmes de notre groupe nous ont fait de problèmes. Les plaintes n'étaient pas nécessairement en lien avec l'équipement. Cela avait trait, par exemple, aux sacs à dos et aux uniformes qui n'étaient pas adaptés. Je n'ai jamais entendu l'exemple que vous venez de citer, mais j'ai entendu beaucoup de plaintes relativement aux sacs à dos et aux souliers, entre autres choses.

Il y a aussi tout ce qui est lié à la biologie de la femme. Les femmes peuvent être enceintes ou avoir leurs menstruations. Dans l'armée, cela n'est pas toujours reconnu ou respecté. C'est ce que j'ai entendu de la part des femmes.

M. Luc Desilets: C'est parfait, je vous remercie.

En moyenne, le salaire des vétérans est beaucoup plus bas que celui des vétérans. Comment expliquez-vous cela?

Mme Marion Turmine: Est-ce à moi que vous posez la question?

M. Luc Desilets: Oui, c'est à vous que je m'adresse.

Mme Marion Turmine: Je n'ai pas de réponse à vous donner. Je pense que les deux autres intervenantes pourraient mieux répondre que moi à la question. Cela dit, ma réponse plus générale pourrait être la suivante: c'est la même chose dans la société civile.

M. Luc Desilets: D'après vous, le fait que le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes a-t-il un lien avec le type de travail, lequel est différent selon le sexe?

Mme Marion Turmine: Non, c'est comme dans la société civile. J'ai été directrice de haut niveau dans le milieu de la coopération internationale, et je gagnais moins d'argent que mon collègue qui faisait le même travail dans une autre organisation, parce que j'étais une femme. Dans l'armée, c'est exactement la même chose que dans la société civile. Parce qu'on est une femme, on gagne moins d'argent, même si on fait le même travail.

M. Luc Desilets: Merci, madame Turmine.

Le président: Merci beaucoup.

[Traduction]

Je voudrais donc inviter Mme Blaney à parler pour deux minutes et demie.

Mme Rachel Blaney: Je vous remercie.

Je voudrais également poser des questions à Mme Turmine.

J'apprécie vraiment les recommandations que vous avez proposées au Comité. La deuxième recommandation m'intéresse particulièrement parce que je pense qu'elle est très importante, plus précisément la question concernant le traumatisme du sanctuaire. Selon vous, comment pourrions-nous veiller à ce que les femmes signalent les traumatismes sexuels dans l'armée ou d'autres événements traumatiques liés à leur service?

La deuxième question est la suivante: que peut faire Anciens Combattants Canada pour que des changements se produisent à l'interne pour commencer à aborder ces questions de manière plus significative?

Veillez répondre en français. Je vous en remercie.

[Français]

Mme Marion Turmine: Merci beaucoup d'accepter que je réponde en français.

Anciens Combattants Canada se doit de soutenir des organisations séparées du gouvernement et du monde militaire, pour qu'on puisse créer des espaces sécuritaires où ce ne sont pas les gens du gouvernement qui réunissent les femmes. C'est extrêmement important. C'est pourquoi nos programmes sont si populaires. Nous recevons du financement d'Anciens Combattants Canada, mais nous demeurons une organisation indépendante. Nous créons des groupes où les femmes se sentent en confiance et en sécurité et où elles peuvent parler de leurs traumatismes. En connaissant leurs traumatismes, nous arrivons à travailler là-dessus. Cependant, si les services sont offerts par le gouvernement, les femmes ne se sentent pas en sécurité, à cause du traumatisme du sanctuaire. C'est cela, le défi.

Je parle du Réseau de transition des vétérans, mais il y a beaucoup d'autres organisations qui offrent des services. Je pense à celles qui utilisent des chevaux ou d'autres animaux pour soigner les traumatismes, par exemple. Pour certaines vétérans, c'est ce genre de thérapie qui les aide le plus, tandis que, pour d'autres, c'est notre programme de transition, qui leur donne des outils qui les aident énormément. Ce qui est important, c'est que ce soit des organisations qui sont à l'extérieur du gouvernement ou du monde militaire. Ainsi, on est capable d'aider les femmes.

L'autre point important, c'est que ces groupes de femmes ne sont jamais mixtes. Les femmes sont entre elles, et les cliniciens ont suivi des formations sur les défis que doivent affronter les militaires, mais aussi sur les problèmes propres aux femmes. Il s'agit surtout de violence sexuelle, malheureusement.

Souvent, après avoir suivi nos programmes, ces femmes restent en contact. Elles se créent un réseau et, enfin, elles ne sont plus seules et elles peuvent parler de leurs problèmes entre elles. Cela les aide énormément.

• (1730)

Le président: Merci, madame Turmine. C'est tout le temps que nous avons pour cette question.

[Traduction]

J'invite maintenant M. Blake Richards à parler pour cinq minutes, je vous prie.

M. Blake Richards: Je vous remercie.

Je vous remercie toutes de vos témoignages.

Je vais commencer par vous, madame Miller.

