



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

45^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Comité permanent des anciens combattants

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 035

Le lundi 1^{er} juin 2026

Présidente : Marie-France Lalonde



Comité permanent des anciens combattants

Le lundi 1er juin 2026

• (1105)

[Traduction]

Le vice-président (Blake Richards (Airdrie—Cochrane, PCC)): La séance est ouverte.

Pendant la première heure de notre réunion, nous allons poursuivre l'étude sur le contrat accordé à Partenaires des services de réadaptation aux vétérans canadiens, ou PSRVC. Au cours de la deuxième heure, nous allons reprendre une étude que nous avons interrompue depuis un certain temps: l'étude de l'expérience vécue par les vétérans noirs.

Nos témoins se joignent à nous en ligne. Je leur rappelle de s'assurer qu'ils ont sélectionné le canal qui correspond à la langue de leur choix. Des députés pourraient poser des questions dans les deux langues officielles.

Pour la première heure de la réunion, nous accueillons Natalie Forcier et Joel Peddle, qui nous parleront de l'expérience qu'ils ont vécue. Ils comparaissent tous les deux à titre personnel.

Vous disposerez chacun de cinq minutes pour faire une déclaration liminaire. Je vais tenter de faire preuve d'un peu de souplesse, mais vous pourriez peut-être essayer de vous en tenir à peu près à cinq minutes pour que les membres du Comité aient le temps de poser des questions.

Nous allons commencer par vous, madame Forcier.

Natalie Forcier (à titre personnel): Je m'appelle Natalie Forcier. Je suis vétérane des Forces armées canadiennes et ancienne membre du personnel médical. J'ai servi pendant 14 ans, y compris deux fois en Afghanistan. Je fais maintenant du bénévolat en tant que défenseure des anciens combattants pour soutenir les hommes et les femmes de nos forces armées après leur service.

Je vais parler aujourd'hui de ma propre expérience dans le système de réadaptation. J'ai commencé ma réadaptation avec Anciens Combattants Canada en 2020 et fait ma transition vers PSRVC en 2023. Je fais encore partie du programme aujourd'hui.

Lorsque j'ai signé mon contrat avec PSRVC en 2023, on a laissé entendre qu'il s'agissait d'un processus collaboratif. Le contrat énonçait que mon spécialiste des services de réadaptation utiliserait mes objectifs pour élaborer un plan de réadaptation qui comprend des activités, des délais et des coûts. Il était indiqué que j'allais examiner l'ébauche de plan avec mon spécialiste des services de réadaptation et gestionnaire de cas du ministère, que nous discuterions des objectifs SMART et que je recevrais un plan final approuvé. Sur papier, on aurait cru que j'étais censée être informée, que j'étais censé participer et avoir mon mot à dire dans ma propre réadaptation. Ce n'est pas ce que j'ai vécu.

Après des années de réadaptation, je n'ai eu qu'un seul plan concret de réadaptation, et c'était lié à la réadaptation professionnelle. Lorsque cet essai a échoué, on m'a appris que je pourrais perdre ma prestation de remplacement du revenu et être renvoyée du programme de réadaptation, ce qui a changé ma perception du processus comme étant sûr.

La prestation de remplacement du revenu n'est pas une aide supplémentaire. C'est ce qui permet d'avoir de la stabilité, un logement, de la nourriture, des médicaments et la capacité d'aller de l'avant alors que j'essaie de rebâtir ma vie après le service. Lorsqu'on ressent que le soutien au revenu est lié au rendement, aux progrès ou à la conformité, il devient difficile d'être honnête par rapport à ses limites.

Ma réadaptation portait sur deux blessures, une à mon genou gauche et un trouble de stress post-traumatique après l'Afghanistan, mais ces blessures n'existent pas en vase clos. Après 14 années à avoir porté l'uniforme, j'étais non seulement aux prises avec deux diagnostics, mais j'essayais aussi de me remettre sur pied après de la douleur chronique, un problème de santé mentale, une perte d'identité et des années à persévérer puisque c'est nécessaire dans l'armée.

Le processus semblait souvent précipité à court terme. Il y avait un délai précis, et on s'attendait à une amélioration mesurable pendant cette période, mais après 14 années de microtraumatismes répétés, de dégénérescence des articulations, de douleur chronique et de pression psychologique, on ne peut pas tout simplement améliorer son état parce qu'un plan de réadaptation affirme que cela doit être ainsi. Je me retrouve donc prise entre deux choix impossibles. Soit que j'essaie de forcer des années de pressions physiques et mentales dans un délai de réadaptation qui ne reflète pas ma situation réelle, ou soit que j'admets que je ne peux pas progresser conformément aux attentes des responsables du programme, ce qui me fait courir le risque d'être perçue comme non conforme. Le cas échéant, qu'arrive-t-il à ma prestation de remplacement du revenu?

Je veux également parler de ce qui se produit lorsque le système traite un plateau comme un succès. Ma blessure au genou gauche est attribuée à mon service et a causé un important dérèglement interne. Je suis trop jeune pour me faire remplacer le genou, et je dois donc essentiellement attendre que l'articulation se détériore assez pour subir une opération. Entretemps, je compense avec mes hanches, mon dos et l'autre genou, ce qui crée plus de douleur, plus de dégénérescence et plus de perte fonctionnelle.

Ma physiothérapie a atteint un plateau pour ce qui est des progrès mesurables. Du point de vue du programme, on pourrait croire qu'il n'est plus nécessaire de suivre un traitement actif. De mon point de vue, je vis avec la blessure tous les jours. J'essaie encore de préserver ma mobilité, de réduire la douleur, de ralentir la détérioration et de prévenir la rupture d'autres articulations. Je dois donc poser la question suivante: est-ce considéré comme un succès? Le maintien d'un état n'est pas un rétablissement. L'atteinte d'un plateau ne se traduit pas par un bien-être. Lorsqu'on est trop jeune pour subir une opération, mais trop blessé pour améliorer son état, cela ne signifie pas qu'on n'a plus besoin d'aide.

Dans le cas des blessures chroniques liées au service, le succès ne peut pas uniquement se limiter à une amélioration mesurable de l'état. Parfois, le succès est synonyme d'un maintien de la mobilité. Parfois, il s'agit de ralentir la détérioration ou de veiller à ce qu'un vétérán demeure fonctionnel, indépendant et en sécurité. Il faut que cela compte pour quelque chose.

Je crois également que les anciens combattants ont besoin de choix réels en ce qui concerne les fournisseurs de soins. Lorsqu'on force un ancien combattant à renoncer à un thérapeute ou à un clinicien de confiance auprès de qui il se sent en sécurité et bien traité, on s'en prend à son sentiment d'autonomie. On l'oblige à revivre un traumatisme, à reparler d'expériences douloureuses et à réapprendre à faire confiance à quelqu'un de nouveau; on ne parle pas d'un simple changement administratif. Cela peut être déstabilisant.

Ce qu'il me fallait en réadaptation était évident: un véritable plan, des objectifs communs, des délais transparents, le choix des fournisseurs, la continuité des soins et un soutien en matière d'optimisation du fonctionnement et de prévention, pas uniquement une amélioration à court terme. J'avais également besoin de sentir que mon honnêteté par rapport à mes limites n'allait pas compromettre mes revenus ou ma stabilité.

Les vétérans attendent parfois des années avant de recevoir un traitement adéquat. Nous mettons l'accent sur la mission, nous persévérons et nous apprenons à vivre en pensant à nous en dernier.

Après la libération, dans le cadre de la réadaptation, on ne devrait pas soudainement imposer un délai pour se remettre de blessures et de traumatismes attribuables à des années de service. Une véritable réadaptation devrait m'aider à gagner en confiance, à préserver des fonctions, à retrouver une stabilité et à me sentir suffisamment en sécurité, pour tout dire.

• (1110)

Cela ne devrait pas devenir un autre système dans lequel je dois me démener.

Merci.

Le vice-président (Blake Richards): Merci, madame Forcier. Bon travail, car vous avez presque parfaitement respecté le temps prévu.

Nous avons également parmi nous aujourd'hui Joel Peddle, qui comparait à titre personnel.

Monsieur Peddle, je vous cède les cinq prochaines minutes pour vous permettre de faire votre déclaration liminaire.

Joel Peddle (à titre personnel): Merci. Bonjour.

Je m'appelle Joel Peddle. Je suis vétérán des Forces armées canadiennes. J'ai pris ma retraite en septembre 2023 après huit années

de service. Je comparais ici aujourd'hui à titre de coordonnateur du soutien aux vétérans aux cliniques Canada House. Je suis diplômé du programme de réadaptation professionnelle.

Depuis deux ans, je compte parmi les deux défenseurs du soutien aux vétérans qui organisent une séance de questions et réponses sur le compte subreddit des Forces canadiennes, sur le réseau social Reddit. Cette séance de questions et réponses est axée sur la structure d'Anciens Combattants Canada et sur l'aide offerte aux membres en ce qui a trait aux questions administratives liées à leurs demandes. De plus, nous aidons également les vétérans à trouver des professionnels de confiance pour répondre à leurs besoins en matière de soins.

Pour vous donner une idée de la portée de la séance de questions et réponses depuis son lancement, nous avons une moyenne de plus de 650 commentaires par mois, ce qui s'ajoute à plus de 40 000 visionnements. Cela ne tient pas compte des messages et des courriels que je reçois directement toutes les heures de la journée. J'estime que la portée de ce travail bénévole me donne un point de vue unique, car j'atteins des milliers de membres actifs et de vétérans des quatre coins du pays, y compris même certains à l'étranger.

Ce travail m'a permis de prendre connaissance de centaines de points de vue et de problèmes, mis à part les miens, présents dans notre communauté. Pour être parfaitement transparent, mon expérience à PSRVC a été relativement sans stress. Je peux toutefois assurément affirmer que je fais partie de la minorité. Il est devenu évident pour moi que les vétérans ne font pas du tout confiance à l'organisation qui s'occupe de leur traitement, que ce soit Anciens Combattants Canada ou, par extension, PSRVC.

PSRVC et la réadaptation professionnelle sont des sujets de conversation communs chaque mois. Le processus de libération qui mène à la retraite est déjà un événement très stressant. Les gens ne savent tellement pas ce qu'il faut faire et quels avantages sont à leur disposition qu'ils se tournent vers les médias sociaux et d'autres groupes de soutien physique pour obtenir l'information dont ils ont besoin afin d'entamer leur guérison et de retourner à la vie civile.

Comme d'autres témoins l'ont dit au comité, le discours tenu par PSRVC se traduit chez les vétérans par la crainte de devoir obligatoirement se conformer, la peur d'être retiré du programme et de perdre leurs prestations. Cela signifie qu'ils doivent effectuer un virage et abandonner leurs équipes de soins pour plutôt se tourner vers des fournisseurs approuvés par le groupe Lifemark.

De nombreux professionnels ont déjà dit à ce comité à quel point c'est dommageable pour la santé et le bien-être généraux des vétérans. Des vétérans m'ont signalé que leurs agents du PSRVC ont cité des politiques de leur entreprise pour qu'ils se conforment à cette directive. Les vétérans sont conditionnés à obéir aux ordres, même à la retraite.

On n'a toujours pas présenté à ces vétérans de politique par écrit. Les vétérans dans ce programme devraient être libres de déterminer qui les aide à guérir, sans crainte d'être punis. Si ces agents ne sont pas des praticiens autorisés dans le domaine des soins de traumatologie, pourquoi tordent-ils carrément la main aux vétérans blessés pour qu'ils obtempèrent? De plus, Anciens Combattants Canada n'a pas de système en place pour nous permettre de déposer des plaintes concernant PSRVC. On nous menace activement et nous n'avons pas de recours.

Nous sommes face à un nouveau groupe de vétérans, ceux qui n'ont pas connu la guerre, mais qui ont néanmoins des blessures débilantes qui sont liées au service et qui ont une incidence sur leur vie de tous les jours. Il n'existe pas d'exigence selon laquelle il faut avoir combattu pour subir des blessures attribuables au service. Une fois libérés, les vétérans sentent immédiatement qu'ils doivent livrer un autre combat et persévérer pour atteindre le prochain objectif. La manière dont nos services de réadaptation sont actuellement offerts ne semble que punir ou rabaisser les personnes qui tentent de guérir leur tête et leur corps.

La capacité d'adaptation remarquable des vétérans est également manifeste même lorsqu'ils font face à ce niveau de stress, qu'ils cherchent à obtenir de l'aide auprès d'autres vétérans, car seules les personnes ayant servi dans l'armée peuvent comprendre ce parcours vers la retraite. Les membres des Forces canadiennes sont des personnes uniques qui possèdent leurs propres histoires, leurs propres cheminements de carrière et leurs propres blessures connexes. Cela ne change pas lorsqu'ils prennent leur retraite. Nous ne devrions pas essayer d'imposer une approche universelle dans le cadre de leur réadaptation et des soins qui leur sont offerts.

Pour conclure, je crois que pour bien offrir le programme de réadaptation professionnelle à nos vétérans, il faut le faire de manière à les soutenir de la meilleure façon possible en mettant au premier plan leur capacité d'exercer leur libre arbitre. Nous avons le droit d'être traités avec respect relativement à nos prestations et à la façon dont elles nous sont offertes.

D'abord, nos questions sur les soins que nous recevons ne devraient pas donner lieu à des menaces et à des conséquences financières. Il est difficile d'établir un climat de confiance avec une équipe de soins de santé. Les vétérans devraient avoir des fournisseurs autorisés en qui ils ont confiance. Ils ne devraient jamais s'attendre à devoir abandonner ce lien de confiance sans raison valable.

