



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des anciens combattants

ACVA • NUMÉRO 045 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 23 avril 2015

Président

M. Royal Galipeau

Comité permanent des anciens combattants

Le jeudi 23 avril 2015

•(0845)

[Traduction]

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

[Français]

J'aimerais souhaiter la bienvenue à tout le monde.

[Traduction]

Nous tenons, ce matin, la 45^e séance du Comité permanent des anciens combattants.

[Français]

Aujourd'hui, nous poursuivons et concluons l'étude sur la transition.

[Traduction]

Pendant la première moitié de la séance, nous aurons le plaisir d'entendre Don Ludlow et Tim Patriquin, les président et président sortant du Treble Victor Group, ainsi que Phil Ralph, directeur du programme national et David MacDonald, de Wounded Warriors Canada.

[Français]

Par la suite, à la deuxième heure de ce comité, nous recevrons monsieur Guy Parent, ombudsman des vétérans.

[Traduction]

Prenez note que la réunion se terminera par 15 minutes de discussion au sujet de la demande du Comité permanent du patrimoine canadien invitant notre comité à étudier l'article 1 du projet de loi C-597, Loi modifiant la Loi instituant des jours de fête légale.

[Français]

Nous sommes prêts.

[Traduction]

Je voudrais attirer l'attention sur mon vice-président, Peter Stoffer, et la jolie épinglette que son collègue...

Très bien, c'est pour moi?

M. Peter Stoffer (Sackville—Eastern Shore, NDP): J'en ai une pour chacun de vous.

Le président: Y compris votre président.

M. Peter Stoffer: Oui, y compris le président.

Le président: Dans ces conditions, je pourrais même vous accorder la parole en premier.

M. Peter Stoffer: Ce serait un honneur pour moi, monsieur.

Le président: Don Ludlow, Tim Patriquin, Phil Ralph et David MacDonald, lequel d'entre vous veut commencer?

Monsieur Ludlow, la parole est à vous.

M. Don Ludlow (président, Treble Victor Group): Merci beaucoup.

Le président: Vous l'avez du moins en partie.

M. Don Ludlow: Très bien. Merci, monsieur le président, membres du comité et tous ceux qui se sont joints à nous ici, aujourd'hui.

C'est un plaisir pour mon collègue, Tim Patriquin et moi-même d'être ici pour représenter les membres du Treble Victor Group et participer à cette importante discussion.

Le Treble Victor Group, ou 3V, est un réseau d'anciens dirigeants militaires qui travaillent dans l'entreprise privée, au gouvernement ou dans les secteurs sans but lucratif et qui se soutiennent mutuellement dans leurs nouvelles carrières. Nous nous entraînons au moyen du mentorat, de conseils et de réseautage, en participant à des conférences tout en consultant les entreprises et autres organismes dans le but d'établir des programmes pour les militaires qui font la transition à la vie civile. Nous ne représentons pas expressément les soldats malades ou blessés, mais nous mentionnerons simplement que notre organisme comprend 250 anciens dirigeants militaires ayant une multitude d'antécédents et d'expériences diverses et qui en sont tous à des stades différents de leur carrière.

Nous savons que tous les vétérans quittent l'armée à un moment donné. Un grand nombre d'entre eux, sinon la plupart, cherchent à se lancer dans une carrière intéressante après leur service. Nos membres croient qu'un grand pays comme le Canada doit, lorsqu'il envisage d'adopter une politique nationale à l'égard des anciens combattants, s'assurer de ce qui suit: que nous honorons nos héros qui ont servi en temps de guerre et de paix; que nous prenons soin de nos soldats malades et blessés en veillant sur leur guérison, leur réadaptation et leur retour à un travail intéressant; et que nous exploitons les talents formidables que notre pays a développés dans le cadre de ces services militaires. Notre organisme s'intéresse particulièrement à ce dernier aspect étant donné qu'il cherche à collaborer avec les entreprises et les organisations de tout le pays pour mettre en valeur les compétences, les capacités et l'expérience des personnes ayant des antécédents militaires.

Pourquoi est-il essentiel d'exploiter les talents des vétérans qui retournent à la vie civile? Tout d'abord, le Canada a beaucoup investi pour développer et renforcer les compétences et les capacités de ces citoyens qui viennent de toutes les régions du pays et de toutes les classes de la société. Deuxièmement, un grand nombre des compétences acquises dans le cadre du service militaire sont très recherchées dans le milieu des affaires, des compétences souvent qualifiées de générales comme le leadership, la gestion de la diversité, l'initiative et la capacité de faire face à l'ambiguïté et à des changements rapides. Enfin, l'évolution de la situation démographique, économique et concurrentielle exige que nous mobilisions tous les talents disponibles au sein de la population pour remédier à la pénurie imminente de main-d'oeuvre et de talents.

Dans cet esprit, nous voudrions partager avec vous un certain nombre de conclusions que les membres du 3V ont tirées de leur propre expérience. La première est que la transition exige du temps. Ce que nous avons nous-mêmes vécu montre qu'une transition de la vie militaire à la vie civile bien planifiée et bien exécutée peut prendre au moins deux ans et souvent beaucoup plus longtemps. Les conséquences de cet état de fait sont claires. Si les vétérans, blessés ou non, ne consacrent pas de temps et d'efforts à se préparer pour leur nouvelle carrière pendant qu'ils sont encore sous les drapeaux ou en convalescence, les initiatives prises à la dernière minute ne se révéleront probablement pas fructueuses pour eux-mêmes ou leur nouvel employeur.

Deuxièmement, notre expérience de la transition a démontré qu'il y a presque toujours prévoir une brève période de recyclage ou de perfectionnement pour accéder à un secteur ou un emploi donné. Par conséquent, les emplois qui comportent, au départ, un stage de formation et de perfectionnement, qu'il s'agisse d'excellents programmes généralistes offerts par certaines sociétés ou, par exemple, les emplois dans la vente pour lesquels toutes les nouvelles recrues suivent les mêmes cours de formation, semblent bien convenir aux vétérans en transition et assurer énormément de succès pour tout le monde.

Enfin, nous avons appris qu'un retour réussi à la vie civile exige souvent un parrainage actif ou le solide soutien d'un organisme. Les soldats canadiens sont très bien considérés par le public et les dirigeants du secteur des affaires, mais la transférabilité et la pertinence de l'expérience militaire ne sont pas aussi bien comprises. Trop souvent, même avec une personnalité intéressante et marquante, un candidat ayant une expérience militaire peut sembler poser un risque à l'embauche comparativement aux autres candidats qui ont déjà exercé un emploi civil.

Néanmoins, le succès génère le succès. Lorsqu'on leur en donne la chance, nos vétérans travaillent généralement extrêmement bien et s'intègrent rapidement dans les nouvelles organisations, les nouvelles équipes et les nouvelles façons de faire. Il n'est pas étonnant que les entreprises qui en ont recruté avec succès commencent à employer beaucoup plus de vétérans et que les programmes de recrutement d'ex-militaires deviennent un élément important de leur stratégie de dotation.

Néanmoins, les vétérans ont besoin d'un parrainage et de quelqu'un qui est prêt à leur donner une chance. En réalité, il n'y a pas suffisamment de champions de ce genre dans le milieu des affaires à l'heure actuelle. Autrement dit, même si de nombreux chefs d'entreprise et gestionnaires d'embauche ont de la sympathie pour les anciens militaires et ont de l'estime pour eux, certains obstacles s'opposent à une bonne transition. Nous tenons à souligner que malgré ces difficultés, les vétérans ne recherchent pas votre pitié. Ils

veulent seulement un emploi intéressant pour lancer leur carrière après leur service.

Que peut-on faire pour améliorer la situation de nos vétérans et permettre au Canada de faire une meilleure utilisation des personnes ayant des antécédents militaires?

Nous avons trois recommandations à formuler. Premièrement, la transition doit commencer bien avant que les vétérans ne soient libérés ou qu'ils aient terminé leur réadaptation. Il faut les inciter à réfléchir à leur avenir et leur fournir des ressources pour soutenir leurs projets d'emploi après l'armée un certain nombre d'années avant qu'ils ne quittent leur uniforme. Le soutien à la transition doit aller beaucoup plus loin que des séances d'information sur l'art de rédiger un CV ou sur la pension. Il devrait être structuré de façon à fournir à la fois des ressources et du temps pour l'amélioration de la formation ou le perfectionnement des compétences.

● (0850)

Deuxièmement, il faut insister particulièrement sur les aspects éducatifs de la transition. Il faudrait fournir aux vétérans un financement suffisant pour faire des études postsecondaires ou recevoir une formation pendant leur service ou à la fin et il faudrait accélérer les initiatives visant à octroyer des attestations d'équivalence fondées sur le service et les qualifications militaires. Le risque paraîtra bien moindre si l'ancien combattant possède au moins une formation et des qualifications semblables à celles des autres candidats à des postes civils.

En dernier lieu, nous croyons qu'il faudrait établir des objectifs clairs et des partenariats officiels avec les entreprises canadiennes. Le programme mené avec beaucoup de succès au sud de la frontière pour la création de 100 000 emplois démontre ce qu'il est possible d'accomplir lorsqu'on se fixe un objectif précis et lorsque les entreprises comprennent qu'il peut être bénéfique pour elles de soutenir la transition des vétérans. La Compagnie Canada, pour prendre un exemple plus proche de nous, a établi un objectif de 10 000 emplois pour les vétérans et il est possible de l'atteindre avec le soutien du milieu des affaires. Une fois qu'on se fixe des objectifs communs, nous croyons possible d'établir des programmes d'apprentissage, d'accueil ou de perfectionnement avec les entreprises de tout le pays pour soutenir les vétérans en transition et de les financer en partie au moyen de subventions ou d'incitatifs fiscaux.

Pour conclure, nous ne croyons pas que les vétérans veulent la charité, mais qu'ils veulent plutôt l'occasion d'utiliser les compétences et l'expérience qu'ils ont acquises dans les forces armées pour lancer leur nouvelle carrière. Nous vous demandons d'examiner des moyens de soutenir les vétérans bien avant la date de leur transition tout en travaillant avec les entreprises canadiennes à l'établissement de programmes visant à faire des vétérans qualifiés des membres productifs de leur organisation. Il est important de faire tout cela comme il faut pour les vétérans qui continueront à faire un travail intéressant tout en contribuant au succès et à l'énergie continus de la société canadienne.

Nous vous remercions infiniment de nous avoir permis de prendre la parole devant vous aujourd'hui et nous avons hâte de répondre aux questions et de poursuivre la discussion.

● (0855)

Le président: Merci infiniment, monsieur Ludlow.

Nous passons à M. Ralph.

M. Phil Ralph (directeur national des programmes, Wounded Warriors Canada): Monsieur le président et membres du comité, au nom des Wounded Warriors Canada, nous avons le plaisir de comparaître encore une fois devant le comité pour participer à la discussion très importante sur le continuum des services de transition à l'intention de nos membres des Forces armées canadiennes malades et blessés.

Je commencerais par dire que je m'appelle Phil Ralph et que je suis le directeur du programme national de Wounded Warriors Canada. Je suis aussi, depuis un quart de siècle, l'aumônier du 32^e Régiment du génie des Forces canadiennes. J'ai le plaisir d'être accompagné aujourd'hui de David MacDonald, directeur des partenariats nationaux de Wounded Warriors Canada, qui est toujours réserviste du Royal Regiment of Canada.

Pour vous présenter brièvement notre organisme, Wounded Warriors Canada est un organisme sans but lucratif qui aide les membres des Forces armées canadiennes, qu'ils soient de la force régulière, réservistes ou retraités, et qui ont été blessés pendant leur service. Grâce à un vaste éventail de programmes et services nationaux, nous aidons à trouver des solutions lorsque nos vétérans et leurs familles se retrouvent dans le besoin à cause de lacunes. À l'heure actuelle, nous centrons surtout nos efforts sur la santé mentale et particulièrement les lourdes conséquences du trouble de stress post-traumatique.

Dans l'ensemble, nous avons pour mission d'aider tout vétéran dans le besoin à faire la transition à la vie civile.

À Wounded Warriors Canada, nous travaillons quotidiennement avec des membres des Forces armées canadiennes qui attendent d'être libérés pour raison médicale ou qui ont été libérés et relèvent d'Anciens Combattants Canada. Les réalités de la libération pour raison médicale sont extrêmement décourageantes. Pour commencer, leur carrière militaire prend fin brutalement et ils sont maintenant confrontés à une transformation très difficile de leur vie professionnelle.

Le RARM apporte une aide financière pour la transition, mais ce soutien financier est seulement temporaire. De plus, les personnes libérées pour des raisons médicales sont blessées et mentionnent souvent que le transfert du ministère de la Défense nationale à celui des Anciens Combattants n'a pas été sans difficulté. Il est encourageant d'entendre le ministre de la Défense nationale et le ministre des Anciens Combattants reconnaître la nécessité d'apporter des améliorations dans ce domaine important et en parler ouvertement.

