



Chambre des communes  
CANADA

## Comité permanent des anciens combattants

---

ACVA • NUMÉRO 006 • 3<sup>e</sup> SESSION • 40<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 1<sup>er</sup> avril 2010

—  
**Président**

M. David Sweet



## Comité permanent des anciens combattants

Le jeudi 1<sup>er</sup> avril 2010

• (1110)

[Traduction]

**Le président (M. David Sweet (Ancaster—Dundas—Flam-  
borough—Westdale, PCC)):** Mesdames et messieurs, bienvenue à la sixième séance du Comité permanent des anciens combattants.

Je vous présenterai les témoins dans un instant, mais j'aimerais rappeler aux membres que nous réserverons 15 minutes à la fin de la séance pour examiner les travaux du comité. Lors de la dernière rencontre, nous avons convenu que nous réexaminerions notre calendrier. Le document vous sera remis plus tard. En outre, vous recevrez de nouveaux documents pour l'avis de convocation de la séance d'aujourd'hui. Je crois que c'est le mauvais avis qui a été distribué.

J'aimerais maintenant souhaiter la bienvenue au surintendant principal Alain Tousignant, ainsi qu'à l'inspecteur Richard Boughen.

Avez-vous tous les deux une allocution à prononcer?

**Surintendant principal Alain Tousignant (directeur général, Perfectionnement et mieux-être en milieu de travail, ressources humaines, Gendarmerie royale du Canada):** Non, je serai le seul à prendre la parole, monsieur.

**Le président:** Bien, surintendant principal. Vous pouvez faire votre allocution, après quoi nous tiendrons les tours habituels de questions.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Bonjour, monsieur le président et membres du comité. Merci d'avoir invité la GRC à vous adresser la parole aujourd'hui.

Permettez-moi de présenter le surintendant Rich Boughen, directeur général par intérim de la Santé et de la Sécurité au travail, qui m'accompagne pour répondre aux questions sur les politiques et les programmes.

La GRC est le plus grand service de police du Canada. Elle compte plus de 19 000 membres réguliers, qui représentent la majorité de son effectif et qui exercent avec diligence des fonctions policières traditionnelles dans la plupart des cas. Nous ne demanderions pas mieux que de pouvoir protéger nos membres contre tous les risques possibles, mais personne ne peut prédire chacun des facteurs susceptibles de nuire à une opération et, au bout du compte, à la santé de nos agents.

[Français]

La GRC a établi plusieurs programmes et services de soutien à l'intention des membres qui ont le malheur de souffrir d'une invalidité liée au travail. Dans le cadre de ces programmes, nous offrons aux membres handicapés la possibilité de faire la transition à la vie civile ou de réintégrer l'effectif et de continuer à participer aux activités de l'organisation tout en recevant les soins qui leur sont essentiels.

Lorsqu'une invalidité liée au travail est confirmée, le membre touché peut obtenir une indemnité financière pour compenser la détérioration de sa qualité de vie aux termes de la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada et de la Loi sur les pensions, qui tiennent lieu à la GRC de régime d'indemnisation des victimes d'accidents au travail.

[Traduction]

La Loi sur les pensions est appliquée exclusivement par Anciens combattants Canada. L'indemnité est déterminée en fonction de la gravité de l'invalidité et de la situation familiale de la victime, selon une évaluation des preuves médicales et versée conformément aux taux établis dans la loi.

Au 31 mars 2009, la GRC comptait 8 087 membres touchant une pension d'invalidité. L'âge moyen de ses membres est de 58 ans, comparativement à 48 ans pour ceux qui demeurent en service actif. En vertu de la Loi sur les pensions, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité reçoivent une pension mensuelle à vie.

[Français]

En 2006, la GRC a été invitée à adhérer à la nouvelle Charte des anciens combattants, une initiative des Forces canadiennes et d'Anciens Combattants Canada. À l'époque, elle a demandé qu'une analyse soit effectuée pour déterminer comment les avantages proposés répondraient aux besoins des membres de la GRC qui touchent une rente d'invalidité.

Des intervenants de la GRC, dont un représentant des relations fonctionnelles, ont donc collaboré avec Anciens Combattants Canada et le Bureau du surintendant des institutions financières afin d'analyser les aspects financiers de la question et de comparer le soutien offert aux membres handicapés de la GRC avec les services offerts en vertu de la nouvelle Charte des anciens combattants. L'analyse comprenait un sondage d'évaluation des besoins, des entrevues avec les intervenants concernés et un examen de la documentation pertinente.

[Traduction]

L'analyse comparative a révélé que les membres de la GRC reçoivent déjà bon nombre des avantages et services prévus par la nouvelle Charte des anciens combattants et qu'ils n'ont pas besoin de certains des autres avantages offerts, compte tenu de leur profil habituel et de la structure particulière de notre organisation.

Depuis, la GRC a lancé un projet pilote d'entrevue de transition en collaboration avec Anciens combattants Canada et a conclu un partenariat avec les Forces canadiennes et Anciens combattants Canada afin de répondre aux besoins en santé mentale des employés de la GRC en leur donnant accès à des cliniques de traitement des traumatismes liés au stress opérationnel. La GRC continue d'examiner d'autres façons d'apporter des améliorations et de soutenir les membres qui touchent une rente d'invalidité. Elle maintient aussi sa longue tradition de collaboration avec Anciens combattants Canada, comme en témoignent le projet pilote d'entrevue de transition et d'autres initiatives conjuguées.

[Français]

La GRC a la responsabilité organisationnelle, mais aussi l'obligation morale, de prendre soin de ses employés. Nous continuons de travailler pour nous assurer que les membres obtiennent la protection dont ils ont besoin au cas où ils seraient frappés d'invalidité au travail, et que ceux qui touchent une pension d'invalidité reçoivent aussi des soins par l'intermédiaire de nos nombreux programmes et services.

[Traduction]

En conclusion, la GRC prend au sérieux les invalidités liées au travail. Nous sommes persuadés que nos membres jouissent d'une protection adéquate à cet égard. En tant qu'organisation proactive, nous continuons de surveiller les mesures prises pour répondre aux besoins en santé et en sécurité de nos membres. Notre mission consiste à évaluer les meilleurs moyens de servir les membres qui reçoivent une pension d'invalidité à mesure qu'évoluent les réalités démographiques et les tendances relatives à certains problèmes de santé ouvrant droit à pension.

Merci.

• (1115)

**Le président:** Nous laissons maintenant le Parti libéral poser des questions.

Vous disposez de sept minutes, monsieur Oliphant.

**M. Robert Oliphant (Don Valley-Ouest, Lib.):** Je vous remercie tous les deux de comparaître aujourd'hui.

Comme vous le savez, nous entreprenons une étude de la nouvelle Charte des anciens combattants. Votre présence nous pousse à nous demander pourquoi vous ne souhaitez pas vous prévaloir de ses avantages. Nous allons donc avoir une discussion plutôt inhabituelle. La plupart des groupes qui comparaissent nous parlent de la situation d'organisme inclus.

J'aimerais que nous analysions un peu plus en profondeur deux aspects. Dans vos propos, vous avez vanté les programmes dont vous disposez déjà pour offrir des indemnités et des soins à vos membres, ajoutant que nous n'aviez pas besoin de la Charte des anciens combattants. Je veux également vous demander si vous aviez l'impression que la nouvelle Charte des anciens combattants contient des lacunes vous incitant à ne pas vouloir vous en prévaloir. Nous essayons d'améliorer cette charte, donc si certaines analyses doivent être analysées...

Je vous avouerai que je n'ai pas lu tout ce que mon personnel m'a remis sur votre analyse. J'ai reçu une pile de documents. J'en prendrai connaissance plus tard pour être sûr d'être bien au courant.

Je veux vous donner la chance de parler de ce que vous faites — nous pourrions aborder la question des troubles de stress post-traumatique et de blessures de stress opérationnel si nous le

souhaitons — et de ce que la charte aurait dû comprendre pour que vous soyez intéressés à être inclus.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Je ferai un bref survol de la situation, puis laisserai l'inspecteur Boughen aller plus en détail.

En 2005-2006, la GRC a réalisé une analyse exhaustive de la nouvelle Charte des anciens combattants afin de déterminer s'il convenait de l'adopter et de l'appliquer. Cette analyse, effectuée en conjonction avec les travaux du BSIF, nous a permis de conclure que le régime et les avantages que nous avons actuellement combinent les besoins des membres de la GRC. Les employés et le mandat des Forces armées canadiennes diffèrent quelque peu de ceux de la GRC; nos besoins sont donc différents.

En nous fondant sur ces analyses, qui comprennent plus de 1 500 sondages et entrevues réalisés auprès de bénéficiaires actuels, et après avoir examiné plusieurs scénarios sur l'aspect financier des prestations, nous avons déterminé qu'il valait mieux conserver le programme que nous avons pour répondre à nos besoins. Je demanderai à Rich de vous donner de plus amples détails.

**Surintendant Rich Boughen (directeur général intérimaire, Santé et sécurité au travail, Gendarmerie royale du Canada):** Est-ce que cette information répond à ce que vous voulez savoir ou avez-vous besoin de plus de détails sur les scénarios que nous avons examinés?

**M. Robert Oliphant:** Il pourrait être utile d'examiner les scénarios, mais ils pourraient être trop détaillés si l'on veut rester bref.

Si l'on poursuit dans la même veine, est-ce qu'Anciens combattants Canada a consulté la GRC au sujet de ses programmes et qui pourraient être meilleurs que les mesures que comprend la nouvelle charte? Si nous essayons d'améliorer cette dernière, la GRC a peut-être des modèles qui pourraient aider les anciens combattants.

**Surint. Rich Boughen:** Sachez que la Loi sur les pensions est gérée par Anciens combattants Canada; ainsi, tout ce que nos membres obtiennent en vertu de cette loi, les anciens combattants l'ont déjà. À cet égard, c'est du pareil au même.

Voici ce que nous ont permis de conclure les scénarios, que nous avons gardés simples. Si l'un de nos membres a un certain degré d'invalidité, un certain âge et un certain nombre d'enfants, le tout étant assujéti aux variables entrées dans l'équation, comment sa situation se comparerait-elle à celle qui serait la sienne en vertu de la nouvelle Charte des anciens combattants? Ce qui nous intéressait, c'était le résultat final de l'équation. Nous avons examiné 20 scénarios, et 19 fois sur 20 — c'est-à-dire dans 95 p. 100 des cas —, nos membres étaient mieux servis.