Merci de m'accorder du temps et de m'avoir invité à parler aujourd'hui.

Le vice-président (Blake Richards): Merci, monsieur Peddle, et merci à nos deux vétérans qui sont parmi nous aujourd'hui, non seulement pour leur témoignage, mais aussi pour les services rendus à notre pays.

Nous avons également parmi nous M. Aaron Slingerland, qui est ici au nom de l'Hôpital d'Ottawa. Il est directeur exécutif, Développement des affaires et des partenariats stratégiques.

Monsieur Slingerland, les cinq prochaines minutes sont à votre disposition pour faire votre déclaration liminaire.

• (1115)

Aaron Slingerland (directeur exécutif, Développement des affaires et des partenariats stratégiques, L'Hôpital d'Ottawa): Merci, et je présente moi aussi mes remerciements à M. Peddle et à Mme Forcier pour les services rendus à notre pays.

Comme vous l'avez dit, je m'appelle Aaron Slingerland. Je suis directeur exécutif du développement des affaires et des partenariats stratégiques ici, à l'Hôpital d'Ottawa, à Ottawa. Mon rôle à l'Hôpital est double. Dans le cadre de mon portefeuille, je gère quelques services institutionnels ainsi que des services cliniques. Je crois qu'on m'a convoqué ici en tant que témoin pour parler de notre relation avec PSRVC en tant que fournisseur.

En mars dernier, l'Hôpital d'Ottawa a conclu une entente d'affiliation avec le groupe Lifemark pour servir les vétérans dans l'espace réservé aux problèmes de santé mentale complexes. Nous avons commencé à voir des patients en mars. Nous voyons un patient par semaine, compte tenu de la complexité de notre évaluation. Cela demande beaucoup de temps. C'est la fréquence à laquelle nous procédons actuellement. Il s'agit d'une évaluation complète de la santé mentale qui comprend des éléments de psychiatrie, de psychologie et d'ergothérapie. Nous avons d'autres programmes consacrés aux problèmes complexes de santé mentale: un qui est destiné aux premiers répondants de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail en Ontario et un autre qui offre une vaste gamme de services à la Commission à Ottawa.

L'Hôpital d'Ottawa est le centre hospitalier universitaire tertiaire d'Ottawa. Nous avons une capacité d'hospitalisation en santé mentale, et nous offrons une vaste gamme de services liés aux problèmes de santé mentale complexes et aigus ainsi que des services de réadaptation physique. Si vous êtes dans la région d'Ottawa, il est possible que vous ayez déjà profité des services offerts par l'Hôpital, ou qu'un de vos proches l'ait fait.

Je n'ai rien d'autre à ajouter à ma déclaration liminaire. Je suis tout simplement heureux d'être ici aujourd'hui pour répondre aux questions que le Comité pourrait avoir pour moi.

Blake Richards: Je vous remercie de votre déclaration préliminaire.

Nous allons maintenant passer aux questions des députés qui siègent au Comité aujourd'hui. Au premier tour, chaque parti disposera de six minutes.

Nous allons commencer par l'opposition conservatrice et M. Tolmie pour une période de six minutes.

Fraser Tolmie (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC): Je remercie les témoins qui sont des nôtres aujourd'hui. Je vous remercie de vos témoignages et de votre service à notre pays. Je vous suis reconnaissant de bien vouloir répondre à nos questions.

Après avoir entendu vos différentes observations, j'ai l'impression que je pourrais passer quelques heures avec chacun et chacune d'entre vous pour obtenir plus d'information. Malheureusement, notre temps est limité et je n'améliore pas les choses en discourant ainsi.

Madame Forcier, vous avez parlé d'un processus que l'on vous a présenté comme étant axé sur la collaboration. Vous avez ensuite évoqué les pressions liées au respect des modalités du programme.

Avez-vous l'impression que le programme est basé sur la collaboration?

Natalie Forcier: Lorsque j'ai parlé de la collaboration, c'était au sujet du contrat initial que j'ai reçu de PSRVC. On y décrivait la forme que devait prendre le processus. Au bout du compte, j'ai constaté que la réalité était bien différente. Il n'y avait pas de collaboration. Je n'ai pas eu droit à un plan de traitement, à des explications sur ce à quoi cela allait ressembler, ni à leur point de vue sur ce qu'on attendait de moi.

Fraser Tolmie: Je crois comprendre que vous avez fait partie du personnel médical dans l'armée. Puis-je vous demander de répéter une chose? On a jugé que vous ne vous conformiez pas aux modalités établies par PSRVC parce que votre programme de réadaptation ne produisait pas les résultats escomptés. Est-ce bien ce que vous avez dit? Pourriez-vous me donner des précisions à ce sujet?

Natalie Forcier: Essentiellement, mon genou avait atteint un plateau dans sa guérison. En raison des lésions intra-articulaires et de l'ampleur des dommages, j'étais limitée quant aux soins de physiothérapie pouvant améliorer mon état. J'ai terminé le programme de réadaptation pour mon genou. Ensuite, j'ai dû me concentrer sur mon trouble de stress post-traumatique.

Ce n'est pas que je ne respectais pas les modalités du programme. C'est simplement que, d'une manière ou d'une autre, je n'avais plus droit à des services de réadaptation pour mon genou, et que j'allais être traité seulement pour mon trouble de stress post-traumatique.

Je travaille quotidiennement avec des vétérans. C'est une énorme source de stress pour eux. Ils sont menacés: s'ils ne se suivent pas les indications ou s'ils ratent un rendez-vous, ils perdront leurs prestations de remplacement du revenu.

Fraser Tolmie: Cela semble être une menace à peine voilée dont bien des gens nous font part en se disant victimes de pressions de toutes sortes. Je suis heureux que vous ayez mentionné que vous travaillez avec les vétérans. Vous êtes vous-mêmes une ancienne combattante.

Pourriez-vous me parler de l'accès aux fournisseurs de soins? Je crois que vous êtes dans le Nord de la Saskatchewan. Est-ce exact?

• (1120)

Natalie Forcier: Non. Je suis en Alberta, dans la région d'Edmonton.

Fraser Tolmie: Ce n'est pas du tout la Saskatchewan. Nous avons des problèmes de géographie.

Je vais poser une question à M. Peddle.

Vous avez été très transparent dans les points de vue que vous avez exprimés. Comment vous sentez-vous par rapport à la façon dont vous êtes traité par le ministère des Anciens Combattants en ce moment?

Joel Peddle: En fait, je suis très bien traité. J'essaie de parler davantage au nom de toutes les personnes avec lesquelles j'échange au quotidien qu'en mon nom personnel. J'ai vraiment l'impression que le fait d'avoir pris ma retraite à Terre-Neuve et d'avoir eu accès à des gens de la côte Est m'a aidé à faire la transition.

Plus je vais vers l'ouest avec les gens que j'aide, plus les relations me semblent conflictuelles. Tous les spécialistes des services de réadaptation et les gestionnaires de cas d'ACC avec lesquels j'ai eu à traiter étaient de Terre-Neuve ou de Nouvelle-Écosse. Ils m'ont été d'une aide précieuse. Ce sont des gens très gentils avec lesquels il est facile de travailler.

Fraser Tolmie: Vous avez de très bonnes relations, mais vous n'êtes pas non plus en Saskatchewan.

Les groupes avec lesquels vous discutez sont-ils préoccupés par les compressions budgétaires qui ont été annoncées récemment?

Joel Peddle: Cela revient souvent, mais la principale crainte soulevée, et dont on ne parle pas, est liée au Bureau de services juridiques des pensions. Leurs contrats n'ont pas été renouvelés en

mars, et je crois qu'ils ont eu gain de cause dans 89 % de leurs appels. Pour la majorité des anciens combattants... Personne ne peut comprendre comment quelqu'un qui réussit si bien dans son travail peut être puni en étant congédié.

Fraser Tolmie: D'accord. Je considère que vous avez répondu par l'affirmative en indiquant que vous êtes effectivement inquiet.

Joel Peddle: Oui.

Fraser Tolmie: Pensez-vous que c'est un aspect sur lequel le Comité devrait se pencher?

Joel Peddle: Cela ne pourrait certainement pas nuire.

Fraser Tolmie: D'accord.

Monsieur Peddle, qu'êtes-vous à même de constater? J'entends des anciens combattants dire qu'ils ont été bien traités, mais qu'ils ont des camarades qui ont besoin d'aide. C'est ce qui est bien avec les vétérans. Ils sont toujours prêts à s'entraider.

Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur certaines des choses que vous n'avez pas pu aborder dans votre déclaration liminaire?

Joel Peddle: Je pense que le plus important, et Mme Forcier en a parlé, ce sont les fournisseurs de soins. En ce qui concerne la santé mentale, ce sont tous des professionnels accrédités, alors il m'apparaît ridicule...

Il y a un ancien combattant que j'aide à l'Île-du-Prince-Édouard. Il est pris en charge par des professionnels de la santé mentale d'une clinique de traitement des traumatismes liés au stress opérationnel en Ontario qui font tout leur travail par télésoin, mais il n'est pas autorisé à y avoir recours avec PSRVC. On exige qu'il consulte quelqu'un à l'Île-du-Prince-Édouard, un professionnel avec qui il a déjà eu affaire et en qui il n'a pas confiance. Ses soins n'ont même pas encore commencé, et il ne le fera qu'à reculons parce qu'il doit gérer toutes ces tracasseries administratives alors qu'il est d'ores et déjà traité par des gens en qui il a confiance. Rien ne justifie de telles exigences.

Fraser Tolmie: Lors de la dernière réunion, un témoin nous a dit que c'était contraire à l'éthique. Êtes-vous de cet avis?

Joel Peddle: Absolument.

J'ai suivi bon nombre de vos séances, et des professionnels de la santé mentale vous l'ont dit bien plus éloquemment que je ne pourrais jamais le faire. À mon avis, il y a vraiment un recul lourd de conséquences pour tout le monde si on ne permet pas aux vétérans de choisir le professionnel en santé mentale qui va les traiter.

Le vice-président (Blake Richards): Merci. Cela met fin au temps de parole de M. Tolmie pour le premier tour.

Nous allons maintenant passer au gouvernement libéral et à M. Fanjoy pour une période de six minutes.

Bruce Fanjoy (Carleton, Lib.): Merci.

Je remercie les témoins de s'être joints à nous aujourd'hui.

Je remercie en particulier la caporale-chef Forcier et le caporal-chef Peddle de leur service et des efforts qu'ils déploient maintenant pour défendre les droits des anciens combattants. Les deux sont aussi importants l'un que l'autre.

Madame Forcier, je vais d'abord m'adresser à vous. Quels sont les problèmes systémiques dont vous parlez le plus souvent les vétérans et leurs familles lorsqu'ils essaient d'accéder aux services?

Natalie Forcier: Je pense qu'il y a plusieurs problèmes systémiques. Ce qui me préoccupe le plus, et ce dont d'autres vétérans me parlent, c'est ce véritable fief — l'obligation d'être traités par des praticiens de Lifemark — avec son manque de transparence et l'absence d'un véritable plan de réadaptation pour soutenir les vétérans et leur donner les moyens de s'en sortir. Cela devient une énorme pomme de discorde, parce que nous avons choisi au départ de nous oublier pour les besoins du service militaire en nous concentrant sur la mission sans nous rendre compte de nos blessures, sans pouvoir vraiment comprendre ce qui se passait et nous protéger en conséquence. Maintenant, on nous impose un système qui nous oblige à suivre un plan de réadaptation qui semble bien sur papier, mais qui ne répond pas nécessairement à nos besoins dans le contexte de la transition vers la vie civile.

On s'attend à ce que les blessures subies au fil de nombreuses années soient guéries en un an ou deux. Je dirais que l'obligation de suivre un programme de réadaptation professionnelle et la nécessité de trouver un nouvel emploi deviennent les éléments les plus problématiques pour nous.

• (1125)

Bruce Fanjoy: À quoi devrait ressembler un système de réadaptation tenant compte des traumatismes pour les anciens combattants? Quelles sont les lacunes du programme actuel avec PSRVC?

Natalie Forcier: Pour moi, le fait que des vétérans en aident d'autres crée un climat de confiance pour lutter contre le traumatisme institutionnel et les blessures morales. Ajouter aux soins civils de base un volet tenant compte des traumatismes, c'est une chose, mais notre situation est unique et très complexe, et j'estime qu'une meilleure stratégie serait que cette démarche soit dirigée par des anciens combattants pour des anciens combattants.

Bruce Fanjoy: Si vous me le permettez, j'aimerais vous poser une question sur votre blessure au genou. Si j'ai bien compris, vous avez dit que vous n'étiez pas admissible à une arthroplastie du genou en raison de votre âge. Vous a-t-on dit que cette intervention améliorerait votre mobilité?

Natalie Forcier: Essentiellement, mon genou, après quatre interventions chirurgicales, continue de se détériorer. Mon praticien m'a dit que la seule solution encore possible était de me faire une arthroplastie du genou, mais que cela pourra se faire seulement quand je serai plus âgée et que je ne pourrai pour ainsi dire plus marcher.

Bruce Fanjoy: Merci.

Caporal-chef Peddle, quels changements recommanderiez-vous d'apporter au modèle de réadaptation pour le rendre plus valable sur le plan clinique, moins bureaucratique et plus efficace pour les anciens combattants?