Comme vous l'avez certainement entendu dire par d'autres témoins, les programmes et la prestation des services présentent des lacunes pour faciliter la transition des membres des Forces armées canadiennes malades et blessés. Wounded Warriors Canada travaille diligemment à mettre en lumière ces lacunes pour faire en sorte que l'argent durement gagné de nos donateurs serve à améliorer les choses au maximum.

Pour vous donner quelques exemples de nos programmes de cette année, nous avons financé le programme COPE, Couples Overcoming PTSD Everyday, récemment lancé; le programme de transition des vétérans pour l'Ontario; le programme novateur de zoothérapie du TSPT en partenariat avec Can Praxis, le principal programme de zoothérapie hippique du TSPT destiné aux couples; nos activités Tribute to Your Service pour combler les lacunes dans le soutien aux membres de la famille qui se tiennent jour après jour aux côtés des membres de nos Forces armées canadiennes; VETS Canada pour aider à loger dans des logements abordables nos vétérans sans abri

qui vivent dans la rue ou des refuges; et nous en sommes à la deuxième année d'un programme de bourses de doctorat de Wounded Warriors Canada de 400 000 \$, d'une durée de 10 ans, pour la recherche sur la santé mentale des anciens combattants, en partenariat avec l'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des anciens combattants.

Notre gamme des soins, comme nous l'appelons, vise à faire en sorte que les vétérans qui souffrent de divers problèmes personnels, médicaux et financiers soient soutenus pour leur transition à la vie civile.

Récemment, nous avons constaté une grave lacune sur le plan de l'aide à la disposition des membres de la famille qui doivent faire face à un cas de TSPT ou de traumatisme lié au stress opérationnel. Voilà pourquoi notre organisme aborde le traumatisme lié au stress opérationnel dans une optique familiale. Cela donne d'excellents résultats.

Quelles que soient les lacunes, comme je l'ai mentionné, il est extrêmement important de préciser que des ressources efficaces existent au sein des deux ministères pour aider nos membres des Forces canadiennes et vétérans en transition. Notre organisme travaille en collaboration avec ceux qui fournissent des soins aux membres des Forces canadiennes, ce qui comprend les services de santé, le programme de soutien social aux victimes de stress opérationnel ou ACIUS, les aumôniers, la gestion du soutien aux blessés et les services aux familles des militaires, entre autres ressources.

Au total, nous cherchons à inciter les membres à se prévaloir des programmes et des services offerts par la Défense nationale et les Anciens Combattants et ceux qui existent indépendamment grâce au soutien financier d'organismes comme Wounded Warriors Canada.

Il faut également mentionner que depuis notre création, nous avons prêté particulièrement attention aux membres de la Première réserve. Toute personne souffrant d'un traumatisme lié au stress opérationnel est confrontée à un certain nombre d'obstacles et de défis sur la voie de sa guérison et de sa transition à la vie civile. Cela dit, au sein des Forces canadiennes, ces défis sont particulièrement complexes pour les membres de la Première réserve.

● (0900)

Une réalité dont on ne parle pas souvent est que les membres de la Première réserve que les dirigeants des Forces canadiennes ont qualifiés d'essentiels pour pouvoir accomplir leur mission en Afghanistan, rentrent chez eux avec peu de soutien pour gérer leur transition à la vie civile.

Ceux qui ont fourni 30 % des forces effectives déployées retournent dans la société civile mal équipés pour reconnaître leurs besoins ou pour y répondre. De plus, s'ils veulent avoir accès aux programmes en place, ils se sentent souvent abandonnés en raison des réalités que sont les manques de temps et d'espace et de la nécessité d'assurer leur subsistance et celle de leur famille une fois qu'ils ont réintégré le service de catégorie A.

Pour résumer, nous nous considérons comme un organisme de bienfaisance qui interagit, écoute et répond de son mieux aux besoins des hommes et des femmes qui servent bravement notre pays. Compte tenu de notre interaction quotidienne avec les vétérans et leurs familles, nous nous devons d'offrir des suggestions pratiques quant aux façons dont les FC pourraient répondre plus efficacement aux besoins existants. Par exemple, nous devons éliminer les longs délais administratifs pour la réception des primes et des rémunérations. Le RARM doit élargir sa garantie, surtout dans le domaine de l'éducation, tant sur le plan des programmes offerts que de leur durée. Nous devons améliorer le recyclage et les ressources disponibles pour soutenir la transition au marché du travail des personnes libérées pour des raisons médicales. Enfin, le remplacement d'une pension par un paiement forfaitaire que prévoit la nouvelle charte des anciens combattants nous est souvent signalé comme une politique exigeant d'être réexaminée.

Pour conclure, nous remercions le comité de son invitation. Nous restons à votre disposition si vous avez d'autres questions à nous poser maintenant ou par la suite. J'ajouterais simplement que nous avons des copies de notre rapport annuel que les membres du comité pourront emporter. Ils y trouveront un aperçu général des activités de Wounded Warriors Canada.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Ralph.

C'est maintenant à votre tour, monsieur Stoffer.

M. Peter Stoffer: Merci, monsieur le président.

Je vous remercie tous infiniment d'être venus aujourd'hui. Je vous remercie, au nom de nous tous, de l'énorme travail que vous accomplissez pour aider les héros de notre pays et également leurs familles, ce qui est aussi important.

Lors de mes contacts avec certains vétérans — c'est peut-être une lacune ou simplement une ignorance fondamentale et généralisée — lorsqu'une personne souffrant de TSPT est embauchée dans le secteur privé, la société ou la petite entreprise en question ne sait pas ce qui déclenche parfois le TSPT. Bien souvent, l'intéressé... Je m'occupe actuellement d'un homme, en Nouvelle-Écosse, qui a malheureusement perdu son emploi dans le secteur privé parce que l'entreprise ne savait pas quoi faire. Elle ne savait pas comment faire face au problème. Lorsque j'ai parlé au directeur, il m'a dit: « Nous n'avons eu aucune formation ou sensibilisation pour faire face aux anciens combattants souffrant de TSO ou de TSPT. »

Je voudrais que l'un d'entre vous m'éclaire à ce sujet. Comment diffuser l'information dans le secteur privé et les emplois que les vétérans vont occuper...? Nous leur disons qu'ils sont des héros et des chefs d'équipe. Ils sont productifs, attentifs et ont toutes les autres qualités, mais ils souffrent de TSO ou de TSPT. Des entreprises les embauchent, mais malheureusement, cela ne marche pas et l'intéressé ressent un nouveau sentiment d'échec. Il n'est plus dans l'armée. Il n'a pas pu avoir un emploi dans le secteur privé. Maintenant, que va-t-il faire? Il a l'impression de se faire lui-même du tort et de laisser tomber également sa famille.

Quels conseils pouvez-vous nous donner à cet égard pour aider le secteur privé ainsi que le secteur médical? De nombreux médecins civils n'aiment pas toujours soigner les hommes et les femmes du service souffrant du trouble stress post-traumatique parce que ses formes sont compliquées et longues et qu'il y a des listes d'attente. J'ai seulement besoin de savoir ce que vous nous conseillez de faire à ce sujet.

Encore une fois, merci beaucoup pour l'excellent travail que vous accomplissez tous.

M. David Macdonald (directeur national des partenariats, Wounded Warriors Canada): Merci beaucoup.

Oui, je peux assez bien comprendre votre question. Personnellement, j'ai eu un diagnostic de TSPT en 2013, suite à des traumatismes que j'ai subis à l'étranger. J'ai exercé un emploi dans une entreprise où l'on n'a pas bien compris ce qui se passait. Lorsqu'un ancien combattant qui souffre de TSO ou de TSPT perd l'emploi dans le secteur privé qu'il avait eu tant de mal à décrocher, c'est un coup terrible, bien entendu.

Malgré toute la documentation, tous les travaux et toutes les connaissances que nous possédons au sujet du TSPT, nous sommes très loin de vraiment comprendre ce qui se passe dans la tête de l'intéressé. Il y a dans la société un niveau général d'ignorance — je ne vois pas quoi dire d'autre — qui l'empêche de vraiment comprendre. La stigmatisation qui entoure le TSPT est... j'en ai parlé avec des groupes. Ils disent toujours la même chose. Je décris exactement ce qui m'est arrivé dans une présentation PowerPoint sans révéler qui je suis et j'obtiens toujours le même résultat. Les participants disent: « Il va être suicidaire. Il est toxicomane. Il va être en colère » et parlent de dépression, du sentiment d'abandon et de ce genre de choses. Je n'ai aucun de ces problèmes. Je ne souffre d'aucun de ces troubles ou de rien de tel. J'ai été suicidaire à un moment donné en raison de mon TSPT, mais je n'ai pas de toxicomanie. Je ne souffre pas de dépression ou de quoi que ce soit de ce genre.

Tout cela vient de la stigmatisation qui entoure le TSPT. Pour commencer à résoudre ce problème, il faudrait un programme général de sensibilisation à l'intention des entreprises et des employeurs pour qu'ils comprennent que lorsqu'ils embauchent un vétéran qui souffre peut-être du TSPT, c'est aussi simple que... J'ai eu de la chance lorsque j'ai obtenu mon emploi à la Banque TD. Au cours de l'entrevue, on m'a posé la question habituelle: « Y a-t-il quoi que ce soit qui vous empêcherait de faire votre travail ou avez-vous des besoins particuliers? » Et j'ai eu la chance de pouvoir avouer la vérité et j'ai répondu carrément: « Je souffre du TSPT ». Je me suis dit aussitôt: « Oh, mon Dieu! » car j'avais perdu des emplois en faisant cet aveu lors de l'entrevue. La banque a très bien réagi. On m'a dit: « D'accord. Avez-vous besoin d'un chien? Avez-vous un besoin particulier...? » J'ai juste dit: « J'aurais peut-être seulement besoin d'une ou deux petites pauses de plus au cours de la journée ». On m'a dit que cela ne posait pas de problème. On en a pris note, c'est allé aux RH et les renseignements ont été transmis aux différents échelons.

Mais y a-t-il eu un programme officiel de sensibilisation? Non. Les RH auraient peut-être pu fournir un document expliquant que si vous avez quelqu'un qui souffre du TSPT... un simple document d'information sur ce qu'est le TSPT, car de nombreux employeurs ignorent ce que c'est. Ils croient qu'il s'agit d'une maladie mentale et malheureusement, il y a encore beaucoup de gens qui pensent qu'un jour vous allez perdre la tête et peut-être tirer sur tout le monde au bureau. Ce n'est pas ça du tout. Malheureusement, les médias ont dépeint les choses de cette façon, comme nous le voyons trop souvent à la télé. Ce n'est pas la réalité.

Je pense qu'il faut commencer par la communication et un programme d'éducation.

● (0905)

M. Peter Stoffer: Merci.

Le président: Merci.

Monsieur Opitz.

M. Ted Opitz (Etobicoke-Centre, PCC): Merci, monsieur le président, et pour tout dire à mes collègues, je suis membre de Treble Victor. Phil Ralph et moi-même avons peut-être ou non vécu des aventures par le passé et j'ai fait partie du même régiment que David.

David, vous avez répondu d'avance à une question que j'allais poser sur le TSPT. J'allais aussi m'adresser à Treble Victor, car c'est l'impression que l'on a de ce trouble. Vous avez raison, parfois à cause des médias, à cause des films, des dramatiques et ce genre de choses, les gens pensent que c'est ce que cela signifie et ce qui va se passer dans leur milieu de travail alors que ce n'est pas le cas, comme vous venez très bien de le dire.

Néanmoins, que faisons-nous pour expliquer cela dans le milieu des affaires? Comment éduquons-nous les employeurs? Je pense en effet que les employeurs et la société civile doivent prendre soin de nos vétérans. Le Canada est prospère parce que nous avons des grandes entreprises et une excellente économie, mais cela dépend beaucoup de notre sécurité. C'est interdépendant.

Comment éduquons-nous nos employeurs? Je vais peut-être commencer par les représentants de Treble Victor.

M. Tim Patriquin (président sortant, Treble Victor Group): Certainement. Merci beaucoup.

Je pense qu'on a tendance, dans la société canadienne et peut-être ailleurs, de considérer le TSPT et les anciens combattants comme des synonymes. Le TSPT est, en fait, un problème social. Dans les services d'urgence, si vous êtes un ambulancier, un pompier ou un policier, vous pouvez aussi souffrir de TSPT, comme dans d'autres professions. Je pense qu'il ne faut pas seulement viser les vétérans, mais avoir un programme d'éducation plus vaste qui ne s'adresse pas seulement aux entreprises canadiennes en tant qu'employeurs potentiels de vétérans, mais au grand public. Comme l'a mentionné David, c'est, je pense, un problème qui est mal compris.

Comment le faire? C'est une bonne question.

