



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

CONTINUUM DES SERVICES DE TRANSITION

Rapport du Comité permanent des anciens combattants

**Le président
Royal Galipeau**

**JUIN 2015
41^e LÉGISLATURE, DEUXIÈME SESSION**

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>

CONTINUUM DES SERVICES DE TRANSITION

Rapport du Comité permanent des anciens combattants

**Le président
Royal Galipeau**

**JUIN 2015
41^e LÉGISLATURE, DEUXIÈME SESSION**

COMITÉ PERMANENT DES ANCIENS COMBATTANTS

PRÉSIDENT

Royal Galipeau

VICE-PRÉSIDENTS

Peter Stoffer

Frank Valeriotte

MEMBRES

Sylvain Chicoine

L'hon. Laurie Hawn

Bryan Hayes

Pierre Lemieux

Wladyslaw Lizon

Ted Opitz

John Rafferty

AUTRES DÉPUTÉS AYANT PARTICIPÉ

L'hon. Diane Ablonczy

Blaine Calkins

John Carmichael

Fin Donnelly

Greg Kerr

Marie-Claude Morin

José Nunez-Melo

Pat Perkins

Brad Trost

GREFFIER DU COMITÉ

Jean-François Pagé

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Jean-Rodrigue Paré, Isabelle Lafontaine-Émond

LE COMITÉ PERMANENT DES ANCIENS COMBATTANTS

a l'honneur de présenter son

SIXIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié le continuum des services de transition et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

CONTINUUM DES SERVICES DE TRANSITION	1
Cadre général de l'étude.....	1
Le processus menant à la libération pour raisons médicales.....	2
La période précédant la libération pour raisons médicales	4
Rôle d'Anciens Combattants Canada.....	7
Le séminaire SPSC (SCAN).....	9
L'entrevue de transition	10
Après la libération	11
Le Régime d'assurance revenu militaire.....	12
Le Régime d'assurance invalidité prolongée	12
Le Programme de réadaptation professionnelle du RARM et le programme de réadaptation professionnelle d'Anciens Combattants Canada.....	14
L'accès aux services pour les personnes qui quittent volontairement les Forces.....	15
Programmes offerts par des tiers	16
Le Veterans Transition Network	16
Monster Canada.....	17
Honour House	17
La Patrie gravée sur le cœur	17
Treble Victor Group	18
Wounded Warriors Canada	18
Situation particulière des réservistes	19
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS.....	21
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES	23
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	25

CONTINUUM DES SERVICES DE TRANSITION

Cadre général de l'étude

Lorsqu'un militaire subit une blessure ou souffre d'une maladie, qu'elle soit liée à son service ou non, cela peut entraîner sa libération pour raisons médicales, si cette condition entraîne l'incapacité à long terme du militaire d'être déployé avec son unité. Cette libération signifie également un transfert des responsabilités touchant la réadaptation et la rémunération du militaire, les faisant passer du ministère de la Défense nationale (MDN) à d'autres acteurs, en particulier Anciens Combattants Canada (ACC) et le Régime d'assurance revenu militaire (RARM). Le processus qui se met en branle à partir du moment où un militaire subit une blessure ou devient malade est complexe, et les programmes visant à soutenir la transition des militaires blessés sont nombreux. Il peut donc être difficile pour les militaires, les vétérans et le public de s'y retrouver, et cela risque de causer des malentendus.

Grâce à cette étude sur le continuum de services, le Comité permanent des Anciens Combattants de la Chambre des communes souhaite identifier les principales étapes de ce processus, les programmes offerts aux militaires, aux vétérans et à leurs familles à chacune des étapes, ainsi que délimiter les grandes lignes des responsabilités respectives des différents acteurs impliqués. Le Comité espère que cette étude contribuera à mieux faire ressortir les zones de force et de fragilité le long de ce continuum de manière à faciliter la transition harmonieuse des militaires blessés vers la vie civile.

Le document qui suit présente un survol du processus de transition, à partir des témoignages recueillis au cours des sept réunions que le Comité a tenues sur ce sujet entre le 26 février et le 23 avril 2015. L'objectif est de donner un aperçu du déroulement chronologique de ce processus, et de souligner les enjeux que les témoins ont identifiés. Le continuum des services de transition est découpé en trois étapes :

- la période qui sépare l'apparition d'une blessure ou d'une maladie et la décision de libérer un militaire pour raisons médicales;
- la période entre la décision de libérer un militaire pour raisons médicales et la libération effective;
- la période d'adaptation d'environ deux ans qui suit la libération, et durant laquelle les services d'Anciens Combattants Canada prennent le relais de ceux qui étaient offerts par les Forces armées canadiennes.

L'objectif ne consiste pas à présenter une fois de plus toute la gamme des programmes et services qu'Anciens Combattants Canada peut offrir aux vétérans, mais d'insister sur les éléments moins connus du processus de transition. Cela comprend le rôle joué par les Forces armées canadiennes (FAC) avant que les programmes d'Anciens Combattants Canada ne soient offerts, les mesures de coordination mises en place par

les deux ministères lors du processus de transition, ainsi que les initiatives offertes par des tiers qui viennent en soutien aux mesures gouvernementales.

Le processus menant à la libération pour raisons médicales

Le personnel de la Force régulière est exclu de la *Loi canadienne sur la santé*, et ce sont par conséquent les FAC qui jouent le rôle des systèmes de santé provinciaux dans leur cas. Les soins ambulatoires – c'est-à-dire qui n'exigent qu'une hospitalisation de courte durée – sont dispensés par un réseau d'une quarantaine de cliniques militaires desservant les bases et les escadres. Lorsque le problème de santé exige des soins que les cliniques ne peuvent dispenser, les militaires sont aiguillés vers les ressources civiles appropriées. Lorsque les cas sont complexes et nécessitent la coordination de ressources multidisciplinaires, les traitements sont suivis par un gestionnaire de cas, habituellement du personnel infirmier spécialisé, intégré aux cliniques médicales.

Lorsque la blessure ou la maladie sont suffisamment graves pour qu'une phase de réadaptation s'avère nécessaire, le militaire est transféré à l'un des 24 centres intégrés de soutien du personnel (CISP) qui forment l'Unité interarmées de soutien du personnel. Cette dernière compte environ 300 employés, dont 200 militaires, et chaque CISP regroupe en un seul endroit toute la gamme des services de soutien. Ces CISP administrent le programme « Prendre soin des nôtres » dont l'objectif est de favoriser, dans toute la mesure du possible, la réintégration du militaire au sein de ses fonctions¹.

Ce programme se déroule en trois étapes : le rétablissement, la réadaptation et la réintégration. La durée de chacune des étapes n'est pas fixe puisque le temps de guérison peut varier.

Les périodes de rétablissement et de réadaptation se déroulent en coordination avec les services provinciaux et privés spécialisés. Étant donné les besoins particuliers des militaires en soins de physiothérapie complexe, des centres de soins de santé provinciaux affiliés reçoivent un appui supplémentaire du ministère de la Défense nationale, soit par l'ajout de physiothérapeutes civils spécialisés, ou, par exemple, par l'intégration de systèmes informatisés sophistiqués comme les deux systèmes informatisés d'environnement de réadaptation (CAREN) situés à Edmonton et à Ottawa.