Joel Peddle: La solution la plus facile qui me vient à l'esprit, c'est qu'au lieu de dire à l'ancien combattant: « Vous allez consulter untel et untel » et « Vous allez vous prêter à ces évaluations », on devrait lui demander: « Est-ce que des soins de santé sont offerts là où vous êtes? Avez-vous accès à des soins en santé mentale? Pouvez-vous faire de la physiothérapie? » C'est certes le cas pour la plupart d'entre nous, parce que nous essayons de trouver des gens qui s'intègrent bien à notre univers, ou parce que nous obtenons de l'aide au sein de la communauté des anciens de la GRC et des vétérans, car il est primordial que ces intervenants connaissent notre service, nos blessures et tout le reste, et sachent comment remplir la paperasse.

Je pense qu'on devrait nous demander notre avis. On ne devrait pas nous imposer quoi que ce soit. Nous avons passé toute notre carrière à suivre les ordres et à nous faire dire quoi faire. Pourquoi donc, alors que nous pouvons reprendre notre vie en main rendus à la retraite, ne nous demande-t-on pas maintenant si tout cela nous convient?

Si rien n'est accessible, parce que, bien sûr, Terre-Neuve... Je connais beaucoup d'anciens combattants vivant en région rurale. Ils n'ont pas nécessairement accès à de telles ressources. Vous pourriez peut-être essayer d'exercer des pressions sur vos fournisseurs, mais il devrait nous incomber de choisir ou, du moins, on devrait nous poser la question avant de nous imposer une façon de faire.

Bruce Fanjoy: Caporal-chef Peddle, vous avez parlé des anciens combattants des régions rurales. D'après ce que vous avez pu constater au sein de la communauté en ligne des vétérans, en quoi leur expérience avec PSRVC est-elle différente de celle des anciens combattants des grands centres urbains?

Joel Peddle: La plupart des anciens combattants avec lesquels je traite ont un problème de santé mentale ou ont subi un préjudice moral. Ils sont donc à la recherche de services en santé mentale. Grâce à la télésanté, il y a des tonnes d'excellentes ressources en ligne. La plupart des cliniques de traitement des traumatismes liés au stress opérationnel ont leur propre personnel pour gérer leur travail à titre de cabinet privé. J'ai un réseau de confiance que je n'hésite pas à consulter pour m'assurer que tout est dans l'ordre avant de recommander des services à qui que ce soit.

Le problème, c'est qu'une fois que ces vétérans ont établi une relation avec les professionnels en question et amorcé leur processus de guérison, ils en arrivent à l'étape de la réadaptation professionnelle, et on leur dit: « Non, vous ne pouvez pas vous faire traiter par ces gens-là, parce qu'ils n'ont pas été accrédités par Lifemark ». C'est un cercle vicieux. C'est toujours le même problème qui se pose.

Bruce Fanjoy: Merci.

Je vais renoncer au reste de mon temps.

[Français]

Le vice-président (Blake Richards): Merci.

Je donne maintenant la parole à Mme Gaudreau, du Bloc québécois, pour six minutes.

Marie-Hélène Gaudreau (Laurentides—Labelle, BQ): Merci beaucoup, monsieur le président.

Mes questions s'adressent à M. Peddle.

Votre mémoire est plus qu'intéressant. Nous avons reçu des mémoires de la part d'universitaires et de gestionnaires, mais celui-là vient directement du public. Il s'agit d'un mémoire informel qui vient des vétérans eux-mêmes.

J'aimerais profiter de votre position pour faire ressortir toute l'importance de la plateforme Reddit pour les cliniques de Canada House.

Je suis très consciente que vous consacrez beaucoup de temps à répondre bénévolement aux questions des anciens combattants. Vous recevez des courriels et des messages, et vous animez des séances mensuelles avec des milliers de personnes.

Pourquoi faites-vous cela?

• (1130)

[Traduction]

Joel Peddle: La réponse est très simple. Dans l'armée, j'étais dans les métiers de soutien. Je m'occupais de logistique. Étant Terre-Neuvien, je suis assez charismatique et sympathique. J'ai toujours eu une personnalité empathique. À la retraite, je ne savais plus trop quoi faire. Comme je maîtrisais plutôt bien les politiques dans mon rôle de superviseur au sein de l'armée, je me suis tout naturellement dirigé vers ce secteur. J'ai réussi, d'une manière ou d'une autre, à passer par ACC. En aidant plus de gens, j'ai notamment pu accumuler de plus en plus d'information et de connaissances. Je voulais simplement redonner à la communauté.

Ma carrière s'est terminée avant que je le veuille, même si le moment était bel et bien venu, et c'est simplement ma façon de redonner au pays et aux gens qui continuent de porter l'uniforme.

[Français]

Marie-Hélène Gaudreau: Monsieur le président, j'ai manqué un petit bout d'interprétation. Donc, je vais être plus vigilante pour être certaine que je comprends. Ça doit être parce que je comprends un peu l'anglais.

Monsieur Peddle, lors des discussions avec les militaires et les vétérans de partout au pays, qu'est-ce que vous entendez dire le plus souvent?

[Traduction]

Joel Peddle: La ruine financière est ce qui revient le plus souvent. La prestation de remplacement du revenu est une bouée de sauvetage pour les vétérans. Une fois que vous l'avez, vous avez cette stabilité, comme l'a indiqué Mme Forcier, pour la voir ensuite être presque constamment menacée lorsque vous suivez un programme de réadaptation... Comme vous pouvez l'imaginer, les anciens combattants ont des enfants et une maison. Cette menace — de perdre le seul revenu que vous avez lorsque vous êtes blessé et que vous ne pouvez pas travailler régulièrement, la raison pour laquelle vous participez au programme de réadaptation au départ — est quelque chose que personne ne tolérerait, loin de là, mais on s'attend à ce que nous le fassions.

Une fois que vous amorcez votre transition vers la retraite, vous commencez à vous intéresser à ce genre de choses. Quand on est en service, on se concentre beaucoup sur sa carrière, mais quand on est sur le point de prendre sa retraite, on est tout simplement terrifié. J'essaie d'atténuer cela autant que possible en demeurant toujours accessible. Ainsi, les vétérans peuvent m'envoyer un message ou un courriel quand ils ont besoin d'aide. J'agis parfois comme thérapeute bon marché, mais c'est tout ce que je peux faire. Je dois simplement essayer de les préparer à ce qui s'en vient et m'employer à mettre en place les ressources appropriées pour les mettre à l'abri des complications qu'on leur réserve.

[Français]

Marie-Hélène Gaudreau: Ça m'amène à votre mémoire, qui mentionne l'absence de confiance. Vous sauvez peut-être la vie de certains vétérans.

L'absence de confiance, est-ce vraiment en lien avec le programme?

Est-ce ce dont on vous parle le plus?

[Traduction]

Joel Peddle: Absolument. Je ne pense pas que le problème vienne du programme de réadaptation professionnelle en soi. C'est la façon dont il est administré et tout ce qui concerne PSRVC. Nous vivons à une époque où l'information est à portée de main. Vous pouvez faire une recherche sur cette entreprise. Vous pouvez découvrir toutes sortes de choses à son sujet.

Je n'en dirai pas plus, si ce n'est qu'il n'en faut pas beaucoup pour que quelqu'un se mette dans un état d'esprit négatif en faisant des recherches sur l'entreprise. Cela ne fait que jeter de l'huile sur le feu.

[Français]

Marie-Hélène Gaudreau: Comment se fait-il que nous nous soyons rendus là?

Je suis très préoccupée, parce qu'il faudra renégocier le contrat. Si on laisse ça comme ça...

[Traduction]

Kelly McCauley (Edmonton-Ouest, PCC): J'invoque le Règlement.

[Français]

Le vice-président (Blake Richards): Madame Gaudreau, pardonnez-moi de vous interrompre un instant. Il n'y a pas d'interprétation.

• (1135)

Marie-Hélène Gaudreau: Je vais continuer de parler en attendant que vous ayez l'interprétation.

Le vice-président (Blake Richards): C'est correct maintenant.

Marie-Hélène Gaudreau: Monsieur Peddle, il y a eu beaucoup de recommandations. Je suis une personne qui tente d'être positive.

Croyez-vous que le programme à proprement parler a des bienfaits? Vous avez dit que vous aviez reçu, quand même, un bon traitement.

Devons-nous faire un virage à 180 degrés pour qu'il n'y ait plus, dans le réseau, autant de plaintes et de méfiance envers le programme?

[Traduction]

Joel Peddle: C'est une très bonne question. Pour ma part, j'ai pris ma retraite dans une ville militaire. En raison de la façon dont les choses se sont passées en préparation de ma libération pour des raisons médicales, j'avais, déjà lorsque j'étais encore en service, mon équipe de soins qui a traité avec les instances militaires, puis avec PSRVC une fois que le contrat leur a été attribué. C'était presque comme si j'avais une aide supplémentaire que la plupart des anciens combattants n'ont pas. Ils étaient prêts à faire le nécessaire. Ils ont défendu mes intérêts sans que j'aie à faire quoi que ce soit. C'était très facile.

J'ai posé la question suivante à beaucoup de gens en prévision de la présente réunion: quelle serait la première chose que vous voudriez changer avec PSRVC? De nombreux anciens combattants aimeraient que le ministère s'occupe lui-même de ces enjeux. Une personne l'a dit beaucoup mieux que moi: si ACC est responsable de nos soins, pourquoi le ministère ne s'en charge-t-il pas directement? Pourquoi ne s'agit-il pas d'un système interne au sein d'ACC? Pourquoi cette tâche est-elle confiée à des sous-traitants et pourquoi les gens d'ACC ne s'en occupent-ils pas eux-mêmes?

[Français]

Le vice-président (Blake Richards): Merci.

Marie-Hélène Gaudreau: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le vice-président (Blake Richards): C'est la fin de ce tour de questions.

Nous commençons le deuxième tour de questions.

Madame Wagantall, vous avez la parole pour cinq minutes.

[Traduction]

Cathay Wagantall (Yorkton—Melville, PCC): Madame Forcier et monsieur Peddle, merci des services que vous nous avez rendus et que vous avez rendus au Canada. C'est très apprécié.

J'aimerais d'abord m'adresser à M. Slingerland.

Vous avez indiqué être le directeur général responsable des partenariats stratégiques. Dans ce cas-ci, il s'agit d'un service de soins cliniques affilié à Lifemark. Est-ce bien cela? C'est quelque chose que vous...

Aaron Slingerland: Oui. En mars, l'Hôpital d'Ottawa a conclu une entente d'affiliation pour participer à ce programme d'évaluation de cas complexes en santé mentale. Nous avons dans notre...

Cathay Wagantall: C'est très bien. Merci.

Je suis désolée. Je préférerais ne pas vous interrompre, mais j'ai beaucoup de questions.

Aaron Slingerland: Pas de problème.

Cathay Wagantall: À ce sujet, pouvez-vous me dire combien d'évaluations vous avez effectuées pour Lifemark depuis mars 2025?

Aaron Slingerland: Je n'ai pas les chiffres à jour, mais il y en aurait une par semaine depuis la mi-mars, lorsque nous avons commencé.

Cathay Wagantall: Quelle est votre entente financière avec Lifemark?

Aaron Slingerland: Nous recevons des honoraires pour évaluer le vétéran en fonction des exigences du programme qui sont énoncées dans notre entente.

Cathay Wagantall: Quels seraient ces honoraires?

Aaron Slingerland: C'est un peu moins de 6 000 \$ par évaluation. C'est environ 5 800 \$. Je ne connais pas le chiffre exact.

Cathay Wagantall: C'est une évaluation par semaine à 6 000 \$ pièce.

Lorsque vous faites ces évaluations, quand soumettez-vous les résultats à l'ancien combattant?

Aaron Slingerland: L'ancien combattant participe activement à l'évaluation qui se fait sur une période de deux jours. Ensuite, différents rapports sont produits par le psychiatre, le psychologue et l'ergothérapeute. Un rapport synthèse est enfin généré et transmis à Lifemark — à PSRVC en fait.

Cathay Wagantall: Quand l'ancien combattant voit-il ce rapport?

Aaron Slingerland: Il y a un processus de divulgation qui leur permet de fournir l'information à l'ancien combattant. Une fois l'évaluation terminée, nous ne nous occupons pas de ce qui se passe avec le traitement et tout le reste.

Cathay Wagantall: Je comprends cela. Vous avez évalué l'état d'un ancien combattant. Ne pensez-vous pas qu'il devrait pouvoir prendre connaissance de cette évaluation, avant qu'elle soit transmise à PSRVC, pour savoir s'il est satisfait ou non de l'ensemble du processus?

Aaron Slingerland: Si on nous demande le rapport, nous le rendons accessible conformément aux exigences de la loi régissant la divulgation de renseignements personnels sur la santé.

Cathay Wagantall: Les vétérans sont-ils informés au début du processus qu'ils doivent demander les résultats de leur évaluation?

Aaron Slingerland: On ne le leur dit pas explicitement. C'est comme si vous alliez voir votre médecin de famille qui rédigerait un rapport en fonction des conclusions de son examen. L'information vous est généralement fournie si vous en faites la demande.

• (1140)

Cathay Wagantall: À l'heure actuelle, nous entendons beaucoup dire que PSRVC a presque rempli son mandat pour les 500 ou 600 premiers millions de dollars, et que le contrat doit être réévalué avant décembre, ce qui est un échéancier très serré à la lumière de ce que nous apprenons.

Diriez-vous qu'un examen s'impose et devrait s'articuler en grande partie autour de la contribution des anciens combattants qui doivent faire part de leurs points de vue aux responsables de cet examen qui serait mené en toute indépendance par rapport à ACC et à PSRVC?

Aaron Slingerland: Oui. Je suis moi-même fonctionnaire, et je pense que chaque fois que la fonction publique dépense de telles sommes et qu'il y a des préoccupations, en particulier au sein de la communauté des anciens combattants, il faut qu'un examen complet soit réalisé avant que d'autres fonds ne soient utilisés.