● (0910)

M. Ted Opitz: Vous avez aussi parlé d'intégrer la carrière et l'éducation dans les services à l'intention des soldats. Je sais que le ministre a déjà parlé, par exemple, de la transition à partir du moment où quelqu'un s'enrôle dans l'armée, jusqu'à sa libération, et d'un programme d'éducation instauré dès le départ pour bâtir les fondements et préparer déjà la libération. Je jette un coup d'oeil sur le site military.com aux États-Unis, qui n'est pas mauvais. Je vois qu'il y est question d'obtenir son diplôme, de prendre des décisions en matière d'éducation, d'obtenir les bons diplômes, dans quelle école, comment procéder, ce genre de choses.

Pensez-vous que nous devrions nous efforcer davantage de conclure des partenariats avec les établissements postsecondaires pour commencer à développer les compétences des soldats au fur et à mesure de leur carrière? C'est comme la vente et le marketing dont vous avez parlé. Vous voyez que quelqu'un a des compétences particulières et un talent pour ce genre de choses et vous pouvez l'inciter à développer ces compétences pendant la durée de son service.

Avez-vous réfléchi à la question? David a-t-il également quelque chose à dire, ainsi que Phil?

M. Tim Patriquin: Je suis entièrement d'accord avec vous. Les Américains le font bien. Je crois que la devise d'une de leurs académies militaires dit qu'elle forme les futurs dirigeants de l'Amérique. Dès le départ, le soldat, homme ou femme, devrait déjà penser à sa carrière après l'armée. C'est à ce niveau, je crois, que le

ministère des Anciens Combattants et le ministre Défense nationale doivent travailler en collaboration beaucoup plus étroite. Je sais que le ministre O'Toole a exprimé le désir de rencontrer les membres des Forces canadiennes parce que chacun d'entre eux est un futur vétéran. Il est très important, je pense que nous en soyons conscients.

Votre idée, monsieur Opitz, de forger une alliance plus solide avec les établissements d'enseignement postsecondaire me semble formidable. Il ne faudrait pas que ce soit seulement les universités et les collèges. Ce devrait être les endroits où vous pouvez acquérir une formation professionnelle et d'autres compétences.

M. Ted Opitz: Et des équivalences...

M. Tim Patriquin: Absolument.

M. Ted Opitz: Je vais m'adresser un instant au père Ralph. Vous avez mentionné l'ICRSMV et il y a de nombreux groupes qui font ce genre de travail. Bien entendu, l'ICRSMV fait partie de 37 universités, mais RDDC fait des recherches pour identifier les marqueurs dans le sang et le génome afin de voir qui est vulnérable aux facteurs de stress et ce genre de choses. Il y a aussi d'autres groupes et organismes. Pensez-vous que nous devons mieux regrouper certaines de ces activités? Pensez-vous que les gens travaillent chacun de leur côté? Y a-t-il suffisamment de collaboration entre les divers groupes et devrions-nous prendre le temps d'envisager et peut-être de favoriser une meilleure réponse globale?

M. Phil Ralph: Un organisme comme le nôtre, qui s'efforce de résoudre les problèmes de transition et de mobiliser l'appui des citoyens, reconnaît immédiatement la nécessité de faire de la recherche. La recherche n'a pas autant d'attrait que nos autres programmes. C'est beaucoup plus difficile, car elle prend beaucoup plus de temps à porter ses fruits et à donner des résultats. Il est difficile d'enthousiasmer les gens à propos de la recherche. C'est une des grosses difficultés et nous le savions.

Si nous avons financé notre engagement de 10 ans envers l'ICRSMV, c'est notamment parce que nous avons reconnu que lorsque l'attention s'éloigne des missions actives outre-mer et que l'on commence à perdre une partie de ces connaissances — il est très facile de les oublier — il faut former la prochaine génération de fournisseurs de soins afin que la prochaine fois que le Canada participera à un conflit, il ne sera pas nécessaire de réapprendre les mêmes leçons. Quant au partage des pratiques exemplaires, je sais que lorsque l'ICRSMV tient son forum, c'est une des choses qu'il fait. Il réunit divers chercheurs pour qu'ils travaillent ensemble. Le milieu universitaire partage assez bien l'information, parfois mieux que les autres milieux.

M. Ted Opitz: Je passe maintenant à Treble Victor. Que pensez-vous de travailler avec la Compagnie Canada? Je sais que vous le faites tous et que la plupart d'entre vous êtes également membres des mêmes organismes. Mais au niveau organisationnel, fait-on assez au sein de, disons, Treble Victor, la Compagnie Canada — qui sont, en fait, des capitaines d'industrie — TPL et d'autres, pour regrouper les connaissances que nous possédons?

Pensez-vous que nous pourrions faire mieux sur ce plan?

M. Don Ludlow: VTAC a très bien réussi à établir une base de connaissances sur ces deux questions et les renseignements disponibles peuvent aider à comprendre les défis que pose la transition. À mon avis, il reste beaucoup de travail à faire auprès des entreprises grandes et petites pour essayer d'élaborer des programmes visant à répondre à ces deux problèmes. La Compagnie Canada et TPL proposent d'excellentes idées de changements, mais il reste certainement beaucoup de travail à faire.

• (0915)

M. Ted Opitz: David, du côté de la réserve...

Désolé, mon temps est épuisé. J'ai trop de questions et pas suffisamment de temps.

Le président: Merci, monsieur Opitz.

Je voudrais réprimander tous les membres du comité. Si vous pensez avoir parlé pendant cinq minutes, regardez vers la présidence afin que je puisse poliment vous faire signe, et non pas une minute après avoir épuisé votre temps de parole.

Des voix: Oh, oh!

M. Frank Valeriote (Guelph, Lib.): Merci, messieurs, de comparaître devant nous aujourd'hui.

Vous savez, je suis un civil. Je n'ai aucune expérience militaire. Je viens d'une ville, Guelph, où notre seul rapport avec l'armée consistait, pour la plupart d'entre nous, à regarder le 11^e Régiment d'artillerie quitter le manège militaire pour aller faire des exercices. C'était un spectacle rare et très intéressant pour nous.

J'essaie de comprendre le TSPT. Je n'y arrive pas. Je me souviens d'avoir participé à des missions d'aide internationale, ce qui m'est arrivé souvent. En 1999, j'ai passé trois semaines dans la jungle du Honduras où j'ai travaillé avec les pauvres, où j'ai cherché de la nourriture couverte de mouches, où j'ai vécu dans des conditions très difficiles et quand je suis rentré chez moi, j'ai eu de la difficulté à retourner au travail. C'était seulement au bout de trois semaines. Je ne pouvais même pas entrer dans une épicerie, chez Zehrs et regarder autour de moi, car j'étais bouleversé devant l'abondance du choix. Si j'ai éprouvé cela au bout de seulement trois semaines, je ne peux pas imaginer ce que c'est pour les gens qui sortent des forces armées après avoir vécu des situations beaucoup plus périlleuses.

Cela dit, je ne pense pas que nous comprenions pleinement l'impact du TSPT et un ou plusieurs d'entre vous l'ont d'ailleurs dit. Je voudrais poser la question suivante à M. Ralph. Vous avez parlé de soutenir les familles et surtout les conjoints. De toute évidence, vous connaissez Jenny Migneault. Je lui ai parlé à plusieurs reprises. Elle est persévérante. Elle met beaucoup de ferveur à nous convaincre de mieux répondre aux besoins des familles dont un des membres souffre du TSPT.

Elle a parlé, par exemple, des week-ends de retraite où l'on peut travailler avec les conjoints pour qu'ils puissent aider ceux qui souffrent du TSPT. Vous travaillez avec les conjoints afin qu'ils sachent quoi faire, ce qui allège le fardeau des médecins, le fardeau d'ACC et ainsi de suite.

Vous semblez savoir ce que vous faites. Par conséquent, pouvez-vous nous dire comment le gouvernement pourrait mieux vous aider? Il n'est pas juste, je pense, d'imposer entièrement aux bureaucrates et au gouvernement la responsabilité de comprendre tout cela. Pourquoi ne pas charger les gens comme vous-mêmes et Jenny, qui veulent travailler, d'assurer les services?

M. Phil Ralph: Bien entendu, vous avez raison. C'est ce que nous avons mis en lumière. Quand nous avons parlé de notre gamme de

soins, bien entendu, cela commence par VETS Canada pour sortir les gens de la rue, le programme de transition des vétérans, qui est axé sur l'individu, et certains de nos autres programmes de soutien. Il y a ensuite nos programmes plus récents. Nous avons Tribute to Your Service, qui s'adresse aux couples. Vous ne pouvez pas venir seul. Vous devez emmener votre conjoint afin d'apprendre les leçons ensemble. Notre programme pour les couples, COPE, se fonde sur les pratiques exemplaires du programme de transition des vétérans et les applique aux couples.

L'aide dont nous avons parlé aux deux ministres concerne ceux qui sont encore en service et consiste à inciter les commandants à accorder des congés pour la participation à ces programmes, et peut-être à fournir une aide au transport pour s'y rendre. Nous avons financé cela. C'est fait. Pour citer le film *Jusqu'au bout du rêve* nous l'avons construit et maintenant, il faut qu'ils viennent.

Bien entendu, une de nos difficultés en tant qu'organisme de bienfaisance indépendant est que nous finançons entièrement les programmes et tout ce que nous faisons, sans que cela ne coûte un sou aux vétérans. Cela exige beaucoup d'effort. Cette année, nous allons consacrer 1,4 million de dollars à la programmation directe pour les vétérans et leurs familles. Malheureusement, une partie de cet argent sert à payer le kérosène, car c'est sur de grandes distances qu'il faut transporter les gens. Par conséquent, le plus simple serait de commencer, selon moi, par une aide pour assurer le transport jusqu'au lieu des programmes. Il serait très logique de commencer par là et de passer ensuite au reste.

Je sais que nous avons eu des discussions avec le CPM au sujet du transport qui pourrait être fourni pour notre programme COPE. Cela l'intéresse beaucoup et nous avons eu des discussions très productives avec les deux ministères à ce sujet. Oui, nous pouvons travailler ensemble à cet égard.

• (0920)

M. Frank Valeriote: Je crois important de travailler ensemble, vous et le ministère.

M. Ludlow a parlé de la transition dans la population active. Monster Canada a comparu devant le comité. Vous connaissez sans doute le programme qu'il mène aux États-Unis. C'est la transposition des compétences, l'identification des compétences dont vous avez parlé et que recèlent un grand nombre de nos anciens combattants, si je puis dire. D'autre part, il s'agit de les relier activement à des employeurs potentiels au lieu d'espérer passivement que ces derniers demanderont à embaucher un vétéran, d'aller vraiment à leur recherche. Connaissez-vous ce programme? Seriez-vous pour ce genre de transposition ou d'adaptation des compétences que possèdent nos militaires afin de mieux les repérer et de les relier à des employeurs?

Le président: Vous avez 45 secondes.

M. Don Ludlow: Je serai bref, alors. Je ne connais pas très bien le programme Monster ou la façon il pourrait s'appliquer au Canada, mais nous pourrions certainement mieux utiliser la technologie pour créer virtuellement des marchés et des tribunes de l'emploi étant donné la dispersion de nos vétérans aux quatre coins du pays. Absolument. Il est très important d'établir des mécanismes pour évaluer les qualifications ou les équivalences des anciens combattants.

M. Frank Valeriote: Cela existe-t-il actuellement?

M. Don Ludlow: Je pense que quelques collèges communautaires et certaines universités accordent des équivalences. C'est, je crois, un peu aléatoire et...

M. Frank Valeriote: Non, je parle de la transposition des compétences. Cela existe-t-il actuellement?

M. Don Ludlow: Pas à ma connaissance de façon officielle. Non.

M. Frank Valeriote: Très bien.

M. Tim Patriquin: Je sais qu'il y a certaines possibilités de transposition des compétences dans les sites Web des Anciens Combattants. Je crois important de mentionner que Kijiji, une entreprise canadienne, offre une solution canadienne qui comprend, peut-être pas la transposition des compétences, mais la recherche d'emplois. Il est important de le mentionner.

C'est comme Monster. Les deux entreprises se concurrencent. Il serait bon d'avoir une solution canadienne.

M. Frank Valeriote: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Lizon, s'il vous plaît.

M. Wladyslaw Lizon (Mississauga-Est—Cooksville, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président. Merci à tous d'être venus ici ce matin.

Ma première question s'adresse à M. Ludlow.

Dans votre exposé, vous avez mentionné trois recommandations. La première était que la transition devrait commencer de bonne heure. Qu'entendez-vous exactement par « de bonne heure »?

Des gens s'enrôlent dans les Forces armées canadiennes après avoir fait carrière dans le monde des affaires ou l'entreprise privée et réussissent brillamment. Pourquoi est-il si difficile de faire le chemin inverse? Où exactement la transition devrait-elle commencer? Devrait-elle commencer au tout début de la formation? La personne qui commence sa formation de soldat devrait se rendre compte qu'à un moment donné elle quittera les forces, que ce soit de son plein gré, pour des raisons médicales ou pour toute autre raison.

Qu'entend-on exactement par « de bonne heure »? Quand faudrait-il commencer? La transition doit-elle se faire d'un bout à l'autre de la carrière? Doit-elle commencer à partir d'un certain moment? Lequel?