Pour les soins de santé mentale, le MDN a mis sur pied un réseau de sept Centres de soutien pour trauma et stress opérationnels (CSTSO). Ceux-ci sont situés sur des bases militaires et desservent principalement le personnel militaire en service. Elles sont distinctes des cliniques TSO mises sur pied conjointement par le MDN et ACC qui desservent principalement les vétérans. En vertu d'une entente tripartite, les unes comme les autres peuvent toutefois recevoir des membres actifs et des vétérans des FAC et de la Gendarmerie Royale du Canada (GRC).

Lorsque la condition du militaire est stabilisée, habituellement après quelques mois, on lui attribue une « catégorie médicale temporaire » de six mois. Cette période sert à

1 Cmdre Mark Watson (directeur général, Services de bien-être et moral, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 2 avril 2015, 0850.

assurer la coordination des soins et à procéder à une première évaluation de la capacité de la personne à réintégrer éventuellement ses fonctions². Une « catégorie médicale permanente » sera attribuée lorsque la condition du militaire sera complètement stabilisée et qu'il sera possible de savoir quelles sont les tâches que la personne pourra continuer d'accomplir, et quelles sont celles que sa condition médicale l'empêchera en permanence d'exécuter.

Il faut habituellement au moins deux catégories médicales temporaires de six mois avant de poser un pronostic solide permettant l'attribution d'une catégorie médicale permanente. Il est possible, mais rare, qu'une « catégorie permanente » soit attribuée après une première catégorie temporaire de six mois³.

Lorsque la catégorie permanente attribuée garantit que le militaire pourra accomplir les tâches associées à son groupe professionnel militaire, la personne pourra rejoindre son unité.

Dès qu'un médecin militaire établit que la personne malade ou blessée peut entreprendre le processus de réintégration, le coordonnateur du retour au travail élabore un plan de retour au travail en collaboration avec la personne concernée et son commandant. Avec l'accord du médecin militaire et de l'équipe de soins, la personne entame le processus critique du retour au travail. L'intensité et la complexité des tâches qui lui sont confiées augmentent au fur et à mesure que l'état de santé de la personne s'améliore. Le but ultime est que la personne réintègre ses pleines fonctions⁴.

Lorsqu'une maladie ou une blessure entraîne des limitations plus graves, la personne pourra ne pas être en mesure de rejoindre son unité. Dans ce cas :

Le dossier est envoyé au directeur de l'administration des carrières militaires qui déterminera, en s'appuyant sur les contraintes à l'emploi déterminées par le personnel médical, si le membre satisfait au principe de l'universalité du service et s'il répond vraiment aux exigences professionnelles. En fonction de ces facteurs, une décision est prise, à savoir si vous pouvez continuer d'exercer votre emploi dans l'armée, si vous pouvez occuper un autre emploi dans l'armée ou si vous devez être libéré⁵.

Dans certains cas complexes, il faudra jusqu'à deux ans avant qu'une catégorie médicale permanente soit attribuée⁶. La décision concernant la conformité aux conditions de l'universalité du service revient au chef du personnel militaire de la Direction de l'administration des carrières militaires (DAC). Cette décision peut prendre entre six mois et un an, et peut être contestée par le militaire selon la procédure suivante :

2 Colonel Hugh MacKay (médecin-chef adjoint, Forces canadiennes, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 10 mars 2015, 0920.

3 Colonel Hugh MacKay (médecin-chef adjoint, Forces canadiennes, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 10 mars 2015, 0920.

4 Cmdre Mark Watson (directeur général, Services de bien-être et moral, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 2 avril 2015, 0850.

5 Col Gérard Blais (directeur, Gestion du soutien aux blessés, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 2 avril 2015, 0925.

6 Colonel Hugh MacKay (médecin-chef adjoint, Forces canadiennes, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 10 mars 2015, 0920.

La première étape est de faire valoir cela auprès de son fournisseur de soins de santé qui peut examiner le dossier et consulter des spécialistes, le cas échéant, pour déterminer la nature des contraintes d'emploi et leur caractère raisonnable. Si le membre n'est pas satisfait de la décision rendue par son fournisseur de soins primaires, il peut aussi demander une réévaluation de son dossier par les plus hautes instances du Groupe des services de santé. Nous examinerons en profondeur le dossier en vue de déterminer si les contraintes d'emploi correspondent à la maladie ou à la blessure du membre.

Ensuite, le dossier est probablement renvoyé à la DACM, qui prendra une décision en ce qui a trait à l'universalité du service. Si un membre n'est pas satisfait de la décision rendue par la DACM, il a également la possibilité de présenter un grief à ce sujet, et cela pourrait se rendre jusqu'au chef d'état-major de la défense pour que soit prise une décision définitive.⁷

Si la condition du militaire fait en sorte qu'il doive être libéré pour raisons médicales, il peut ensuite s'ajouter une période pouvant aller jusqu'à trois ans où le membre pourra continuer à travailler au sein des FAC, même sans répondre aux exigences de l'universalité du service. Après cette période, il y aura une autre période de six mois qui viendra finaliser la transition vers la vie civile.

En guise de synthèse, pour les membres des FAC dont la blessure ou la maladie sera suffisamment grave pour exiger une période de réadaptation et un transfert à l'Unité interarmées de soutien du personnel, il faudra habituellement entre un an et deux ans avant qu'une catégorie médicale permanente soit attribuée. S'il est établi que le membre des FAC pourra continuer d'accomplir les tâches liées à ses fonctions militaires, il pourra rejoindre son unité. La décision quant à la conformité aux conditions de l'universalité du service prendra habituellement entre six mois et un an. Si la décision est à l'effet que le membre doit être libéré pour raisons médicales, il y aura au moins une autre période de six mois entre le moment de la décision et la date effective de la libération. Par conséquent, il s'écoulera au moins deux ans entre la blessure ou la maladie et la libération. Selon la nature de la blessure ou de la maladie, le temps qu'il faudra à la condition médicale pour se stabiliser, la complexité des besoins en réadaptation, et la disponibilité des ressources civiles après la libération, le processus de transition durera habituellement plus de deux ans, et pourra dans certains cas s'étendre jusqu'à cinq ans après la blessure ou la maladie.

La période précédant la libération pour raisons médicales

Lorsque la décision a été prise qu'un militaire doit être libéré pour raisons médicales, la période de transition vers la vie civile s'enclenche habituellement six mois avant la date fixée pour la libération effective. La première étape consiste à élaborer un « plan de transition intégré » impliquant le militaire, les membres de sa famille s'il le désire, et un gestionnaire de cas connaissant le dossier médical. Le rôle du gestionnaire de cas sera de coordonner les ressources sur le plan médical, psychosocial, professionnel et

7 Colonel Hugh MacKay (médecin-chef adjoint, Forces canadiennes, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 10 mars 2015, 0905.

financier afin de s'assurer que tout ce dont le militaire aura besoin dans la vie civile soit mis en place pendant qu'il est encore en service.

Tant que la personne est encore en service, les services médicaux, tant pour les blessures physiques que mentales, continuent d'être fournis par les Forces armées canadiennes. Le problème qui se pose par contre est d'identifier d'avance les ressources civiles en santé qui pourront s'occuper du militaire une fois qu'il sera libéré. Il s'agit là d'un motif fréquent qui retarde la libération elle-même :

Nous avons mis en place un mécanisme pour prolonger la période de transition, ce qui nous donne davantage l'occasion de trouver des fournisseurs de soins de santé civils.

Par ailleurs, je peux vous dire que j'ai confirmé auprès de nos gestionnaires de cas que leur plus gros défi est en fait de trouver des fournisseurs de soins primaires, et nos gestionnaires travaillent d'arrache-pied pour y arriver. Ils collaborent avec leurs homologues d'ACC pour trouver ces fournisseurs de soins dans le secteur civil⁸.