C'est en raison des données démographiques de la GRC, comme l'a souligné le surintendant principal Tousignant. De façon générale, nos membres prennent leur retraite ou quittent le service à un âge plus avancé. À l'époque, nous offrions l'obligation d'accommodements alors que l'armée ne le faisait pas; nous gardions donc nos membres plus longtemps et leur offrions des emplois intéressants au sein de l'organisme. Nous étions également capables d'en prendre soin pendant qu'ils étaient encore en service.

Les avantages que nous pouvions offrir en vertu de la Loi sur les pensions répondaient et répondent toujours à nos besoins. Nous n'avons rien entendu récemment qui nous ferait regarder de nouveau la Charte des anciens combattants et de faire l'effort de prendre le temps de réexaminer ces scénarios.

•(1120)

**M. Robert Oliphant:** Il y a donc deux facteurs qui entrent en jeu, dont l'un est financier. Nous pourrions faire de nouveau appel à votre aide pour examiner ces scénarios afin de voir s'ils pourraient s'appliquer aux anciens combattants, en dépit des différences démographiques.

Pour ce qui est de l'aspect humain, la nouvelle Charte des anciens combattants comprend deux volets. L'un concerne les indemnités financières pour invalidité, le paiement forfaitaire, auquel s'ajoutent les mesures afférentes dans la Loi sur les pensions, alors que l'autre a trait aux soins, à la réadaptation et aux autres services offerts. Est-ce que votre analyse portait également sur l'ensemble d'options que prévoit la nouvelle charte?

**Surint. Rich Boughen:** Oui. Puisque nos membres quittent le service à un âge plus avancé, les services comme la mise à niveau ou la formation professionnelle ne s'adressent pas vraiment à nous. Comme nos carrières sont plus longues et, dans bien des cas, très diversifiées, nous acquérons une foule de compétences. Lorsque les membres quittent le service, ils possèdent un bagage considérable, qui leur permet d'occuper divers emplois à l'extérieur de l'organisme.

S'ils sont blessés et font toujours partie de la GRC, nous pouvons leur fournir les soins nécessaires grâce à nos prestations de soins de santé. On pourvoit à leurs besoins, qu'il s'agisse d'une prothèse ou d'une aide quelconque pour améliorer leur situation. Nous offrons également ce service à la retraite. Même s'ils ne font plus partie du service, nous payons quand même leurs prothèses, leurs appareils auditifs et les services de réadaptation.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup, monsieur Boughen. Votre intervention a duré exactement sept minutes et quatre secondes.

Monsieur André, pour sept minutes.

[Français]

**M. Guy André (Berthier—Maskinongé, BQ):** Bonjour. Je suis heureux de vous avoir ici ce matin.

Je vais y aller avec quelques questions un peu générales. Dans un premier temps, nous avons rencontré plusieurs représentants des anciens combattants. Sur le plan militaire, ils nous ont parlé des niveaux du syndrome de stress post-traumatique. Ils nous ont parlé des différentes situations qui amenaient les militaires, dans les missions, à souffrir du syndrome de stress post-traumatique. J'aimerais vous entendre davantage, comme représentant de la GRC, sur les situations qui causent le syndrome de stress post-traumatique et les services qui sont actuellement offerts.

Également, on nous a présenté des statistiques sur les militaires qui souffrent du syndrome de stress post-traumatique. Les pourcentages étaient assez élevés. Avez-vous des statistiques, des pourcentages relativement aux membres de la GRC qui souffrent de ce syndrome de stress post-traumatique, qui vivent cette situation?

Dans votre étude des options, des avantages et des inconvénients que comporte la Charte des anciens combattants, il y a un élément que vous mentionnez pour ce qui est de l'invalidité et du montant forfaitaire. C'est que l'adoption d'une indemnité d'invalidité forfaitaire serait perçue comme une perte par de nombreux membres de la GRC. Présentement, cette question nous intéresse, nous les membres du comité, soit celle relative à l'indemnité forfaitaire dont il est question dans la Charte des anciens combattants. Pourriez-vous nous parler des désavantages que vous appréhendez par rapport à votre pension d'invalidité actuelle?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Je vais faire quelques commentaires à ce sujet.

Lorsque vous parlez du syndrome de stress post-traumatique, il faut retourner deux ou trois ans en arrière. C'est à partir de cette période qu'on a commencé à connaître vraiment l'étendue du problème, à reconnaître les signes et les façons d'envisager cette situation. Comme je l'ai mentionné dans mes commentaires d'ouverture, on a présentement un programme conjoint avec les Forces canadiennes. C'est un projet-pilote pour identifier ces personnes et les amener dans une phase de traitement. Voilà ce qui se fait présentement dans ce genre de situation.

Rich, peux-tu ajouter plus de commentaires là-dessus?

•(1125)

[Traduction]

**Surint. Rich Boughen:** En ce qui concerne les troubles de stress post-traumatique, comme le surintendant principal Tousignant l'a indiqué, ce n'est que récemment que nous avons réellement compris que même si les TSPT et les blessures de stress opérationnel ont été détectés chez des membres des Forces canadiennes et d'autres militaires, ce type de symptômes est également très fréquent chez les agents de la paix. Même si peu de recherches ont été effectuées à ce sujet, certaines informations préliminaires montrent que les symptômes liés aux TSPT, comme les troubles du sommeil, les problèmes de dépendance, la dépression et l'anxiété, sont également attribuables à ce qu'on appelle l'« usure de compassion ».

Cette usure est le résultat de la souffrance indéfinissable à laquelle sont exposés quotidiennement les agents de police en général — pas seulement ceux de la GRC, mais de partout. Ces symptômes ne sont peut-être pas aussi graves que ceux des TSPT officiellement identifiés, mais ils sont très réels et touchent plusieurs de nos membres. En outre, dans certaines situations, les agents de police se trouvent dans des situations où ils côtoient de près le danger et la mort, ce qui provoque chez eux des signes et des symptômes des TSPT traditionnels, si je peux les appeler ainsi.

Comme l'a indiqué le surintendant principal, nous collaborons avec les Forces armées canadiennes et Anciens Combattants Canada dans le réseau commun de cliniques de traitement des blessures de stress opérationnel. Je n'entrerai pas trop dans les détails, puisque la gestion de ces cliniques ne relève pas de nous et que je ne veux pas déborder de ma sphère de compétences. Mais sachez qu'elles offrent des programmes afin d'aider les patients à traverser les périodes difficiles. Elles les aident notamment à combattre la dépression, l'anxiété et d'autres affections.

De plus, nous avons mis en oeuvre deux projets pilotes concernant le rétablissement, l'éducation et le perfectionnement. Il s'agit d'un programme axé sur la résilience destiné aux agents qui se trouvent dans des situations très particulières. Le premier projet-pilote concerne les agents qui reconstituent les scènes d'accident, lesquels sont confrontés à des scènes de mort et de destruction, alors que le deuxième vise les spécialistes de l'identification médico-légale qui se rendent sur des scènes de crimes horribles.

Ces personnes ne courent peut-être pas de danger, comme le font des militaires au front, mais elles sont exposées quotidiennement, dans leur cadre de leurs fonctions, à des incidents provoquant l'usure par compassion. Nous sommes à peine en train de comprendre les ravages que ces incidents ont sur l'âme humaine. Nous cherchons donc à venir en aide aux personnes touchées. Nous avons obtenu d'excellents résultats préliminaires.

[Français]

**M. Guy André:** Merci.

J'aimerais vous entendre sur la question relative à vos hésitations à faire partie du programme de la nouvelle Charte des anciens combattants concernant l'indemnité forfaitaire.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Présentement, le salaire de base minimum à la GRC, dès l'entrée en fonction de nos gendarmes, est plus élevé que celui des Forces canadiennes. Je n'ai pas les chiffres, mais, typiquement, à la GRC, si on commence au premier niveau, au niveau de gendarme, le salaire annuel de départ est d'approximativement 77 000 \$. Évidemment, il y a des augmentations à l'échelle salariale.

Prenons le cas d'une personne qui reste à la GRC et qui reçoit l'indemnité. Lorsqu'on a fait les études, on a analysé les scénarios dont faisait état M. Boughen. Du côté financier, les chiffres étaient très clairs. Dans 19 scénarios sur 20, sur le plan financier, les avantages qu'on a présentement répondent davantage à nos besoins, plutôt que les avantages de la nouvelle Charte des anciens combattants.

**M. Guy André:** Vous parlez du versement forfaitaire à vie.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Oui.

Également, un des avantages qu'il est important de signaler est que si notre membre décède, la personne qui lui survit continue à recevoir un certain pourcentage de l'indemnité.

En définitive, tout cela fait que c'était important pour nous de continuer avec le programme qu'on a présentement. Dès lors — on parle de 2006 —, c'était important de ne pas souscrire à la nouvelle Charte des anciens combattants.

• (1130)

**M. Guy André:** Sur ce plan.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** En effet, sur ce plan.

**M. Guy André:** Je vous remercie beaucoup.

[Traduction]

**Le président:** Merci, surintendant principal.

J'aimerais simplement clarifier un point, car j'ai observé une certaine inquiétude chez des membres du comité. Avez-vous dit que le salaire de départ est de 77 000 \$?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Approximativement, oui.

**Surint. Rich Boughen:** C'est à l'échelon supérieur.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Oh, désolé. Oui, c'est effectivement à l'échelon supérieur.

**Le président:** C'est à l'échelon supérieur?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Oui.

**Le président:** Nous avons des gens ici, qui remettaient leur carrière en question.

**Des voix:** Oh, oh!

**Le président:** Nous laissons maintenant la parole à M. Stoffer, pour cinq minutes.

**M. Peter Stoffer (Sackville—Eastern Shore, NPD):** Merci, monsieur le président.

Je n'ai pu m'empêcher de remarquer que je porte une cravate aux couleurs de la GRC aujourd'hui...

**Surint. pr. Tousignant:** Je l'ai remarqué.

**M. Peter Stoffer:** ... ce qui est tout de même un peu ironique.

Aussi, au nom du comité, comme je l'ai fait auparavant, je vous présente mes condoléances pour la perte de vos deux héros qui étaient en Haïti au service de notre pays.