M. Don Ludlow: Absolument. Idéalement, toute personne s'enrôlant dans les forces armées devrait penser à long terme. Je vais prendre ma retraite à un moment donné. Ou bien je prendrai ma retraite avec une pension, j'arrêterai de travailler et je ferai du bénévolat, ou bien j'entreprendrai une deuxième ou peut-être une troisième carrière et le plus tôt sera le mieux.

Comme nous l'avons dit, selon notre propre expérience, il faut deux ans pour réussir la transition. Les gens que nous avons rencontrés, qui ont trouvé un travail vraiment intéressant qu'ils aiment et qu'ils ont conservé, ont mis deux ans à y arriver. Pourquoi?

Si vous restez longtemps dans l'armée, vous n'êtes pas peut-être pas au courant des options qui s'offrent à vous après votre départ. Voulez-vous travailler dans une entreprise forestière ou des services financiers ou voulez-vous travailler à votre compte? Il faut un certain temps pour analyser toutes les options existantes et celles qui vous attirent vraiment. Une fois que vous avez commencé à le faire, comment préparez-vous votre réussite? Vous ne pouvez pas dire, le dernier jour, en quittant votre uniforme, que vous allez lancer une entreprise demain. Vous pourriez peut-être le faire, mais vous ne réussiriez probablement pas aussi bien que si vous y aviez consacré

davantage de préparation, de temps et d'efforts et peut-être même des études, un recyclage de vos compétences et une formation.

Nous disons aux militaires qui envisagent de retourner à la vie civile, même dans quelques années, qu'il n'est pas trop tôt pour commencer à y réfléchir et préparer leur réussite. Vous diriez la même chose à une personne qui travaille dans le civil. Si quelqu'un travaille dans le secteur bancaire ou est avocat et veut se lancer dans le monde des affaires, c'est dur à faire du jour au lendemain. Il faut un certain temps pour faire la transition d'une industrie, d'un secteur ou d'un emploi à l'autre. C'est la même chose pour les vétérans.

• (0925)

M. Wladyslaw Lizon: Ma question s'adresse à vous deux. Vous avez mentionné les personnes que vous rencontrez. Comment les rencontrez-vous? Viennent-elles vers vous? Comment les trouvez-vous?

M. Don Ludlow: C'est une excellente question.

Nous ouvrons progressivement des chapitres aux quatre coins du pays. En général, les gens viennent nous voir, mais nous en rencontrons dans le cadre de notre travail et de nos propres activités de réseautage.

Nous sommes un assez petit groupe. Nous ne sommes que 200 environ, mais nous essayons de notre mieux d'accompagner, de guider et d'aider les gens. Généralement, nous essayons de les mettre en contact avec quelqu'un. Si nous savons qu'ils désirent devenir avocats ou travailler dans les services financiers, nous essayons de les mettre en contact avec un de nos membres qui sont dans ce domaine pour les guider et les aider un peu en cours de route.

M. Phil Ralph: En ce qui nous concerne, Wounded Warriors Canada s'est fait connaître dans tout le pays par les programmes que nous offrons. Les vétérans peuvent nous trouver assez facilement, car nous sommes très actifs dans ce dont nous parlons, la nouvelle technologie. Facebook, les médias sociaux et notre site Web, etc., ont explosé ces dernières années en diffusant notre message. Cela a été amplifié par d'excellentes entreprises partenaires qui ont lancé des grandes campagnes de sensibilisation nationales dans les médias, comme les deux campagnes de The Brick tout récemment et d'autres initiatives — des jeux en ligne comme World of Tanks et toutes sortes d'autres activités.

Il s'agit de savoir ce que les gens regardent et de les cibler pour transmettre le message. Il n'a pas été difficile de nous trouver.

M. Wladyslaw Lizon: Nous avons entendu le témoignage d'autres organismes comme la Légion Royale Canadienne et d'autres. Y a-t-il une collaboration entre les divers organismes? Les services que vous offrez semblent parfois se chevaucher et si vous travaillez isolément, cela n'améliore pas vraiment les choses. Y a-t-il un moyen d'unir vos forces?

M. Don Ludlow: Dans un certain sens, notre organisme est une sorte de réseau d'ex-dirigeants militaires. Nous n'offrons pas vraiment des services comme tels. Nous sommes davantage un groupe de soutien pour nos membres. Nous sommes un organisme sans but lucratif disposant de ressources assez limitées, mais nous nous efforçons d'aider dans toute la mesure du possible. Nous essayons de nous tenir au courant de tous les organismes et services existants. Il en a beaucoup et ils font tous un excellent travail.

Il serait probablement possible de créer une tribune unique à laquelle les gens pourraient s'adresser pour trouver très rapidement l'organisme capable de les aider à répondre à un besoin particulier. C'est, je crois, quelque chose à envisager.

M. Wladyslaw Lizon: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Rafferty.

M. John Rafferty (Thunder Bay—Rainy River, NPD): Merci, monsieur le président, et merci à vous tous d'être ici aujourd'hui.

Je suis entièrement d'accord avec le Treble Victor Group au sujet de la transition qui doit se préparer longtemps à l'avance, de l'éducation, etc. Envisageriez-vous qu'après la formation de base, la recrue commencerait par serrer la main du commandant et ensuite celle du représentant du ministère des Anciens Combattants qui se trouverait à ses côtés, à son entrée dans la carrière militaire? Est-ce ce que vous envisagez? Est-ce faisable?

De plus, ACC pourrait-il jouer un rôle au sein du MDN pour inciter les gens à réfléchir à ce qu'ils feront après?

M. Don Ludlow: J'ose croire qu'il est possible de le faire. Quant à savoir si ce sera ACC ou un autre service ou groupe du MDN, vous-mêmes ou le MDN êtes sans doute mieux placés pour le dire, mais il faut vraiment que cela fasse partie de la gestion et de la planification de carrière. Cette question ne peut pas être mise en veilleuse, car les gens oublieront de s'en occuper.

Cela devrait faire partie de la discussion concernant leur carrière: comment allez-vous acquérir des compétences et les améliorer et augmenter vos chances de réussite non seulement dans votre carrière militaire, mais également dans votre prochaine carrière. C'est presque une proposition de valeur.

Les États-Unis réussissent très bien à dire: « Venez servir avec nous. Vous allez vous amuser, faire de grandes choses, voyager dans le monde et vous pourrez même obtenir un diplôme universitaire. Quand vous partirez, de nombreux employeurs voudront vous embaucher. » L'armée est donc considérée comme un employeur de choix. Elle attire beaucoup de talents, beaucoup de gens partent et se font les champions des vétérans. Je ne suis pas sûr que nous ayons déjà ce cercle vertueux au Canada.

• (0930)

M. David MacDonald: Il est important de mentionner qu'en ce qui concerne Anciens Combattants... Vous avez demandé si le ministère pourrait jouer un rôle au MDN. D'après mon expérience personnelle comme réserviste, je peux dire que cela ne peut qu'améliorer les choses.

Lorsque je suis rentré au pays, aucun représentant des Anciens Combattants ne m'attendait. Je ne connaissais pas le processus. Personne n'était là pour moi jusqu'à ce que je parle finalement à quelqu'un quatre ans plus tard. Anciens Combattants n'a aucun représentant et je peux dire qu'il serait certainement souhaitable d'avoir quelqu'un sur place maintenant.

Pour revenir à la question de savoir où débiter le processus de reconversion professionnelle, rien ne nous empêche de commencer dès la formation de base, de prendre une heure ou deux, pendant la formation, pour démarrer la transition et l'acquisition des compétences.

Une des raisons pour lesquelles la transition est si longue à faire par la suite, une fois que vous êtes dans l'armée par rapport au chemin inverse, est que votre statut de militaire est profondément enraciné en vous. Vous commencez à parler en militaire. Vous exsudez la vie militaire. Lorsque vous quittez l'armée et que vous

rencontrez un employeur, vous allez lui expliquer: « Je suis un sergent qui a suivi le cours AWACS et possède l'expérience du Task Force 308 ». Malheureusement, cela ne veut rien dire pour l'employeur. Vous pouvez avoir un PDG prêt à embaucher un millier de vétérans par an au cours des 10 prochaines années, mais quand c'est transmis au personnel des ressources humaines, il ne comprend pas.

Vous pouvez apprendre à l'ancien combattant à parler le langage des affaires et à recycler ses compétences, mais si vous n'enseignez pas aux employeurs canadiens à parler un peu le langage militaire et à le comprendre... Cela vaut dans les deux sens. Pour le moment, l'enseignement se fait seulement d'un côté et nous nous heurtons à un obstacle du côté des employeurs. Nous devons le faire des deux côtés.

M. John Rafferty: Très bien, par conséquent...

Oui, monsieur le président?

Le président: Seriez-vous d'accord pour partager votre temps avec M. Stoffer pendant une demi-minute?

M. Peter Stoffer: Je vais attendre qu'il ait terminé.

Le président: Veuillez à ce qu'il ne continue pas jusqu'à la fin.

Allez-y, monsieur Rafferty.

M. John Rafferty: Très rapidement... J'ai peut-être perdu le fil de mes idées.

Voulez-vous dire qu'Anciens Combattants doit vraiment commencer à rejoindre les gens, pas seulement au sein du MDN, mais à l'extérieur, dans le monde des employeurs, ce que le ministère des Anciens Combattants ne fait pas actuellement?

M. Don Ludlow: Cela pourrait être, en partie, dans la façon dont le vétéran est défini et ce que le ministère considère comme la clientèle avec laquelle il travaille. S'agit-il seulement des personnes qui se sont adressées à Anciens Combattants pour demander de l'aide et des services ou de tous ceux qui ont servi sous les drapeaux? S'agit-il de tous ceux qui portent encore l'uniforme?

À notre avis, le soutien devrait être accordé en fonction de la définition la plus large possible et il faudrait parler à tous les militaires de ce qu'ils comptent faire pour préparer leur reconversion professionnelle, car tout le monde finit par quitter l'uniforme.

M. John Rafferty: M. Ralph a-t-il le temps de répondre?

Non? Très bien.

Peter.

M. Peter Stoffer: Quand j'ai été élu député pour la première fois, on reprochait aux entreprises privées d'aller recruter les techniciens hautement qualifiés dans les forces armées. Nous réussissons parfois trop bien à former et instruire les mécaniciens, les techniciens en avionique et ce genre de main-d'oeuvre. Les entreprises se disent: « Formidable, j'ai un gars de 20 ans dans l'armée. Je viens de lui offrir quelque chose. Il va toucher sa pension et nous lui offrons un bon emploi pour lequel nous n'avons pas à lui donner beaucoup de formation. »

Sans vouloir être négatif, car lorsque les militaires prennent leur retraite, ils peuvent évidemment faire ce qu'ils désirent, n'arrive-t-il pas aussi que, parfois, le gouvernement investisse beaucoup d'argent dans un militaire et qu'une entreprise privée finisse par en bénéficier? Une fois que le jeune de 20 ans quitte Shearwater, par exemple, nous devons envoyer quelqu'un d'autre à sa place et il faut beaucoup d'argent et de ressources pour former du personnel de remplacement.

Nous pouvons parfois trop bien réussir à cet égard. Comment éviter cet écueil?

Le président: Je tiens à vous signaler que vous avez épuisé tout le temps disponible, mais je suis également curieux.

Je vous invite à être plus bref que lui.

M. Phil Ralph: Oui.

Vous parlez d'un avantage pour l'ensemble de la société, car cela fonctionne dans les deux sens. Comme je vous l'ai dit, j'ai surtout servi dans une unité de génie. Nous avions des chauffeurs de camion qui étaient tous des employés civils. Ils ne pouvaient pas obtenir d'équivalence dans les forces armées.

Vous pourriez dire, par exemple, que la machine a une pelle rétrocaveuse et tout le reste, mais il faut suivre le cours militaire. C'est insensé. Nous utilisons les ressources des contribuables pour former quelqu'un à faire un travail qu'il sait déjà faire. Cela vaut dans les deux sens, mais... cela profite à l'ensemble de la société. Plus un citoyen est compétent, que ce soit dans les forces armées ou à l'extérieur, plus la société en bénéficie.

Nous n'avons pas vraiment vu de gens frapper à la porte des bases militaires pour recruter des soldats. Nous n'avons pas eu ce problème. Le problème a été d'assurer la transition des militaires à la vie civile.

• (0935)

Le président: Monsieur Hawn.

L'hon. Laurie Hawn (Edmonton-Centre, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à tous d'être venus.

Suite à ce que vous venez de dire, Edmonton et Cold Lake ont été razzés, principalement par l'industrie pétrolière. C'est avantageux pour la société — la question n'est pas là — mais cela peut être problématique dans certaines régions.

Monsieur Patriquin, vous avez parlé de l'importance de comprendre que le TSPT n'est pas seulement militaire. Ma femme, qui est infirmière, a eu un bref épisode de TSPT suite à la perte d'un patient victime d'un accident de rodéo qui est mort alors qu'elle en prenait soin; elle a vu notre fils dans ce jeune homme. Elle s'est remise assez rapidement, mais c'est une question de sensibilisation au sens large.