En plus des soins cliniques offerts, l'Unité interarmées de soutien du personnel offre également des services de soutien par les pairs pour les militaires souffrant de blessures de stress opérationnel. Environ une cinquantaine de militaires ayant subi de telles blessures sont embauchées à cette fin :

Lorsqu'ils ont eu l'occasion de se rétablir et que leur médecin atteste qu'ils vont mieux, ils peuvent être embauchés comme coordonnateurs du soutien par les pairs. Ils rencontrent individuellement les personnes. Il ne s'agit aucunement de traitements cliniques; ils écoutent les gens et ils les dirigent vers les services dont ils ont besoin. Bien souvent, ceux qui souffrent d'un trouble de stress post-traumatique sont beaucoup plus enclins à écouter l'un de leurs pairs. Quand ils reçoivent ce service, ils se retrouvent dans le système médical et peuvent être dirigés vers l'une des cliniques⁹.

Sur le plan de la réadaptation professionnelle, le ministère de la Défense nationale offre un « Programme de réadaptation professionnelle à l'intention des militaires en service actif ». Ce programme permet aux militaires qui seront libérés pour raisons médicales de suivre un stage en milieu de travail ou de parfaire leurs connaissances durant les six mois qui précèdent leur libération¹⁰. Ce programme sera habituellement établi en coordination avec le programme de réadaptation professionnelle du Régime d'assurance revenu militaire (RARM) qui débute après la libération du militaire.

Les Services de bien-être et moral des Forces armées canadiennes peuvent également coordonner l'accès à des services de transition de carrière offerts par des tiers. Le commodore Mark Watson a donné quelques exemples de telles initiatives :

8 Colonel Hugh MacKay (médecin-chef adjoint, Forces canadiennes, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 10 mars 2015, 0900.

9 Col Gérard Blais (directeur, Gestion du soutien aux blessés, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 2 avril 2015, 0910.

10 Cmdre Mark Watson (directeur général, Services de bien-être et moral, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 2 avril 2015, 0850.

Notre dernière initiative est le Programme d'aide à la transition de carrière, ou PATC, une initiative à trois partenaires entreprise conjointement par les Forces armées canadiennes, Anciens Combattants Canada et Compagnie Canada. Grâce à cette initiative, plus de 200 employeurs partenaires offrent des emplois à d'anciens combattants dans le cadre de la campagne « 10 000 emplois en 10 ans ». À l'heure actuelle, il y a plus d'emplois que de candidats, mais c'est parce que le programme n'en est qu'à ses débuts.

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

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

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

Nous continuons aussi de collaborer avec l'Association canadienne de la franchise dans le but d'examiner des possibilités de franchise selon des taux favorables, pour ceux qui aimeraient envisager cette possibilité de seconde carrière¹¹.

Même si les prestations financières auxquelles la personne peut être admissible en raison d'une blessure ou d'une maladie ne commenceront à être versées que dans les semaines qui suivront la libération, les mois qui précèdent permettent de remplir les demandes nécessaires en ayant accès à toute l'information pertinente, alors que le membre continue de recevoir son plein salaire au sein des FAC. Une fois le membre libéré, il devient plus difficile d'obtenir certaines informations médicales de la part du personnel militaire, ce qui peut rallonger les délais.

La première demande est habituellement adressée au RARM, puisqu'il s'agit du programme d'assurance invalidité mis en place par l'employeur, c'est-à-dire le ministère de la Défense nationale (pour les détails du programme, voir plus bas). En vertu d'une entente signée entre le Conseil du Trésor, le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada, le RARM est le premier payeur, et toute personne admissible à des prestations d'invalidité doit d'abord s'adresser au RARM¹².

11 Cmdre Mark Watson (directeur général, Services de bien-être et moral, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 2 avril 2015, 0855.

12 M. Phil Marcus (vice-président associé, Opérations, des politiques et de la gestion de produits, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 2 avril 2015, 0905.

Rôle d'Anciens Combattants Canada

ACC n'a pas le mandat législatif lui permettant d'intervenir auprès des militaires quand ils sont encore en service¹³. Des liens doivent tout de même s'établir avant la libération, afin de faciliter une transition harmonieuse. C'est pourquoi des gestionnaires de cas d'ACC travaillent dans les centres intégrés de soutien du personnel¹⁴. Cela permet au militaire d'enclencher toutes les démarches d'évaluation auprès d'ACC et de déposer rapidement les demandes de prestations.

Le colonel Marc Bilodeau, du Groupe des services de santé des FAC, a indiqué que les qualifications différentes des gestionnaires de cas des FAC et de ceux d'Anciens Combattants Canada pouvaient parfois causer des problèmes de coordination : « Nos gestionnaires sont des infirmiers ou des infirmières; ceux d'ACC ne sont pas tous cliniciens, ce qui peut être problématique par rapport au partage de l'information médicale. ACC cherche donc à avoir le même nombre de gestionnaires de cas cliniciens¹⁵. »

Ces différences entre les gestionnaires de cas des deux ministères peuvent parfois créer de la confusion durant le processus de transition. Mme Kimberly Davis, qui a déjà œuvré au sein de Caregivers' Brigade, en a fait état :

On a de la difficulté à faire la distinction entre un gestionnaire de cas à ACC et un gestionnaire de cas au MDN. Lorsqu'il y a une libération, le gestionnaire de cas au MDN confie un cas au gestionnaire de cas d'ACC. En période de transition, ce qu'ils font au MDN est différent de ce qu'ils font à ACC. Ces membres pensent qu'ils auront le même système de soutien qu'au MDN, mais dans certains cas, ce n'est pas le même. Cela varie d'un bout à l'autre du pays. Il ne semble pas y avoir beaucoup d'uniformité¹⁶.

Ce constat est confirmé par les observations de l'ombudsman des vétérans, M. Guy Parent :

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.

13 L'adoption du projet de loi C-59 pourrait modifier cette situation en vertu de l'article 218 de ce projet de loi qui donne au ministre des Anciens combattants le pouvoir d'intervenir auprès des militaires alors qu'ils sont encore en service.

14 Colonel Hugh MacKay (médecin-chef adjoint, Forces canadiennes, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 10 mars 2015, 0920.

15 Colonel Marc Bilodeau (directeur Politique de santé, Groupe des Services de santé des Forces canadiennes, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 10 mars 2015, 0950.

16 Mme Kimberly Davis (à titre individuel), *Témoignages*, ACVA, 24 mars 2015, 0910.

Tous les militaires libérés pour des raisons médicales devraient avoir l'opportunité de planifier et de coordonner leur transition¹⁷.

Les représentants d'ACC ont indiqué qu'une grande partie de cette confusion serait atténuée si l'intervention d'ACC pouvait débiter plus tôt dans le processus de transition :

L'une des difficultés que nous avons eues a été de faire en sorte que les gestionnaires de cas d'Anciens Combattants entrent en contact avec leurs clients un peu plus tôt dans la phase de transition, plutôt qu'à la toute fin. C'est l'un des points majeurs sur lesquels nous travaillons pour faire en sorte qu'il y ait une transition aussi harmonieuse que possible lorsque les anciens combattants quittent les Forces armées canadiennes. Nos gestionnaires parlent donc de ces cas. Je pense qu'ils participent même aux rencontres des équipes pluridisciplinaires¹⁸.

L'ombudsman des vétérans, M. Guy Parent, est du même avis :

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 combattants¹⁹.