**Surint. pr. Tousignant:** Je vous remercie.

**M. Peter Stoffer:** Aussi, monsieur le président, j'ai eu le privilège d'entendre le témoignage de ces messieurs, ainsi que d'autres personnes, lorsqu'ils ont comparu devant le comité de la santé il y a deux semaines, et je recommande vivement que tout le monde, ici, reçoive copie du compte rendu de cette séance. C'était très émouvant, vraiment, très bien.

Messieurs, j'ai deux ou trois questions à vous poser. Pour simplifier les choses, est-il encore vrai que la GRC, en général, ne souhaite pas adhérer à la nouvelle Charte des anciens combattants et préfère garder son identité distincte sur ce plan particulier? Est-ce que je me trompe?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** À la lumière de l'examen que nous avons fait de la question, de notre analyse, nous avons décidé de ne rien changer et de ne pas adopter la nouvelle Charte des anciens combattants.

**M. Peter Stoffer:** D'accord, très bien.

Maintenant, comme vous le savez, monsieur, plusieurs d'entre nous ont reçu des courriels de divers agents de la GRC qui sont à la retraite et souhaiteraient bénéficier du Programme pour l'autonomie des anciens combattants, ou PAAC. Ce programme aide beaucoup les anciens combattants et leurs conjointes et conjoints, particulièrement les veuves et veufs; je pense qu'ils ne sont pas assez nombreux à en bénéficier, mais c'est matière à débat.

La réalité, c'est que bien des agents de la GRC voudraient ce programme. Je me demande si c'est ce que vous entendez aussi à votre niveau, si c'est une possibilité. En est-il question en ce moment.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Des discussions sont en cours. La GRC et le ministère des Anciens Combattants collaborent dans ce dossier, examinant les avantages offerts. Comme ces discussions se poursuivent encore, je dois m'abstenir d'en parler plus longuement, mais le travail se fait.

**M. Peter Stoffer:** Je vous remercie.

Je sais que je vous en ai déjà parlé une fois, mais j'aimerais seulement vous décrire un scénario qui a été exposé à notre comité à propos de Roddie O'Handley, un ancien employé de la GRC qui l'a quittée pour raison d'invalidité. Il touchait une pension qui revenait à 64 p. 100 de son salaire. Comme il avait droit à 75 p. 100, la Great-West, compagnie d'assurance-vie, lui a versé la différence de 11 p. 100 pendant deux ans. Au bout de ces deux années, la Great-West a cessé ses versements, et il s'est fait dire qu'il devait présenter une demande de prestations d'invalidité au Régime de pensions du Canada, ce qu'il a fait, et il a obtenu ces prestations.

Cependant, il a reçu un montant forfaitaire, rétroactif à la date de son départ de la GRC. Le premier appel qu'il a reçu a été de la direction responsable des pensions à la GRC, qui lui réclamait plus de 11 000 \$. Il a dû tout rembourser à cause de la réduction des prestations. Le deuxième appel qu'il a reçu était de la Great-West, qui lui a dit: « Vous savez, ce supplément de 11 p. 100, vous devez le rembourser. » Il a dû déboursier quelques milliers de dollars de plus que ce qu'il avait touché du RPC. Alors, parce qu'il avait dû quitter la GRC pour raison d'invalidité, il a perdu de l'argent, en fait.

Ensuite, ce qu'il n'avait pas réalisé — c'était probablement dans un livre quelconque qu'il avait reçu, mais il ne l'avait pas lu —, c'est qu'à son 65<sup>e</sup> anniversaire, les prestations d'invalidité du Régime de pensions cesseraient et il toucherait un montant inférieur du RPC, qui est soustrait de sa pension. Il perd donc encore une fois de l'argent.

Je trouve que c'est très frustrant pour lui. Je sais que ce n'est pas vous qui vous occupez de ces questions. Je voulais seulement insister sur le fait que c'est un problème qui concerne les membres de la GRC et les militaires atteints d'une invalidité. Pourriez-vous nous conseiller des moyens de corriger ce problème? Parce que selon moi, c'est lorsqu'on est atteint d'une invalidité qu'on a besoin d'un revenu supérieur, pour payer entre autres les médicaments et les traitements supplémentaires qui sont nécessaires et dont les retraités ordinaires n'ont pas à assumer les frais. J'insiste là-dessus parce que c'est un problème.

On m'a fait part d'un autre exemple comme celui-là aujourd'hui. Quelqu'un de Victoria. C'est exactement la même chose. C'est frustrant pour eux. J'aimerais bien que vous puissiez en parler. Si vous ne le pouvez pas, je pourrai le comprendre. Je voulais seulement vous y sensibiliser.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Je vous remercie de m'avoir signalé ces cas. Je pense qu'ils pourraient nécessiter une discussion plus approfondie.

Mais pour ce qui est de ce cas-ci, il est très difficile de dire quoi que ce soit à la lumière des quelques renseignements que vous avez fournis. Comme vous le savez, ce genre de situation est très complexe quand il est question de pension et de prestations d'invalidité, particulièrement en ce qui concerne le RPC et sa réduction. Ce sont des situations très complexes. Il ne serait pas juste de ma part de tenter de discuter de la situation sans en connaître tous les détails.

• (1135)

**M. Peter Stoffer:** Je peux le comprendre.

Je tiens à vous remercier tous les deux, aussi, pour votre travail.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Merci beaucoup.

**Le président:** Il vous reste une minute, monsieur Stoffer.

**M. Peter Stoffer:** Oh, d'accord. Voilà qui est bien rare.

Très rapidement, l'une des caractéristiques de la nouvelle Charte des anciens combattants, que je trouve très bien, c'est qu'elle est centrée sur la famille. Les services sont fournis par des centres de ressources pour les familles des militaires, etc.

Je vais poser une question, mais je ne sais pas si vous pouvez y répondre. Est-ce que la GRC a partout au pays, comme l'armée, des centres pour les familles de ses membres? La Charte des anciens combattants est vraiment centrée sur la famille, les enfants, les possibilités de s'instruire, etc. Est-ce que ce n'est pas quelque chose que la GRC et ses membres verraient aussi d'un œil favorable?

**Surint. Rich Boughen:** Nous avons le Programme d'aide aux membres et aux employés, qui s'adresse également à leur famille. Ce n'est pas un service de counselling, mais plutôt un service d'aiguillage, au moyen duquel nous pouvons orienter les gens vers les services dont ils ont besoin. Nous n'avons pas de centre de counselling familial en tant que tel, ce qui serait une excellente idée.

Aussi, notre monde est très différent de celui de l'armée. Les Forces canadiennes ont la chance d'avoir des bases partout au Canada. Elles ont de véritables structures, où elles peuvent établir quelque chose, ce qui est fantastique, et ces structures deviennent des

plaques tournantes. Nous, par contre, nous avons, je crois, quelque 800 détachements au Canada. Ce serait très difficile au plan logistique. Nous comprenons que les familles souhaiteraient avoir plus de soutien, mais nous n'en sommes pas encore là.

**M. Peter Stoffer:** Je vous remercie.

**Le président:** Merci beaucoup.

C'est maintenant au tour de M. Kerr, pour sept minutes.

**M. Greg Kerr (Nova-Ouest, PCC):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous souhaite la bienvenue. Nous sommes très heureux que vous soyez des nôtres aujourd'hui.

Vous pouvez voir que nous cherchons ce que nous pourrions demander sur la manière d'appliquer la charte, et je pense que c'est vraiment par hasard que Peter porte cette cravate aujourd'hui...

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Greg Kerr:** J'allais commencer sur un autre sujet, mais j'aimerais poursuivre dans la même veine que Peter, parce que nous revenons toujours sur les gens qui, pour une raison ou une autre, ne cadrent pas, tombent entre les mailles du filet, se butent à des règles d'admissibilité, doivent rembourser des sommes, etc.

En général, quelle est la procédure pour composer avec les gens qui se retrouvent dans ce type de situation et sont confrontés au genre de choses dont a parlé Peter? Comment abordez-vous pareils problèmes?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Je laisserai Rich répondre. Je ne sais pas si nous avons une procédure particulière pour ce genre de situation. Comme c'est au niveau de la division que l'on en traite, chaque cas est examiné individuellement. Comme je l'ai expliqué, c'est très complexe dès qu'il s'agit de pensions, d'invalidité et de RPC. Pour commencer, c'est une affaire de chiffres, et c'est d'une complexité extrême.

À ce que je sache, Rich, nous n'avons pas de procédures particulières pour ces situations.

**Surint. Rich Boughen:** C'est bien cela. En ce qui concerne les cas comme celui dont parlait M. Stoffer, ces tragiques situations qui sont uniques, nous ne pouvons pas créer un système qui soit à toute épreuve.

**M. Greg Kerr:** Je vois.

**Surint. Rich Boughen:** Ce qui arrive généralement alors, c'est que la situation est portée à l'attention de quelqu'un, un député ou un officier supérieur d'une division de la GRC. Puis, à un moment donné, on fait appel à notre agent principal des ressources humaines. Le directeur pertinent est saisi du dossier, moi en l'occurrence si c'est lié à la santé, ou celui de la rémunération.

Nous essayons alors d'analyser ce qui s'est passé, non seulement pour en tirer des leçons, mais aussi pour pouvoir résoudre le problème. Cela s'est fait, pas nécessairement pour des problèmes de pension, mais d'autres problèmes dans notre organisation.

Je ne peux pas voir comment nous pourrions avoir un processus à toute épreuve. Mais nous sommes toujours prêts à aider ceux qui en ont besoin si nous le pouvons ou, à tout le moins, à examiner leur situation.

**M. Greg Kerr:** J'en parle peut-être pour une raison légèrement différente, mais le résultat est le même; notre examen porte notamment sur le fait qu'au ministère des Anciens Combattants, du côté militaire, il existe un processus quasi judiciaire d'appel pour divers types de situations. C'est un processus très indépendant, qui ne se déroule pas au sein du ministère. Je ne sais pas s'il peut être utile, et il ne suffit pas à résoudre tous les problèmes, d'après ce que nous avons entendu. Si je vous comprends bien, il vaut probablement mieux, par choix ou à dessein, fonctionner au cas par cas plutôt que d'avoir une procédure établie.