Cathay Wagantall: Merci beaucoup. Je suis heureuse de l'entendre.

Monsieur Peddle, ce qui a beaucoup attiré mon attention — et c'est quelque chose que j'ai entendu de la part d'autres témoins également — c'est qu'il n'y a aucune façon pour un ancien combattant de déposer une plainte directement auprès de PSRVC.

Pourriez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet? Pensez-vous que c'est quelque chose qui devrait être considéré avec attention lorsque cet examen indépendant aura lieu pour déterminer ce qui doit être amélioré dans le programme?

Joel Peddle: Absolument. Comme vous le savez, vous avez en fait un gestionnaire de cas d'ACC, et vous avez un spécialiste des services de réadaptation avec PSRVC. Une fois le processus enclenché, vous travaillez avec les deux. On forme ainsi un triangle, mais les deux autres parties n'interagissent pas beaucoup entre elles. Si vous recevez beaucoup de commentaires négatifs et si vous avez des problèmes avec PSRVC, vous pouvez vous adresser à votre gestionnaire de cas pour lui dire que vous avez besoin d'aide parce qu'on vous menace sans cesse et que vous voudriez bien savoir ce que vous êtes censé faire en pareil cas. Le gestionnaire de cas d'ACC peut très rarement faire autre chose que de vous dire qu'il ira leur parler. Vous êtes exclu du processus.

Votre seul recours est en fait de vous plaindre à votre gestionnaire de cas. Il n'y a pas d'outil supplémentaire, de courriel ou d'endroit permettant de déposer une plainte officielle, ce qui est assez étrange compte tenu des nombreux mécanismes que le gouvernement canadien met à notre disposition pour déposer des plaintes sur presque n'importe quel autre aspect des services publics.

Cathay Wagantall: C'est très utile. Merci.

Le vice-président (Blake Richards): Merci.

C'est la fin de cette série de questions.

Cathay Wagantall: Je vous prie de m'excuser, monsieur le président. N'aviez-vous pas dit sept minutes?

[Français]

Le vice-président (Blake Richards): Non, c'est cinq minutes.

[Traduction]

Cathay Wagantall: J'ai entendu « sept ». Je suis vraiment désolée.

Le vice-président (Blake Richards): C'était un bel essai.

Cathay Wagantall: Non, je suis sérieuse.

Le vice-président (Blake Richards): C'est quelque chose que je ferais probablement moi-même à votre place.

Il est d'usage d'accorder cinq minutes au deuxième tour.

Cathay Wagantall: Je vous trouvais très généreux.

Le vice-président (Blake Richards): Nous allons maintenant passer à Mme Royer pour les cinq prochaines minutes.

Zoe Royer (Port Moody—Coquitlam, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je tiens à remercier la caporale-chef Forcier, le caporal-chef Peddle, les anciens combattants qui sont à la tribune aujourd'hui, ainsi que tous les hommes et toutes les femmes qui ont servi notre pays pour leur contribution hors de l'ordinaire. Comme mon mari est lui-même un ancien combattant qui a servi pendant 22 ans, c'est un univers qui ne m'est pas complètement étranger. Je sais qu'il n'y a rien de plus fort que l'expérience vécue par un vétéran, notamment pendant sa transition vers la vie civile.

Mes questions porteront sur trois points. Qu'est-ce qui fonctionne bien? Où pouvons-nous nous améliorer? À quoi devrait ressembler le prochain contrat?

J'aimerais m'adresser à vous trois, mais je veux commencer par M. Slingerland.

Monsieur Slingerland, je sais que vous avez ce contrat depuis cette année seulement, mais pourriez-vous nous dire ce qui nous permet de savoir si un programme de réadaptation pour les anciens combattants est vraiment efficace? Sur quoi le Parlement devrait-il se pencher, au-delà des temps d'attente et des volumes de service?

Aaron Slingerland: C'est une excellente question, et je crois qu'elle serait mieux posée aux anciens combattants de ce groupe d'experts. Cela dit, en ma qualité de fonctionnaire hospitalier, je peux affirmer que nous avons des attentes très concrètes en matière de santé de la part du ministère de la Santé, de notre conseil d'administration et de la collectivité pour laquelle nous travaillons.

Les attentes que nous devrions avoir à l'égard d'un programme de réadaptation pour les anciens combattants sont qu'il existe des indicateurs de résultats élaborés conjointement par le bailleur de fonds et le participant, et que le prestataire est tenu de les atteindre.

L'exemple de l'Hôpital d'Ottawa et de notre modeste rôle dans ce parcours du travailleur, c'est que nous sommes chargés de réaliser dès le début dudit parcours une évaluation complète et de haute qualité de la santé mentale de beaucoup de ces travailleurs. Nous veillerons à continuer de le faire.

Pour répondre à votre question, le résultat global devrait être que les anciens combattants aient accès à des soins rapides et de haute qualité, et que ces derniers soient évalués objectivement du point de vue de la performance.

• (1145)

Zoe Royer: Merci.

Caporale-chef Forcier, vous avez vécu un parcours extraordinaire. Vous nous en avez fait part, et c'est quelque chose que je tiens à souligner.

Où voyez-vous les plus grandes possibilités d'amélioration? Je sais que vous avez parlé de la création conjointe du programme en collaboration avec les anciens combattants et de l'importance des plans individuels, mais pouvez-vous nous en dire un peu plus sur ce à quoi cela pourrait ressembler dans la pratique?

Natalie Forcier: J'ai eu une spécialiste des services de réadaptation, ou SSR, qui s'est montrée très solidaire dès le début. J'ai commencé à travailler avec le programme Partenaires des services de réadaptation aux vétérans canadiens, ou PSRVC, en 2023. En mars de cette année, ma SSR a démissionné et m'a dit en gros qu'elle n'était pas en mesure d'exercer son métier de gestion de cas comme elle le souhaitait. J'ai dû me séparer de quelqu'un qui me protégeait de toutes les règles, qui m'a soutenue tout au long de ma réadaptation et qui m'a aidée à tenir le coup. Or, le fait de savoir qu'elle quittait PSRVC parce qu'on attendait d'elle qu'elle change sa façon de faire a vraiment eu une incidence sur ma compréhension et mon appréciation du programme proprement dit.

Je crois sincèrement qu'il y a des personnes formidables qui pourraient apporter leur soutien, et que le fait d'impliquer les anciens combattants dans la conception de ce programme pourrait être très utile, car cela permettrait à des vétérans d'aider d'autres vétérans. Que nous ayons servi ensemble, que nous ayons été déployés ensemble ou que nous n'ayons jamais été déployés ni servi ensemble, il y a entre nous une confiance innée. Il y a d'anciens combattants qui font partie de la direction de ce programme de soutien à la réadaptation.

Zoe Royer: Merci beaucoup.

Monsieur Peddle, très rapidement — il ne nous reste qu'une trentaine de secondes — la confiance est fragile et précieuse. Quels seraient les éléments fondamentaux que nous pourrions mettre en place pour rétablir la confiance auprès des anciens combattants qui participent à ce programme?

Joel Peddle: Je pense vraiment que cela revient à ce que j'ai évoqué. Il faut interroger les anciens combattants et ceux qui les défendent, et les écouter. Ce degré de confiance serait formidable, car je sais que, si vous constituez une équipe de soins de santé pour vous-même et que vous en êtes satisfait, celle-ci s'occupera de toutes les démarches auprès de PSRVC, de sorte que vous n'aurez pas à gérer cette charge vous-même.

Je ne crois pas que l'on puisse s'attendre à ce qu'un ancien combattant souffrant de troubles mentaux — qui n'est d'ailleurs peut-être pas au meilleur endroit — gère toutes ces formalités administratives supplémentaires, ainsi que ces réévaluations et questionnements constants au sujet de la façon dont il perçoit la gravité de ses blessures, et ce, malgré l'existence de preuves corroborant sa perception.

Zoe Royer: Merci beaucoup.

[Français]

Le vice-président (Blake Richards): Madame Gaudreau, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Marie-Hélène Gaudreau: Merci, monsieur le président.

Je vais continuer la discussion avec vous, monsieur Peddle.

Vous avez tellement d'informations pertinentes. Si vous souhaitez nous faire parvenir un résumé — de façon anonyme, évidemment —, ça peut contribuer également à notre étude. Votre volontariat est très précieux.

Ça m'amène à poser une question un peu plus précise. Grâce à vous, il y a des gens qui réussissent à se retrouver dans le programme et à surmonter les contraintes.

Quelles seraient les trois règles ou pratiques administratives qui causent le plus de détresse ou de frustration chez les vétérans?

[Traduction]

Joel Peddle: Je pense que les plus dommageables sont... En réalité, c'est simplement le langage utilisé par PSRVC, car il n'y a pas d'autre façon de décrire cela qu'en utilisant le mot « menaces ». Comme je l'ai dit, vous mettez en péril la stabilité financière des gens. Ces menaces peuvent porter sur un simple problème de santé mentale provoquant une apnée du sommeil.

Un ancien combattant que je connais ne parvient à dormir vraiment qu'entre 1 heure et 6 heures, il n'est donc pas en état de fonctionner avant le milieu de la journée. Sauf qu'eux lui fixent des rendez-vous à 8 heures, malgré ses problèmes évidents, puis le réprimandent s'il ne se présente pas.

Je pense vraiment que... Je suis désolé. Je vous fais perdre votre temps en essayant de me souvenir de la question.

Le problème principal, je pense, c'est justement ce genre de choses. C'est le langage qu'ils utilisent et le fait qu'ils ne permettent pas aux vétérans d'adapter leur vie. Dieu nous en garde, mais si votre enfant tombe malade et que vous devez manquer un rendez-vous... Si vous alliez chez le médecin, ces empêchements seraient acceptés tout naturellement. Votre médecin ne se fâchera pas contre vous parce que la vie vous empêche de vous rendre à votre rendez-vous. Vous n'auriez qu'à le reporter. Cependant, lorsque vous reportez un rendez-vous avec PSRVC, vous craignez toujours d'être sanctionné de l'avoir fait.

Quant à votre autre demande concernant l'envoi d'un résumé, sachez que c'est ce que je fais pour gagner ma vie depuis que je suis à la retraite. Alors, si vous avez besoin de quoi que ce soit de ma part, je serai ravi de vous aider.

• (1150)

[Français]

Marie-Hélène Gaudreau: Je vous demanderais de répondre à ma prochaine question par oui ou par non, parce que mon temps de parole est presque écoulé.

Selon ce que je comprends, on devrait d'abord chercher à rétablir le pouvoir d'agir des vétérans plutôt qu'essayer de contrôler leur parcours.

Êtes-vous d'accord sur ça?

[Traduction]

Joel Peddle: Absolument, oui.

[Français]

Marie-Hélène Gaudreau: Merci beaucoup, monsieur le président.

[Traduction]

Blake Richards: Très bien. Il nous reste deux tours de questions avant la fin de ce segment.

La prochaine série de questions échoit à l'opposition conservatrice.

Monsieur McCauley, vous avez la parole pour cinq minutes.

Kelly McCauley: Merci, monsieur le président.

Je suis bien heureux de remplacer aujourd'hui.

Madame Forcier, je vais commencer par vous.

Tout d'abord, comme les autres l'ont fait, je tiens à vous remercier pour votre service.

Qui fournissait ce service avant que PSRVC ne prenne le relais? Je crois qu'il a mentionné que vous aviez été transférée à eux en 2020.

Natalie Forcier: Oui, j'ai commencé le processus de réadaptation avec Anciens Combattants Canada, ou ACC. J'avais un questionnaire de cas à ACC. Ce sont eux qui mettaient en œuvre le processus de réadaptation.

Kelly McCauley: Avez-vous déjà été menacée par ACC? Est-il déjà arrivé que l'on vous dise que vous alliez être coupée du programme pour non-respect des règles?

Natalie Forcier: Non, pas du tout. Cela n'est jamais arrivé.

Kelly McCauley: Avez-vous entendu parler d'autres anciens combattants qui auraient été menacés par ACC, à qui l'on aurait dit qu'ils seraient exclus du programme s'ils ne coopéraient pas avec les services qu'on avait choisis pour eux?

Natalie Forcier: Non.

Kelly McCauley: L'un des deux groupes propriétaires de PSRVC est le groupe APM, qui détient WCG. Cette société a, dans un autre pays, la réputation de menacer ses clients comme vous l'avez décrit aujourd'hui. Étiez-vous au courant de cela? Cela vous préoccupe-t-il?

Natalie Forcier: Oui. En travaillant avec les anciens combattants, j'ai pu constater que nous avons souvent l'impression d'être traités comme des vaches à lait, comme si nous n'étions qu'un intérêt financier pour une entreprise. Lorsque les prestataires de tout le monde doivent être changés pour le programme Lifemark, on se demande, ou du moins on a souvent l'impression que c'est essentiellement pour que l'argent reste au sein de leur organisation. Une société externe qui, en gros, gère notre réadaptation de manière autoritaire, est une institution financière. On en revient donc à cela. Nous avons l'impression d'être des vaches à lait ou un intérêt financier pour une entreprise qui ne fournit pas nécessairement les meilleurs soins.

Kelly McCauley: Sachant que le programme arrive à échéance, cela vous inquiète-t-il de savoir que ces deux entreprises, APM, qui est, je suppose, copropriétaire, et Lifemark, qui est liée à Loblaw et Shoppers, ont exercé des pressions auprès de ce gouvernement plus de 300 fois au cours des dernières années, et plus précisément, que WCG a exercé des pressions à 12 reprises au cours de la dernière année?