C'est peut-être complètement irréaliste, mais les médias ont-ils un rôle à jouer — il y a toutes sortes d'émissions comme *W5* ou d'autres — en diffusant un programme éducatif sur certains réseaux expliquant ce qu'est le TSPT et qui cela touche afin de s'éloigner du lien entre le TSPT et les militaires ou les vétérans? Les médias ont-ils un rôle à jouer sur ce plan?

M. Tim Patriquin: Je pense que oui.

À une très petite échelle, le Lcol Chris Linford sillonne le pays avec son épouse pour parler de son expérience, non seulement de la sienne en tant qu'ancien combattant, mais aussi de ce que le TSPT a fait vivre à sa femme et à sa famille. Ce n'est, je pense, qu'un petit exemple de la façon dont nous pouvons sensibiliser le public. Une émission comme *W5* ou une émission éducative canadienne qui ne présenterait pas le TSPT comme un problème propre aux vétérans, mais un problème social serait très bénéfique, selon moi.

L'hon. Laurie Hawn: Monsieur Macdonald, vous avez parlé des difficultés qui se présentent parfois lors de l'entrevue, etc., et du fait que l'employeur ne comprend pas. Les gestionnaires de cas ont-ils un rôle à jouer? Je suppose qu'une personne dans cette situation a probablement un gestionnaire de cas. Le gestionnaire de cas a-t-il un

rôle à jouer lors d'une entrevue? Ou sa présence serait-elle trop encombrante lors d'une entrevue?

M. David Macdonald: Je dirais qu'un gestionnaire de cas a toujours forcément un rôle à jouer. Néanmoins, n'oubliez pas que nos gestionnaires de cas sont actuellement très occupés, dirons-nous, avec leur charge de travail et qu'à moins de débloquer des fonds supplémentaires pour embaucher davantage des gestionnaires de cas...

L'hon. Laurie Hawn: Nous en embauchons 100 de plus. Je ne sais pas si vous êtes au courant.

M. David Macdonald: Oui, je suis au courant. Je dis seulement que j'ai plusieurs amis qui sont des gestionnaires de cas dans différentes régions de l'Ontario et qui sont totalement submergés de travail actuellement. Ils ne peuvent pas s'occuper d'un cas de transition, par conséquent...

L'hon. Laurie Hawn: Je pense que cela fait partie de la sensibilisation de la société et du secteur des affaires.

M. David Macdonald: Oui, il s'agit de renforcer la résilience dès le départ en raison de ce que cela représente, comme je l'ai dit. Aucun de ces programmes ne peut être considéré comme un cadeau aux militaires, car je suis un militaire qui n'accepte pas de cadeaux. J'ai suivi 10 années de formation militaire. Je suis peut-être « trop fier », mais je crois dans mes propres compétences. Je crois que j'ai ce qu'il faut pour faire le travail. J'ai toujours prouvé, au Canada et outre-mer, que je pouvais faire le travail et il faut donc que ce soit considéré comme une aide et non pas un cadeau.

L'hon. Laurie Hawn: Je comprends.

Nous avons ici deux excellents organismes. Il y en a de nombreux autres, comme nous en avons parlé. Vos deux organismes, le Treble Victor Group et Wounded Warriors Canada étaient-ils au sommet des intervenants qui a eu lieu ici, la semaine dernière?

M. Tim Patriquin: Treble Victor n'y était pas.

M. Phil Ralph: Non, nous n'étions pas là.

L'hon. Laurie Hawn: Je suis désolé de l'entendre.

• (0940)

M. Phil Ralph: Nous avons participé à des réunions antérieures des intervenants avec le ministre. Nous étions à celle qui a eu lieu à Toronto, au RCMI, et nous avons donc eu notre mot à dire là-bas. Nous ne pouvons pas participer à toutes les réunions.

L'hon. Laurie Hawn: Non, je le comprends. Je suppose que vous avez été invités.

Je voulais parler de l'importance de ce genre de réunions. Je suis désolé que vous n'étiez pas là, car je voulais poser certaines questions au sujet de l'expérience de la semaine dernière sur le plan de la collaboration entre les organismes.

Je vais donc poser une question générale, sans doute à Ralph et à M. Ludlow. Dans ce genre de sommets qui réunissent les divers organismes comme l'a mentionné, je pense, M. Lizon, les gens font des choses différentes. Chacun de vos organismes fait du bon travail, mais quelle est l'importance de ce genre de réunions pour promouvoir une meilleure compréhension afin de favoriser la coopération dans certains domaines?

M. Phil Ralph: Il est important de connaître le milieu et ce qu'il a à offrir. C'est une bonne question. On y a fait allusion à plusieurs reprises au sujet de la coopération et du chevauchement, etc.

À mon avis, on a tort de croire qu'il y a beaucoup de chevauchement. Nous avons notre propre champ d'action et quand nous n'avons pas les ressources voulues pour répondre aux besoins particuliers d'un ancien combattant qui vient nous voir, au lieu de réinventer la roue, nous coopérons en le renvoyant vers l'organisme qui possède les ressources en question.

La coopération n'exige pas de fusionner tous les organismes et de créer une grande bureaucratie, car nous savons parfois ce qu'il advient des bureaucraties. Notre financement et nos programmes sont uniques en leur genre et très ciblés. Le Treble Victor Group a un champ d'activité très différent du nôtre. Par conséquent, si nous recevons un ancien combattant qui a besoin de ses services, au lieu de chercher à le garder pour nous en occupant nous-mêmes, nous le lui adressons.

Nous coopérons en sachant quels sont les autres organismes, quelles sont les ressources, et en faisant ce qui convient le mieux à l'ancien combattant et à sa famille en utilisant les ressources disponibles. Si c'est notre programme, merveilleux. Si c'est celui de quelqu'un d'autre, fantastique.

M. Tim Patriquin: Je dois sans doute mentionner qu'il y a plusieurs catégories d'intervenants, si vous voulez. Je crois que le ministre en avait trois. Nos organismes font partie, je pense, de la troisième. Ce sommet s'adressait seulement aux deux premières catégories et nous n'avons donc pas été vraiment exclus.

L'hon. Laurie Hawn: Non, je comprends.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Hawn.

Monsieur Lemieux, vous disposez d'au plus trois minutes.

M. Pierre Lemieux (Glengarry—Prescott—Russell, PCC): Vous voyez la discrimination?

Des voix: Oh, oh!

M. Pierre Lemieux: Il s'en prend à moi. Il le fait constamment.

Je tiens d'abord à vous remercier d'être venus ici aujourd'hui. Il est très instructif pour les membres du comité d'entendre, de votre propre bouche, ce que vous faites sur le terrain pour soutenir les vétérans et également, je pense, pour aider les Canadiens à les soutenir. Je crois que les Canadiens veulent aider les vétérans. Ils ne savent pas toujours comment le faire ou quels sont les organismes existants et c'est pourquoi votre action est vraiment importante.

Je voudrais questionner Wounded Warriors au sujet du programme de zoothérapie hippique Can Praxis pour le TSPT. Quelqu'un m'a posé une question à ce propos cette semaine. C'était un fournisseur de services potentiel qui m'a dit en avoir entendu parler. De toute évidence, c'était en lisant un article de journal sur la zoothérapie hippique pour les anciens combattants.

J'aimerais que vous me parliez un peu du programme, surtout sur le plan de l'accès. Comment un vétéran peut-il avoir accès à ce programme? Comment saura-t-il où il est offert et comment y accéder?

Deuxièmement, s'il y a des fournisseurs de services, par exemple un organisme hippique ou une ferme avec des chevaux entraînés pour la zoothérapie, comment vous font-ils savoir qu'ils peuvent contribuer à ce programme?

M. Phil Ralph: Vous posez une question très vaste, mais je vais essayer d'y répondre dans le temps que m'accordera la présidence.

Premièrement, tout ancien combattant, de toute région du pays, peut avoir accès à Can Praxis. Il peut nous contacter ou communiquer directement avec Can Praxis. Comme je l'ai dit, nous assurons le transport. À l'heure actuelle, le programme a lieu à Rocky Mountain House, en Alberta. Il y aura deux stages en Ontario cet été et cet automne. Si nous l'offrons ailleurs, c'est uniquement, comme je l'ai dit, pour réduire le coût des billets d'avion et ce genre de choses afin d'économiser.

La difficulté que posent un grand nombre de ces programmes se situe au niveau des normes et de l'assurance de la qualité. Il ne suffit pas d'avoir un ranch et un cheval pour offrir un programme. Il faut la bonne combinaison et des preuves d'efficacité.

Le Dr Randy Duncan, de l'Université de la Saskatchewan, a étudié notre programme qui a donc fait l'objet d'une étude universitaire. Un projet pilote a été étudié par Anciens Combattants Canada. C'est un programme unique en son genre. Je veux dire qu'un grand nombre de zoothérapies hippiques sont offertes au Canada et qu'elles donnent de bons résultats dans de nombreuses régions, mais que celui qui s'adresse aux anciens combattants et leurs conjoints est très particulier et présente des caractéristiques très particulières.

C'est davantage attribuable aux personnes qui gèrent le programme qu'aux chevaux et au ranch où il a lieu.

M. Pierre Lemieux: Je pense que les chevaux sont des animaux très nobles et très majestueux et qu'un lien se noue. Mes filles faisaient de l'équitation et je sais quel genre de liens cela peut créer.

Voulez-vous la parole? C'est tout? Désolé. Je vous ai vu regarder de ce côté.

Je vais m'arrêter là, monsieur le président. Merci.

Le président: C'est très aimable à vous, monsieur Lemieux.

Je tiens à remercier les témoins du Treble Victor Group et de Wounded Warriors Canada. Ce que j'ai entendu m'a touché et inspiré et je pense que mes collègues pensent la même chose et apprécient ce qu'ils ont appris de vous.

Merci pour vos services envers le Canada et pour ce que vous continuez à faire.

Nous allons maintenant suspendre la séance afin que ces personnes puissent aller vous serrer la main.

Nous allons suspendre la séance deux minutes, pas plus, car nous devons écouter notre ombudsman, M. Parent, immédiatement après.

● (0940)

_____ (Pause) _____

● (0950)

Le président: La deuxième moitié de la séance d'aujourd'hui présente quelques complications. Comme je suis au service du comité, je voudrais vous en faire part immédiatement.

Comme vous pouvez le constater, il a fallu plus de deux minutes pour faire la transition. À la fin de la séance, le comité aura besoin de 15 minutes pour régler l'autre question dont j'ai parlé plus tôt et nous pourrions aussi avoir besoin d'environ cinq minutes pour discuter des travaux du comité pour la semaine prochaine.

Monsieur Lemieux.

M. Pierre Lemieux: Monsieur le président, je pense que nous devrions nous en tenir à notre plan qui est de garder 15 minutes à la fin de la réunion pour les travaux du comité. Je ne pense pas que nous puissions prolonger la séance, car nous sommes nombreux à avoir d'autres engagements et à ne pas pouvoir rester plus longtemps. Je suggérerais de commencer et de garder 15 minutes avant la fin pour examiner les travaux du comité.

Le président: Je signale au comité que M. Lemieux est maintenant l'exemple parfait de quelqu'un qui ne prête pas attention à la présidence.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Allez-y, monsieur Parent.

[Français]

Merci beaucoup pour tout ce que vous faites, tout ce que vous avez fait et tout ce que vous allez faire.

M. Guy Parent (ombudsman des vétérans, Bureau de l'ombudsman des vétérans): Monsieur le président, membres du comité, je vous remercie.

[Traduction]

Avant de commencer, je voudrais tout d'abord vous remercier de votre soutien indéfectible à l'égard des vétérans et de leur famille. Les annonces faites récemment par le ministre des Anciens Combattants réduisent les écarts concernant certains aspects de la Nouvelle Charte des anciens combattants que vous avez soulignés dans votre rapport de juin 2014 intitulé « La Nouvelle Charte des anciens combattants: Allons de l'avant ».

[Français]

Les changements annoncés ne comprennent pas tout ce dont les anciens combattants ont besoin, mais il s'agit du début d'un processus de renouvellement auquel votre leadership a contribué. À titre d'ombudsman des vétérans, je vous remercie et j'espère que ces progrès se poursuivront.

[Traduction]

J'ai lu tous les témoignages entendus à ce jour dans le cadre de vos audiences sur la transition de nos militaires, hommes et femmes, vers la vie civile, et je constate que la plupart de ceux-ci sont centrés sur les programmes et services individuels. Bien que cela soit important, je crois qu'il est tout aussi important pour vous d'examiner la transition d'un point de vue holistique, centré sur le vétéran et stratégique.

La complexité et la confusion du processus de transition, l'accessibilité aux programmes et services et les conditions d'admissibilité sont évidentes dans le témoignage. Sans une bonne compréhension du processus de transition ainsi que des enjeux et exigences reliés à celui-ci, il est quasi impossible de formuler des recommandations appropriées visant à l'améliorer. C'est pourquoi mon bureau s'est joint au Bureau de l'ombudsman du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes pour cerner les obstacles que rencontrent les militaires, hommes et femmes, lorsqu'ils sont libérés pour des raisons médicales et proposer des solutions.