• (1140)

**Surint. Rich Boughen:** Oui et non. Cela dépend vraiment de la situation. Par exemple, la procédure établie au ministère des Anciens Combattants fait qu'il statue sur nos pensions d'invalidité. Il est possible d'en appeler d'une décision et de faire l'objet d'une réévaluation pour une situation différente. Ce que nous aimerions qu'on nous soumette, potentiellement, ce sont ces cas uniques qui ne relèvent pas du mandat du MAC, du RPC ou de la Great-West. Et pourtant, il y a encore quelqu'un qui a un problème. Nous ne pourrions pas nécessairement le résoudre, mais nous pourrions au moins étudier la situation, en tirer des leçons et offrir de l'aide dans la mesure de nos moyens.

**M. Greg Kerr:** D'accord.

Comme je l'ai dit, c'est difficile pour un groupe de profanes, de parlementaires, d'être en quelque sorte obligés d'essayer de recommander des améliorations. Nous ne voudrions pas faire des suggestions qui, en fin de compte, compliqueraient la situation. C'est pourquoi j'essaie d'en savoir un peu plus.

De façon générale, quand on parle de stress professionnel ou quel que soit le nom qu'on veuille donner à cela... J'ai eu l'occasion de m'entretenir avec un ancien agent, et j'ai cru comprendre que c'était cinq ans après un horrible accident qu'il semblait incapable d'oublier... en raison de sa nature.

Quand les militaires sont confrontés à des situations stressantes, on dit que, bien souvent, les effets peuvent être plus d'ordre physique. Mais quelle formation préalable, si on peut dire, est donnée à ceux qui doivent aller là-bas? Ce n'est pas quelque chose qui est écrit dans les manuels, parce que je suis sûr que chaque situation est différente. Quel genre de formation et de suivi y a-t-il, particulièrement quand il y a un incident atroce?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** La règle veut que nos membres, nos employés, reçoivent des séances d'information et de counselling avant d'être affectés à certaines sections spécialisées, ainsi que pendant et après leur affectation, pour assurer un suivi. C'est fait de manière continue dans certains secteurs hautement spécialisés, où on est exposé à ce genre de situations.

Rich, je ne sais pas si vous voulez...

**Surint. Rich Boughen:** Oui, certainement. Ce dont parle le chef, c'est de nos équipes de lutte contre l'exploitation des enfants et de reconstitution des collisions. Ce sont des gens qui voient des choses très, très difficiles tout le temps. Nous faisons un dépistage psychologique avant d'accepter les candidats dans la GRC.

Une des lacunes que nous voyons dans un grand nombre d'organisations, je pense, c'est qu'on ne sait pas grand-chose sur la façon dont certaines personnes contractent une blessure de stress opérationnel. Certaines personnes en sont touchées; d'autres, non. Certaines personnes ont vécu des événements horribles durant les guerres, par exemple, et à leur retour, n'ont pas présenté de signes ou de symptômes de ce genre de blessure. On en apprend encore

beaucoup sur cette question. Il y a beaucoup de recherche à faire dans le cas des situations propres aux policiers.

Parmi les mesures qui, à notre connaissance, peuvent aider, figurent les séances de verbalisation après un événement déterminant: après un incident où des coups de feu ont été tirés, que ce soit les policiers qui ont tiré ou que ce soit un policier qui est blessé; après les accidents de la route horribles; ou s'il y a un dossier majeur susceptible de faire beaucoup de dommage psychologique, à savoir un dossier très dur du point de vue émotionnel. Nous pouvons faire une séance de verbalisation.

Il ne s'agit pas nécessairement d'une intervention psychologique en profondeur. C'est une occasion pour un groupe de personnes qui ont des vues similaires, un groupe homogène, où tout le monde a vécu la même chose, de se réunir pour discuter de certains aspects de ce qui est arrivé, en dépit du fait qu'il puisse y avoir une enquête criminelle ou une autre sorte d'enquête. Il ne s'agit pas d'examiner les faits. Il s'agit d'examiner l'événement et la réaction émotive qu'il suscite; il ne s'agit pas d'une comparaison point par point de ce que vous avez fait par rapport à ce que j'ai fait dans le cas d'un processus criminel.

• (1145)

**M. Greg Kerr:** Merci. Mon micro est fermé; alors, j'imagine que mon temps est écoulé.

**Le président:** Merci, inspecteur.

C'est exact, monsieur Kerr. Vous avez dépassé vos sept minutes.

Nous allons maintenant commencer notre deuxième tour de questions de cinq minutes.

Nous allons commencer par Mme Sgro.

**L'hon. Judy Sgro (York-Ouest, Lib.):** Merci, beaucoup.

Je suis heureuse de vous revoir. Merci d'être venus ce matin.

J'ai une ou deux questions.

Nous avons un rapport de la GRC sous les yeux, une évaluation des besoins, qui a été rédigé en juin 2006. Je suis certaine que vous connaissez ce rapport. Je l'ai lu pendant que je faisais une comparaison avec la charte et tout le reste. Une des observations, c'est que: « Par sa nature même, l'approche actuelle incite à miser sur le mal-être, est une entrave à l'intervention précoce et n'est pas propice à la réalisation de la transition vers la vie civile... ».

Je suis certaine que ceux d'entre nous qui ont reçu ce rapport ont éprouvé beaucoup d'inquiétude et, pour dire la vérité, liraient avec tristesse que vous êtes toujours aux prises avec ces questions. Où en sommes-nous aujourd'hui pour ce qui est de la suite qui a été donnée à ce rapport? Pouvez-vous en parler ou préférez-vous que je vous pose des questions différentes?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Je n'ai pas lu le rapport; alors, il m'est difficile de le commenter.

Mais, comme je pense l'avoir expliqué plus tôt, lorsque l'étude initiale a été réalisée pour savoir si nous devrions adhérer à la nouvelle Charte des anciens combattants, un échantillon d'environ 1 500 anciens combattants ont fait l'objet d'un sondage. Mais il comprenait principalement des personnes qui avaient pris leur retraite. Le sondage ne s'appliquait pas aux personnes en service. Pour vous donner un peu de contexte, je pense qu'il s'agissait principalement de personnes qui avaient quitté la GRC. Parmi ces dernières, il y en avait un certain nombre qui, malheureusement, étaient gravement handicapées.

En même temps que cette enquête et peu après, il y a eu l'analyse des 20 scénarios dont a parlé le surintendant Boughen. Si nous adhérons à la nouvelle charte, où cela irait-il? À partir de ces deux éléments, il a été décidé par la haute direction à ce moment-là de garder ce que nous avons. De toute évidence, il y a une amélioration. Le travail doit se poursuivre pour améliorer les avantages et répondre aux besoins des employés.

**L'hon. Judy Sgro:** Eh bien, ce rapport contient quelques recommandations. Encore une fois, je reconnais que vous êtes ici pour une raison différente, mais j'aimerais vraiment avoir une réponse concernant ces recommandations. Le rapport a été rédigé en juin 2006. Il y a quatre recommandations qui, je pense, sont liées d'une certaine façon au travail que nous faisons ici. Si nous pouvions amener le ministère à nous dire où en sont les quatre recommandations, je pense que ce serait utile.

Pour ce qui est des scénarios, vous avez dit que vous en aviez examiné 19 sur 20.

**Surint. Rich Boughen:** C'est exact.

**L'hon. Judy Sgro:** Vous avez estimé qu'il était de loin préférable pour vous de rester là où vous étiez — et là où vous êtes présentement —, d'apporter les améliorations nécessaires et de ne pas adhérer à la charte. Y a-t-il des choses que vous avez et qu'à votre avis, nous pourrions emprunter pour les ajouter à la charte de manière à la renforcer?

**Surint. Rich Boughen:** Il serait très difficile pour moi de répondre, parce que depuis 2006, année où la décision a été prise par la haute direction de ne pas adhérer à la nouvelle Charte des anciens combattants, nous n'avons pas fait d'analyse de cette question. Cette dernière ne relève pas de mon champ de compétences et j'oserais dire qu'au sein de l'organisation, les gens ne l'ont probablement pas examinée depuis 2006.

**L'hon. Judy Sgro:** Concernant les questions liées au SSPT posées par mon collègue, je ne peux imaginer que quelqu'un qui a assisté à une scène particulièrement horrible ici au Canada, ou en Afghanistan, ou ailleurs, puisse demeurer la même personne après cet événement.

Il doit y avoir beaucoup de cas de ce genre dans la GRC qui ne sont pas visibles. C'est un stress invisible. Devant les collègues, vous allez voir la personne qui est censée être là. À la maison ou loin du service, c'est-là que les effets du SSPT se font probablement sentir. D'après ce que j'ai entendu, dans les forces armées, on tente de se montrer très sensible à cette question. Que fait-on à cet égard dans la GRC?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Je vais faire un court commentaire et ensuite, Rich pourra répondre.

Je pense qu'un des problèmes que nous avons, c'est que nous n'avons toujours pas réussi à vaincre les obstacles qui font en sorte que les gens puissent se sentir à l'aise d'admettre qu'ils ont besoin d'aide et qu'ils ont besoin que quelqu'un les accompagne dans ce cheminement. Nous sommes très conscients que c'est encore très difficile pour les gens qui vivent dans un environnement où il est difficile de faire cela.

Nous avons créé un poste de niveau supérieur, que j'occupe en fait depuis aujourd'hui, d'officier de perfectionnement et de mieux-être en milieu de travail. Une partie de mon travail consiste à définir ce que veut dire mieux-être pour nous, à la GRC. Lorsque nous parlons de mieux-être, il s'agit de définir ce que cela veut dire du point de vue physique et mental au sein du milieu de travail et d'essayer de vaincre ces obstacles de manière que l'on puisse reconnaître les

personnes qui ont vécu des situations dramatiques et qui ont besoin d'une certaine forme d'intervention.

À moins que nous puissions reconnaître ces personnes, et à moins qu'il soit acceptable culturellement de le faire, comme vous l'avez dit, les gens continueront toujours de passer inaperçus. Ce sont là les mesures concrètes avec lesquelles nous allons de l'avant.

Rich, voulez-vous ajouter quelque chose?