Natalie Forcier: Oui, c'est effectivement préoccupant. D'après ce que j'ai entendu — et je ne fais que relayer ce que dit la communauté des anciens combattants —, PSRVC avait déjà obtenu l'approbation du renouvellement du contrat. Malgré la discussion que nous avons en ce moment, ACC continue de travailler avec cette entreprise qui n'offre pas nécessairement les meilleurs soins à nos anciens combattants.

Kelly McCauley: Il semble que WCG et Lifemark, par l'intermédiaire de leurs lobbyistes, ont plus de poids auprès du gouvernement et un meilleur accès à ACC que les anciens combattants eux-mêmes.

Natalie Forcier: Exactement.

Kelly McCauley: Corrigez-moi si je me trompe, mais cela me semble un peu étrange. Les anciens combattants n'ont pas eu l'occasion de donner leur avis à propos de ce service, mais les lobbyistes semblent être en mesure de se faire entendre par ACC et ce gouvernement.

Natalie Forcier: Il y a clairement une inquiétude qui se fait sentir dans toute notre communauté.

Kelly McCauley: Je trouve cela extrêmement troublant.

Vous avez parlé du non-respect de leurs recommandations. Qui juge du fait que vous ne vous conformiez pas à ce que l'on vous demande?

• (1155)

Natalie Forcier: Les gestionnaires de cas eux-mêmes.

Kelly McCauley: Y a-t-il une procédure d'appel?

Natalie Forcier: Pas à ma connaissance. J'ai eu du mal à faire une demande de réadaptation professionnelle. J'ai eu des problèmes pour m'inscrire à l'université. On m'a informée de mon admission deux semaines avant le début des cours. J'ai été ni plus ni moins mise en attente parce que je ne pouvais pas me joindre au programme universitaire, celui-ci ne commençant qu'une fois par an. C'est là qu'on m'a menacée de m'exclure du programme, car je n'étais pas à l'université comme on l'attendait de moi.

Kelly McCauley: Vous ont-ils déjà fourni, à vous ou à d'autres anciens combattants de votre connaissance, une justification quant à la manière dont ils choisissent certains fournisseurs?

Natalie Forcier: Non, pas du tout. J'ai vu des anciens combattants se retrouver en difficulté parce qu'on leur a dit qu'ils devaient

changer de praticien alors qu'ils avaient enfin réussi à établir une relation de confiance avec leur psychologue et avaient le sentiment de faire des progrès avec lui. Dans ces cas-là, je leur conseille simplement de demander une confirmation écrite. Le gestionnaire de cas leur répondra sans détour: « Il n'y a rien par écrit, mais vous vous conformerez à ce qui vous est demandé. »

Kelly McCauley: C'est très inquiétant, d'autant plus que l'une des entreprises concernées — avec Loblaw et Shoppers — a essuyé de vives critiques parce qu'elle percevait des fonds publics pour un programme, mais ne les acheminait que par Manulife. Ici, c'est le gouvernement qui paie, mais il n'achemine les fonds que par Shoppers, faisant de cette dernière la seule entité à pouvoir fournir le service. Je ne sais pas s'il y a un chevauchement direct, mais cela semble très inquiétant.

Le vice-président (Blake Richards): Monsieur McCauley, nous avons dépassé le temps imparti.

Kelly McCauley: Je vous remercie pour votre temps et votre honnêteté.

Merci, monsieur.

Le vice-président (Blake Richards): Nous passons à la dernière série de questions de cette première heure. La parole est à Mme Hirtle pour les cinq prochaines minutes.

Alana Hirtle (Cumberland—Colchester, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci à tous d'être ici aujourd'hui, et merci pour le travail que vous faites.

J'aimerais revenir un instant à M. Slingerland.

Je me demandais si vous pourriez nous en dire un peu plus sur quelque chose que vous avez mentionné lors des questions de la députée Royer. D'après votre expérience, quelles mesures de sauvegarde devraient exister dans le cadre d'un travail général avec un ancien combattant, afin que l'évaluation initiale et les obligations de signalement ne causent pas de préjudice supplémentaire injustifié?

Aaron Slingerland: Chaque fois que l'on met en place un programme d'évaluation spécialisé, on court le risque de reproduire une grande partie du processus d'évaluation, ce qui revient en quelque sorte à rouvrir la plaie du traumatisme. Ces personnes ont probablement déjà travaillé avec des professionnels de la communauté ou ont déjà abordé leurs problèmes, notamment dans le cadre d'un programme de soins de santé mentale. Cela fait partie du processus d'évaluation requis pour permettre à nos cliniciens de formuler leurs recommandations.

Il est important que les cliniciens qui réalisent ces évaluations spécialisées aient suivi une formation idoine leur permettant de prendre la pleine mesure de ces réalités et qu'ils aient l'expérience voulue pour faire preuve d'empathie dans ce contexte.

Un processus d'orientation fluide peut également être utile pour le parcours de l'ancien combattant. Dans cette optique, il faut essayer de limiter le fardeau administratif et bureaucratique et permettre à l'ancien combattant d'obtenir des soins dès que possible. Comme vous l'avez entendu de la part des autres membres du groupe d'experts, la complexité d'un programme et les exigences bureaucratiques qui s'y rattachent peuvent peser lourdement sur un ancien combattant ou un patient. Toute mesure permettant d'éliminer cela autant que possible est extrêmement importante pour permettre à nos vétérans d'avoir accès à des soins efficaces.

Alana Hirtle: Merci beaucoup.

Je vais maintenant donner la parole à la caporale-cheffe Forcier.

Madame, par simple curiosité, pensez-vous que, par rapport aux vétérans, les vétéranes se heurtent à des obstacles différents ou à plus d'obstacles avec PSRVC ou le système de réadaptation d'ACC?

Natalie Forcier: Absolument.

Nous fonctionnons différemment. Dans l'armée, je dois surpasser le mâle alpha le plus faible pour gagner ne serait-ce qu'un peu de crédibilité. Lorsque nous quittons l'armée, nous sommes généralement plus « alpha » que la population civile en général, et cela ne passe pas nécessairement bien dans la société. Nous avons tendance à être maternelles. Nous prenons soin de nous-mêmes et de nos familles. De façon générale, nous prenons soin de tout le monde avant de prendre soin de nous-mêmes. Beaucoup de femmes avec lesquelles je travaille ne se rendent absolument pas compte de leur traumatisme et de la façon dont cela affecte leur vie personnelle.

C'est une dimension supplémentaire de la réadaptation dont le plan de réadaptation de PSRVC ne tient pas compte.

• (1200)

Alana Hirtle: Je comprends. Je vais sans aucun doute utiliser l'expression « surpasser le mâle alpha le moins dominant » dans une phrase plus tard dans la journée. Merci pour ça.

Ma question suivante s'adresse également à vous.

Selon vous, quelles qualifications minimales, quelle formation et quelles compétences culturelles particulières aux vétérans devraient être exigées des professionnels travaillant avec des vétérans blessés en transition?

Natalie Forcier: Oh, mon Dieu. Vous parlez de compétences minimales.

Je sais que beaucoup de vétérans sont pris en charge par des psychologues qui débutent dans le domaine ou qui ne connaissent que le TDAH alors que le vétéran souffre d'un trouble de stress post-traumatique complexe.

Les psychologues tout juste sortis de l'université et recrutés par Lifemark partent généralement au bout de six mois, une fois qu'ils ont acquis de l'expérience, pour se trouver un nouvel emploi. Les praticiens expérimentés comprennent le milieu militaire, et le fait d'avoir un conseiller pour la profession qui soit lui-même un ancien combattant peut également aider, puisqu'il pourra offrir des conseils venant de la perspective de quelqu'un qui a servi et qui comprend les complexités de ce que nous sommes.

Alana Hirtle: Merci.

Il me reste 15 secondes.

Monsieur Peddle, avez-vous quelque chose à ajouter?

Joel Peddle: Je dirais simplement qu'elle a tout à fait raison. Les femmes en service vivent une expérience totalement différente de celle que j'ai vécue. Il faudrait absolument qu'elles soient consultées afin de savoir ce dont elles ont besoin.

Alana Hirtle: Je vous remercie.

Le vice-président (Blake Richards): Merci à nos témoins.

Nous allons suspendre brièvement notre séance. Nous prions de bien vouloir nous excuser le temps de préparer promptement l'audition de notre prochain témoin.

Sur ce, la séance est suspendue.

• (1200)

(Pause)

• (1205)

Le vice-président (Blake Richards): Nous reprenons nos travaux. Commençons tout de suite.

Nous reprenons notre étude sur l'expérience vécue par les vétérans noirs.

Nous avons un rappel au Règlement.

[Français]

Marie-Hélène Gaudreau: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

L'interprétation n'a pas été activée.

[Traduction]

Kelly McCauley: Je ne reçois pas l'interprétation.

Le vice-président (Blake Richards): Pouvons-nous vérifier cela, s'il vous plaît?

Est-ce que c'est mieux maintenant?

[Français]

Marie-Hélène Gaudreau: Oui, ça fonctionne.

[Traduction]

Le vice-président (Blake Richards): C'est bon.

Nous allons tout de suite passer au sujet de cette deuxième heure, l'expérience vécue par les vétérans noirs, avec notre témoin.

Accueillons le capitaine de corvette Esrom Tesfamichael.

Nous commencerons par votre déclaration liminaire. Vous disposez d'environ cinq minutes.

La parole est à vous.

Esrom Tesfamichael (à titre personnel): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui.

Comme je l'ai mentionné, je suis le capitaine de corvette Tesfamichael. J'ai eu le privilège de servir mon pays en tant qu'officier de la réserve navale depuis maintenant 25 ans, dans le cadre d'opérations menées tant ici, au Canada, qu'à l'étranger, et j'ai littéralement grandi au sein de cette institution, que j'ai intégrée à l'âge de 16 ans. J'ai également travaillé pour le ministère de la Défense nationale en tant que conseiller en matière de politique civile sur l'équité entre les sexes et l'analyse intersectionnelle, et plus récemment au sein de la direction chargée de mettre en œuvre la lutte contre le racisme. Je suis fier de mon service au sein de la Marine royale canadienne et de la contribution personnelle que j'ai apportée aux FAC au cours du dernier quart de siècle.

Je compare devant vous pour appuyer votre étude en tant que personne ayant servi, dirigé et donné des conseils concernant les expériences dont il est question ici. Au fil du temps, j'ai compris que mon expérience au sein des Forces armées canadiennes était directement liée à mon expérience en tant que Canadien noir. Ces deux aspects ne sont pas dissociables. Ils ont influencé la façon dont j'ai été perçu et évalué, et dont j'ai évolué au sein du système.

D'emblée, je tiens aussi à dire que je suis extrêmement fier du service rendu par tous les membres noirs des Forces armées canadiennes, tant dans le passé que maintenant. Je souhaite leur rendre justice en reconnaissant ici que les militaires noirs ne forment pas un groupe homogène, comme vous le savez sans doute tous. Les FAC rendent compte d'un large éventail d'identités, de cultures et d'expériences vécues par les Noirs. Par conséquent, les expériences des militaires noirs ne peuvent être résumées de manière simpliste par un seul récit. Elles sont diverses, parfois divergentes, et façonnées par de multiples facteurs, notamment le rôle, le milieu de travail et les circonstances personnelles des militaires. Je pense qu'il est essentiel de reconnaître cette diversité si nous voulons comprendre avec précision tant les défis que les progrès accomplis.

Cela dit, il existe des forces et des conditions communes qui, à divers degrés, influencent ces expériences, à savoir le racisme systémique envers les Noirs, le colonialisme et la suprématie blanche.

J'aimerais commencer par replacer un peu le sujet de discussion dans son contexte.

Quand on parle de l'expérience des Noirs au sein des Forces armées canadiennes, on ne parle pas d'une histoire unique, comme je l'ai mentionné. De nombreuses communautés noires sont représentées au sein des FAC, des communautés qui ont des cultures, des origines et des cheminements vers l'armée différents. Certains membres sont nés au Canada, d'autres sont de nouveaux arrivants, certains servent à temps plein et d'autres, comme moi, servent à titre de réservistes. Ces gens ne vivent pas tous la même expérience, mais cela ne signifie pas pour autant qu'il n'y a pas de tendances. C'est vraiment là-dessus que l'institution doit se concentrer, non pas sur un seul récit, mais sur des résultats qui concourent à coïncider et qui méritent une attention particulière.

Cela m'amène à aborder des termes qui font souvent obstacle à cette discussion, notamment le « racisme systémique » et son remède, c'est-à-dire la « lutte contre le racisme ». Je vais être honnête: c'est là que les discussions peuvent parfois s'enliser, car les gens entendent ces termes et pensent à des personnes qui seraient qualifiées de racistes. Ce n'est pas ainsi que nous abordons la question. Selon moi, le racisme systémique concerne les systèmes et leur fonctionnement au fil des ans, et non les actions ou le comportement de personnes particulières. Il est lié à la question de savoir si les structures sur lesquelles nous nous appuyons pour recruter du personnel, accorder des promotions, prendre des mesures disciplinaires et assurer des prestations de santé produisent systématiquement des résultats équitables pour tous. Si ce n'est pas le cas, nous devons comprendre pourquoi.

Ces dernières années, nous avons vécu des moments extrêmement importants, dont le recours collectif concernant le racisme au sein des Forces armées canadiennes, les excuses présentées par le chef d'état-major de la Défense pour le racisme systémique et le rapport Zellars, entre autres choses. Ces événements comptent. Ils ouvrent la voie. Mais pour le dire simplement, nous ne pouvons pas nous contenter indéfiniment de cette étape de reconnaissance des problèmes. La prochaine étape sera beaucoup plus difficile, car il faudra désormais examiner la façon dont les systèmes fonctionnent au quotidien et comment ils peuvent être renforcés, non seulement au niveau individuel, mais aussi au niveau institutionnel.