L'une des avenues envisagées pour faciliter la transition serait d'encourager les militaires en service à ouvrir un dossier auprès d'Anciens Combattants Canada, peu importe qu'ils aient ou non recours aux programmes d'ACC plus tard²⁰.

Le suivi des militaires qui deviennent des vétérans, au moment de la libération, constitue un des enjeux majeurs sur lequel les deux ministères ont demandé à la communauté universitaire de se pencher dans ses recherches sur les vétérans :

Actuellement, le problème le plus criant concerne la manière d'avoir accès à la population d'anciens combattants au moment de la transition, et c'est pourquoi il y a tant de recherches à ce sujet. Nous essayons de trouver une manière de faciliter la transition en suivant le membre jusqu'à sa libération. Le membre aurait ainsi accès à tous les programmes avant d'en avoir besoin; il saurait que ces programmes existent, et sa famille serait bien renseignée²¹.

Le colonel Marc Bilodeau, du Groupe des services de santé des Forces canadiennes, a fait état de discussions en cours au sein du comité directeur ACC-FAC qui aborde les enjeux d'intérêt commun aux deux organisations :

17 M. Guy Parent (ombudsman des vétérans, Bureau de l'ombudsman des vétérans), *Témoignages*, ACVA, 23 avril 2015, 0955.

18 Colonel Hugh MacKay (médecin-chef adjoint, Forces canadiennes, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 10 mars 2015, 1000.

19 M. Guy Parent (ombudsman des vétérans, Bureau de l'ombudsman des vétérans), *Témoignages*, ACVA, 23 avril 2015, 1000.

20 Colonel Hugh MacKay (médecin-chef adjoint, Forces canadiennes, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 10 mars 2015, 0950.

21 Mme Stéphanie Bélanger (directrice associée, Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans), *Témoignages*, ACVA, 24 mars 2015, 0940.

Je sais que des travaux sont en cours au sein du comité directeur ACC-FC et que l'on y discute notamment de la question Mon dossier d'ACC, ce qui, je crois, est une bonne idée. On vise à ce que, au moment de se joindre aux Forces armées canadiennes, les membres puissent prendre connaissance des services offerts par Anciens Combattants Canada et y ouvrent un dossier. Ainsi, il y aura moins de risques que les membres qui quittent le service et entrent dans la vie civile aient de la difficulté à reprendre ultérieurement contact avec Anciens Combattants Canada²².

L'ombudsman des vétérans, M. Guy Parent, recommande quant à lui que les décisions importantes concernant la libération soient prises par une autorité qui serait reconnue conjointement par les deux ministères :

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 ministères²³.

Le séminaire SPSC (SCAN)

Quelques semaines avant la date prévue de leur libération, tous les militaires qui s'appêtent à quitter les FAC sont invités à participer au Service de préparation à une seconde carrière (SPSC / SCAN). Pour les militaires qui quittent volontairement, les présentations s'étendent sur deux jours, et les participants peuvent choisir à quelle présentation ils souhaitent assister. Pour les militaires qui seront libérés pour raisons médicales, le séminaire est condensé en une seule journée afin de s'assurer que les participants ont accès à toute l'information nécessaire. Anciens Combattants Canada (ACC) offre l'une des présentations dans le cadre de ce séminaire. Cette présentation s'adresse évidemment davantage aux vétérans qui sont sur le point d'être libérés pour raisons médicales puisqu'ils sont les plus susceptibles d'avoir recours aux services offerts par ACC. La présence au séminaire est fortement encouragée, mais elle n'est pas obligatoire, et les conjoint-e-s sont également invité-e-s à participer, surtout si la libération est pour raisons médicales.

Les gestionnaires de cas d'ACC chargés du soutien à la transition sont intégrés à l'Unité interarmées de soutien du personnel (UISP). Mme Mélanie Witty, gestionnaire de cas à ACC, est venue présenter aux membres du Comité un exposé similaire à celui qu'elle offre aux militaires sur le point d'être libérés. Le processus de transition est envisagé en fonction de trois environnements : le travail, la maison et la communauté. L'exposé brosse un tableau sommaire des différents services offerts par ACC, ainsi que le soutien financier disponible. Les personnes qui le souhaitent sont encouragées à remplir le plus tôt possible tous les formulaires nécessaires pour obtenir par exemple une

22 Colonel Marc Bilodeau (directeur Politique de santé, Groupe des Services de santé des Forces canadiennes, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 10 mars 2015, 0950.

23 M. Guy Parent (ombudsman des vétérans, Bureau de l'ombudsman des vétérans), *Témoignages*, ACVA, 23 avril 2015, 1005.

indemnité d'invalidité. L'information présentée vise aussi beaucoup à inciter les militaires à rencontrer un gestionnaire de cas en personne, de manière à favoriser un lien avec ACC qui sera maintenu une fois que la personne aura quitté les FAC. L'exposé sert de plus à sensibiliser les militaires à l'importance de l'entrevue de transition. L'inquiétude principale des participants au séminaire est la reconnaissance par ACC du lien entre leur condition médicale et leur service militaire²⁴. C'est ce lien qui leur ouvrira l'accès à la plupart des services d'ACC et à ses prestations financières.

La valeur de ce séminaire est reconnue, mais l'ombudsman des vétérans, M. Guy Parent, a tenu à mettre en garde les membres du Comité quant à la difficulté d'absorber une grande quantité d'informations pour certains militaires, dont ceux souffrant d'une blessure de stress opérationnel, dans le cadre de leur processus de transition : « 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 gré²⁵. » Il a également indiqué que ces séminaires pourraient être offerts plus tôt durant le processus de transition, et qu'ils n'étaient pas obligatoires.

L'entrevue de transition

Les militaires qui sont sur le point d'être libérés volontairement, sont encouragés à participer à une entrevue de transition. Un questionnaire sera administré par un agent du service aux clients d'ACC, et tentera d'établir si ces personnes pourraient avoir des besoins en santé qui n'ont pas encore été identifiés. Pour les membres qui seront libérés pour raisons médicales, cette entrevue est obligatoire et l'entrevue sera plus approfondie et réalisée par un gestionnaire de cas. Le colonel Gérard Blais a expliqué au Comité le rôle crucial que joue cette entrevue dans le processus de transition :

Blessés ou pas, tous ceux qui quittent les Forces doivent désormais s'asseoir avec un gestionnaire de cas d'Anciens Combattants afin de faire le point sur l'aspect santé de leur carrière de militaire. C'est dans le cadre de cette entrevue personnelle que le représentant d'Anciens Combattants explique tous les avantages offerts et consigne tout ce qui pourrait être important pour l'ouverture éventuelle d'un dossier. Cet exercice se fait avant que la personne ne quitte le service²⁶.

Des représentants de la Légion royale canadienne peuvent également conseiller les militaires qui se préparent à l'entrevue de transition. M. Steven Clark, de la Direction nationale de la Légion royale canadienne, a expliqué que son organisation encourageait fortement les militaires à intégrer les membres de leur famille au processus de transition :

Dans le cas des militaires blessés ou malades, nous recommandons fortement la présence obligatoire de la famille lors de l'entrevue. Nous recommandons aussi que

24 Mélanie Witty (gestionnaire de cas, Anciens Combattants Canada, Prestation des Services, Bureau d'Ottawa), *Témoignages*, ACVA, 26 février 2015, 0850.