J'ai beaucoup de respect pour nombre de vétérans au Canada qui, comme vous, ont décidé de continuer à servir vos collègues en leur offrant des programmes et un soutien par les pairs. Je vous félicite de ce que vous faites.

Je voulais vous poser quelques questions à ce propos. Nous entendons souvent dire qu'il s'agit d'un obstacle pour nombre de vétérans lorsqu'ils quittent le service. Dans bien des cas, ils n'ont plus l'impression d'avoir un but dans la vie et ils ont vraiment besoin du soutien de leurs pairs, que des vétérans aident les vétérans. Cela est vrai pour tout un ensemble de situations, que ce soit pour l'emploi, la famille, les crises en santé mentale ou autre. La capacité des vétérans à s'aider mutuellement est très importante, pas uniquement pour ceux qui reçoivent l'aide, mais aussi ceux qui la donnent, car cela leur apporte quelque chose également.

Je voudrais vous donner l'occasion de parler un petit peu de cet aspect du soutien par les pairs, pourquoi est-ce si important et pourquoi vous pensez qu'il en faut davantage.

Mme Jessica Miller: Avant de commencer à répondre, je voudrais soulever quelques points et répondre à ce qui a été discuté récemment.

Je pense qu'il y a quelque chose qui cloche avec la GRC. Elle a un département des ressources humaines. Dans les Forces armées canadiennes, nous suivons la chaîne de commandement. Nos voix sont étouffées. Nous n'avons pas la possibilité de crier sur les toits ce qui nous est arrivé ni d'aller voir quelqu'un en dehors de la chaîne de commandement pour trouver des solutions. Cela ne se fait pas. Les voix des femmes sont étouffées. Nous faisons avec. Nous devons écouter la chaîne de commandement et faire ce qu'elle nous dit.

Pour la question de savoir pourquoi les femmes ont un salaire inférieur à celui des hommes une fois qu'elles quittent le service, la réponse, selon moi, est que pendant nos années de service, nous faisons exactement le même salaire. Il n'y a pas de différence substantielle entre les salaires des membres des forces. Le problème c'est que des jeunes femmes subissent des préjudices de la part de hauts responsables et que ces femmes sont ensuite punies en quittant les forces parce qu'elles ne peuvent plus supporter de travailler aux côtés de la personne qui les a agressées à répétition. Elles quittent les forces et ont un salaire dérisoire parce qu'elles ont à peine 10 ans de service.

C'est la raison pour laquelle les femmes font moins d'argent. C'est la raison pour laquelle les femmes ont besoin de plus de soutien de la part d'autres femmes, parce que les hommes ne comprennent tout simplement pas. Vous êtes agressée sexuellement, vous avez été bafouée et vous êtes traumatisée, mais c'est la personne qui vous a fait ça qui est promue, qui obtient de suivre les cours et monter en grade. Nous perdons notre emploi.

Je pense que le fait de pouvoir être avec d'autres femmes... Dans mon expérience du Veteran Farm Project, nous avons pu exprimer nos sentiments entre nous, sachant qu'il n'y aura pas de représailles de la part d'une agence gouvernementale qui va intervenir et vous enlever le travail difficile que vous avez accompli.

L'inconduite sexuelle doit être éliminée de cette organisation ou vous allez continuer de voir des jeunes femmes en difficulté qui n'ont pas d'avenir et vivent avec des moyens ne leur permettant pas de trouver un logement.

L'une des femmes qui m'accompagnaient était avec nous depuis six ans. Elle a été agressée lors de la formation de base. Elle n'a pas de pension. Elle reçoit de l'argent par l'intermédiaire d'Anciens Combattants Canada, mais elle n'a aucun avenir. Elle n'a pas la possibilité d'aller gagner plus d'argent. Elle n'a plus confiance. Elle ne peut plus fréquenter des hommes. Elle ne peut plus suivre de cours. Quel genre de vie est-ce là?

Distribuer de la nourriture aux familles de vétérans qui souffrent d'insécurité alimentaire à cause de l'inflation ou de changements dans leur situation économique donne à ces femmes un but dans la vie, une motivation et une raison de se réjouir chaque jour, parce que l'organisation à laquelle elles ont tout donné a tout englouti.

Je suis désolée de me laisser emporter par mes émotions...

• (1735)

M. Blake Richards: Ne vous excusez pas pour cela. Je vous remercie d'avoir le courage d'en parler.

Mme Jessica Miller: ... mais c'est omniprésent. Il faut y mettre un terme. J'arrête d'en parler.

M. Blake Richards: C'est le cas. Je vous remercie de ce que vous nous avez dit et de ce que vous nous avez offert. Sachez que c'est précieux et que c'est quelque chose qui je l'espère se retrouve-

ra dans le rapport que nous allons rédiger, alors je vous en remercie. Je sais que ce n'est pas facile et je vous en remercie.