• (1150)

**Surint. Rich Boughen:** Certainement.

Vous avez absolument raison lorsque vous parlez des personnes qui reviennent d'Afghanistan ou qui font du travail de policier pendant 20 ans. Vous n'êtes plus la même personne que lorsque vous êtes arrivé, mais j'oserais dire que c'est probablement la même chose après 20 ans dans n'importe quel métier.

Les sentiments que les policiers éprouvent dans leur travail de tous les jours sont des émotions et des sentiments très normaux concernant des situations très anormales. Par définition, les agents de police interviennent dans des situations que toutes les autres personnes chercheraient à fuir, normalement. Il faut qu'il y ait une réaction à cela. Il le faut.

Nous ne savons pas exactement à quoi cela ressemble, parce qu'il ne s'est pas fait beaucoup de recherche propre au travail du policier dans ce domaine, et je pense que ce serait très important de le faire. Bien que nos collègues des Forces canadiennes fassent un travail épouvantable lorsqu'ils sont sur un théâtre d'opérations, et ils sont sur place 24 heures sur 24, lorsqu'ils reviennent, ils ont leurs propres problèmes d'adaptation à une « vie normale » et à ce qu'ils font quotidiennement lorsqu'ils reviennent à leur base. Chaque jour qu'un agent de police enfle son uniforme et qu'il prend la route, il est confronté à la possibilité de se retrouver dans le même genre d'échange de coups de feu.

Après 20 ans, il faut que cela ait un effet, du point de vue cumulatif. Il le faut. Mais nous ne savons pas à quoi cela ressemble. De même, cela n'arrivera pas à tout le monde, parce que certaines personnes ont une résilience naturelle, mais nous ne savons pas non plus à quoi cela ressemble.

**Le président:** Merci.

J'aimerais m'excuser, monsieur le surintendant. Le mot « inspecteur » est écrit sur ma feuille de travail et je viens juste de réaliser que l'on vous a présenté comme surintendant. Mes excuses.

Vous allons maintenant donner la parole à M. Mayes, pour cinq minutes.

**M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je vais simplement lire un court extrait du rapport:

... les dommages psychologiques comptaient pour 30 p. 100 de toutes les nouvelles évaluations favorables de pension de la GRC au cours de la dernière année. Bien que l'événement traumatique soit souvent à l'origine de nombreuses réclamations pour déficience, il y a d'autres cas où la demande trouve son origine dans le stress cumulatif ou prolongé en milieu de travail. On a de bonnes raisons de penser, à l'appui de la documentation, que des facteurs culturels, tels que le manque de soutien de la part des superviseurs et des collègues, sont les inhibiteurs principaux d'un rétablissement complet.

Vous avez dit qu'à partir d'aujourd'hui, quelqu'un commencera à veiller au mieux-être dans la GRC. C'est très bien ici, mais dans les détachements individuels, c'est un véritable défi. Dans la communauté d'où je viens, je sais que très souvent, ils ont des problèmes de dotation et de charge de travail, et la situation est très difficile. Je pense vraiment qu'une question importante qui doit être résolue, c'est d'avoir les effectifs dans les détachements locaux, là où on peut s'occuper de la famille.

Je me demande si vous ne pourriez pas me dire si vous estimez que c'est juste. Pouvez-vous me dire si on projette de faire quelque chose dans l'avenir dans la GRC pour régler cette question?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** J'aimerais faire quelques observations concernant le point que vous soulevez, qui est déterminant, concernant les superviseurs et les détachements eux-mêmes. C'est un point déterminant dans la question dont nous discutons.

En ce qui concerne le poste que nous avons créé, c'est un poste de niveau supérieur, au niveau de commissaire adjoint, que je commence à occuper aujourd'hui même. Avant cela, la GRC a créé ce que nous appelons la gestion du leadership, programme que nous avons élaboré à l'interne à partir d'études réalisées à l'extérieur de la GRC. Nous avons créé notre propre programme de perfectionnement des superviseurs à l'intention des superviseurs de première ligne, ainsi qu'un programme de perfectionnement de la gestion pour les gestionnaires de niveau intermédiaire, de même que pour les officiers.

Ce programme a débuté il y a deux ans. Plutôt qu'un simple exercice en classe de deux semaines, il s'agit d'un programme qui dure toute une année et qui comporte du matériel préparatoire et de l'apprentissage préparatoire. Nous faisons une séance en classe de deux semaines où nous parlons de leadership, de gestion des relations, de la façon de reconnaître les employés, de traiter avec eux et d'avoir ces conversations difficiles avec les gens.

Au moment où les candidats quittent la classe, ils ont préparé ce que nous appelons un plan d'amélioration du rendement, dans lequel ils ont parlé des détachements ou des équipes qu'ils réintégreront et qui comprend un plan concret sur la façon dont ils transposeront ce qu'ils ont appris en classe au niveau de l'équipe ou du détachement. Cela fait l'objet d'un suivi par une personne du milieu de la formation qui fournira du soutien, de l'accompagnement professionnel et du mentorat pour s'assurer que la personne applique cela au niveau de l'équipe. Certains superviseurs qui nous ont donné de la rétroaction ont dit qu'ils avaient complètement transformé leur équipe après leur retour.

Ce programme existe depuis environ deux ans et nous commençons maintenant à en récolter les fruits. Encore une fois, c'est un programme qui est très particulier à la GRC, plutôt que d'envoyer nos membres suivre des cours de leadership à l'extérieur de la GRC à un coût relativement élevé. C'est la raison qui nous a amenés à élaborer nos propres programmes internes de perfectionnement en leadership.

• (1155)

**M. Colin Mayes:** A-t-on élargi le programme à la famille? S'occuper des affaires au détachement, c'est bien, mais, de retour à la maison, il faut affronter les problèmes domestiques, avec, encore à l'esprit, une partie de ses soucis professionnels. A-t-on élargi le programme à la famille?

C'est, je pense, très important. Notre Charte des anciens combattants ne tient pas seulement compte des anciens combattants, elle englobe aussi leurs familles. Tout rétablissement doit reposer sur

une cellule familiale forte et sur la compréhension de la famille. Le programme dont vous parlez inclut-il aussi la famille?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Pas nécessairement, et je n'en connais pas les détails précis. Autant que je sache, il ne touche pas nécessairement la dimension familiale, même si, par le truchement de notre PAME, notre Programme d'aide aux membres et aux employés, je pense que nous reconnaissons maintenant de plus en plus que, sans l'appui des familles, les problèmes resteront insolubles et que nous ne pourrions pas faire mieux pour certains des problèmes qui sont exposés.

Encore une fois, nous commençons à peine à appréhender la dimension familiale. Comment résoudre ce problème?

Rich peut y aller de ses observations.

**Surint. Rich Boughen:** Je serai très bref. Le 1<sup>er</sup> janvier, nous avons révisé la table des prestations de maladie auxquelles les membres ont droit. Nous avons ainsi autorisé les six premières consultations d'un psychologue ou d'un conseiller familial pour... Et le conjoint ou la conjointe y a droit, sans que le membre soit présent. C'est tout un changement. Je ne suis pas certain de bien répondre à votre question, concernant la dimension familiale, mais c'est un bon coup de pouce pour les personnes en difficulté. Elles peuvent consulter et en discuter.

**Le président:** Merci beaucoup, surintendant.

Merci, monsieur Mayes.

C'est maintenant au tour de M. Vincent, pour cinq minutes.

[Français]

**M. Robert Vincent (Shefford, BQ):** Merci, monsieur le président.

J'ai lu attentivement le document que vous nous avez fait parvenir. Il y a bien de choses qui me semblent floues. On parle de vie autonome, mais il est aussi question de soutien accru pour le déneigement, de l'entretien des jardins, des travaux ménagers généraux, afin de leur permettre de demeurer autonomes. Si on veut qu'ils restent autonomes à la maison le plus longtemps possible, pourquoi ne leur fait-on pas faire ces tâches?

D'autre part, on parle des personnes les plus gravement atteintes d'une déficience. J'aimerais avoir plus de détails sur ce sujet.

On parle aussi des membres de la GRC qui sont réformés pour cause de santé non liée au service et ceux qui ont un besoin lié au service après leur départ à la retraite. J'aimerais vous entendre sur ce qu'est une « cause de santé non liée au service ».

Une chose m'agace un peu plus. On dit que la moyenne d'âge des 8 087 membres touchant une pension d'invalidité est de 58 ans, comparativement à 48 ans chez ceux qui demeurent en service actif. Je peux comprendre qu'on parle de pensions, mais que faites-vous sur le plan de la prévention?

Un peu plus loin dans votre document, il est question de modifications des pensions. Il est écrit :

En résumé, cette option permettrait aux futurs membres concernés et à leur famille d'avoir accès à des normes modernes de soins et de soutien, [...] Il s'agit également de l'option la plus rentable, car elle permettra au gouvernement du Canada de faire d'importantes économies au fil du temps. De ce fait, la GRC pourrait réinvestir certaines économies dans l'amélioration de la prestation des programmes et des services destinés aux membres actifs et retraités, par exemple l'aide au placement, et améliorer certains aspects de la culture organisationnelle qui font obstacle au rétablissement complet et à la réintégration dans le milieu de travail des membres concernés.

Si je comprends bien, on va améliorer les pensions avec l'argent épargné. Avant d'arriver là, que faites-vous sur le plan de la prévention pour que ces choses n'arrivent pas?

Avez-vous vérifié avec les ambulanciers et les infirmières urgentologues comment ils gèrent les traumatismes par suite d'un accident? Comment gèrent-ils le syndrome de stress post-traumatique? Comment pourriez-vous arrimer ce maillage avec les urgentologues et les ambulanciers afin que le syndrome de stress post-traumatique de vos membres ne soit pas minimisé, mais plutôt mieux contrôlé, en fonction de la prévention que vous allez faire?

J'aimerais vous entendre à ce sujet.

● (1200)

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Je m'excuse, de quelle page du document s'agit-il? Je voudrais juste me situer, s'il vous plaît.

**M. Robert Vincent:** C'est dans ce document, à la huitième page. J'espère que mon temps ne continue pas à s'écouler.

[Traduction]

**Le président:** J'ai déjà arrêté la minuterie.

[Français]

**M. Robert Vincent:** Merci.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Je pense que ça revient un peu à ce que disait le surintendant Boughen. On parle de reconnaître les symptômes du syndrome de stress post-traumatique, et je pense que le projet-pilote qu'on réalise présentement avec les Forces canadiennes...