25 M. Guy Parent (ombudsman des vétérans, Bureau de l'ombudsman des vétérans), *Témoignages*, ACVA, 23 avril 2015, 1000.

26 Col Gérard Blais (directeur, Gestion du soutien aux blessés, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 2 avril 2015, 0940.

l'entrevue se fasse très tôt lors du processus de libération, afin d'aider les militaires et leur famille à cerner très en avance les besoins auxquels ils pourraient être confrontés²⁷.

Les militaires sont fortement encouragés à demander une copie de leur dossier médical durant cette entrevue de transition. Réaffirmant la recommandation 1b de leur rapport unanime de juin 2014, *La Nouvelle Charte des anciens combattants : allons de l'avant*, les membres du Comité sont d'avis qu'une copie de leur dossier médical devrait être remis à tous les militaires au moment de leur libération. Une fois le membre libéré, il sera plus difficile d'avoir accès à cette information rapidement, puisque le dossier médical, plutôt que d'être fourni au militaire lui-même, devra être transmis à Anciens Combattants Canada. Le colonel Hugh MacKay, médecin-chef adjoint au sein des FAC, a très bien expliqué les contraintes liées au transfert des dossiers médicaux après la libération du membre :

Le transfert des dossiers médicaux est habituellement effectué à la demande d'Anciens Combattants, à partir de la demande présentée par le membre au ministère.

Nous ne pouvons pas transférer les dossiers directement des Forces armées canadiennes à Anciens Combattants Canada en raison de leur réglementation et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Lorsque nous recevons une demande d'Anciens Combattants Canada, nous devons prendre le dossier médical et y retirer les renseignements de tiers.

Par exemple, lorsqu'on rencontre un patient parfois, un médecin peut rédiger une note clinique dans laquelle il indique que l'épouse du membre souffre de problèmes de santé mentale. Nous ne sommes pas censés communiquer de l'information sur l'épouse à Anciens Combattants Canada. Nous devons nous assurer que ces renseignements sont retirés de tous les dossiers. Cela crée un peu de retard pour pouvoir traiter et transférer ces dossiers. Je dois dire que nous avons augmenté le nombre d'employés qui s'occupent de retirer ces renseignements des dossiers à l'heure actuelle. Nous avons réduit l'arriéré des dossiers pour le faire passer d'environ 1 600 à 800. Nous sommes maintenant en mesure de traiter les demandes d'Anciens Combattants Canada dans un délai de 31 jours, ce qui est beaucoup mieux qu'il y a environ six ou huit mois²⁸.

Après la libération

Lorsque les militaires quittent les Forces armées canadiennes, un motif de libération est attribué. Les deux principaux motifs sont la libération volontaire et la libération pour raisons médicales. Dans le premier cas, si la personne quitte volontairement les FAC, et n'a pas immédiatement besoin des services d'Anciens Combattants Canada, elle poursuivra sa vie dans la vie civile sans être client du ministère. La majorité des vétérans se retrouve dans cette situation. Si des besoins apparaissent plus tard, et qu'ils découlent du service militaire, la personne aura toujours la possibilité de demander des services.

27 M. Steven Clark (secrétaire national par intérim, Direction nationale, Légion royale canadienne); Témoignages, ACVA, 24 mars 2015, 0855.

28 Colonel Hugh MacKay (médecin-chef adjoint, Forces canadiennes, ministère de la Défense nationale); Témoignages, ACVA, 10 mars 2015, 0930.

La majorité des clients d'Anciens Combattants Canada sont des militaires libérés pour raisons médicales. Sur les quelques 5 000 militaires qui quittent les FAC chaque année, environ 1 000 sont libérés pour raisons médicales. Lorsqu'elles prennent la décision de libérer un militaire pour raisons médicales, les FAC ne s'occupent de savoir si la condition médicale qui entraîne la libération est liée au service militaire ou non. Qu'elle soit apparue à cause d'une opération militaire ou à cause d'une activité personnelle ne changera rien au fait que la personne ne pourra plus accomplir ses tâches militaires. Sur le plan opérationnel des FAC, le lien entre la condition médicale et le service militaire n'est donc pas pertinent.

Ce lien devient toutefois pertinent après la libération puisqu'il engage la responsabilité du gouvernement du Canada de soutenir et de compenser les personnes dont les capacités physiques, mentales et professionnelles ont été affectées par le fait qu'elles aient porté l'uniforme au service du pays. Cette responsabilité est assumée par Anciens Combattants Canada, et c'est pourquoi les programmes du ministère se doivent de tenir compte du lien entre la situation particulière d'un vétéran et les circonstances de son service militaire.

Certains, comme M. Perry Gray, éditeur en chef de Veteranvoice.info, estime que cette responsabilité d'établir le lien entre la condition médicale et le service militaire devrait revenir au ministère de la Défense nationale²⁹.

Le Régime d'assurance revenu militaire

Les Services financiers du RARM sont le fournisseur du personnel des Forces armées canadiennes en matière d'assurance-vie, d'assurance invalidité et de réadaptation professionnelle. Le RARM est une propriété du ministère de la Défense nationale et offre ses produits et services par l'entremise de Financière Manuvie.

Pour les besoins de la présente étude, l'élément le plus important du RARM est le régime d'assurance invalidité prolongée (RAIP) et le programme de réadaptation professionnelle (PRP) qui l'accompagne.

Le Régime d'assurance invalidité prolongée

Le Régime d'assurance invalidité prolongée (RAIP) a d'abord été mis en place en 1969 comme un régime facultatif pour les libérations médicales non liées au service

29 Captv Perry Gray (éditeur en chef, VeteranVoice.info), *Témoignages*, ACVA, 12 mars 2015, 0955. M. Gray a également témoigné (à 0950) à l'effet que, en 2000, sa condition fut considérée comme une invalidité grave par les FAC, et qu'il fut plus tard évalué par ACC comme étant apte au travail « avec certaines limitations. » Durant l'examen par ACVA du projet de loi C-59, cette affirmation de M. Gray a donné lieu à une question quant à la manière dont les diagnostics posés par les médecins militaires étaient traités par les évaluateurs d'ACC. M. Michel D. Doiron, sous-ministre adjoint, Prestation des services, à ACC, a alors répondu : « le ministère des Anciens Combattants accepte les diagnostics des médecins des FAC. Nous n'établissons pas de diagnostics. Nous avons des médecins qui peuvent examiner un diagnostic et se demander s'ils comprennent exactement ce que le médecin dit. Cela s'applique tant aux FAC qu'au secteur privé. Bref, nous acceptons le diagnostic du médecin, et nous nous en servons pour juger de l'admissibilité du vétéran. » (ACVA, *Témoignages*, 26 mai 2015, 0915)

militaire. Comme l'avait noté le Comité dans son rapport de juin 2014 sur la Nouvelle Charte des anciens combattants :

Au début, les prestations équivalaient à 60 % de la solde militaire, plus 5 % par enfant à charge, jusqu'à concurrence de 75 %. On s'est alors aperçu que les vétérans qui étaient libérés pour des raisons médicales non liées au service se retrouvaient ainsi avantagés par rapport à certains autres qui étaient libérés pour raisons médicales liées au service, mais qui ne bénéficiaient que d'une pension d'invalidité. On a alors étendu le régime à toutes les libérations pour raisons médicales, que l'invalidité soit liée au service ou non. Les prestations ont par la suite été fixées à 75 % de la solde, peu importe la situation familiale des vétérans. Depuis 1995, les prestations cessent lorsque le vétéran atteint l'âge de 65 ans. Avant 1995, les prestations d'invalidité prolongées du RARM étaient versées à vie³⁰.