Mme Jessica Miller: Est-ce que je peux juste ajouter que la raison pour laquelle ce n'est pas facile c'est que je ne suis pas seulement la personne qui dirige le Veteran Farm Project? Je suis une femme qui a été agressée sexuellement par des hommes des Forces canadiennes, ceux qui étaient censés être là pour vous, vos compagnons de combat. Comment peut-on s'attendre à ce que quelqu'un revienne et fasse de nouveau confiance aux hommes, aux organisations...?

C'est incroyablement difficile. Je souris tous les jours et je pense à des moyens de soutenir les autres femmes, parce que moi aussi j'ai besoin de ce soutien. Cela doit être un effort de groupe que de se soutenir mutuellement, parce que nous nous sentons toutes opprimées.

Je vous remercie.

M. Blake Richards: Merci beaucoup d'avoir eu la force et le courage de venir ici nous en parler vraiment, mais aussi de faire quelque chose pour aider les autres qui ont vécu la même chose. C'est pourquoi je crois qu'il est très important que des programmes tels que le vôtre puissent exister.

Pouvez-vous nous dire comment Anciens Combattants Canada peut mieux soutenir des programmes tels que le vôtre?

Mme Jessica Miller: Merci.

En ce moment, nous bénéficions du Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille d'Anciens Combattants Canada, qui prend fin l'année prochaine. Nous n'avons pas d'autres possibilités de financement pour l'avenir, car nous sommes un organisme sans but lucratif, et non un organisme de bienfaisance. J'ai une pile de formulaires de subventions pour lesquelles nous pourrions présenter des demandes, mais nous ne sommes pas un organisme de bienfaisance. Nous aimerions avoir un protocole d'entente avec un organisme de bienfaisance, mais c'est tout un défi. Comme il y a peu de financement, personne n'est enclin à le partager.

Si le ministère reconnaissait ces petites initiatives communautaires qui aident les femmes de façon concrète et leur permettent de penser à l'avenir; s'il pouvait prévoir des fonds supplémentaires pour édifier une collectivité plus saine... Or, chaque année, je rédige des rapports, je présente des demandes de subventions, je cherche, et je supplie les gens de nous soutenir financièrement, car nous ne travaillons que pour aider la collectivité.

Si le ministère des Anciens Combattants reconnaissait des organismes comme le nôtre et d'autres, il contribuerait énormément à redonner le pouvoir aux femmes qui ont été abandonnées par un système qui ne se soucie guère d'elles.

• (1740)

M. Blake Richards: Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. May pour cinq minutes.

M. Bryan May: Merci, monsieur le président.

Je veux moi aussi m'adresser à Mme Miller. Mais avant, j'aimerais savoir si vous aimeriez faire une pause.

Mme Jessica Miller: Non, ça va.

M. Bryan May: Très bien. Formidable.

Je vous remercie de votre service et du courage dont vous faites preuve aujourd'hui.

Je tiens à remercier tous nos témoins de leur service.

M. Richards a soulevé de nombreux points dont je voulais parler, et vous avez fourni des réponses détaillées.

J'aimerais parler de vos programmes. J'ai travaillé pour des organismes sans but lucratif, plus précisément dans le domaine des programmes récréatifs. Je me demande comment vous choisissez les programmes que vous offrez à la ferme. Qu'est-ce qui vous a poussé à vous concentrer sur la nourriture et sur la culture de fleurs? Je pense qu'il y a aussi le tir à l'arc... C'est une de mes activités préférées.

Pourquoi avez-vous choisi ces programmes? Avez-vous mené des recherches avant d'arrêter votre choix sur ces activités?

Mme Jessica Miller: Nous n'avons pas fait de recherches. Nous avons accompli ce travail avec amour; nous voulions seulement que les gens se sentent productifs dans la société.

Nous livrons de la nourriture, et plus encore. Nous livrons tout ce dont une famille a besoin pendant un mois: du pain, des collations pour l'école ou encore des articles de toilette. Nous ajoutons des articles originaux pour les vétérans, et chaque boîte que nous livrons est préparée sur mesure pour une famille donnée. Même si nous ne connaissons pas la famille, nous connaissons sa composition. Nous nous assurons donc de livrer des quantités suffisantes. J'ai toujours voulu que les gens se sentent en sécurité. C'est ce qui me passionne. En tant qu'infirmière, je me suis toujours occupée de ceux qui se tournaient vers moi.

À la ferme, notre fonction principale n'est pas de préparer les paniers de denrées alimentaires. Notre fonction principale est d'accueillir des femmes et de leur permettre de trouver leur but dans la vie, d'avoir du plaisir, de guérir et de rencontrer d'autres femmes. Il en résulte que ces femmes se sentent utiles en préparant ces paniers qui aident des militaires en service et des vétérans. Tout est lié. Nous livrons la nourriture, nous la cultivons, la récoltons, puis l'emballons. Ce faisant, les femmes bénéficient d'un soutien informel par les pairs sans même s'en rendre compte. Elles ne se rendent pas compte qu'on les écoute avec compassion et qu'on essaie de les aider à traverser les difficultés auxquelles elles font face.