**M. Robert Vincent:** Je veux davantage vous entendre parler de votre situation, à la GRC. On dit que 8 087 personnes reçoivent une pension d'invalidité. Ce ne sont pas tous des gens qui ont été blessés par balle.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** En effet.

**M. Robert Vincent:** Il y a donc un bon nombre de personnes qui souffrent du syndrome de stress post-traumatique. Ce problème n'est pas nouveau à la GRC. Quelles mesures de prévention avez-vous prises, depuis ce temps, pour faire en sorte que ces gens n'aient pas à subir ce problème?

[Traduction]

**Surint. Rich Boughen:** J'espère pouvoir vous répondre. Vous avez entouré votre question d'une foule d'informations. Parlez-vous particulièrement de blessures physiques ou du syndrome de stress post-traumatique?

[Français]

**M. Robert Vincent:** Quand une personne a subi une blessure physique, ça se voit. On sait de quoi il en retourne. Or je parle ici de la prévention du syndrome de stress post-traumatique. Les ambulanciers et les urgentologues vivent la même chose que les policiers, quand des personnes sont blessées lors d'un accident et qu'elles arrivent à l'hôpital. Qu'avez-vous coordonné avec ces effectifs? Que comptez-vous faire pour protéger ces gens?

[Traduction]

**Surint. Rich Boughen:** Pour commencer, je dirai que je ne suis pas absolument certain que les ambulanciers, les urgentistes et les médecins... Ils peuvent ressentir les mêmes symptômes d'usure de compassion ou de syndrome de stress post-traumatique. Ils y arrivent par des voies différentes. Je suppose donc que, de ce fait, les moyens de prévention seraient différents.

Encore une fois, peu de renseignements concernent uniquement la police. C'est pourquoi nous cherchons, entre autres choses, à augmenter la résilience. Cela correspond à l'idée qu'il est possible de rebondir après un traumatisme. Nous ne connaissons pas les mécanismes de ce phénomène. Nous pensons qu'il est favorisé par un réseau social bien développé, qui permet de s'épancher, et, aussi, par la supervision, dont parlait l'autre député. La résilience repose aussi sur la capacité de conserver une certaine forme physique qui permet au corps de faire face à...

● (1205)

[Français]

**M. Robert Vincent:** Je sais que vous travaillez dans le domaine de la santé et sécurité au travail à la GRC. Il y a des plans que vous devez établir année après année. En matière de santé et sécurité au travail, quel plan comptez-vous mettre en oeuvre relativement à la prévention? Vous avez identifié un problème et il faut trouver une solution pour le régler.

[Traduction]

**Le président:** Surintendant, un moment s'il vous plaît.

Monsieur Vincent, ce sera votre dernière intervention. Vous avez dépassé le temps prévu...

[Français]

**M. Robert Vincent:** D'accord.

[Traduction]

**Le président:** ... Mais je comprends que vous vouliez apporter des précisions. Allez-y.

**Surint. Rich Boughen:** Merci beaucoup pour les éclaircissements. Nous nous sommes notamment assurés, comme le chef l'a dit, d'évaluer les agents que nous plaçons en situation très stressante. Cette évaluation a lieu avant la missions, pendant puis après. Est-ce qu'elle favorise la prévention...? Je pense qu'elle nous donne un aperçu des éventuels problèmes. Nous évitons d'abord d'exposer notre personnel à un risque plus grand de subir un traumatisme lié au stress opérationnel.

Ce n'est pas tout. Pour commencer, je dirais que nous n'avons pas effectué beaucoup de recherche sur la situation parce qu'elle est assez nouvelle pour nous. Nous avons cependant mis sur pied le programme de développement de la résilience et d'éducation à la résilience dont j'ai parlé. Il informe les gens sur les problèmes qu'ils éprouvent, sur les réactions qu'ils ont et il leur donne une forme de psychoéducation sur ces problèmes. Les gens savent donc qu'ils réagissent de façon absolument normale à des situations anormales.

**Le président:** Merci, Surintendant.

La parole est maintenant à M. Storseth, pour cinq minutes.

**M. Brian Storseth (Westlock—St. Paul, PCC):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je dois d'abord présenter des excuses; faute de posséder une cravate de la GRC en tartan, je ne peux pas en porter une aujourd'hui, mais Peter m'en a promis une.

Je tiens à vous remercier, messieurs, de vous être déplacés pour venir témoigner. C'est toujours un honneur et un plaisir de recevoir des personnes de votre calibre, qui ont servi notre pays. Avant d'entrer dans le vif de mes observations, je veux insister sur la nécessité d'augmenter la recherche sur les questions concernant le maintien de l'ordre. Ce doit être très difficile pour vous d'adapter un programme à partir de votre vécu. Pour notre part, nous ressentons beaucoup d'inquiétude.

J'ai un bon ami à la division K, en Alberta, qui a également servi dans les Forces armées canadiennes. D'après lui, son travail quotidien à la GRC est aussi stressant, sinon plus, que celui qu'il faisait dans les Forces canadiennes. Le travail qu'effectuent la division K et la GRC en Alberta est très important et très stressant. C'est pourquoi je pense que nous devons nous charger nous-mêmes de mettre les ressources nécessaires à la disposition de la recherche pour aider à identifier certains des problèmes dont nous parlons.

Je veux vous interroger au sujet du syndrome de stress post-traumatique, puis j'exprimerai un commentaire qui n'a absolument aucun rapport avec notre sujet.

Ma première question porte sur l'accès aux cliniques traitant le stress opérationnel. Manifestement, notre gouvernement en a créé. Il y en a une à Edmonton. La GRC y a-t-elle accès?

**Surint. Rich Boughen:** Oui.

**M. Brian Storseth:** Vos agents ont-ils accès à ces cliniques après leur départ à la retraite?

**Surint. Rich Boughen:** Oui.

**M. Brian Storseth:** C'est très important. Dans ma circonscription, il y a deux bases militaires. Beaucoup de militaires qui ont servi il y a 20 ans commencent à peine à admettre qu'il éprouvent certains de ces problèmes. L'une des difficultés est la suivante: au début, les programmes mis sur pied pour les Forces canadiennes et d'autres groupes étaient des programmes volontaires. La personne qui éprouvait un problème devait s'identifier, et il fallait ensuite prouver l'existence du problème. Trop souvent, cela ne fonctionnait pas, parce que ces personnes étaient des personnalités de type A.

Vous avez parlé d'un programme d'identification, un programme pilote auprès des agents chargés de l'identification. J'ai de bonnes relations d'amitié avec ces agents du nord-est de l'Alberta. Est-ce un programme volontaire?

• (1210)

**Surint. Rich Boughen:** Oui.

**M. Brian Storseth:** Dans ce cas, je crains et j'ai supposé qu'il serait... allez-y.

**Surint. Rich Boughen:** Puisque vous n'avez pas terminé, je devrais peut-être préciser que c'est un programme pilote, mais qu'il est volontaire dans la mesure où nous avons annoncé ce dont nous allions parler et qu'il était probablement mieux, pour les personnes qui n'étaient pas alors intéressées de se désister et de laisser les nombreux intéressés y participer. Nous pouvons procéder de cette manière.

**M. Brian Storseth:** J'ai une seule crainte à exprimer. Dans le nord-est de l'Alberta, d'où je viens, deux agents s'occupent de l'identification sur un vaste territoire. Ce sont des personnalités de type A. Ils ne refusent jamais du travail supplémentaire. Je les connais personnellement. Ils ne sont pas le genre à se porter volontaires pour profiter de quelque chose à cet égard. Je n'en dis pas plus; je suis certain que vous en savez quelque chose.

Ayant passé toute ma vie dans le nord de l'Alberta et ayant vu des membres de ma famille être victimes de crimes, et ainsi de suite, je sais que les services d'aide aux victimes prennent immédiatement soin d'elles. Les victimes n'ont pas vraiment de décisions à prendre. On les prend en charge. Je m'inquiète notamment du fait que les agents de la GRC ne semblent pas posséder pour eux ce droit. Comme vous l'avez dit, le service semble quelque peu volontaire et sélectif. C'est ce qui m'inquiète.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Je pourrais ajouter quelque chose à cet égard. Dès qu'un de nos membres est exposé à un événement tragique, deux mécanismes se mettent en branle. Grâce au Programme d'aide aux membres et aux employés, on entre en contact avec la famille. Notre représentant des relations fonctionnelles vient à l'aide de la famille en s'assurant que le ou la conjointe ou partenaire a accès à tout ce dont il ou elle a besoin pour continuer. Ces deux mécanismes sont assez efficaces et ils permettent de nouer des liens très solides avec la famille.

**M. Brian Storseth:** Combien me reste-t-il de temps, monsieur le président?

**Le président:** Il n'en reste plus.

**M. Brian Storseth:** J'aimerais ajouter un court commentaire, qui n'a pas rapport avec le sujet. À la faveur des contacts répétés que j'ai avec les membres des Forces de ma région, on me rappelle sans cesse le sujet suivant: je sais que c'est une question opérationnelle, qui n'est pas du ressort du Parlement — les membres aimeraient disposer de meilleures armes défensives et de meilleures vestes.

Merci.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Merci.

**Le président:** Merci, monsieur Storseth.

Passons maintenant à M. Bagnell, pour cinq minutes.

**L'hon. Larry Bagnell (Yukon, Lib.):** Merci à vous deux de votre présence. C'est un plaisir de rencontrer deux agents qui ont servi dans la plus belle circonscription du pays. Heureux de vous revoir.

**M. Peter Stoffer:** Voulez-vous dire la Nouvelle-Écosse? D'accord.

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Peter Stoffer:** Je plaisantais.

**L'hon. Larry Bagnell:** Voici ma question. Vous faites partie d'une association à l'intérieur de la GRC. Je sais que ce n'est pas un syndicat, mais c'est une association de membres, n'est-ce pas?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Ce n'est pas une association reconnue. Elle est limitée à une certaine partie du pays, de sorte que nous n'avons pas vraiment d'association. Ce n'est pas une association accréditée. Ce que nous avons, c'est un programme de relations fonctionnelles.