Durant les deux années qui suivent la libération, Anciens Combattants Canada s'occupe de la réadaptation médicale et psychosociale à la demande du membre libéré, et c'est le RARM qui verse les avantages financiers et s'occupe de la réadaptation professionnelle.

Peu importe que leur incapacité soit ou non liée au service, tout membre des Forces armées canadiennes libéré pour raisons médicales sera automatiquement admissible aux prestations d'invalidité versées par le RARM durant les deux années qui suivront leur libération³¹. Les conditions de ces prestations, c'est-à-dire 75 % de la solde au moment de la libération, ont été reprises de manière identique lors de la mise en place de l'allocation pour perte de revenus (APR) suite à l'adoption de la Nouvelle Charte des anciens combattants en 2006³². La différence entre le RAIP du ministère de la Défense nationale et l'APR d'Anciens Combattants Canada est que le premier peut être offert même si la libération médicale n'est pas attribuable au service, et que la seconde peut être offerte même si le vétéran n'a pas été libéré pour raisons médicales.

Par exemple, si un membre quittait volontairement les Forces armées canadiennes et découvrait plus tard qu'il souffrait d'une condition médicale liée à son service – comme c'est souvent le cas pour les personnes souffrant du trouble de stress posttraumatique – il ne serait pas admissible aux programmes du RARM, car il n'a pas été libéré pour raisons médicales. C'est une des principales raisons pour lesquelles ACC a créé l'allocation pour perte de revenus. Elle permet de venir en aide aux vétérans souffrant d'une condition médicale liée à leur service s'ils acceptent de participer à un programme de réadaptation, et ce, même plusieurs années après que le vétéran ait quitté les FAC.

30 Chambre des communes, Comité permanent des anciens combattants [ACVA], [La Nouvelle Charte des Anciens combattants : Allons de l'avant](#), juin 2014, p. 16 et 17.

31 M. Phil Marcus (vice-président associé, Opérations, des politiques et de la gestion de produits, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 2 avril 2015, 0905.

32 Pour les réservistes à temps partiel, les caractéristiques des prestations d'assurance invalidité ont également transférées à l'allocation pour perte de revenu, soit, en 2006, 75 % d'un revenu mensuel imputé de 2 000 \$ qui a été augmenté à 2 700 \$ en octobre 2011. Depuis avril 2015, tous les vétérans de la Force de réserve qui sont admissibles à l'allocation pour perte de revenus ont la garantie de recevoir le même revenu annuel minimum que les vétérans de la Force régulière qui sont admissibles à l'allocation.

Environ un an et demi après la libération pour raisons médicales, une évaluation médicale sera faite par le RARM afin de déterminer si l'incapacité est temporaire, ou si elle est totale et permanente. Si le RARM juge qu'elle n'est pas totale et permanente, il cessera de verser des avantages financiers et d'offrir de la réadaptation professionnelle après les 24 mois qui auront suivi la libération.

Si deux ans après la libération pour raisons médicales, l'incapacité n'est pas totale et permanente, et le membre libéré n'a pas trouvé d'emploi rémunérateur dans le monde civil, il aura quand même accès au programme de réadaptation professionnelle d'ACC, et le ministère pourra lui verser l'allocation pour perte de revenus jusqu'à ce qu'il redevienne employable.

Si, deux ans après la libération, le RARM juge que l'incapacité est totale et permanente, c'est-à-dire qu'elle ne permettra vraisemblablement pas au membre de retrouver un emploi rémunérateur, il continuera à verser 75 % de la solde jusqu'à l'âge de 65 ans.

Tant dans le cas des prestations du RARM que dans le cas de l'allocation pour perte de revenus d'ACC, toute autre forme de revenu réduira d'autant le montant des allocations. Par conséquent, ACC ne versera pas l'allocation pour perte de revenus, aussi longtemps que le vétéran recevra des prestations d'invalidité du RARM. Si le vétéran a d'autres sources de revenus, par exemple une pension des FAC ou des rentes d'invalidité du Régime de pensions du Canada, si la somme de tous ces autres revenus équivaut à 75 % de la solde au moment de la libération, le RARM ou ACC ne verseront rien. Une exception est prévue pour les vétérans durant la période où ils participent à un programme de réadaptation. Dans ce cas, les prestations d'invalidité ou l'allocation pour perte de revenus ne seront réduites que de 50 % du revenu gagné.

Le Programme de réadaptation professionnelle du RARM et le programme de réadaptation professionnelle d'Anciens Combattants Canada

Le commodore Mark Watson a clairement décrit le Programme de réadaptation professionnelle (PRP) du RARM:

Le programme de réadaptation professionnelle du RARM permet aux participants de retrouver ou d'établir leurs capacités professionnelles pour les préparer à un emploi rémunérateur convenable au sein de l'effectif civil. Le programme de réadaptation professionnelle se concentre sur les capacités de l'ancien militaire, ses intérêts, ses restrictions médicales et sur la viabilité économique potentielle du plan choisi pour l'aider à planifier son avenir. Le soutien du PRP du RARM peut commencer jusqu'à six mois avant sa libération et est souvent coordonné avec le militaire et le PRP des Forces armées canadiennes pour assurer une continuité après la libération³³.

33 Cmdre Mark Watson (directeur général, Services de bien-être et moral, ministère de la Défense nationale), *Témoignages*, ACVA, 2 avril 2015, 0855.

Autrement dit, le PRP offre de la formation en appui aux compétences déjà acquises dans les Forces armées canadiennes, et ne permet que rarement aux vétérans de se recycler dans un domaine nouveau.

Le programme de réadaptation offert par Anciens Combattants Canada est plus souple dans la manière d'évaluer l'admissibilité des dépenses remboursables. Ce programme n'est offert qu'à ceux qui ne sont pas admissibles au PRP du RARM, ou qui ont écoulé les deux ans d'admissibilité suivant leur libération sans se trouver d'emploi convenable. Autrement dit, le programme du RARM offre de la réadaptation professionnelle à l'ensemble des militaires libérés pour raisons médicales, alors que le programme d'ACC n'est offert que 24 mois après la libération, et rejoint essentiellement les vétérans qui sont capables de travailler, mais dont les besoins en réadaptation professionnelle sont plus complexes.

L'ombudsman des vétérans, M. Guy Parent, a signalé une contrainte liée aux formations offertes par le RARM et par ACC dans un rapport de juin 2013. Il avait noté que, contrairement à ceux qui souhaitent parfaire leur formation technique, « les vétérans souhaitant faire des études universitaires ou obtenir un titre professionnel ne jouissent pas du même niveau d'accessibilité aux programmes³⁴ ». M. Donald Leonardo, de Vétérans Canada, avait précisé cette critique à propos du PRP du RARM en affirmant que « les personnes qui veulent entreprendre un nouveau programme universitaire n'ont pas accès à ces sommes si elles commencent depuis le début. Si vous avez déjà commencé un programme de formation pendant le service militaire, alors oui, vous pouvez le poursuivre, mais pas si vous commencez depuis le début³⁵. »

L'élément financier central du PRP du RARM, soit le remboursement des droits de scolarité, est limité à 25 000 \$ pour toute la durée du programme. Le programme de réadaptation professionnelle d'ACC permet quant à lui un remboursement pouvant aller jusqu'à 75 800 \$ pour toute la durée du programme, ce qui comprend, outre les droits de scolarité, les frais des fournitures scolaires, les frais de déplacement, certaines dépenses de stationnement et d'hébergement temporaire³⁶.