L'insécurité alimentaire n'a rien à voir avec les forces armées. Cependant, les vétérans qui vivent dans les régions rurales de la Nouvelle-Écosse ont un accès limité au transport en commun et aux épiceries qui vendent des aliments frais et nutritifs. Il n'y en a pas. Comment un vétéran âgé, coincé dans sa maison dans une vallée quelque part, peut-il se nourrir? Y a-t-il des gens qui peuvent s'assurer qu'il va bien? Lorsque les officiers d'entraide de la Légion livrent les boîtes, ils prennent des nouvelles des familles que nous aidons. Ils s'assurent de leur bien-être discrètement.

Voilà ce que nous faisons en Nouvelle-Écosse. Je pense que ce modèle pourrait être reproduit ailleurs au pays. Il est assez facile de trouver un terrain pour cultiver ce dont les gens ont besoin. Cela nous ramène aux femmes qui s'entraident, aux vétérans qui s'entraident et qui essaient de s'y retrouver dans cette nouvelle réalité inattendue qui leur donne du fil à retordre.

M. Bryan May: Vous venez de répondre à ma prochaine question. Je voulais savoir si ce modèle pouvait être reproduit dans l'ensemble du Canada. Plus tôt, vous avez dit, peut-être à la blague, que vous ne saviez pas pourquoi vous aviez choisi de vous installer à

Sweets Corner. J'ai fait une recherche rapide sur Google, et j'ai compris ce que vous vouliez dire. Halifax se trouve à 1 h 45 ou à deux heures de route.

• (1745)

Mme Jessica Miller: Non, nous ne sommes qu'à 35 minutes de Halifax.

M. Bryan May: D'accord. Je n'ai pas fait la bonne recherche alors.

Mme Jessica Miller: Nous avons choisi cet endroit volontairement. Nous avons peut-être choisi cet endroit parce qu'il est situé sur le bord de la route. Les gens n'ont pas à conduire sur un long chemin de terre poussiéreux pour nous trouver. Nous sommes visibles. Le terrain est défriché. Nous disposons de sept acres à perte de vue, ce qui fait que les gens n'ont pas à craindre que quelque chose qui pourrait leur faire peur les guette. Tout cela a été bien réfléchi. Nous avons conçu notre ferme et nos plates-bandes avec cette idée en tête. C'était délibéré. Vous savez, j'ai lu tous les livres de thérapie horticole et tous les livres d'horticulture thérapeutique — dit dans l'autre sens —, et j'ai demandé à des psychologues comment ce projet pourrait aider les femmes, et nous nous sommes lancés, tout simplement.

M. Bryan May: Les vétérans viennent-elles de loin?

Mme Jessica Miller: C'est un obstacle. L'essence coûte extrêmement cher, et se déplacer coûte cher. Notre province compte peu d'habitants, mais beaucoup de vétérans. Je me suis toujours dit — et c'est ce que je défends — que si nous permettons à la femme qui participe au Programme de réadaptation d'Anciens Combattants Canada de présenter une demande pour ses rendez-vous médicaux qui sont offerts loin de chez elle, nous devrions permettre aux gestionnaires de cas d'Anciens Combattants Canada de donner le même accès au soutien informel par les pairs qui aide ces femmes de façon globale.

Je ne laisse personne partir les mains vides. Si nous pouvions alléger le fardeau financier de ces femmes, elles seraient peut-être plus nombreuses à faire le trajet jusqu'à notre ferme.

C'est mon souhait.

M. Bryan May: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Nous entamons notre dernière série de questions. Nous disposons de 15 minutes. Nous allons conclure à 18 h 35.

Nous commençons avec M. Richards. Vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Blake Richards: Merci.

J'aimerais poser encore une question à Mme Miller et une autre à Mme Turmine. Avant cela, j'aimerais soulever un point.

[Traduction]

Vous vous souviendrez qu'au début de la réunion, nous avons parlé du budget supplémentaire des dépenses et dit que nous devions inviter la ministre à comparaître à ce sujet. Notre comité ne tiendra pas d'autres réunions d'ici Noël. Il y a eu des discussions entre les partis, et je pense que nous avons le consentement unanime pour adopter la version modifiée de la motion que j'ai présentée plus tôt. J'aimerais proposer cette nouvelle version maintenant, et j'espère que nous obtiendrons le consentement unanime et que nous pourrions revenir à nos témoins sans tarder. Je ne fais que changer la date au 12 décembre.

Je propose que, conformément à l'ordre de renvoi du jeudi 9 novembre 2023, la ministre des Anciens Combattants compare devant le Comité pendant une heure, avec les hauts fonctionnaires pour deux heures, pour étudier le Budget supplémentaire des dépenses (B) avant le mardi 12 décembre 2023.

Je propose cette motion, car je crois avoir le consentement unanime pour le faire. Je pense que nous pouvons régler cette question rapidement.

Le président: Y a-t-il consentement unanime?

M. Sean Casey: Puis-je obtenir une précision? Lorsque M. Richards dit « deux heures », veut-il dire une heure avec la ministre et une heure avec les fonctionnaires?