On a également tendance à se concentrer sur les résultats, comme la représentation et l'état de préparation. Ces deux aspects sont importants, mais je dirais qu'il ne faut pas commencer par là. On parle souvent de la représentation, par exemple, comme d'un objectif à

atteindre, mais d'après mon expérience, la représentation fonctionne mieux lorsqu'elle est le reflet d'autres facteurs. Si les systèmes de recrutement, de développement et de promotion fonctionnent bien, la représentation s'améliorera en conséquence. S'ils ne fonctionnent pas, la représentation ne s'améliorera pas, quelle que soit l'attention que l'on y prête.

• (1210)

Le même principe s'applique à l'état de préparation. On parle beaucoup de l'état de préparation, à juste titre, mais l'état de préparation n'est pas le point de départ. Là encore, dans ce contexte, il s'agit du résultat. C'est ce que l'on obtient lorsque les systèmes sont équitables, lorsque les gens leur font confiance et lorsque les systèmes résistent aux pressions. Parfois, cette confiance n'a rien de spectaculaire. Cela peut être aussi simple que le fait de savoir qui bénéficie d'un mentorat officieux, qui se sent assez à l'aise pour soulever un problème dès le début, ou qui dispose de la documentation nécessaire au moment où cela compte le plus, ce qui est directement pertinent pour discuter des vétérans. Chacune de ces notions semble insignifiante en soi, mais avec le temps, elles s'accumulent. Ce ne sont pas des cas isolés. Elles sont le produit d'un système qui n'a pas été conçu pour tous.

Il existe un autre concept qui peut aider à mieux comprendre cela.

• (1215)

Blake Richards: Capitaine de corvette Tesfamichael, nous avons dépassé d'environ une minute le temps qui vous était imparti. Je vous permets de conclure et de résumer rapidement, si possible, ce qu'il vous reste à dire dans le cadre de votre déclaration préliminaire. Ensuite nous passerons aux questions.

Esrom Tesfamichael: Vous savez quoi? Il est probable que je vais simplement radoter, alors poursuivons, et je répondrai aux questions du Comité.

Blake Richards: Je salue votre franchise, et je vous remercie de votre témoignage. De plus, je tiens à vous remercier de votre engagement au service de notre pays.

Nous allons maintenant passer aux séries de questions. Pendant cette première série de questions, chaque parti disposera de six minutes. Nous commencerons par donner la parole à M. Tolmie, qui représente l'opposition conservatrice et qui disposera de six minutes.

Fraser Tolmie: Merci, capitaine de corvette Tesfamichael. Je vous remercie également de votre engagement. Je ne crois pas que vos propos aient manqué de cohérence, et je vous suis reconnaissant d'être venu nous faire part de votre point de vue.

J'ai une question d'ordre professionnel à vous poser. Elle concerne votre rôle d'officier du renseignement au sein des Forces armées canadiennes. Je souhaite simplement que cette information figure dans le compte rendu.

Diriez-vous que votre poste est un travail qui vous occupe 24 heures par jour, 7 jours par semaine? Beaucoup de gens pensent que lorsqu'on travaille et vit à Ottawa, on peut vraiment déconnecter. Ils ne se rendent pas compte que bon nombre de ceux qui travaillent ici doivent en réalité gérer des dossiers à l'étranger, et que ce travail les occupe 24 heures par jour, 7 jours par semaine.

En convenez-vous?

Esrom Tesfamichael: Pour clarifier les choses et revenir sur ce que j'ai dit tout à l'heure, en tant que réserviste, je sers à temps partiel. J'ai une carrière civile en dehors de l'armée. Je ne travaille donc pas 24 heures par jour, 7 jours par semaine, monsieur.

Fraser Tolmie: Serait-ce le cas pour ceux qui occupent un poste à temps plein à Ottawa et qui exercent des fonctions similaires aux vôtres?

Esrom Tesfamichael: En tant que membre de la Force régulière ou réserviste à temps plein, vous êtes toujours soumis au code de discipline militaire; donc, dans un sens, c'est le cas. Toutefois, en ce qui concerne les tâches qu'on vous demande d'accomplir, ce n'est pas vraiment le cas.

Fraser Tolmie: Je voulais simplement souligner que certaines personnes doivent emporter leur travail à la maison, même si elles occupent un rôle au pays.

Je vous suis vraiment reconnaissant de votre témoignage. Vous avez parlé de tendances, de systèmes. J'ai vraiment aimé le point de vue que vous avez présenté.

Pourriez-vous nous faire part, à moi-même et au Comité, des cas où, d'après ce que vous savez, le ministère des Anciens Combattants ne répond pas aux besoins des vétérans noirs?

Esrom Tesfamichael: Je ne sais pas si je suis bien placé pour juger des lacunes du ministère des Anciens Combattants à l'égard des vétérans noirs. Pour vous donner un peu plus de contexte, je peux peut-être évoquer certains des besoins particuliers que peuvent avoir les vétérans noirs et qui peuvent ou non être pris en compte dans le système d'aide aux vétérans.

Fraser Tolmie: Pourquoi n'aborderions-nous pas ce sujet? Pourquoi ne nous diriez-vous pas ce que nous pourrions améliorer, selon vous?

Esrom Tesfamichael: Bien sûr. Je pense que nous avons fait d'énormes progrès ces dernières années pour ce qui est d'évaluer et de comprendre l'importance de la santé mentale au sein des Forces armées canadiennes, ainsi que l'incidence que cet enjeu a sur nos vétérans après leur service.

L'un des aspects de la santé mentale qui, selon moi, est peut-être trop peu étudié, c'est celui du traumatisme racial. C'est une expérience que les gens peuvent vivre aussi bien lorsqu'ils portent l'uniforme qu'ils évoluent dans la société civile. Si un membre des FAC subit un traumatisme racial au sein des FAC ou lors d'un déploiement, et que ce traumatisme continue de le hanter et d'avoir des répercussions sur lui après son service, il doit non seulement composer avec les effets de ce traumatisme initial, mais aussi avec les éléments déclencheurs qu'il va continuer de rencontrer dans la société en raison de l'existence permanente de ce traumatisme.

Il faut évaluer ce traumatisme initial, mais aussi comprendre que, pour les vétérans noirs et les autres vétérans issus de minorités ethniques, cette expérience ne se limitera pas à leur période de service. Elle perdurera.

Fraser Tolmie: Vous avez évoqué les prochaines étapes, et vous avez défini la direction à prendre.

Y a-t-il, selon vous, des mesures que nous devrions prendre ou des lignes directrices que nous devrions suivre pour surmonter les difficultés que vous avez exposées dans le cadre de vos dernières observations?

• (1220)

Esrom Tesfamichael: D'une part, il est important de veiller à examiner explicitement les traumatismes liés à l'origine ethnique et à bien comprendre leurs répercussions sur nos membres actifs et sur nos vétérans, ainsi que sur leur vie après leur service.

Par ailleurs, je ne sais pas si l'on peut parler d'une offre active, mais il faut aussi veiller à ce qu'il soit clair que le ministère des Anciens Combattants et les Forces armées canadiennes se penchent sur ce problème particulier, afin que les membres racialisés et noirs des Forces armées canadiennes se sentent plus à l'aise d'évoquer ces problèmes et aient l'assurance qu'ils seront gérés avec le même sérieux que d'autres formes de traumatismes.

Fraser Tolmie: Pensez-vous que certains des problèmes de racisme qui se sont manifestés au sein des Forces armées canadiennes dans le passé vont constituer un obstacle au recrutement dans les mois et les années à venir?

Esrom Tesfamichael: Honnêtement, je ne vois pas comment il pourrait en être autrement.

Fraser Tolmie: D'accord. Pouvez-vous nous parler de vos raisons?

Permettez-moi de vous demander pourquoi vous vous êtes enrôlé dans les Forces armées canadiennes, et pourquoi ces problèmes pourraient empêcher une autre personne de couleur de faire la même chose.

Esrom Tesfamichael: Pourquoi je me suis enrôlé? C'est sans doute parce que j'ai vu trop de films de guerre quand j'étais enfant.

Je me souviens très bien d'être entré dans un centre de recrutement et d'avoir déclaré: « Je veux piloter des avions depuis des navires ». Ils m'ont répondu: « On ne fait pas cela ici, mon garçon, mais tu peux t'enrôler et devenir maître d'équipage », alors c'est ce que j'ai fait. Je m'intéressais à la voile quand j'étais enfant. Je crois que j'ai toujours accordé beaucoup d'importance au service, même à un très jeune âge. C'était quelque chose qui m'intéressait vraiment.

Pourquoi ces problèmes pourraient-ils dissuader d'autres personnes de s'enrôler? Comme je l'ai indiqué au cours de ma déclaration préliminaire, monsieur, notre organisation accueille des personnes issues de tous les horizons et des quatre coins de la planète, des personnes qui ont toutes eu des parcours de vie différents. Je crois que certaines personnes peuvent avoir une image de l'armée qui ne semble pas leur correspondre. Elles ne se reconnaissent peut-être pas dans cette organisation. Je ne pense pas que ce soit un obstacle insurmontable, mais c'est un défi que j'ai hâte de contribuer à relever.

Fraser Tolmie: Je vous remercie.

[Français]

Le vice-président (Blake Richards): Merci.

Madame Auguste, vous avez la parole pour six minutes.

Tatiana Auguste (Terrebonne, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Tesfamichael, je vous remercie beaucoup d'être avec nous, aujourd'hui.

Vous avez beaucoup parlé de l'aspect de la représentation et de sa grande importance. Ici, au Comité, nous avons fait plusieurs études jusqu'à présent, et vous êtes le premier vétéran noir à participer à une étude.

Cette étude porte vraiment sur l'expérience des vétérans noirs. Nous voyons qu'il y a un certain malaise, une certaine réticence des vétérans noirs à venir vers nous, au Comité, et à participer à la conversation au sujet de l'expérience des vétérans en général, ce qui inclut leur expérience.

Selon vous, pourquoi est-ce aussi difficile? Pourquoi y a-t-il cette réticence des vétérans noirs à venir parler de leur expérience dans les Forces armées canadiennes par rapport au système?

Esrom Tesfamichael: Je vous remercie de la question.

Je ne sais pas si j'ai les outils nécessaires pour répondre pour les autres. Cependant, la raison pour laquelle je suis ici, c'est parce que je pense que le fait que j'ai 25 ans d'expérience peut faire en sorte que mon témoignage amène au Comité une perspective et une connaissance issues de mon expérience. Je ne sais pas pourquoi, à ce jour, d'autres vétérans ne sont pas venus vous rencontrer. Ça va peut-être les encourager à venir vous rencontrer à l'avenir.

Tatiana Auguste: Merci beaucoup.

Vous avez aussi parlé des occasions qui vous ont été offertes, de vos débuts en tant que bosco et de là où vous êtes rendu maintenant.

Selon vous, quelles sont les barrières que non seulement vous, mais aussi les autres vétérans ou membres noirs des Forces armées canadiennes, ou FAC, avez rencontrées?

• (1225)

Esrom Tesfamichael: C'est une bonne question.

En ce qui concerne les barrières, c'est évident qu'il y aura toujours des personnes qui ne croiront pas que nous pouvons avoir une place dans l'organisation. Il ne s'agit pas d'une réflexion de l'organisation proprement dite, mais de la société. On entend souvent dire que les FAC sont un groupe qui représente toute la société canadienne. Des membres des FAC ont aussi des pensées comme ça.

Vous avez commencé votre question en parlant de la représentation. Je pense que c'est vraiment important. Nous venons justement d'avoir nos premiers officiers généraux noirs dans les Forces, notamment le contre-amiral Olivier et récemment le commodore Williams.

Je pense que la représentation actuelle des hauts gradés va encourager des personnes et montrer à tout le monde dans les Forces armées canadiennes qu'il y a de la place pour tous les Canadiens.

Tatiana Auguste: Selon votre expérience ou celle de vos collègues, les vétérans noirs ou les vétérans noires sont-ils aujourd'hui traités de manière équitable?

Esrom Tesfamichael: Pouvez-vous préciser un peu la question?

Tatiana Auguste: Je parle de la manière dont les institutions les traitent.

En tant que réserviste, trouvez-vous que vous et vos collègues êtes traités de manière équitable par rapport aux autres vétérans, non seulement à la grandeur d'Anciens Combattants Canada, mais aussi dans les Forces armées canadiennes?

Esrom Tesfamichael: Je ne peux pas parler pour tout le monde, mais je peux vous faire part d'une des expériences que j'ai vécues.

J'ai fait partie des fondateurs du Réseau des employés noirs de la défense. Une de nos premières initiatives a été d'avoir un dépôt de couronne lors de la cérémonie nationale du jour du Souvenir pour

les vétérans noirs. C'était important pour nous, parce que nous voulions que les vétérans noirs et les membres noirs des Forces armées canadiennes soient représentés lors de la cérémonie nationale pour les anciens combattants. C'était appuyé par le chef d'état-major de la défense et la Légion royale canadienne, qui organise cette cérémonie. Je pense donc qu'il y a une volonté d'accueillir les gens et d'être plus inclusif.

Sommes-nous traités équitablement à la grandeur des institutions? Je ne peux pas répondre à ça, mais je vois des exemples où il y a une volonté d'être plus inclusif.