L'accès aux services pour les personnes qui quittent volontairement les Forces

Selon M. Michel Doiron, sous-ministres adjoint, Prestation des services à ACC, 72 % des personnes libérées volontairement, et qui viennent demander des services à ACC par la suite souffrent d'un problème de santé mentale³⁷. Il existe depuis octobre 2014 un processus accéléré pour que ces personnes puissent obtenir des services. Le point de

34 Ombudsman des vétérans, [Investir dans la formation professionnelle des vétérans](#), juin 2013, p. 5.

35 M. Donald Leonardo (fondateur et directeur général, Vétérans Canada):, *Témoignages*, ACVA, 12 mars 2015, 0920.

36 Voir à ce sujet : Anciens Combattants Canada, [Services de réadaptation professionnelle et d'assistance professionnelle – Dépenses liées à la formation](#), 1 octobre 2013.

37 M. Michel D. Doiron (sous-ministre adjoint, Prestation des services, ministère des Anciens Combattants), *Témoignages*, ACVA, 26 février 2015, 1000.

départ est qu'elles acceptent de participer à un programme de réadaptation, et alors les services en santé mentale leur deviennent accessibles et elles doivent soumettre une demande d'indemnité d'invalidité qui, si elle est acceptée, confirmera le lien entre leur condition et le service militaire. La différence, dans le cas de ces personnes, est que, n'ayant pas été libérées pour raisons médicales, elles n'ont pas eu accès aux prestations d'invalidité du RARM pendant les deux années suivant leur libération, et n'ont pas eu accès au programme de réadaptation professionnelle qui accompagne ces prestations. La participation à un programme de réadaptation d'ACC, même si elles n'ont pas été libérées pour raisons médicales, leur donne également accès à l'allocation pour perte de revenus durant la durée de leur programme de réadaptation.

Programmes offerts par des tiers

Durant les rencontres tenues dans le cadre de cette étude, plusieurs discussions ont eu lieu au sujet du rôle que le gouvernement fédéral pourrait jouer de manière optimale dans le soutien à la transition puisqu'il existe des organisations qui sont potentiellement en mesure de répondre à certains besoins mieux que ne le pourrait le gouvernement. Toutes ces organisations ont un rôle à jouer durant le processus de transition, et quelques témoins ont affirmé qu'en certains cas, le gouvernement fédéral pourrait jouer un rôle de coordination, de sensibilisation et d'information à propos de programmes offerts par des tiers. Certains de ces programmes ont été présentés au Comité. En voici quelques exemples.

Le Veterans Transition Network³⁸

Ce programme, mis sur pied à l'Université de la Colombie-Britannique, propose une approche innovatrice pour aider les vétérans souffrant d'un problème de santé mentale à reprendre le contrôle des différents aspects de leur vie. 500 vétérans ont participé au programme depuis 2012³⁹. Le directeur exécutif du programme, M. Tim Laidler, a indiqué que les travaux du Comité ont permis au programme de recevoir l'appui du gouvernement fédéral : « Le gouvernement nous verse maintenant 15 000 \$ par ancien combattant. Nous avons créé une solution. Le gouvernement a vu cela comme une réussite. Le comité avait formulé les recommandations. Dans les neuf mois qui ont suivi, le ministre a fait l'annonce de ce financement⁴⁰. » La Légion royale canadienne, qui a financé la phase initiale de ce projet, a demandé que les membres en service puissent avoir accès à ce programme⁴¹.

38 Pour les détails du programme, prière de consulter le [rapport du Sous-comité sénatorial des anciens combattants de juin 2014](#), p. 70-71.

39 M. Tim Laidler (directeur exécutif, Veterans Transition Network), *Témoignages*, ACVA, 12 mars 2015, 0900.

40 M. Tim Laidler (directeur exécutif, Veterans Transition Network), *Témoignages*, ACVA, 12 mars 2015, 0935.

41 Mme Carolyn Gasser (officier d'entraide, Bureau d'entraide de la Direction nationale, Légion royale canadienne), *Témoignages*, ACVA, 24 mars 2015, 0850.

Monster Canada

Les représentants du portail de recherche d'emplois Monster Canada sont venus offrir une solution technique qui permettrait d'arrimer les compétences militaires avec celles qui sont recherchées dans le domaine civil⁴².

Honour House

Honour House est une résidence de 10 chambres à Vancouver, soutenue financièrement par la BC Construction Association, permettant aux familles de militaires et de vétérans de séjourner gratuitement dans un environnement agréable lorsque le militaire ou le vétéran subit des traitements médicaux. M. Tim Armstrong, le directeur de la Honour House Society, a expliqué que la résidence était encore sous-utilisée parce que l'endroit est mal connu⁴³.

La Patrie gravée sur le cœur

La patrie gravée sur le cœur, fondée en 2009, est une organisation sans but lucratif qui est née du besoin de venir en aide aux familles des militaires. Elle recueille des dons auprès des milieux d'affaires et les fonds sont ensuite distribués à des programmes pertinents qui soutiennent la mission de l'organisme⁴⁴. L'un de ses domaines d'intervention est d'encourager les entreprises à profiter des compétences des militaires lorsqu'ils effectuent leur transition vers la vie civile. La présidente de la Fondation, Mme Bronwen Evans, a expliqué que l'un des défis principaux consistait à « traduire » les compétences acquises dans le monde militaire en langage civil :

Nous avons effectué un sondage quantitatif auprès de 850 services des ressources humaines en entreprise au Canada. [...] Nous avons également constaté que seulement 13 % des services des ressources humaines ont reçu une formation sur la manière de lire un curriculum vitae militaire. Nous avons trouvé particulièrement intéressant de voir que 46 % d'entre eux considèrent qu'il est plus important de posséder un diplôme universitaire que des années d'expérience militaire. [...] Les employeurs avaient l'impression que les années de service ne seraient essentiellement pas considérées comme étant le genre de formation ou de stage qu'ils recherchent chez les anciens combattants et dont ils ont besoin pour les embaucher dans leur entreprise⁴⁵.

L'autre domaine d'intervention vise l'intégration à l'emploi des militaires libérés pour raisons médicales :

42 M. Scott Byrne (directeur, Stratégie, Monster Government Solutions, Monster Canada); Am Greg Smith (représentant, Président de Military.com et vice-président de Monster Worldwide Inc., Monster Canada), Témoignages, ACVA, 12 mars 2015, 1000.

43 M. Tim Armstrong (directeur, Honour House Society), *Témoignages*, ACVA, 12 mars 2015, 0905.

44 Mme Bronwen Evans (présidente, Fondation La patrie gravée sur le cœur), *Témoignages*, ACVA, 26 mars 2015, 0850.

45 Mme Bronwen Evans (présidente, Fondation La patrie gravée sur le cœur), *Témoignages*, ACVA, 26 mars 2015, 0855.

Il existe un programme appelé Programme d'aide à la transition de carrière, ou PAT, mis en oeuvre par La Compagnie Canada en partenariat avec le ministère de la Défense nationale. Il s'occupe vraiment de jumeler les employeurs avec des anciens combattants. Il ne peut toutefois traiter qu'un certain volume; qui plus est, il ne s'occupe pas du tout des anciens combattants malades et blessés. [...] Nous avons certainement découvert que presque tous les indicateurs relatifs aux employeurs montraient que les anciens combattants libérés pour des raisons médicales sont dans une situation pire que ceux qui ne sont pas libérés pour des raisons médicales⁴⁶.