M. Blake Richards: Si j'ai bien compris, la ministre avait l'intention de comparaître pendant une heure et de laisser les fonctionnaires témoigner pendant la deuxième heure. Je préférerais disposer de deux heures avec la ministre, mais, comme d'habitude, si la ministre souhaite utiliser les deux heures de cette façon, c'est ce qu'elle fera.

M. Sean Casey: J'ai un problème avec cela.

M. Blake Edwards: Eh bien, j'ai besoin du consentement unanime.

M. Sean Casey: Attendez un instant. Si vous souhaitez obtenir le consentement unanime, la motion devrait indiquer que nous aurons une heure avec la ministre et une heure avec les fonctionnaires. Je peux imaginer que quelqu'un reprochera à la ministre d'avoir défié le Comité en ne comparaisant que pendant une heure. Je ne veux pas me retrouver dans cette situation.

M. Blake Richards: Ce n'est pas ce que les discussions que j'ai eues laissent entendre, mais si c'est la seule façon d'obtenir le consentement unanime... La ministre doit comparaître devant notre comité. Nous accepterons ce que nous devons accepter.

• (1750)

Le président: Qu'en pensent les autres?

[Français]

Des députés: D'accord.

Le président: Il y a donc un consentement unanime. C'est parfait.

Merci.

[Traduction]

Monsieur Richards, vous pouvez poser vos questions.

M. Blake Richards: Merci beaucoup. Je suis ravi que nous ayons pu régler cette question rapidement. Je remercie mes collègues de leur collaboration.

Madame Miller, j'aimerais vous poser une question.

Un peu plus tôt, lors de notre discussion, vous avez dit que l'inflation avait poussé des gens à recourir à votre programme. Avez-vous observé une augmentation au cours des dernières années? Vous avez lancé le programme en 2018, je crois. Depuis, avez-vous constaté une demande accrue pour vos services à cause de l'inflation et d'autres facteurs?

Mme Jessica Miller: Pourriez-vous répéter la première partie de votre question? Je ne vous entendais pas.

M. Blake Richards: Vous avez dit un peu plus tôt que l'inflation avait fait croître l'insécurité alimentaire à laquelle vous vous attaquez. Je me demande si vous avez constaté une demande accrue pour vos services, à cause de l'inflation.

J'ajouterai autre chose. L'inflation rend-elle votre travail plus difficile?

Mme Jessica Miller: L'inflation me touche personnellement. D'après ce que nous voyons, tout coûte plus cher en Nouvelle-Écosse. Nous nous entendons tous pour dire que tout coûte plus cher à l'épicerie, ce qui fait que tout ce que nous faisons nous coûte plus cher. Nous avons donc besoin d'un financement accru si nous voulons poursuivre notre projet.

C'est un cercle vicieux qui ne prendra fin que lorsque le monde reprendra son cours normal. Il ne s'agit que de ce que j'ai observé en tant que femme qui vit dans une région rurale de la Nouvelle-Écosse. Je vois les changements qui s'opèrent dans d'autres organismes que nous appuyons et desquels nous achetons des produits. Nous devons accepter cette réalité et nous adapter, et c'est ce que nous faisons.

M. Blake Richards: Je vous remercie de votre travail. Parfois, les gens doivent assumer ces responsabilités, lorsque le gouvernement ne le fait pas. Nous vous en sommes reconnaissants.

Madame Turmine, j'aimerais parler des services en santé mentale que vous offrez d'un océan à l'autre. Y a-t-il des vétérans qui n'ont pu être orientés vers vos services en raison du changement de compagnie d'assurances à Anciens Combattants Canada? Avez-vous constaté ces problèmes? Pourriez-vous m'en parler?

[Français]

Mme Marion Turmine: En effet, nous avons quelques soucis sur ce plan. Depuis le changement de prestataire de services, cela devient très compliqué d'avoir du financement. Quand nos participants sont acceptés dans le programme, nous faisons nous-mêmes, les coordonnateurs ou moi-même, les demandes auprès du ministère des Anciens Combattants. Nous faisons automatiquement une demande pour que le ministère finance la participation d'un vétéran. Il semble que plusieurs gestionnaires de cas ne savent pas trop ce qu'ils doivent nous demander. Avant, c'était beaucoup plus fluide.

Je voudrais ouvrir une petite parenthèse au sujet de votre première question qui concernait l'inflation. De notre côté, nous ressentons beaucoup cette inflation puisque tous nos programmes sont entièrement gratuits pour tous les vétérans. Cependant, dans les hôpitaux où nous tenons les activités liées à nos programmes, tout est beaucoup plus cher, comme la nourriture. Les coûts sont donc beaucoup plus élevés pour nous, qui voulons offrir ces programmes gratuitement à tous les vétérans canadiens.

Nous aimerions être mieux renseignés et savoir ce que ce nouveau prestataire de services veut de notre part afin que nous puissions avoir du financement pour les participants.

[Traduction]

M. Blake Richards: J'ai deux petites questions de suivi à ce sujet.

Premièrement, avez-vous constaté d'autres problèmes — hormis ceux dont nous avons parlé — dus à ce changement de fournisseur? Deuxièmement, vous semblez dire que la communication avec les fournisseurs de services — comme vous — doit être améliorée. Avez-vous d'autres suggestions pour y arriver?