À mon avis, un enjeu clé à la transition qui a été négligé par presque tout le monde est l'impact de la culture et de la philosophie militaire. Dès le premier jour où un jeune homme ou une jeune femme joint les Forces armées canadiennes, tout est centré sur la mission, et on s'intéresse à presque tous les détails de sa vie pour qu'il ou elle puisse accomplir la mission qui lui est confiée.

Nos militaires sont connus pour leur attitude positive, pour accomplir l'impossible et protéger les personnes faibles et vulnérables. Le processus de transition doit aussi être centré sur la mission et les Forces armées canadiennes doivent fournir un soutien continu aux membres tout au long du processus de transition. La libération de nos militaires sera ainsi une expérience positive, centrée sur l'individu, ce qui lui donnera espoir.

• (0955)

[Français]

Notre examen systémique conjoint a commencé au début de 2014 en raison de la nécessité bien documentée de veiller à ce que le processus de transition se fasse le plus facilement possible. L'objectif de cet effort conjoint est de trouver et de recommander des moyens de simplifier les processus et les services de soutien pour les militaires qui font la transition vers la vie civile avec leur famille.

[Traduction]

Pendant la phase initiale de notre examen, nous avons schématisé le processus de transition et l'expérience d'un militaire de la Force régulière libéré pour des raisons médicales à partir du moment où une catégorie médicale permanente est recommandée jusqu'à ce qu'il soit suivi par Anciens Combattants Canada. Dans le cadre de ces travaux, plus de 50 recommandations et réponses formulées dans les rapports récents de la Chambre des communes, du Sénat et du Vérificateur général ont été examinées.

Dans le cadre de l'examen effectué jusqu'à maintenant, notre équipe a cerné cinq enjeux qui créés des obstacles en ce qui a trait à une transition réussie: la gouvernance, la prestation de services centrée sur le programme, la sécurité financière, le soutien familial et les communications.

Pour ce qui est de la gouvernance, il n'y a pas de cadre de responsabilisation intégré pour les FAC et ACC définissant clairement les rôles et les responsabilités pour le processus de transition. Deux ministères appuient la transition, et chacun agit selon son propre cadre de responsabilisation. Cette façon de faire entraîne un chevauchement des efforts, des lacunes et un manque d'uniformité entre les groupes et les régions géographiques. Il n'y a pas de système de surveillance ou de suivi unique et central pour tous les membres des FAC libérés pour des raisons médicales. Il n'existe pas non plus de normes intégrées de prestation de services pour les FAC et ACC permettant d'évaluer l'efficacité de la transition, ni de critères pour évaluer le processus de transition.

En ce qui concerne la prestation des services centrée sur le programme, les programmes et les services offerts aux militaires libérés pour des raisons médicales doivent être centrés sur les vétérans. Actuellement, ils ne le sont pas. Voici certains des domaines de préoccupation particuliers. Il y a au sein des FAC et d'ACC au moins 15 organisations clés, et chacune possède ses propres processus opérationnels et offre souvent des services de transition en silos.

Actuellement, les gestionnaires de cas des FAC et d'ACC travaillent indépendamment, sans aucune coordination ou supervision officielle. Les contraintes sur le plan des ressources, notamment le nombre restreint de gestionnaires de cas disponibles dans les FAC et à ACC, causent des retards pour les entrevues et un manque d'uniformité des normes de service dans l'ensemble du pays. Actuellement, environ 10 % de tous les militaires libérés pour des raisons médicales sont considérés comme des cas complexes et reçoivent un plan de transition intégré.

Tous les militaires libérés pour des raisons médicales devraient avoir l'opportunité de planifier et de coordonner leur transition.

Il y a deux programmes de réadaptation professionnelle principaux, le Régime d'assurance-revenu militaire ou RARM et le Programme de réadaptation d'ACC. Il y a des critères d'admissibilité, des exigences d'évaluation et des avantages différents pour chacun de ces deux programmes. Un examen par un tiers est nécessaire pour prendre une décision éclairée avant de procéder à des changements.

ACC doit participer plus tôt au processus de transition afin de s'assurer que les avantages et les services sont en place au moment de la libération. Actuellement, la première participation d'ACC à ce processus est au moment de l'entrevue de transition qui a lieu après la réception de l'avis de libération, de façon générale dans les six mois précédant la libération, ce qui est trop tard.

Les services offerts par l'Unité interarmées de soutien du personnel et les Centres intégrés de soutien du personnel ne sont pas uniformes dans l'ensemble du pays, et les partenaires ne sont pas toujours colocalisés afin d'offrir des services de soutien à « guichet unique » axés sur le client. Il est important de souligner que seuls les militaires des FAC libérés pour des raisons médicales qui ont des limitations médicales à l'emploi graves sont affectés à l'UIISP.

Le consentement de la personne constitue un obstacle à une transition réussie, car chaque fournisseur de service doit obtenir le consentement de la personne pour partager les renseignements. Sans ce consentement, le fournisseur de service ne peut pas partager l'information ni engager une discussion approfondie sur les besoins en matière de transition.

Pour ce qui est de la sécurité financière, dans le cadre de l'Étude sur la vie après le service militaire de 2013, on a constaté que le revenu après la libération des personnes libérées pour des raisons médicales avait diminué de 20 %. Cette constatation fait valoir l'importance de s'assurer que les avantages et les services sont en place au moment de la libération afin d'atténuer le stress financier pour les membres vulnérables des FAC et leur famille. Le délai actuel de 16 semaines pour recevoir le premier versement de la pension des Forces canadiennes est problématique, car beaucoup de militaires ne disposent pas de ressources financières suffisantes pour subsister pendant cette période d'attente.

[Français]

Parlons du soutien familial. Il n'est pas facile pour les conjoints et les enfants d'obtenir des services et d'accéder aux programmes. Si le conjoint ou la conjointe travaille à l'extérieur ou a des responsabilités en ce qui concerne le soin et la garde des enfants, ils ne seront peut-être pas disponibles pendant les heures de travail habituelles pour participer aux entrevues liées au plan de transition intégré.

•(1000)

[Traduction]

Au chapitre des communications, comme d'autres personnes qui ont comparu devant vous l'ont également souligné, le volume d'information qu'un militaire reçoit pendant la transition est actuellement trop abondant et peut empirer une situation qui est déjà stressante et qui entraîne de la confusion pour un militaire blessé qui ne quitte peut-être pas les FAC de plein gré.

Actuellement, il n'y a pas de point de contact unique ni de « navigateur » direct pour guider, faciliter et surveiller l'élaboration et la mise en oeuvre du plan de transition. Certains membres des FAC ne connaissent pas l'existence des CISP et des services offerts alors que d'autres hésitent encore à demander des services au CISP.

Malheureusement, comme la participation au programme de SPSC n'est pas obligatoire et que les séminaires du programme sont présentés tard pendant le processus de libération, les militaires ne sont peut-être pas préparés pour leur transition.

[Français]

Pour conclure, une transition réussie pour un militaire, homme ou femme, libéré pour des raisons médicales est essentielle à son autonomie financière, à sa qualité de vie personnelle et familiale et à une meilleure santé.

[Traduction]

L'objectif de notre projet conjoint est de s'appuyer sur la culture et la philosophie militaire axée sur la mission et de veiller à ce que, grâce à des communications claires et une approche de transition intégrée, les services et les avantages soient prêts au moment de la libération.

J'espère que notre produit final sera aussi utile pour vous et la communauté des vétérans que l'a été mon rapport de 2013 sur la Nouvelle Charte des anciens combattants. Je crois qu'avec des efforts bien ciblés, du leadership et une vision, nous pouvons préparer une expérience de transition de calibre international et permettre aux militaires libérés pour des raisons médicales, ainsi qu'à leur famille, de réintégrer plus facilement la vie civile. Ils ont beaucoup à offrir aux employeurs canadiens tant sur le plan de leurs compétences, de leur expérience, de leur esprit de leadership et de leurs qualités personnelles, tout ceci acquis pendant qu'ils servaient leur pays. Investir dans la réussite de leur transition est non seulement bon pour les vétérans et leur famille, c'est également bon pour les affaires et pour la prospérité économique du Canada.

Merci beaucoup, monsieur le président.

[Français]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Parent.

J'aimerais offrir mes excuses au comité; je n'avais pas présenté Mme Sharon Squire.

[Traduction]

Vous êtes aussi la bienvenue à cette table.

Si vous avez aimé la règle des six minutes que nous avons observée au cours de la première partie, vous allez adorer cette règle-ci. La limite sera maintenant de cinq minutes. Vous voulez les partager avec votre collègue...?

M. Peter Stoffer: Avec M. Chicoine...

Le président: Avec M. Chicoine...? C'est entendu.

[Français]

M. Peter Stoffer: Merci.

[Traduction]

Tout d'abord, monsieur Parent, je tiens à vous remercier, vous et votre personnel, de l'excellent travail que vous accomplissez pour nos anciens combattants, leurs familles et leurs communautés. Vous faites un travail vraiment fantastique et nous l'apprécions beaucoup.

Je crois que vous allez bientôt vous rendre aux Pays-Bas avec une délégation. Veuillez transmettre nos amitiés à mon vieux pays d'origine. Un ancien combattant que vous rencontrerez est Jock McStay. Il est originaire de Chezzetcook, en Nouvelle-Écosse. Transmettez-lui également mes amitiés.

Merci.

Sylvain.

[Français]

M. Sylvain Chicoine (Châteauguay—Saint-Constant, NPD): Je remercie nos témoins. Monsieur l'ombudsman, madame Squire, bienvenue et merci de votre présence aujourd'hui au comité.

Vous avez dit que vous avez commencé un examen très approfondi du processus de transition il y a plus d'un an. Je n'ai pas compris si vos travaux étaient complétés et si vous deviez produire un rapport relativement aux observations que vous avez faites lors de cette étude.

M. Guy Parent: Nous en sommes présentement à la première phase de notre révision. Cela nous a tout de même amenés à faire des constats préliminaires.

Nous avons déjà informé les deux ministres respectifs, le ministère de la Défense nationale et le ministère des Anciens Combattants, de ce que nous avons trouvé jusqu'alors pour faciliter une amélioration continue. J'ai mentionné quelques éléments lors de ma présentation initiale. Certainement, une des choses très importantes est que le langage est complètement différent quand on parle de transition au ministère des Anciens Combattants et quand on parle de transition au ministère de la Défense nationale. Je pense qu'il serait important de s'assurer au moins que le langage est le même.

Un des meilleurs exemples de ce qui porte à confusion pour un ancien combattant est celui des gestionnaires de cas. Au ministère de la Défense nationale, les gestionnaires de cas sont des spécialistes professionnels de la santé qui s'occupent de la transition médicale, tandis qu'au ministère des Anciens Combattants, les gestionnaires de cas sont là pour assurer la transition psychosociale des anciens combattants. Cependant, pour ceux-ci, cela porte à confusion. C'est très important.

Une autre chose a été mentionnée auparavant par les autres témoins et par les membres du comité: le ministère des Anciens Combattants devrait s'intégrer au processus de transition beaucoup plus tôt qu'il ne le fait présentement. Selon les discussions que vous avez eues plus tôt avec nos prédécesseurs, cela devrait peut-être même faire partie du développement de la carrière initiale des militaires, qui devraient en apprendre sur les programmes et avantages pour les anciens combattants.

● (1005)

M. Sylvain Chicoine: En effet, je peux comprendre qu'un militaire ou un ancien combattant soit confus, parce que c'est assez complexe. J'ai même de la difficulté à suivre certains éléments.

Vous avez aussi parlé du fait que vous avez déjà commencé à concrétiser une schématisation du processus. Je suis assez visuel et avoir un schéma m'aiderait. Je ne sais pas si vous pouvez nous fournir quelque chose, pas aujourd'hui, évidemment. Un de ces schémas pourrait nous aider un peu à suivre tout le processus de transition.

Cela fait-il partie de ce que vous avez déjà accompli?

M. Guy Parent: Oui, nous allons déposer un document au comité qui va contenir au moins un schéma du transit, mais c'est complexe.

M. Sylvain Chicoine: Absolument, c'est complexe.

M. Guy Parent: Sans explication, c'est complexe.

M. Sylvain Chicoine: J'aimerais beaucoup l'avoir, si vous l'avez. Cela m'aiderait à suivre car c'est en effet assez complexe.

Un des points était la gouvernance. Vous en avez fait un petit résumé. Je ne sais pas s'il est prématuré d'expliquer davantage ce qui,

selon vous, pourrait améliorer la gouvernance. Serait-ce une fusion de certains services? Pouvez-vous en dire plus?