Lors de son témoignage, Mme Evans a également vanté les activités du programme Prospect à Edmonton, soutenu financièrement par la fondation qu'elle dirige :

[Le programme Prospect] est celui qui donne les meilleurs résultats, et on peut l'élargir. Il en coûte probablement environ 1 500 \$, pour trouver un emploi à quelqu'un, ce qui n'est pas mal. Je pense que c'est un programme que le gouvernement devrait envisager sérieusement d'étendre à l'échelle du pays. Je ne pense pas qu'il devrait s'en occuper lui-même. Il devrait plutôt le confier à cet organisme qui a fait ses preuves. C'est le rôle qu'il devrait jouer dans ce dossier⁴⁷.

Treble Victor Group

Le Treble Victor Group est un regroupement d'anciens militaires œuvrant dans le secteur privé ou public, et qui soutiennent la mise en place de programmes aidant la transition des militaires à la vie civile. M. Don Ludlow, président de l'organisme, a voulu sensibiliser les membres du Comité au fait que, malgré un discours souvent favorable aux qualités de leadership du personnel militaire, les organisations voient souvent comme un risque le fait d'avoir une expérience militaire⁴⁸. Pour compenser ce risque, M. Ludlow recommande « d'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 civils⁴⁹. »

Wounded Warriors Canada

Wounded Warriors soutient financièrement des programmes soutenant les militaires ou les vétérans blessés en service dans une perspective de faciliter leur transition à la vie civile en centrant l'intervention sur les familles aux prises avec des vétérans souffrant de blessures de stress opérationnel. L'organisme veille également à ce que les réservistes ayant participé à des opérations militaires soient traités équitablement.

M. David Macdonald, directeur national des partenariats de l'organisation, a fait connaître au Comité le besoin d'informer les employeurs sur la manière d'intégrer

46 Mme Bronwen Evans (présidente, Fondation La patrie gravée sur le cœur), *Témoignages*, ACVA, 26 mars 2015, 0855.

47 Mme Bronwen Evans (présidente, Fondation La patrie gravée sur le cœur), *Témoignages*, ACVA, 26 mars 2015, 0935.

48 M. Don Ludlow (président, Treble Victor Group), *Témoignages*, ACVA, 23 avril 2015, 0845.

49 M. Don Ludlow (président, Treble Victor Group), *Témoignages*, ACVA, 23 avril 2015, 0850.

adéquatement à leur personnel une personne souffrant d'une blessure de stress opérationnel :

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. [...] 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 réalité⁵⁰.

Situation particulière des réservistes

Les réservistes qui sont libérés pour raisons médicales sont dans une situation similaire à celle des membres de la Force régulière, puisque la quasi-totalité d'entre eux devront participer à une entrevue de transition. Pour les autres, il est plus difficile de les rejoindre en raison de la nature de leur service. Ils peuvent quitter à quelques jours d'avis, et il devient par la suite plus difficile de les retracer.

M. Tim Laidler, directeur exécutif de Veterans Transition Network, a clairement décrit les défis particuliers que pose la transition des réservistes :

Pour les réservistes, la transition peut souvent commencer à leur retour d'affectation. Ils reviennent de leur affectation; ils ont une semaine de congé, puis ils retournent à la vie civile. S'ils doivent retourner en déploiement encore et encore, ils poursuivent l'instruction. Ils pourraient tenter de travailler à temps plein dans les forces armées, mais certains d'entre eux décident que c'est le moment où ils sont prêts à quitter le service. Par contre, le jour où ils seront réellement libérés de leurs fonctions pourrait arriver de trois à cinq ans plus tard. Par conséquent, si nous considérons que la transition ne commence qu'au moment où ils quittent le service, nous laissons très souvent les réservistes dans les limbes pour une période de trois à cinq ans. Selon moi, nous pouvons examiner les façons de régler ce problème et tenter d'offrir un plus grand nombre de ces programmes et services plus loin en amont. Les réservistes ne peuvent pas présenter leur demande de prestations d'anciens combattants pendant qu'ils travaillent encore au sein des forces; pourtant, nombre des programmes — comme le programme de recyclage professionnel qui est offert, le programme de réadaptation des anciens combattants — ne commencent souvent pas avant que le réserviste ait été libéré de ses fonctions⁵¹.

La Légion royale canadienne consacre également des ressources importantes à tenter de sensibiliser les unités de la Réserve quant à l'admissibilité de leurs membres aux divers programmes d'Anciens Combattants Canada⁵².

50 M. David Macdonald (directeur national des partenariats, Wounded Warriors Canada), *Témoignages*, ACVA, 23 avril 2015, 0900.

51 M. Tim Laidler (directeur exécutif, Veterans Transition Network), *Témoignages*, ACVA, 12 mars 2015, 0905.

52 M. Steven Clark (secrétaire national par intérim, Direction nationale, Légion royale canadienne), *Témoignages*, ACVA, 24 mars 2015, 0855.

ANNEXE A

LISTE DES TÉMOINS

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Ministère des Anciens Combattants</p> <p>Michel D. Doiron, sous-ministre adjoint, Prestation des services</p> <p>Mélanie Witty, gestionnaire de cas, Prestation des Services, Bureau d'Ottawa</p>	2015/02/26	38
<p>Ministère de la Défense nationale</p> <p>Marc Bilodeau, directeur politique de santé, Groupe des Services de santé des Forces canadiennes</p> <p>Hugh MacKay, médecin-chef adjoint, Forces canadiennes</p>	2015/03/10	39
<p>Honour House Society</p> <p>Tim Armstrong, directeur</p>	2015/03/12	40
<p>Monster Canada</p> <p>Scott Byrne, directeur, Stratégie, Monster Government Solutions</p> <p>Greg Smith, représentant, Président de Military.com et vice-président de Monster Worldwide Inc.</p>		
<p>Vétérans Canada</p> <p>Donald Leonardo, fondateur et directeur général</p>		
<p>Veterans Transition Network</p> <p>Tim Laidler, directeur exécutif</p>		
<p>VeteranVoice.info</p> <p>Perry Gray, éditeur en chef</p>		
<p>Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans</p> <p>Stéphanie Bélanger, directrice associée</p>	2015/03/24	41
<p>Légion royale canadienne</p> <p>Steven Clark, secrétaire national par intérim, Direction nationale</p> <p>Carolyn Gasser, officier d'entraide, Bureau d'entraide de la Direction nationale</p>		
<p>À titre personnel</p> <p>Kimberly Davis</p>		
<p>Fondation La patrie gravée sur le cœur</p> <p>Bronwen Evans, présidente</p>	2015/03/26	42

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Ministère de la Défense nationale</p> <p>GérardJ Blais, directeur, Gestion du soutien aux blessés</p> <p>Phil Marcus, vice-président associé, Opérations, des politiques et de la gestion de produits</p> <p>Mark Watson, directeur général, Services de bien-être et moral</p>	2015/04/02	44
<p>Bureau de l'ombudsman des vétérans</p> <p>Guy Parent, ombudsman des vétérans</p> <p>Sharon Squire, ombudsman adjointe, directrice générale des opérations</p>	2015/04/23	45
<p>Treble Victor Group</p> <p>Don Ludlow, président</p> <p>Tim Patriquin, président sortant</p>		
<p>Wounded Warriors Canada</p> <p>David Macdonald, directeur national des partenariats</p> <p>Phil Ralph, directeur national des programmes</p>		

ANNEXE B LISTE DES MÉMOIRES

Organismes et individus

Fondation La patrie gravée sur le cœur

Légion royale canadienne

VeteranVoice.info

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents ([réunions nos 38, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 54 et 55](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

Royal Galipeau