• (1755)

[Français]

Mme Marion Turmine: Nous sommes un service indépendant du gouvernement, nous sommes reconnus par Anciens Combattants Canada et nous faisons un travail incroyable auprès des vétérans.

Nous leur donnons des outils pour mieux gérer cette transition vers la vie civile, et ils nous sont reconnaissants. Cela change leur vie. J'ai vu des vétérans dont le visage a même changé. Suivre notre programme a changé leur vie.

Cela fait 25 ans que nous existons, que nous donnons ces programmes spécialement conçus pour les femmes et pour les hommes. Nous sommes reconnus par Anciens Combattants Canada, mais cela devient extrêmement complexe d'avoir du financement de sa part.

Il faut une meilleure communication avec ce nouveau prestataire de services et tous les gestionnaires de cas qui travaillent avec des organisations comme la nôtre. Nous devons mieux connaître ce dont ils ont besoin pour que nous puissions avoir ce financement.

Nous avons besoin de ce financement pour exister. Nous sommes financés par des dons du public et par des dons provenant des vétérans eux-mêmes, mais nous avons aussi besoin de l'appui du gouvernement.

Le président: Merci, madame Turmine.

Je cède maintenant la parole à M. Randeep Sarai.

[Traduction]

Vous avez cinq minutes.

M. Randeep Sarai (Surrey-Centre, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins de leurs excellents témoignages et de nous avoir fait part de leurs expériences.

Ma question s'adresse à Mme Hall, qui a servi dans la division E qui se trouve dans ma circonscription. Je ne sais pas si vous travailliez au bureau de la rue Heather ou à celui de Surrey, ou aux deux endroits. Vous avez probablement travaillé aux deux endroits puisque vous avez eu une longue carrière.

Êtes-vous restée en contact avec certains collègues de la division E? Dans l'affirmative, la culture a-t-elle changé depuis votre départ? A-t-on constaté des améliorations? Des femmes ont occupé le poste de commissaire en chef au sein de la division E.

Je me demande simplement si l'on a accompli des progrès. Sommes-nous sur la bonne voie?

Mme Jane Hall: Nous avançons tranquillement dans la bonne direction. Cependant, cela ne fait pas si longtemps que le juge en chef qui était chargé du recours collectif Merlo Davidson a dû lancer un appel public aux femmes en service pour qu'elles se mani-

festent, leur disant qu'elles ne devraient pas craindre les représailles si elles travaillaient toujours à la GRC.

À cette époque, quelques femmes — des vétérans et une militaire en service — avaient communiqué directement avec moi, car je suis une personnalité publique. La femme en question se trouvait dans une situation très difficile. La division E avait conçu une nouvelle stratégie, et il se trouve que son agent de section était un de mes bons amis de la division E, à North Vancouver. Elle m'a dit que malheureusement, les choses n'avaient toujours pas fonctionné. Je lui ai répondu que tout ce que je pouvais lui suggérer était de se joindre au recours collectif Merlo Davidson.

Nous ne devrions plus nous buter à ces problèmes. En tant que baby-boomer, je peux vous dire que je suis outrée. Nous avons choisi de faire des sacrifices pour que nos filles n'aient pas à se retrouver dans ces situations. C'est toujours un problème. Nous devons donc aller jusqu'au bout. C'est possible. Nous avons des solutions.

M. Randeep Sarai: Merci.

À ce sujet, vous avez dit qu'il y avait des « brebis galeuses ». La majorité des agents sont excellents, mais il y en a quelques-uns qui causent beaucoup de problèmes. Quelle est la meilleure façon de s'en débarrasser? Quel est le problème systémique auquel nous sommes confrontés?

Mme Jane Hall: Tout d'abord, je tiens à m'inscrire en faux contre la notion — qui ne vient pas de vous — des « brebis galeuses », car c'est une façon pour l'organisation de rejeter la responsabilité sur un individu. Le fait est que la responsabilité appartient à l'organisation. C'est au gouvernement fédéral qu'il incombe de veiller à ce que les personnes qu'il nomme à des postes d'autorité en soient dignes. Le gouvernement fédéral a aussi la responsabilité de mettre en place des mécanismes permettant de reconnaître les mauvais employés; il doit écouter les gens qui travaillent autour d'eux et qui les dénoncent; il doit régler les problèmes soulevés; et il doit favoriser un équilibre sûr entre le travail et la vie personnelle. Quand de bonnes personnes partent parce que leur milieu de travail est toxique, l'organisation en souffre. Elle s'affaiblit, et les gens aussi.

Le problème n'est pas qu'il y a quelques brebis galeuses; le problème, c'est que l'organisation a omis d'adopter une stratégie pour reconnaître quand un milieu de travail est toxique. Lorsqu'une personne est nommée à un poste d'autorité au sein d'un service très performant et que tout à coup, la productivité du service diminue, c'est assez évident. Que se passe-t-il? Les employés tombent malades, ils partent, et la personne en question obtient une autre promotion. Il suffit de chercher ces constantes. Les organisations et le gouvernement fédéral...