Tatiana Auguste: Vous avez parlé un peu des nouveaux arrivants qui participent à la protection de notre pays au sein de la défense. Pourriez-vous parler de votre expérience quand vous les côtoyez?

En quoi l'expérience d'aider à protéger notre pays est-elle différente pour les nouveaux arrivants?

Esrom Tesfamichael: Je ne peux pas penser à un exemple d'un nouvel arrivant avec qui j'ai parlé qui n'a pas exprimé une fierté extrême d'être capable de faire partie des Forces armées canadiennes.

Encore une fois, je ne veux pas parler pour tous les nouveaux arrivants, mais, de ce que j'ai compris à la suite des expériences et des histoires qu'ils m'ont racontées, ils sont très fiers d'être là. Ils voient ça comme une vraie occasion de s'intégrer à la société canadienne et de remercier un pays qui les a accueillis à un moment qui était peut-être très difficile pour eux.

Le vice-président (Blake Richards): Merci, monsieur Tesfamichael.

Tatiana Auguste: Merci beaucoup.

Le vice-président (Blake Richards): C'est tout pour ce tour de questions.

Madame Gaudreau, vous avez maintenant la parole pour six minutes.

Marie-Hélène Gaudreau: Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être des nôtres.

J'ai vraiment des questions très précises.

Je suis une personne qui prend conscience d'un système ou d'une culture. Comme vous l'avez dit, j'en ai écouté, des films, mais il n'y a pas de différence pour moi entre la couleur ou le sexe.

Nous avons quand même pris beaucoup de temps pour regarder la situation des vétérans, c'est-à-dire des femmes dans les services militaires. Effectivement, nous n'avons toutefois pas vraiment beaucoup regardé le fait qu'il existe potentiellement, comme vous nous le dites, un traumatisme racial. À quoi cela ressemble-t-il?

Nous avons entendu les témoignages des femmes. On parle de harcèlement, d'agressions, de violences sexuelles et de violences verbales, mais à quoi ressemble un traumatisme racial?

• (1230)

Esrom Tesfamichael: C'est une bonne question.

Je ne suis pas un expert à ce sujet, mais je peux vous répondre du mieux que je peux.

Le traumatisme racial, ça peut être différent pour tout le monde, et ça dépend des expériences vécues par les gens. Je dirais que c'est de faire partie d'une communauté, d'une institution ou d'un groupe où vous n'êtes pas inclus. C'est de naviguer là-dedans. Ça peut être des mots qu'on se fait répéter, ça peut être des expériences qu'on vit, ça peut être de la discrimination ou du racisme vécus au quotidien.

Marie-Hélène Gaudreau: Quand on parle de racisme, je vois un peu ça comme du mépris. Est-ce qu'on amoindrit la capacité des gens? Comment ça se passe?

Dans le cas d'une femme, on peut dire qu'elle n'est pas assez forte ou que c'est une initiation. Je ne sais pas si vous avez vu le film *Seule au front*. Ça a vraiment mis en valeur ce qu'une femme a vécu dans les forces armées dans les années 1970. J'essaie de faire des comparaisons.

Est-ce vraiment du mépris ou est-ce qu'il faut redoubler d'efforts pour sentir qu'on fait partie du groupe?

Esrom Tesfamichael: Je vais vous donner un autre exemple d'un trauma racial.

Si vous me le permettez, je vais répondre en anglais pour mieux m'exprimer.

Marie-Hélène Gaudreau: D'accord.

[Traduction]

Esrom Tesfamichael: Cela peut être aussi simple qu'un changement de langage. En cherchant à intégrer une organisation qui n'a pas forcément été conçue pour tout le monde, certaines personnes seront forcées de se conformer — un peu comme les femmes ont peut-être été forcées de le faire — à une norme qui n'a pas forcément été établie pour elles. Cette situation peut avoir pour effet d'exercer des pressions sur ces personnes. En tentant constamment de se conformer à une image ou à une norme qui n'a pas vraiment été conçue pour eux, ces personnes peuvent ressentir une dissonance cognitive au cours de leur carrière. Cela peut également contribuer à leur faire subir une forme de traumatisme racial. La nécessité de se conformer à une image ou à une norme pendant des années et des années afin d'être vu et soutenu, et d'avancer au sein d'une organisation est un exemple de traumatisme racial.

[Français]

Marie-Hélène Gaudreau: Merci beaucoup. Je vous en suis très reconnaissante. Si vous n'êtes pas à l'aise de répondre en français, ne vous gênez pas.

Vous avez dit que vous avez été réserviste. Vous avez donc vécu un bout dans la société civile et un bout dans les forces armées.

Je vous donne un exemple. Moi, je suis complètement surprise chaque fois que j'entends ce genre de choses. Au Québec, dans la petite municipalité de Mont-Laurier, il y a eu un maire haïtien pendant 14 ans. Moi — et c'est la même chose pour les gens de cette municipalité —, je ne vois pas les choses de la même façon.

Est-ce que la culture dans les Forces armées canadiennes est différente de celle vécue dans la société civile?

Est-ce qu'il y a une dichotomie entre les deux ou est-ce que ça se ressemble?

À mon avis, on a fait de grands progrès, mais vous me direz peut-être le contraire. J'aimerais savoir ce qu'il en est à l'intérieur même des Forces.

[Traduction]

Esrom Tesfamichael: Je ne crois pas que ces deux scénarios s'excluent mutuellement. Il se peut que nous ayons réalisé d'énormes progrès — et j'estime que c'est le cas —, mais il peut y avoir encore beaucoup d'aspects à améliorer.

En ce qui concerne la question de savoir si la culture au sein des Forces armées canadiennes est semblable ou différente de celle qui existe dans la société canadienne, je précise qu'on entend souvent dire que les FAC sont un échantillon représentatif de la société canadienne. Je ne partage pas tout à fait cet avis, car c'est par choix que l'on s'enrôle dans les Forces armées canadiennes.

On constate des différences notables entre la composition démographique des Forces armées canadiennes et celle de la société canadienne en général. Vous évoquiez tout à l'heure une étude sur les femmes. Les pourcentages et la représentation ne sont pas les mêmes. On ne peut pas vraiment dire que les FAC sont parfaitement représentatives. Cela entraîne donc des différences culturelles et autres.

L'organisation est imprégnée de culture, et elle est également très riche en traditions, des traditions qu'il est essentiel de préserver et de développer à mesure que nous avançons. Je ne dirais pas que ces deux milieux sont exactement les mêmes.

• (1235)

[Français]

Marie-Hélène Gaudreau: Après la période d'échanges, s'il y a des exemples de faits vécus que vous auriez aimé transmettre au Comité, je vous invite à le faire pour que nous puissions rédiger un rapport le plus complet possible.

Prenons l'exemple d'une politique de harcèlement entre les députés et leur personnel. C'est un peu la même chose. Qu'est-ce qui est tangible? On n'a jamais vu de documents à l'appui.

Peut-être que ça existe et que le Comité pourrait en bénéficier.

[Traduction]

Le vice-président (Blake Richards): On va devoir s'arrêter là.

Je vais permettre au témoin de répondre à la question, mais avant de le faire, je précise que j'ai remarqué que la sonnerie retentit pour un vote à la Chambre des communes. Les membres du Comité consentent-ils à l'unanimité à ce que nous poursuivions nos délibérations en mettant en œuvre une version modifiée de la deuxième série de questions? Je proposerais des interventions de cinq minutes pour les partis conservateur et libéral, puis des interventions de deux minutes et demie pour chaque parti. Compte tenu de l'édifice dans lequel nous nous trouvons, cela nous permettrait encore d'arriver à temps pour les votes.

Y a-t-il consentement unanime à ce sujet?

Des députés: Oui.

Le vice-président (Blake Richards): D'accord.

Lieutenant de corvette Tesfamichael, je vous autorise à donner une réponse très brève à la question, si vous en avez une. Ensuite, nous passerons à la deuxième série de questions.

Esrom Tesfamichael: Bien sûr.

Je vous remercie de ne pas me demander de dévoiler ici toutes mes expériences personnelles, mais oui, je serais ravi d'appuyer la rédaction de ce rapport à l'avenir.

Je tiens également à préciser que les opinions que j'exprime aujourd'hui, ainsi que mes réponses, n'engagent que moi. Elles reposent sur mon expérience personnelle et ne rendent pas compte de la position officielle des Forces armées canadiennes.

[Français]

Marie-Hélène Gaudreau: Merci beaucoup.

Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Blake Richards: Cela ne pose pas de problème. Je vous remercie.

Nous allons maintenant passer à la deuxième série de questions, en accordant cinq minutes au Parti conservateur.

Monsieur McCauley, la parole est à vous.

Kelly McCauley: Je vous remercie, monsieur le président.

Monsieur Tesfamichael, merci d'être parmi nous aujourd'hui. C'était très intéressant d'écouter vos réponses.

Vous avez évoqué le fait que la communauté noire n'est pas homogène, et je suis ravi que vous ayez abordé ce sujet. Trop souvent, on la considère comme une seule et même communauté, alors qu'elle est manifestement très complexe et diversifiée. Comment gère-t-on cela quand, par exemple, au sein de la communauté noire, il existe tant de... je ne veux pas les appeler des « sous-communautés », mais tant de cultures différentes au sein de cette communauté? Comment aborder l'enjeu de l'accès aux opportunités ou de la manière dont les gens sont traités, sachant qu'il peut y avoir 30 ou 40 cultures différentes au sein de la communauté noire?

Esrom Tesfamichael: Oui, je pense qu'il est très important d'aborder ce sujet. Je pense que cela souligne la nécessité d'une analyse intersectionnelle. Que vous soyez une personne noire anglophone ou francophone, que l'anglais ou le français soit votre troisième ou quatrième langue, que vous soyez en situation de handicap, ou que vous pratiquiez telle ou telle religion, il y aura toujours des facteurs qui se recoupent et qui influenceront la manière dont vous vivez votre expérience au sein des forces armées.

Kelly McCauley: Avez-vous l'impression que les personnes au sein de l'entreprise en sont conscientes et que nous allons dans cette direction, ou existe-t-il encore une mentalité rigide qui doit évoluer?

Esrom Tesfamichael: Je pense que la question de l'intersectionnalité est bel et bien prise en compte. Il reste sans doute encore du chemin à parcourir pour que, à l'avenir, les personnes noires fassent l'objet d'une distinction spécifique dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, afin d'apporter encore plus de précision dans l'analyse et la prise en charge des obstacles et des entraves à leur traitement équitable.

Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, je pense que se concentrer sur les différences pour l'instant n'est peut-être pas le plus important. Quelles sont ces dynamiques qui touchent la majorité des personnes noires en service? Qu'il s'agisse du racisme anti-Noirs systémique... qui ne fait pas de distinction en fonction de la langue, de l'appartenance religieuse ou de quoi que ce soit d'autre...

Même si nous souhaitons tous être traités et considérés pour ce que nous sommes en tant qu'individus, lorsqu'il s'agit de lutter contre les inégalités de traitement, je pense qu'il est judicieux de commencer par examiner les schémas et les systèmes qui affectent l'ensemble du groupe.

Kelly McCauley: Avez-vous l'impression que les gens s'intéressent à ce genre de tendances? Est-ce que cette réflexion est suffisamment avancée en interne, ou en sommes-nous encore au tout début? Je sais que c'est une question un peu trop générale, je sais, mais j'aimerais avoir votre avis.

• (1240)

Esrom Tesfamichael: Les progrès ne sont jamais assez rapides, certes. Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous avons déjà parcouru un long chemin. Il reste encore beaucoup à faire, mais je tiens à souligner que des efforts considérables ont été déployés en ce sens au sein de nos forces armées. Nous disposons effectivement d'un certain nombre de ressources, et la haute direction accorde une attention particulière à ce type d'enjeux. Nous avons déjà parcouru un long chemin, mais il reste encore, à mon humble avis, une marge de progression.

Kelly McCauley: Selon un cliché répandu, on considère que le milieu militaire tend à effacer l'identité de ses membres afin de les amener à adopter une mentalité uniforme. Comment cela s'articule-t-il avec la réalité des différentes cultures au sein de nos forces armées?

Esrom Tesfamichael: Je suis désolé, mais je ne suis pas certain de bien comprendre votre question.

Kelly McCauley: Eh bien, il s'agit sans doute d'un stéréotype hollywoodien, ou ce qu'on lit souvent, c'est que quand on s'engage dans l'armée, on n'est plus M. Tesfamichael ou M. McCauley: on devient sergent ou adjudant-chef, et cela forme le cœur de notre nouvelle identité. On fait partie d'une organisation plus vaste où l'on fait respecter la discipline, où l'on suit les ordres, où l'on respecte les règles à la lettre, et ainsi de suite. Comment cela s'accorde-t-il avec la question plus large de la coexistence de tant de cultures différentes au sein de nos forces armées?

Esrom Tesfamichael: Alors que nous encourageons la diversité et l'inclusion au sein des Forces armées canadiennes — et que la composition démographique a considérablement évolué au cours des 10 à 40 dernières années par rapport à ce qu'elle était auparavant —, nous devons tenir compte d'un nombre croissant de facettes qui définissent l'identité d'une personne. À l'époque où la force semblait plus homogène, cela aurait été possible, mais de moins en moins faisable, j'imagine, en raison du degré de diversité que nous introduisons au sein de nos forces armées, et à juste titre. Nous avons besoin de cette diversité. Peut-être est-ce incompatible, et peut-être faut-il réexaminer nos méthodes et nos pratiques. Cela ne veut pas dire que quiconque ait tenté de faire perdre son identité à qui que ce soit que je connaisse, mais le degré croissant de diversité exigera que l'on se penche sur une nouvelle culture au sein de nos forces armées.