**L'hon. Larry Bagnell:** C'est un programme?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Oui. Les membres de toutes les divisions y représentent les...

**L'hon. Larry Bagnell:** Les employés?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** ... les membres, les membres réguliers et civils.

**L'hon. Larry Bagnell:** Est-ce que, à l'unanimité, ce groupe est d'accord avec la position initiale et la position actuelle qui sont de ne pas s'impliquer dans la Charte des anciens combattants?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Oui, il appuie notre position.

**L'hon. Larry Bagnell:** À l'unanimité?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Je ne saurais le dire pour chacun de ses membres, mais la position du caucus, dans son ensemble, c'est d'appuyer notre position.

**L'hon. Larry Bagnell:** D'accord.

En ce qui concerne l'exemple de M. Stoffer, vous avez mentionné qu'il ne serait pas juste de répondre, et je suis d'accord avec vous. Il ne serait pas juste de répondre, parce que vous ne possédez pas tous les détails. Si M. Stoffer vous donnait tous les détails, pourriez-vous tenter de répondre à sa question et de communiquer la réponse écrite au greffier du comité, premièrement pour reconnaître si la situation est injuste dès que vous l'aurez analysée?

M. Stoffer vous demande également de bien vouloir recommander contre cette injustice d'éventuelles solutions, que nous pourrions étudier.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Dans ce cas précis, nous pourrions sans doute réviser le dossier et tous ses aboutissants si l'on me fournissait les renseignements requis. Je ne saurais vous dire si cette personne a été traitée injustement ou non, mais nous pourrions certes examiner tout le dossier, avec chiffres à l'appui, et prendre les mesures qui s'imposent.

• (1215)

**Le président:** J'arrête le chronomètre un instant le temps de faire une observation. Il n'est pas habituel de formuler une telle requête concernant un cas personnel. Je veux simplement aviser les députés à l'origine de cette requête qu'ils doivent s'assurer, dans le contexte de la législation sur la protection des renseignements personnels, que tous les documents permettant la divulgation sont signés avant que le comité ne soit saisi de la question.

Oui, monsieur Stoffer, vous avez quelque chose à ajouter à ce sujet?

**M. Peter Stoffer:** Je voulais préciser que cela figure déjà dans les comptes rendus de nos séances. M. O'Handley est venu ici même nous présenter ce dossier. Je veux qu'il soit bien clair pour tout le monde que la situation n'est pas irrégulière. Il y a simplement lieu d'apporter des modifications législatives. La question de l'équité est toujours discutable, mais le gouvernement n'a rien fait de répréhensible. C'est sur la loi que nous avons intérêt à nous pencher.

Désolé pour l'interruption.

**Le président:** D'accord. Désolé pour l'interruption, monsieur Bagnell.

Vous pouvez reprendre.

**L'hon. Larry Bagnell:** Alors, allez-vous pouvoir nous donner une réponse?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Désolé, mais je ne sais plus trop où nous en sommes. Vous voulez que je donne une réponse au comité concernant...?

**L'hon. Larry Bagnell:** D'abord et avant tout, on vous demande de vous pencher sur la situation elle-même — vous n'avez pas à donner le nom de la personne, mais seulement à vous en tenir aux détails de sa situation — et de nous dire si vous convenez avec M. Stoffer qu'il y a injustice pour la personne en question. Comme il l'indique, la conjoncture législative actuelle en la matière n'est pas idéale. Par ailleurs, nous vous prions de nous faire part de vos recommandations quant à la façon dont nous pourrions modifier les lois de telle sorte qu'une personne en pareille situation puisse être traitée de façon plus appropriée ou plus équitable.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** D'accord.

**L'hon. Larry Bagnell:** Merci.

Je vais laisser le reste de mon temps à M. Oliphant.

**M. Robert Oliphant:** J'ai simplement une question — dans le contexte du stress post-traumatique, mais pas nécessairement — concernant les taux de suicide et la mesure dans laquelle la GRC est capable de tenir des statistiques sur l'incidence du suicide chez ses membres ou ses membres à la retraite.

**Surint. Rich Boughen:** Non, nous ne tenons pas de telles statistiques. Dans l'état actuel des choses, notre système informatique de gestion des ressources humaines ne nous le permet pas. Nous en avons toutefois fait la demande. Je peux cependant vous dire que nos taux sont plutôt bas. Mais un seul suicide, ça demeure un suicide de trop. Nous en sommes bien conscients. Mais nous n'avons pas de statistiques à ce sujet pour les anciens combattants.

**M. Robert Oliphant:** Je pensais bien que ça serait difficile. Malgré le fait que les taux de suicide sont faibles chez les militaires, je les juge en fait plutôt élevés si on tient compte du fait que ces gens-là sont sélectionnés au départ. Pour être admis dans les forces militaires ou dans la GRC, une personne doit en effet se prêter à un processus de présélection qui n'existe pas dans la population en général. Je vous incite donc à tenir de telles statistiques.

Dans un deuxième temps, j'aimerais que vous nous parliez de votre expérience avec le réseau canadien de cliniques pour le stress opérationnel en nous indiquant dans quelle mesure la GRC est satisfaite des taux d'accès à ce réseau qui compte, si je ne m'abuse, 19 cliniques.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Nous commençons à peine à diriger nos membres vers ces cliniques. Je suis sûr que Richard pourra vous fournir de plus amples détails.

**Surint. Rich Boughen:** Nos taux d'accès sont très faibles pour l'instant, pas parce que le besoin n'existe pas, mais surtout en raison d'un manque de communication de ma part. C'est une lacune qui a été relevée lors de notre dernière comparution devant le comité sénatorial. Il s'agit simplement que nous arrivions à faire savoir à nos membres — ainsi qu'à nos anciens membres — que ces programmes leur sont accessibles.

**Le président:** Merci, surintendant.

Nous passons maintenant à M. Lobb. Vous avez cinq minutes.

**M. Ben Lobb (Huron—Bruce, PCC):** Merci.

Il y a un certain nombre d'années, on a décidé de ne pas aller de l'avant complètement avec la nouvelle charte des anciens combattants. Pour la gouverne de notre comité, pourriez-vous m'indiquer quelles mesures spécifiques de l'ensemble des interventions proposées ont pu justifier cette décision à l'égard de la nouvelle charte?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Je ne saurais vous répondre au sujet des éléments particuliers. Je l'ignore. Peut-être que Rich pourrait ajouter quelque chose.

**Surint. Rich Boughen:** Certainement.

Je crois que le cadre qui entoure toutes ces mesures doit être adéquat. Comme le contexte de la GRC est passablement différent, il ne s'agit pas de savoir si une mesure est bonne ou mauvaise ou d'affirmer que la nouvelle charte des anciens combattants n'était pas suffisante ou appropriée pour certains segments des forces militaires canadiennes.

Notre organisation a décidé d'examiner l'équation dans tous ces éléments. Lorsque nous avons établi les 20 scénarios, tout fonctionnait, compte tenu de notre situation démographique, de notre expérience de travail, de l'âge au moment de la libération et de la gravité des invalidités — tous ces facteurs pris en compte. Alors on ne se limitait pas à un seul aspect. Certains avantages étaient offerts de part et d'autre, ce qui nous a amenés à conclure qu'il ne valait pas nécessairement la peine de prendre la nouvelle direction si nous avions déjà accès à ces composantes. C'est donc en prenant en considération tous les éléments de l'équation que nous en sommes arrivés à cette conclusion.

Il n'y a pas une chose en particulier qui a fait pencher la balance, car notre expérience est différente de celle des Forces canadiennes. Je dirais que tout dépend vraiment des facteurs identifiés par les Forces canadiennes ou Anciens Combattants Canada. Mais je répète que depuis 2006, nous n'avons pas vraiment approfondi la question et jusqu'alors, nos besoins étaient comblés 19 fois sur 20, soit 95 p. 100 du temps.

• (1220)

**M. Ben Lobb:** Je ne veux surtout pas critiquer qui que ce soit. C'est simplement que depuis cinq ou six ans, Anciens Combattants Canada a beaucoup investi dans bon nombre des mesures dont nous avons parlé aujourd'hui, et notamment dans les traitements pour le stress post-traumatique et opérationnel. J'ai juste l'impression que les possibilités étaient là, mais je suppose qu'il est toujours plus facile de porter un jugement après coup.

Je crois qu'il y a actuellement plus de 8 000 personnes qui touchent des prestations d'invalidité et que leur âge moyen est de 58 ans. Avez-vous de plus amples détails à ce sujet? Combien de temps en moyenne une personne touche-t-elle des prestations d'invalidité? Est-ce 20 ans, 10 ans ou 5 ans?

**Surint. Rich Boughen:** Je n'ai pas ces renseignements.

**M. Ben Lobb:** Connaissez-vous le taux de réussite pour les personnes qui quittent le service? Est-ce que 50 p. 100 de ces personnes réussissent à opérer la transition nécessaire?

**Surint. Rich Boughen:** Qu'entendez-vous par « taux de réussite »? Je ne suis pas sûr de bien vous comprendre.

**M. Ben Lobb:** Je parle des gens qui touchent actuellement des prestations en raison d'une invalidité quelconque. Grâce au programme de réadaptation, que ce soit sous forme de counselling, de thérapie ou de recyclage, une partie de ces personnes pourront de nouveau travailler à temps plein. Il va de soi que cela s'inscrit dans le mandat d'Anciens Combattants Canada — dans toute la mesure du possible. Je suis simplement curieux de savoir s'il y a des données à ce sujet.

**Surint. Rich Boughen:** Non. Mais encore là, notre situation est différente. En raison de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et du mode de fonctionnement de nos prestations de maladie, lorsqu'un de nos membres est blessé, nous mettons tout en oeuvre pour nous assurer qu'il peut demeurer au sein de l'organisation et pour retenir ses services pendant la période la plus longue possible.

Étant donné que l'âge moyen auquel la plupart de nos membres quittent le service est d'environ 54 ans, l'analyse de 2006 a révélé que ce n'était pas un élément primordial pour nous, sans vouloir laisser entendre que ces gens ne vont jamais travailler par la suite. Au fil de sa carrière au sein de la GRC, un membre peut acquérir une foule de compétences et d'aptitudes qui le rendent très attrayant pour un

employeur à la fin de sa carrière. En raison de tous ces acquis, il n'y a pas beaucoup de recyclage à faire.