Nous avons l'occasion de devenir des chefs de file mondiaux en la matière. Nous devons la saisir. S'il n'y avait pas de solution, je laisserais tomber, mais il y a une solution. C'est la volonté politique qui manque pour avancer.

• (1800)

M. Randeep Sarai: Merci.

Ce que vous dites est très juste: la productivité d'un service est un bon indicateur. Ce n'est pas un geste unique; la productivité et l'état du service permettent de déterminer si le milieu de travail est plus sain ou non pour tout le monde.

Mme Jane Hall: Absolument. Durant une entrevue de départ, quand un employé quitte un service, on peut lui demander s'il travaillera à nouveau pour ce supérieur ou au sein de cette équipe. C'est une façon très simple de déterminer... Si l'employé répond non et si suffisamment de personnes répondent non, il faut se demander ce qui a changé. Ce n'est pas sorcier; il suffit que la sphère politique et l'organisation aient la volonté d'admettre qu'il y a un problème et qu'elles s'y attaquent.

M. Randeep Sarai: À votre connaissance, des services de la GRC ou d'autres services du gouvernement mènent-ils ce type d'entrevues de départ ou d'examens? Ces renseignements nous seraient utiles, le cas échéant. Cela se fait-il ailleurs dans le secteur public, que ce soit à l'échelle fédérale ou provinciale? Quand vous travailliez aux États-Unis, avez-vous pris connaissance d'autres fonctions publiques qui font un bon travail de suivi?

Mme Jane Hall: Pas que je sache.

Je le répète, nous en avons fait la recommandation au sous-commissaire Dubeau, qui est maintenant à la retraite. Elle semblait l'intéresser, mais il n'a pris aucune mesure en ce sens, et la recommandation a été jetée aux oubliettes. Voilà la réponse.

Je pense que nous avons reçu le signal.

M. Randeep Sarai: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Il reste deux tours de questions. Ce sont des tours brefs de deux minutes et demie.

[Français]

J'invite M. Desilets à prendre la parole pour deux minutes et demie.

M. Luc Desilets: Merci, monsieur le président.

Madame Turmine, il est écrit sur votre site qu'un vétéran ne peut pas être mieux servi que par un autre vétéran.

Est-ce bien cela?

Mme Marion Turmine: Oui, c'est cela.

Dans le cadre de nos programmes, nous avons toujours deux cliniciens, mais aussi deux pairs aidants qui sont des diplômés de nos programmes. Ce sont eux qui font le lien entre l'aspect clinique et l'aspect militaire de la transition. Comme ils connaissent bien nos programmes, ils savent ce que le vétéran va ressentir. Les pairs aidants sont donc extrêmement importants. Les deux autres témoins en ont parlé. Nous utilisons beaucoup de pairs aidants dans tous nos programmes. Il y en a toujours deux, et je vois que cela change les choses.

M. Luc Desilets: Est-ce difficile pour vous de les recruter? Je comprends qu'ils ont suivi la formation, mais viennent-ils facilement? Devez-vous leur tordre un bras?

Mme Marion Turmine: Non, cela n'est pas du tout difficile. C'est leur choix. Nous offrons des formations pour les pairs aidants, et ils viennent de leur propre gré.

Nous offrons aussi des formations pour les soutenir. Nous sommes en contact avec eux. Il ne faut pas oublier qu'ils sont des vétérans et des vétéranes qui ont aussi leurs propres défis, mais ils sont d'une grande aide. Après nos formations, des vétérans ou des vétéranes nous demandent souvent de devenir pairs aidants.

M. Luc Desilets: C'est fort intéressant. Vous savez probablement que nous souhaiterions tous qu'il y ait plus de vétérans au sein de nos organismes gouvernementaux, y compris Anciens Combattants Canada, évidemment, pour les raisons que vous évoquez.

Comment expliquez-vous qu'il soit si difficile pour le gouvernement de recruter des anciens combattants pour travailler à Anciens Combattants Canada?

Mme Marion Turmine: Quand on entend ce que les deux témoins d'aujourd'hui, deux femmes, ont vécu dans l'armée, on comprend mieux pourquoi les femmes ne veulent peut-être plus travailler pour le gouvernement.

En même temps, je pense qu'il faut démontrer qu'on peut changer les choses. Vous êtes ici aujourd'hui, et je pense que vous pouvez le faire. Si vous démontrez que vous pouvez changer les choses, je pense que les vétéranes vont venir travailler. Ce sont justement ces femmes, comme les deux témoins que nous avons avec nous aujourd'hui, qui peuvent changer les choses. Elles savent ce qu'elles ont vécu.

Je ne suis pas une vétérane, et c'est pour cela que je ne parle pas en mon nom, mais je l'ai vu chez les femmes qui ont participé au programme à titre de paires aidantes, et il faut qu'elles reprennent confiance dans l'État. Si on leur donne le droit de parole et si vous faites des changements, les femmes — et les hommes — vont venir travailler pour le gouvernement. Ces femmes ne veulent pas que leurs filles qui ont pris la relève dans l'armée subissent ce qu'elles ont subi.