Kelly McCauley: Il se pourrait...

Le vice-président (Blake Richards): Monsieur McCauley, je vais devoir vous interrompre. Nous devons respecter un échéancier très strict lors de cette séance, car le vote va bientôt avoir lieu.

Nous allons maintenant céder la parole à M. Clark pour cinq minutes maximum.

Braedon Clark (Sackville—Bedford—Preston, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Tesfamichael, merci beaucoup d'être parmi nous aujourd'hui. Je tiens également à vous féliciter pour votre service.

L'un des grands atouts de la circonscription que je représente en Nouvelle-Écosse est qu'elle abrite certaines des communautés noires les plus importantes et les plus anciennes du pays: North Preston, East Preston, Cherry Brook, Lake Loon, Upper Hammonds Plains et Lucasville. Le Centre culturel noir de Nouvelle-Écosse se trouve également dans ma circonscription. Mme Auguste et moi-même avons visité ce lieu. Certaines des expositions les plus émouvantes de cet établissement sont consacrées aux anciens combattants. On y trouve notamment le 2^e Bataillon de construction, ce bataillon entièrement composé de Noirs qui a servi pendant la Première Guerre mondiale. On y voit également la Croix de Victoria décernée à William Hall en 1857; il fut le premier Canadien noir à recevoir cette distinction. Il y a là une histoire extraordinaire dont je sais que vous êtes également conscient, monsieur. Je tenais simplement à le souligner. C'est un peu « de chez nous », mais c'est très important pour moi et pour la communauté que je représente.

Monsieur Tesfamichael, vous avez évoqué le terme « alternance de codes » dans une réponse précédente. Pourriez-vous définir ce terme, pour le procès-verbal et à l'intention du Comité? Que signifie ce terme concrètement, et sous quelles formes peut-il se manifester?

Esrom Tesfamichael: Le terme « alternance de codes » désigne le fait pour un individu de devoir modifier la manière dont il se présente dans un espace, dont il s'exprime, dont il s'habille, dont il interagit ou dont il communique afin de s'intégrer. Le député d'Edmonton-Ouest a évoqué la question de l'identité et ce que cela signifie pour les personnes qui arrivent. Cette institution a une identité. Si, en tant qu'individu, vous ne parlez pas la langue locale, ne portez pas les coiffures habituelles ou n'adoptez pas les codes en vigueur, vous devez vous y adapter. Il s'agit en somme de trouver un moyen, malgré votre propre identité, de vous intégrer à une organisation ou à un groupe.

• (1245)

Braedon Clark: Dans votre présentation d'introduction, vous avez évoqué la nécessité de mettre l'accent, dans cette affaire en particulier, sur la situation des anciens combattants noirs.

Alors que nous, en tant que membres du Comité, analysons les actions menées par ACC et le gouvernement, quels types de résultats, selon vous, serait-il le plus utile d'examiner pour que nous puissions déterminer ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas, et ce que nous pourrions améliorer? À quels résultats spécifiques pensez-vous lorsque vous avez fait cette remarque tout à l'heure?

Esrom Tesfamichael: Je me suis peut-être mal exprimé, mais ce que je voulais dire, c'est que le fait de se concentrer exclusivement sur les résultats peut parfois nous empêcher de voir ce qui doit être fait en amont. En ce qui concerne la représentation, par exemple, nous souhaitons fixer un objectif de représentation pour un groupe donné. Si nous nous concentrons uniquement sur cet objectif, nous risquons de ne pas accorder suffisamment d'attention aux étapes nécessaires pour y parvenir. Utiliser des résultats, comme la représentation par exemple, comme indicateurs une fois que le travail a été effectué en amont du processus me semble approprié.

Braedon Clark: Il me reste environ une minute et 20 secondes, et je tiens à ce que les autres intervenants puissent eux aussi avoir le loisir de s'exprimer.

Monsieur Tesfamichael, tout à l'heure, vous avez évoqué un point très intéressant, à savoir que les communautés ne sont pas des entités monolithiques. Je constate cela au sein de certaines des communautés que je représente. Certaines communautés afro-néo-écossaises sont implantées depuis 400 ans, tandis qu'il y a beaucoup de nouveaux arrivants, parfois originaires d'autres régions du monde, qui sont là depuis peut-être cinq ans. Les expériences de ces deux groupes sont évidemment extrêmement différentes.

Selon vous, comment combler ce fossé et veiller à ce que, que les racines d'un ancien combattant noir remontent à 400 ans ou à seulement quatre ans au Canada, celui-ci soit respecté, pris en compte, écouté et valorisé à sa manière?

Esrom Tesfamichael: Au risque de paraître répétitif, je vais revenir sur ma réponse précédente concernant les schémas et les mécanismes qui affectent tous les anciens combattants noirs. Il s'agit donc là de racisme anti-Noirs systémique.

Je recommande de rechercher les maillons faibles des processus décisionnels ou des procédures qui sont particulièrement exposés à l'influence du racisme individuel ou systémique, et de trouver des moyens de renforcer ces maillons afin soit d'accroître la transparence et la responsabilité, soit de mettre en place des garde-fous à cet égard, de sorte que si, en effet, une force de racisme systémique ou individuel venait à influencer la décision prise, il y ait un certain degré de résilience face à cela. Il s'agit davantage d'identifier ces zones vulnérables et d'améliorer les résultats en veillant à ce qu'il y ait des garde-fous, faute d'un meilleur terme...

Le vice-président (Blake Richards): Nous allons malheureusement devoir vous interrompre là. Nous devons respecter strictement le temps imparti. Je pense que vous avez su aller à l'essentiel de ce que vous vouliez dire.

[Français]

Madame Gaudreau, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Marie-Hélène Gaudreau: Merci, monsieur le président.

J'ai l'impression que, pour ce qui est de la culture des forces armées, il y a une réforme complète à faire. Quand je regarde les avancées dans la société pour les femmes, les personnes issues de la diversité, les personnes noires, et ainsi de suite, même si ce n'est pas gagné, je constate qu'on a vraiment fait des progrès.

À force d'entendre des témoignages dans le cadre de cette étude, j'ai l'impression qu'on a dit aux gens que c'était comme ça, que ça avait toujours été comme ça et qu'il fallait qu'ils se conforment. C'est comme s'il n'y avait pas eu d'évolution. Aujourd'hui, j'ai l'impression qu'il faut s'ouvrir à l'autre, apprendre à connaître l'autre, découvrir l'autre.

Est-ce que je me trompe en disant que, les forces armées, c'est vraiment une boîte où on ne peut pas déroger à un cadre? Le carré de sable est très précis.

Est-ce que c'est comme ça encore, ou pas?

Esrom Tesfamichael: Selon moi, non, ce ne l'est plus.

Je pense que, maintenant, on met beaucoup l'accent sur l'inclusion. Je suis encouragé lorsque je vois les progrès qui ont été faits. Comme je le disais tout à l'heure, même s'il y a eu des progrès, on peut toujours faire mieux. J'espère qu'il y a une place pour tout le monde dans l'institution. Selon moi, nous allons dans cette direction.

Marie-Hélène Gaudreau: D'accord.

Le jour où on va éliminer nos préjugés et qu'on va regarder la personne telle qu'elle est avant de porter un jugement, je pense qu'on va évoluer, qu'on va faire un grand pas. J'ose espérer que ça aura aussi des répercussions majeures sur les Forces armées canadiennes.

Je vous remercie beaucoup d'avoir été des nôtres. C'était important.

Merci, monsieur le président.

• (1250)

[Traduction]

Le vice-président (Blake Richards): Merci beaucoup.

Nous en sommes maintenant aux deux dernières séries de questions, d'une durée de deux minutes et demie chacune; la première série de questions revient au Parti conservateur. Madame Wagantall, à vous la parole, je vous prie.

Cathay Wagantall: Merci, monsieur le président.

Monsieur Tesfamichael, j'espère que vous saurez faire preuve de bienveillance face à ce que je vais vous demander, car cela fait écho à mon propre vécu.

Quand on évoque la grande diversité des origines nationales des Noirs, ce qui est vrai, cela vaut également pour les Blancs, par exemple. Mon père a grandi sans son père. Il a passé sa vie à dénigrer les Irlandais, comme le font tous les bons Écossais, jusqu'à ce qu'il se rende compte, plus tard dans sa vie, qu'il était en fait lui-même irlandais, ce qui l'a obligé à remettre en question ses préjugés.

Mes enfants ont grandi au début des années 1980 à Edmonton-Mill Woods, où cohabitent 84 communautés différentes. Mon conjoint et moi prenions plaisir à les observer, car ils n'avaient pas la moindre idée qu'ils étaient des Blancs au milieu d'une foule de personnes issues de toutes les origines.

Ce racisme dont vous avez été victime est bel et bien réel, et il se manifeste un peu partout. J'aimerais beaucoup savoir comment on peut s'attaquer à la racine du problème, car les institutions ne surgissent pas de nulle part; elles sont le fruit de l'action des personnes qui les mettent en place. D'où viennent l'humanité, la manière dont nous grandissons et dont nous apprenons? Je pense que cette prise de conscience doit commencer dès le plus jeune âge.

On a l'impression qu'aujourd'hui, la société est marquée par davantage de dissensions et de clivages qu'elle ne l'a été depuis longtemps, et pourtant, nous souhaitons que les choses s'améliorent, notamment dans le contexte actuel au sein des forces armées. Bref, quelle est votre opinion à ce sujet?

Esrom Tesfamichael: Par où commencer quand on parle de la question du racisme? Je ne veux pas faire preuve de désinvolture, mais je ne pense pas qu'il existe de solution magique.

Je pense que ce qui concerne directement tant les Forces armées canadiennes que Anciens Combattants Canada, c'est avant tout, à mon avis, leur rôle d'employeurs. Malgré les conditions qui prévalent dans la société et auxquelles nous ne pourrions probablement pas remédier de notre vivant, il leur incombe de veiller à ce que les personnes au sein de ces deux organisations soient protégées et puissent bénéficier d'une certaine liberté vis-à-vis de certains de ces facteurs. Je pense que nous devrions identifier les principaux points

de contact et mettre en place, comme je l'ai mentionné, des garde-fous et des mesures d'atténuation.

Cathay Wagantall: Je vous en suis très reconnaissante, car nous venons justement de terminer notre étude sur les femmes.

Connaissez-vous le 6888th Central Postal Directory Battalion, un bataillon américain qui était composé 800 femmes noires?

Le vice-président (Blake Richards): Je suis désolé, madame Wagantall...

Cathay Wagantall: C'est formidable, je vous en suis reconnaissant.

Le vice-président (Blake Richards): Nous allons devoir nous arrêter ici, malheureusement.

Cathay Wagantall: Je comprends, monsieur le président, il n'y a aucun problème.

Le vice-président (Blake Richards): La sonnerie se fait entendre, et nous devons la respecter.

Nous allons à présent entamer une série de questions de deux minutes et demie pour le Parti libéral, Monsieur Casey, à vous la parole, je vous prie.

Sean Casey (Charlottetown, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Tesfamichael, je vous remercie de votre présence parmi nous aujourd'hui, et je tiens à vous féliciter pour votre service.

Vous avez participé à un projet visant à retracer plus de 150 ans d'engagement militaire des Canadiens noirs, intitulé le projet « Histoire de vétérans noirs canadiens ». Je pense que cela pourrait être pertinent pour l'étude que nous menons, et je me demandais donc si vous pourriez nous en dire un peu plus sur votre rôle au sein de ce projet.

Esrom Tesfamichael: Eh bien, je ne me rappelle plus exactement en quoi a consisté ma contribution à ce projet précis.

Sean Casey: D'accord, je vois. Vous avez fait l'objet d'un article dans le magazine Legion.

Vous avez mentionné, en réponse à une question de madame Augustine, si je me souviens bien, que vous étiez l'un des fondateurs du Réseau des employés noirs de l'Équipe de la Défense.

Pourriez-vous nous parler un peu de votre rôle au sein de ce réseau?

Esrom Tesfamichael: Avec plaisir. C'est une grande réussite.

De mon point de vue, cela s'est produit au lendemain du meurtre de George Floyd. Nous avons été particulièrement secoués par ce drame, et nous avons définitivement besoin de renforcer des liens de solidarité pour faire face à certains des événements qui se déroulaient dans le monde, notamment la pandémie de la COVID-19.

Un groupe de personnes a réussi à tisser des liens, et nous avons estimé que le soutien que nous nous apportions mutuellement pourrait profiter à une plus grande partie du personnel des FAC. Bref, voilà pourquoi nous avons décidé de créer un réseau d'employés. Il s'agissait d'une initiative véritablement issue de la base, axée avant tout sur l'entraide entre collègues, et qui existe d'ailleurs encore aujourd'hui. Nous sommes ravis que notre projet ait ensuite donné naissance à d'autres réseaux d'employés similaires.

• (1255)

Sean Casey: Monsieur Tesfamichael, merci encore de vous être joints à nous.

Esrom Tesfamichael: C'est moi qui vous remercie.

Le vice-président (Blake Richards): Merci beaucoup.

Cela conclut notre série de questions. La bonne nouvelle, c'est que nous avons presque atteint notre heure prévue. Il ne nous

manque que quelques minutes, mais nous devons laisser les députés partir à la hâte pour passer aux votes.

Kelly McCauley: Bien joué, monsieur le président.

Le vice-président (Blake Richards): Monsieur Tesfamichael, merci beaucoup pour votre intervention d'aujourd'hui et, bien entendu, pour votre service envers notre pays.

Sur ce, la séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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