M. Guy Parent: Nous croyons que le pouvoir de décision devrait ne revenir qu'à un seul ministère ou qu'à une personne qui serait nommée par les deux ministères. Présentement, des gens travaillent chez Anciens Combattants Canada et d'autres travaillent à la Défense nationale. Il n'y a pas réellement d'autorité commune qui peut prendre les décisions sur ce sujet. Des décisions sont prises de chaque côté et ensuite on tourne en rond pour essayer d'en venir à une résolution des problèmes liés à la libération. Il faut que le processus de transition soit complètement intégré. Il faut une autorité qui soit reconnue par les deux ministères.

M. Sylvain Chicoine: J'imagine que cela aiderait pour tous les autres aspects du processus opérationnel, notamment

Merci.

Le président: Monsieur Lemieux, vous avez la parole.

[Traduction]

M. Pierre Lemieux: Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci infiniment de comparaître devant le comité aujourd'hui et de mettre en lumière ce que nous étudions, à savoir le processus de transition ainsi que les programmes de transition. C'est peut-être dans cette direction que je vais d'abord orienter mes questions. La phase de transition par laquelle passe un ancien combattant dépend en partie du processus et bien entendu, en partie des programmes, c'est-à-dire de l'aide tangible qu'il reçoit.

Je voudrais poser quelques questions au sujet de certaines annonces récentes. Je les pose parce que les dernières annonces du ministre s'alignent largement sur les recommandations que vous avez formulées en tant qu'ombudsman des vétérans, de même que les recommandations du comité. Certaines ont été mises en oeuvre tandis que d'autres ne l'ont pas été tout à fait.

Par exemple, je ne vais pas toutes les énumérer, mais pourrais-je vous demander de parler de la parité de la réserve? C'est une question de respect à l'égard des réservistes et bien entendu, selon l'annonce en question les réservistes à temps partiel auront accès aux mêmes avantages que les soldats à plein temps de la force régulière. J'aimerais savoir si vous avez quelque chose à dire à ce sujet. L'objectif que vous poursuiviez quand vous avez formulé cette recommandation a-t-il été atteint?

M. Guy Parent: Il est certain qu'à nos yeux cela répond à l'intention d'une de nos recommandations, une des plus importantes, selon nous, à l'égard des améliorations apportées par la nouvelle charte des anciens combattants et des recommandations du comité. L'important, je pense, est que cela appuie également le principe auquel nous souscrivons à savoir qu'un ancien combattant est un ancien combattant. Que vous ayez été blessé ou non, quel que soit votre statut, ce n'est pas ce qui compte. Si vous avez subi un traumatisme, qu'il soit physique ou psychologique, à cause de votre service, le gouvernement a la responsabilité de vous traiter sur un pied d'égalité. Nous sommes pour ce principe.

Il est encore trop tôt pour parler de l'équité des programmes étant donné que les gens commencent seulement à avoir accès à ces nouveaux avantages. Celui dont vous avez parlé fait partie de ceux que la réglementation et non pas la loi a mis en place, ce qui est une bonne chose car c'est certainement plus facile et plus rapide que ce ne le serait autrement. Je recommande certainement au comité d'adopter le plus rapidement possible le projet de loi C-58 lorsqu'il l'examinera.

• (1010)

M. Pierre Lemieux: C'était ma prochaine question, car vous avez raison, l'initiative de parité de la réserve a déjà été mise en oeuvre par voie de règlement. Il y en a d'autres pour lesquelles il faut apporter un changement à la loi et ensuite prendre un règlement.

Vous avez plus ou moins répondu à ma question. J'allais demander si vous recommandiez d'appuyer ces initiatives pour qu'elles puissent être mises en oeuvre.

M. Guy Parent: Elles vont certainement dans la bonne direction et comblent en partie les lacunes qui existent dans la nouvelle charte des anciens combattants. L'important pour nous est que je suis le champion de l'équité. Je ne peux pas juger de l'équité sur le plan de la pertinence, de la suffisance et de l'accès avant que les règlements ne soient mis en oeuvre et que les programmes ne soient actifs. Je pourrai alors vous donner une réponse plus précise au sujet de l'équité du programme. Il est certain que les initiatives en question rétrécissent les lacunes de la nouvelle charte des anciens combattants et je recommande au comité de les approuver.

M. Pierre Lemieux: Excellent. Je vous en remercie.

Je voulais aussi mentionner autre chose. Nous avons reçu un certain nombre de témoins et je sais que vous avez lu tous les comptes rendus. Les représentants du RARM sont venus et nous ont apporté beaucoup de renseignements concernant la programmation qu'ils offrent. Une chose dont ils n'ont pas parlé, mais sur laquelle j'ai posé ensuite une question — et c'est pourquoi je désire la soulever maintenant — est leur police d'assurance en cas de mutilation accidentelle.

Lorsqu'un soldat est blessé, on comprend assez bien, je pense, l'indemnité d'invalidité qui est d'environ 300 000 \$ ou d'un montant maximal de 300 000 \$ selon la nature de la blessure. Elle est versée par Anciens Combattants Canada. Ce qu'on ne comprend pas toujours, c'est que tous les soldats, les soldats en service, cotisent au régime. L'un des avantages qu'offre le RARM est la police d'assurance contre les mutilations accidentelles dont le montant maximum est de 250 000 \$. Il ne faut pas la confondre avec l'indemnité d'invalidité pour mutilation accidentelle qui pourrait s'appliquer, par exemple, aux anciens combattants ou militaires en service actif les plus gravement blessés, pour la perte d'un membre, la perte de la vue, ce genre de police d'assurance. L'accès à des prestations concrètes et tangibles en cas de blessure comprend deux composantes. Il y a la composante RARM d'un montant maximum de 250 000 \$ et l'indemnité d'invalidité d'un montant maximum de 300 000 \$.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez. Est-ce satisfaisant? Avez-vous reçu de nombreuses plaintes à ce sujet ou avez-vous constaté que les anciens combattants apprécient de bénéficier d'une indemnisation maximale de 500 000 \$ pour des blessures graves?

M. Guy Parent: Monsieur le président, dans le...

[Français]

Le président: Monsieur Parent, M. Lemieux vous a laissé trois secondes pour répondre.

M. Guy Parent: Trois secondes!

Le président: Le comité va vous accorder 57 secondes.

[Traduction]

M. Guy Parent: Merci, monsieur le président.

Les plaintes concernant le RARM doivent, bien entendu, être adressées à l'ombudsman des militaires au MDN. Certes, il y a bien des gens qui ne comprennent pas qu'il existe des régimes complémentaires. Le RARM est très souvent le premier à payer parce qu'il est un assureur. Dans bien des cas, il offre, par exemple, la réadaptation professionnelle pendant les deux premières années, après quoi ça revient à ACC. Les gens doivent comprendre qu'il y a des régimes complémentaires. Ce qu'ils obtiennent d'ACC n'est pas le seul paiement qu'ils touchent. Il y a parfois d'autres prestations qui entrent en jeu.

Merci.

Le président: Monsieur Valeriote, la parole est à vous.

M. Frank Valeriote: Merci, monsieur le président.

Je vous remercie de votre comparution devant le comité et de tout le travail que vous accomplissez. J'ai pu le constater de visu et je sais qu'il est apprécié au plus haut point.

Vous avez mentionné l'éthos qui existe dans la culture militaire. Je crois qu'on appelle ça le « syndrome du sanctuaire » aux États-Unis. Tant que vous êtes membre des forces armées, vous êtes entièrement pris en compte. Puis, tout d'un coup, vous êtes laissé à vous-même. Je pense que cela contribue pour une large part à aggraver le TSPT qui peut se manifester. Je pense en particulier aux familles. Vous avez parlé des familles en transition. Vous avez peut-être entendu les discussions autour de cette table sur la nécessité d'obtenir un meilleur engagement des conjoints. Auriez-vous des observations à faire sur l'insuffisance de notre réaction à ces besoins et sur ce qu'il faudrait faire de plus pour obtenir l'engagement des conjoints.

Vous savez que Jenifer Migneault a promu activement la formation des membres de la famille pour les aider à composer avec le TSPT afin d'alléger la charge d'ACC, des médecins et d'autres intervenants. Auriez-vous des commentaires à ce sujet? Qu'est-ce que le gouvernement pourrait faire, ne serait-ce que pour soutenir les ONG, comme Wounded Warriors et d'autres, qui travaillent dans ce sens, afin qu'ils puissent, dans certains cas, offrir ces services à contrat?

• (1015)

M. Guy Parent: Merci pour cette question.

Je pense que les familles ont une grande importance. Il ne s'agit pas d'une préoccupation pour le milieu militaire. Pourtant, les gens ont des familles. Ce n'est que tout récemment que le ministère de la Défense nationale semble avoir pris conscience que les jeunes soldats ont des parents. Après qu'un soldat de 18 ou 19 ans a subi une blessure, ce sont surtout des membres de sa famille qui le soignent. Il va sans dire que les familles sont importantes. À l'heure actuelle, il ne s'en fait pas assez dans ce domaine, quoique certains mouvements s'amorcent pour apporter des améliorations.

À mon avis, ce qui est également important, c'est le fait que, même dans le cas d'un ancien combattant en santé, la transition présente un défi pour sa famille. Je ne suis pas sûr que le ministère de la Défense nationale et celui des Anciens Combattants ont en place un processus de libération et de transition pour les anciens combattants en bonne santé. C'est certainement dans ce domaine qu'il serait approprié de prendre conscience de l'existence de la famille. Le retour d'un militaire à la vie civile a des répercussions considérables sur sa famille.

J'ai été militaire pendant 37 années, au cours desquelles j'ai déménagé tous les trois ans. Nous n'avions vraiment aucun port d'attache nulle part, rien de la sorte. Quitter un tel mode de vie — et l'état militaire n'est pas un travail, mais une profession et un mode de vie — pour se retrouver dans un milieu complètement nouveau constitue tout un défi et est passablement déconcertant. Imaginez ce que ça peut être pour celui qui, de plus, souffre d'un trouble psychologique ou d'une blessure physique. C'est bien pire.

L'engagement du conjoint dans le processus de transition devrait être obligatoire. Il s'agit toujours, bien entendu, d'un choix individuel, mais il y a certainement des gens qui doivent être encouragés à faire participer leur famille au processus de transition. Je pense que nos études et l'examen que nous effectuons en ce moment avec le MDN feront probablement ressortir ce point également.

M. Frank Valeriote: Vous avez mentionné, au deuxième point de votre exposé, la gestion de cas, ainsi que l'indépendance des gestionnaires de cas des FAC et d'ACC et l'absence de transition coordonnée. Je me rappelle le témoignage ici d'un jeune ancien combattant qui nous disait que ses rapports médicaux, qui avaient justifié sa libération pour cause médicale des forces armées, faisaient état de dommages émotionnels et autres très graves. Quand il s'est ensuite présenté à ACC, il a dû recommencer, essentiellement à zéro, avec de nouvelles évaluations par les médecins d'ACC qui n'ont pas tenu compte de la gravité des dommages qui avait été établie par les médecins des forces armées.

Une telle discontinuité existe-t-elle réellement? J'avais été renversé par cette histoire. Est-ce bien le cas, que les gens d'ACC ne connaissent pas la situation du membre des forces armées qui se présente à ACC?

M. Guy Parent: Je crois que l'un des facteurs importants qui expliquent la discontinuité entre les gestionnaires de cas des Forces canadiennes et ceux d'ACC ainsi que l'incapacité de transmettre les renseignements voulus tient aux problèmes, aux questions de protection de la vie privée. Comme je l'ai déjà dit, la gestion de cas du MDN est axée sur une transition appropriée aux soins médicaux, sur la gamme des soins, tandis qu'à ACC, on examine plutôt la dimension psychosociale.

Mais il y a interaction entre les deux, et les renseignements doivent être transmis. À l'heure actuelle, ils ne le sont pas, et il est donc nécessaire d'assurer une meilleure communication des renseignements de part et d'autre.

M. Frank Valeriote: À mes yeux, la solution paraît simple. Il suffirait de faire signer aux recrues un formulaire d'autorisation de sorte que, à leur départ des forces armées, leurs renseignements puissent être transmis. Pourquoi ne pas généraliser une telle façon de procéder?

M. Guy Parent: Comme je l'ai mentionné, il y a actuellement, je crois, jusqu'à 10 formulaires de consentement à remplir pour que tous les intervenants puissent participer et que les responsables de l'intégration prennent connaissance des circonstances. Pourtant, nous

savons que, lorsqu'il s'agit d'un cas de TSPT ou d'affection psychologique, le fait d'avoir à répéter constamment son histoire peut parfois agir comme déclencheur de crise. C'est pourquoi, quand nous devons envoyer des dossiers au MDN, nous pouvons communiquer de vive voix et expliquer les faits à l'ombudsman du MDN, plutôt que d'obliger la personne à répéter son histoire.

[Français]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Parent.

[Traduction]

Monsieur Hawn.

M. Frank Valeriote: Merci beaucoup.

L'hon. Laurie Hawn: Merci, monsieur le président, et merci à vous, monsieur Parent, ainsi qu'à vous, madame Squire, pour le travail que vous accomplissez dans l'intérêt de nos anciens combattants. Sachez qu'il est très apprécié.