• (1805)

M. Luc Desilets: Merci beaucoup, madame Turmine.

Le président: Merci beaucoup.

[Traduction]

J'invite la dernière intervenante, Mme Blaney, à prendre la parole pour deux minutes et demie.

Mme Rachel Blaney: Merci, monsieur le président.

Je vais m'adresser à Mme Miller.

Vous avez dit, durant votre témoignage, qu'un des problèmes et une des préoccupations, c'est qu'il n'existe pas de définition claire des termes « agression sexuelle » et « traumatisme sexuel militaire ». Beaucoup de vétéranes et de vétérans nous ont dit que si les expériences vécues par un ou une militaire pendant son service dans les FAC ne sont pas bien documentées, lorsque vient le temps de s'adresser au ministère des Anciens Combattants, la personne doit déployer de grands efforts pour prouver ce qu'elle a vécu, soit parce qu'elle n'était pas à l'aise de porter plainte, soit parce qu'elle l'a fait, mais sa plainte n'a pas été documentée adéquatement.

Pouvez-vous nous expliquer l'importance de ce problème? À vos yeux, quel serait l'avantage d'avoir une définition claire? Quel effet une définition claire aurait-elle sur l'accès aux services d'Anciens Combattants?

Mme Jessica Miller: Je vous remercie pour la question.

L'absence d'une définition pose problème parce que les nouvelles recrues — des personnes jeunes et vulnérables qui s'enrôlent dans les forces armées avec ferveur, en s'attendant à servir fièrement leur pays — ne savent pas si ce qu'elles vivent est un préjudice, si c'est acceptable ou si elles devraient en parler. La crainte de perdre son emploi si l'on fait une dénonciation est toujours très présente.

Soyons francs: cela se produit encore aujourd'hui. Nous sommes punies tandis que les agresseurs gravissent les échelons.

S'il y avait une définition, les femmes vulnérables comprendraient mieux ce qui leur arrive. Je ne sais toujours pas pourquoi on doit employer d'autres termes que « agression sexuelle » et « harcèlement sexuel » pour nommer ce qui se passe dans les forces armées — pour dire qu'un homme s'est attaqué à nous.

Il n'y a pas de différence entre les forces armées et la vie civile. En fait, la seule différence, c'est que nous sommes obligés de continuer de travailler avec nos agresseurs. Quelle protection est offerte aux personnes qui font des dénonciations? Il n'y en a pas parce que dès qu'elles parlent, la rumeur se met à courir. Le commandant est au courant, tout le monde est au courant, et la victime subit de nouveaux préjudices.

Tant qu'on n'aura pas mis fin à cela, je ne suis pas convaincue qu'on puisse régler le problème dans les forces armées.

Mme Rachel Blaney: Merci.

Il ne me reste que quelques secondes.

Madame Hall, je ne sais pas si vous aurez le temps de répondre à ma question. Vous avez parlé de la santé reproductive des femmes. C'est un sujet qui a été soulevé par rapport aux vétérans et aux femmes dans les FAC. Si vous ne pouvez pas répondre maintenant faute de temps, je vous serais très reconnaissante de nous envoyer par écrit vos pensées sur la santé reproductive des femmes dans la GRC. C'est une question extrêmement importante.

Mme Jane Hall: Oui, c'est un enjeu bien réel pour les affectations isolées et les jeunes femmes en début de carrière. Je peux vous envoyer une réponse écrite.

Je ne pense pas avoir répondu assez clairement à la question sur la transition. Oui, la GRC doit améliorer son soutien à la transition. Si elle en offre, il n'est pas efficace. Il n'y a pas d'effet sur la santé reproductive des hommes. Pour eux, l'âge n'est pas un facteur, tandis que si l'on envoie des femmes de 23 ans dans le Nord de la Saskatchewan pendant leur période la plus fertile, il faut avoir une banque d'ovules. Il faut offrir des services aux femmes pour qu'elles ne fassent pas de mauvais choix ou qu'elles ne soient pas privées de possibilités plus tard dans leur vie.

Mme Rachel Blaney: Merci.

Le président: Au nom des membres du Comité et en mon nom, je vous remercie toutes les trois pour vos témoignages.

[Français]

Mesdames et messieurs, nous avons reçu aujourd'hui Mme Jane Hall, membre du Conseil des vétérans de la GRC, Mme Jessica Miller, fondatrice et directrice de la Veteran Farm Project Society, et, par vidéoconférence, Mme Marion Turmine, directrice des opérations du Réseau de transition des vétérans, province de Québec.

Je les remercie encore énormément d'avoir participé à cette étude que nous menons sur les expériences vécues par les vétérans.

Nous allons poursuivre cette étude jeudi prochain. Pour l'instant, j'aimerais savoir s'il plaît aux membres du Comité de lever la séance.

Je vois que tout le monde est d'accord.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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