Je voudrais continuer sur ce dernier point. N'est-il pas vrai que les dossiers médicaux sont maintenant transférés au départ des membres, si bien qu'il ne devrait pas y avoir à ACC tellement de difficulté à comprendre pourquoi un membre a obtenu sa libération? Ai-je raison de penser ainsi?

• (1020)

M. Guy Parent: Je crois qu'il est prévu d'adopter un système numérisé et je pense que la priorité ira aux libérations pour raisons médicales. Alors oui, il s'agira un jour d'une tâche relativement simple. Mais je répète que le problème n'est pas simplement le transfert des dossiers, mais l'acceptation des faits qui y sont consignés.

L'hon. Laurie Hawn: Mais la coordination existe entre ACC et le MDN afin d'harmoniser la compréhension des troubles médicaux.

M. Guy Parent: Oui, des mesures sont en cours à cet égard.

L'hon. Laurie Hawn: Vous avez mentionné que les membres des FAC libérés pour des raisons médicales et ayant d'importantes limitations d'emploi d'ordre médical sont orientés vers l'UISP. Qui devrait être dirigé vers l'UISP? Tous les anciens combattants? Ou devrait-on simplement abaisser le seuil de nécessité médicale?

M. Guy Parent: C'est une très bonne question, mais je ne pense pas que c'est l'UISP en tant qu'unité qui est importante. C'est le processus qui s'y déroule qui est important, parce que de l'aide est disponible.

J'ai également déclaré qu'il faudrait peut-être prévoir une sorte de plan de transition ou d'offre de coordination à l'intention tous les membres libérés pour des raisons médicales, chose dont ils ne bénéficient pas à l'heure actuelle. Je le dis parce que les gens dont la situation est simple sont libérés sans qu'on se préoccupe réellement de leur transition. Ils demeurent au sein de leur unité jusqu'à leur libération. Ils ne sont pas nécessairement aiguillés vers une UISP.

L'hon. Laurie Hawn: Il devrait donc y avoir plus de gens...?

M. Guy Parent: Ou un processus de transition quelconque qui leur permettrait de s'adresser à une UISP et de bénéficier d'une certaine forme de transition coordonnée et planifiée.

L'hon. Laurie Hawn: Je veux revenir à un point qui vient d'être soulevé par, je pense, M. Valeriote ou peut-être par vous-même, monsieur l'ombudsman, à savoir la nécessité de répéter, pour les besoins du système, quel est l'état de santé de l'ancien combattant. Je pense que ce point a été mal compris.

Voici le questionnaire médical de 11 pages intitulé « Activités de la vie quotidienne » que vous connaissez bien, j'en suis sûr. Il est disponible en ligne. C'est un long questionnaire, conçu pour déterminer si l'état de santé de l'ancien combattant s'améliore ou s'aggrave, si son traitement demeure approprié et si on doit en faire plus pour lui. Il n'est pas conçu en fonction d'une personne ayant une telle blessure particulière, mais pour les anciens combattants qui reçoivent un traitement quelconque, au sens large.

On n'y demande pas si un membre amputé a repoussé ou non. Si je comprends bien, c'est à cause de la sensibilité qu'auraient certaines personnes aux questions. Elles pourraient voir des sous-entendus dans les questions. Le formulaire doit-il être réduit à trois ou quatre questions? « Comment vous portez-vous? » ou « Pouvons-nous faire davantage pour vous? », par exemple.

M. Guy Parent: Je crois que le ministère travaille actuellement à un plan. Je sais avec certitude qu'en ce qui concerne le Programme pour l'autonomie des anciens combattants, par exemple, plutôt que de leur demander de remplir des formulaires complexes, on communiquera simplement avec l'intéressé pour lui demander s'il y a eu des changements dans sa situation.

Je pense qu'il importe ici de comprendre le poids de la culture organisationnelle. À l'origine, il y a des années de cela, quand les gens touchaient une pension annuelle d'invalidité à vie, il fallait bien confirmer s'ils étaient toujours vivants et si leur condition n'avait pas empiré afin de pouvoir répondre à leurs besoins. C'est pour cela que ce système avait été mis en place. C'est peut-être allé un peu trop loin maintenant, et on constate une volonté de simplifier le système et, certainement, pour en faciliter le fonctionnement, de remplacer la période d'une année par une période de trois années.

L'hon. Laurie Hawn: La simplicité est une bonne chose, mais l'objectif général des formulaires et du processus est de s'assurer que le traitement donné demeure approprié.

M. Guy Parent: Ou qu'on répond toujours aux besoins. Ça serait la meilleure façon de le décrire.

Mme Sharon Squire (ombudsman des vétérans adjoint, directrice générale des opérations, Bureau de l'ombudsman des vétérans): Nous avons été invités à participer avec le ministère à la révision des lettres et formulaires afin de les rendre plus simples, et à formuler des recommandations à cet égard.

L'hon. Laurie Hawn: Bien. Merci.

Rapidement, une dernière question. Le sommet des intervenants s'est tenu la semaine dernière, et je sais que vous y avez participé. Je l'ai mentionné également aux représentants de Treble Victor et de Wounded Warriors. À vos yeux, quel a été, en général, le résultat du sommet pour ce qui est du rapprochement de ces différents groupes? Je ne parle pas ici de chercher à les fusionner, mais de comprendre ce qui se passe dans le vaste champ de la complémentarité des services offerts.

Quel a été le résultat du sommet, dans l'ensemble?

M. Guy Parent: Je dirais que ce sommet a été l'une des meilleures rencontres du milieu des intervenants auprès des anciens combattants auxquelles j'ai assisté. Je pense que l'acceptation de groupes des médias sociaux, qui ne sont pas nécessairement des organismes structurés avec liste de membres, a été une bonne décision. Dans l'ensemble, les gens se sont dits très heureux des discussions. Tous ont eu l'occasion d'expliquer leur objectif et leur vision pour les anciens combattants, ce qui est une bonne chose. Nous n'avons pas encore reçu le procès-verbal ou le compte rendu de cette réunion,

mais je dirais, à tout prendre, que l'impression générale a certainement été favorable.

De plus, comme cela a été mentionné plus tôt, le fait de reconnaître qu'il existe de nombreux groupes a eu pour résultat que les gens qui tentent de soutenir les intervenants auprès des anciens combattants par le truchement de campagnes, de dons de bienfaisance et autres activités de ce genre n'ont pas été exclus. Une discussion aura lieu avec eux ultérieurement.

• (1025)

L'hon. Laurie Hawn: Bien.

[Français]

Le président: Merci, monsieur Parent.

[Traduction]

J'ai ici une petite note de l'honorable Diane Ablonczy, qui dit: « Si je suis conscrîte, je servirai. »

Vous êtes conscrîte... pour trois minutes.

Des voix: Oh, oh!

L'hon. Diane Ablonczy (Calgary—Nose Hill, PCC): D'accord. C'est excellent.

Monsieur Parent, madame Squire, dans mon métier, nous devons être capables de juger rapidement les gens. D'après ce que j'ai pu voir, votre travail vous tient vraiment à cœur. Ce n'est pas pour vous un simple exercice bureaucratique, et je veux simplement vous complimenter à ce sujet. Même si je n'ai pas siégé à ce comité auparavant, j'ai beaucoup de respect pour ce que vous faites.

Pour ce qui est de la question de la protection de la vie privée, je me demande pourquoi il ne pourrait pas simplement y avoir un formulaire dans lequel le militaire déclarerait, par exemple: « J'autorise l'utilisation de mes renseignements personnels. », dans la partie A, et « J'autorise l'utilisation de mes renseignements personnels par d'autres ministères et organismes. », dans la partie B.

Cela me semble quelque chose de simple à arranger, n'est-ce pas?

M. Guy Parent: Oui. C'est en effet une bonne observation. Le travail accompli jusqu'à présent dans l'examen du processus de transition que nous effectuons conjointement avec l'ombudsman du MDN nous mène à une conclusion similaire. Selon toute probabilité, l'une de nos recommandations portera sur l'adoption d'un unique formulaire de consentement qui s'appliquerait dans tous les cas.

L'hon. Diane Ablonczy: Qui devrait la mettre en œuvre?

M. Guy Parent: Eh bien! je dirais que, dans ce cas également, c'est censé être un programme ou un système de transition intégré, mais il ne l'est pas encore tout à fait. Parce qu'il y a deux ministres indépendants qui sont concernés, sans qu'il y ait une autorité ou une obligation redditionnelle unique, les décisions prennent beaucoup de temps.

L'hon. Diane Ablonczy: Je connais les deux ministres, et ce sont des gens assez raisonnables.

Peut-être, monsieur le président, que le secrétaire parlementaire devrait bousculer les gens et dire: « Voici un formulaire. Utilisez-le. »

Mais c'est peut-être trop simple.

M. Guy Parent: Si vous me le permettez, je dirai cependant que nous n'avons entrepris ce travail que récemment. Comme je l'ai mentionné, nous avons présenté deux lettres faisant état de nos constatations préliminaires à nos ministres respectifs. Il semble y avoir une réelle volonté d'aboutir à un système axé sur la clientèle des anciens combattants et aussi simple que possible. C'est maintenant simplement une question d'agencer le tout.

Je suis certain que notre rapport facilitera l'adoption de beaucoup de mesures de ce genre.

L'hon. Diane Ablonczy: Oui. Je pense que vous avez raison et je l'espère vivement.

Pour ce qui est du fait que deux ministères soient concernés, nous avons tous assez d'expérience pour savoir qu'il y a sans doute une certaine rivalité territoriale entre eux, une attitude défensive du type: « c'est ainsi que nous avons toujours procédé ». Les cultures organisationnelles sont quelque peu encroûtées, pourrait-on dire. À votre avis, quel serait le point de bascule qui ouvrirait la voie à une réelle intégration de la prestation des services aux anciens combattants?

M. Guy Parent: Comme je l'ai dit auparavant, je pense que c'est l'attribution d'une responsabilité, ou d'une obligation redditionnelle, unique. À l'heure actuelle, les décisions à prendre relativement à certaines situations de transition passent par deux filières différentes et, au sommet, on retrouve des décideurs de chacun des deux ministères.

L'hon. Diane Ablonczy: Mais quelle est la solution?

M. Guy Parent: Eh bien, ce serait d'avoir une seule entité pleinement intégrée, avec une obligation redditionnelle, reconnue...

L'hon. Diane Ablonczy: Si vous aviez à choisir, cette entité ferait partie du ministère de la Défense nationale ou de celui des Anciens Combattants?

M. Guy Parent: L'un ou l'autre, pour peu qu'elle soit reconnue par les deux ministres...

L'hon. Diane Ablonczy: Vous n'avez pas de préférence.

M. Guy Parent: ... lui ayant délégué des pouvoirs.

L'hon. Diane Ablonczy: D'accord.

Vous avez aussi mentionné que vous pensiez qu'il devrait y avoir agent chargé de cas ou...

Le président: Madame Ablonczy, vous aviez été conscrite pour trois minutes. Votre temps de service est terminé.

Je tiens à vous remercier chaleureusement.

L'hon. Diane Ablonczy: Je voulais utiliser ces trois minutes au complet, et c'est ce que j'ai fait.

Le président: Je tiens à vous remercier vivement de la pertinence de vos questions.

Je veux aussi remercier de façon spéciale M. Parent pour la pertinence de ses réponses tout au long de son témoignage aujourd'hui.

Le comité avait bien hâte de vous entendre, monsieur Parent, et je sais que vous étiez désireux de vous y faire entendre. Notre rencontre aujourd'hui comble donc les désirs de part et d'autre.

[Français]

Merci beaucoup.

[Traduction]

Nous allons faire une pause de quelques minutes avant la transition afin de permettre à tous de faire individuellement leurs adieux. Assurons-nous cependant de ne pas dépasser deux minutes.

Merci.

● (1025)

(Pause)

● (1030)

[Français]

Le président: Nous sommes maintenant en devoir. La suspension est terminée.

J'aimerais informer le comité que j'ai reçu une lettre du président du Comité permanent du patrimoine canadien, soit le député de Leeds—Grenville, M. Gordon Brown. Le premier paragraphe se lit comme suit:

Monsieur,

Au nom du Comité permanent du patrimoine canadien, j'aimerais inviter le Comité permanent des anciens combattants à examiner la teneur de l'article 1 du projet de loi C-597, Loi modifiant la Loi instituant des jours de fête légale (jour du Souvenir).

[Traduction]

Qui veut commencer?

Monsieur Valeriotte, la parole est à vous.

Avez-vous tous une copie de la lettre dont je viens de faire mention?

Des voix: Oui.

Le président: Merci.

M. Frank Valeriotte: Je vous remercie, monsieur le président.

J'ai assisté aux discussions du comité du patrimoine et c'est... Sommes-nous bien à huis clos?

Le président: Non, nous ne sommes pas à huis clos.

M. Frank Valeriotte: Dans ce cas, puis-je présenter une motion pour passer à huis clos?

Le président: Y a-t-il consensus ou dois-je procéder à un vote?

Une voix: Il y a consensus. Je pense que nous sommes tous d'accord.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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