Mais si ce sont des statistiques précises que vous cherchez, je ne pourrais pas vous en donner.

**Le président:** Il vous reste 15 secondes.

**M. Ben Lobb:** Selon les prévisions contenues dans le rapport, il y aura une croissance exponentielle du nombre de personnes atteintes d'invalidité, qui passeront de 6 000 à 10 000. De toute évidence, les coûts augmenteront de façon spectaculaire, et si ces personnes sont capables de reprendre le travail à temps plein, ce sera certainement avantageux pour tout le monde.

**Surint. Rich Boughen:** Oui, et je crois qu'il est important de souligner que ces 8 000 membres ne sont pas tous à la retraite. Beaucoup le sont, mais ils sont retraités des forces policières, alors ils ne cherchent pas nécessairement de nouvel emploi de toute façon. Peut-être que oui, mais pas forcément. Ce n'est pas comme s'ils quittaient le service à 38 ou à 40 ans et qu'il leur restait encore 15 ans avant de toucher leur pension.

• (1225)

**Le président:** Merci, monsieur le surintendant.

J'aimerais signaler aux membres du comité que les libéraux et les néo-démocrates n'ont pas d'autres questions. M. Vincent m'assure que sa question est brève. Si quelqu'un a une autre question à poser avant que nous finissions d'entendre les témoins, veuillez m'en aviser.

Monsieur Vincent.

[Français]

**M. Robert Vincent:** Merci.

Mon collègue Brian a dit que les policiers voulaient des gilets pare-balles plus adéquats. Dans la foulée de cette intervention, j'aimerais vous poser trois petites questions bien simples.

Y a-t-il un comité paritaire en santé et sécurité au travail à la GRC? Quel est votre budget annuel en matière de prévention? Quelles sont les dernières recommandations que vous avez faites en matière de santé et sécurité au travail?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** À votre première question, la réponse est oui. Il y a un comité dans chaque division. De plus, un comité national se réunit régulièrement. Il comprend une sélection nationale, partout au Canada.

Pour ce qui est de votre deuxième question, qui porte sur le budget spécifiquement consacré à la prévention, je ne pourrais pas vous dire de quel montant il s'agit exactement.

[Traduction]

Je n'ai pas les chiffres concernant les fonds destinés à la prévention. Notre budget est réparti entre le travail opérationnel et les salaires; je ne peux donc pas répondre à cette question.

**Surint. Rich Boughen:** Actuellement, nous avons ce que l'on appelle un programme de prévention des risques, qui dispose d'un budget d'environ 300 000 \$ par année.

[Français]

**M. Robert Vincent:** Pour le Canada?

[Traduction]

**Surint. Rich Boughen:** Oui.

[Français]

**M. Robert Vincent:** Et pour ce qui est de vos dernières recommandations?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** La somme de 300 000 \$ s'applique au Centre national de décision en matière de rémunération, mais chaque division réalise une petite portion du programme, du côté du service à la clientèle. Pour ce qui est du budget de ces gens, je ne sais pas de quel montant il s'agit. Au total, on parle d'un peu plus de 300 000 \$, mais je n'en sais pas plus.

[Traduction]

**Surint. Rich Boughen:** Dans chaque région et division, il y a un agent de santé et de sécurité au travail qui s'assure que l'on respecte une certaine norme dans les milieux de travail.

[Français]

**M. Robert Vincent:** Si je comprends bien ce que vous me dites, aucune prévention n'est faite. Si quelque chose se passe, on a recours à la réadaptation ou à une pension, et c'est tout. On n'a pas de budget pour prévenir des problèmes auxquels pourraient faire face les effectifs.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Non, je ne suis pas du tout d'accord pour dire qu'il n'y a pas de prévention. Il y en a. On en a discuté. Nos membres qui ont recours à l'aide aux employés suivent des sessions d'information dans le cadre desquelles il y a une certaine prévention.

[Traduction]

**Le président:** Excusez-moi. Nous n'entendons pas la traduction actuellement.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Excusez-moi.

**Le président:** Veuillez poursuivre. Le problème est réglé.

[Français]

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Merci.

Je ne dirais pas qu'il n'y a aucune prévention. Je ne serais pas d'accord pour dire cela. Quand on parle des personnes qui aident les employés...

**M. Robert Vincent:** Mais l'aide aux employés, c'est quand il y a eu une réclamation.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** En fait...

**M. Robert Vincent:** Brian s'est parlé de gilets pare-balles, y a-t-il quelqu'un qui s'occupe de savoir si ces gilets sont adéquats ou inadéquats?

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Nous avons une unité complète qui s'occupe des uniformes et de la sécurité. Elle est constamment en train de réviser notre équipement. Certaines actions se font de ce côté.

**M. Robert Vincent:** Il n'y a pas de budget.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Pas du tout. En ce qui concerne leur budget, je ne pourrais pas vous le dire parce que cela ne fait pas partie de nos responsabilités.

**M. Robert Vincent:** D'accord.

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Y a-t-il probablement davantage de prévention? Oui, mais je ne suis pas d'accord pour dire qu'il n'y a pas de prévention qui se fait.

La troisième question porte sur la recommandation qu'on fait. Le mandat qui nous a été donné consiste à définir ce qu'est le bien-être au travail. Ça consiste aussi à commencer à appliquer et à cibler vraiment ce que cela veut dire et à savoir comment on va l'appliquer.

**M. Robert Vincent:** M. Tousignant, quand on parle de santé et de sécurité au travail, c'est en vue de prévenir les accidents.

Je vais vous donner une définition complète. Disons que les sièges automobiles d'un policier de la GRC ne sont pas adéquats et qu'il faut les changer. Ça, c'est de la prévention pour éviter des maux de dos ou des réclamations à cet égard. Voilà ce qu'est la santé et sécurité au travail.

La prévention, c'est de voir le problème, l'identifier, trouver une solution pour qu'il n'y ait pas d'autres accidents. C'est cela que je veux vous faire dire.

Cette prévention existe-elle chez vous ou si, quand vous parlez de santé et de sécurité, vous attendez qu'il y ait une réclamation, vous la traitez et, par la suite, c'est terminé?

• (1230)

**Surint. pr. Alain Tousignant:** Ça existe...

[Traduction]

**Surint. Rich Boughen:** Je vous remercie de cette précision. Je crois comprendre ce que vous voulez dire. Lorsqu'il y a une situation dangereuse, un accident, ou lorsque quelqu'un dit, par exemple, que son gilet pare-balles ne le protège pas suffisamment et présente un risque, cette personne peut s'adresser à notre représentant des relations fonctionnelles. Elle peut signaler ce problème aux instances appropriées au moyen de ce que nous appelons un formulaire 3414; il s'agit d'un rapport présenté à la direction de la santé et de la sécurité au travail dans lequel on signale un problème, afin que nous puissions prendre les mesures nécessaires pour empêcher qu'il ne se reproduise — absolument.

Y a-t-il un budget spécial à cet effet? Non. Cela remonte la chaîne de commandement, depuis l'endroit précis où l'on a signalé un problème jusqu'à notre direction. Nous soumettons régulièrement des rapports à RHDCC en ce qui a trait à ce genre de problème.

**Le président:** Merci, monsieur.

Monsieur Lobb, avez-vous une question?

**M. Ben Lobb:** En fait, j'en ai deux.

À titre de précision — et pardonnez-moi de ne pas le savoir —, lorsqu'un membre de la GRC touche une pension d'invalidité, des retenues au titre du RPC sont-elles prélevées sur les prestations de retraite?

**Surint. Rich Boughen:** Si j'ai bien compris, vous dites que si quelqu'un touche une pension... Une pension d'invalidité?

**M. Ben Lobb:** Oui, comme ces 8 000 personnes qui sont actuellement atteintes d'invalidité...

**Surint. Rich Boughen:** D'accord. Parlez-vous de quelqu'un qui a quitté le service?

**M. Ben Lobb:** Eh bien, non. Là où je veux en venir, c'est que vous avez mentionné qu'un certain nombre de personnes considérées comme étant atteintes d'invalidité travaillent actuellement au sein de la GRC.

**Surint. Rich Boughen:** En effet.

**M. Ben Lobb:** J'essayais simplement de préciser que lorsqu'une personne atteinte d'invalidité touche des prestations d'invalidité et travaille dans la GRC, parce que c'est le...

**Surint. Rich Boughen:** Oui.

**M. Ben Lobb:** D'accord. Des retenues au titre du Régime de pension du Canada sont-elles prélevées sur les chèques de paie de cette personne?

**Surint. Rich Boughen:** Je l'ignore.

**M. Ben Lobb:** À mon avis, mais je peux me tromper, car je ne suis pas planificateur financier, si elle peut travailler et recevoir un salaire complet, ce serait plus avantageux pour elle de toucher son salaire et non la pension, parce que des retenues au titre du RPC seraient prélevées sur ses chèques de paie, et lorsqu'elle aurait 60 ans et qu'elle prendrait sa retraite, le montant de ses prestations de pension du Canada serait plus élevé. Je ne sais pas exactement comment fonctionnerait les dispositions de récupération. Qu'en pensez-vous? C'est peut-être trop entrer dans les détails...

**Surint. Rich Boughen:** En partie... Cela a plus à voir avec la rémunération qu'avec la santé. Les pensions peuvent varier selon un degré d'invalidité de 5 à 100 p. 100. Une personne peut être atteinte d'une invalidité évaluée à 5 p. 100, n'avoir qu'un appareil auditif et être tout à fait fonctionnelle au travail, ou bien souffrir d'une blessure à l'épaule qui entraîne une perte de qualité de vie. Cela ne correspond pas nécessairement à ce que l'on peut faire ou non au travail.

**M. Ben Lobb:** Voici ma dernière question. Je crois qu'elle est dans l'intérêt du public. Bien que la GRC s'engage incontestablement dans un programme de mieux-être pour continuer à aider ces gens, le ministère des Anciens Combattants a également déjà fait un investissement important. Quelles mesures la GRC a-t-elle prises pour travailler en collaboration avec le ministère afin de ne pas engager des ressources faisant double emploi et de ne pas alourdir les formalités administratives? Je me demande quelles synergies sont mises en place actuellement.

**Surint. Rich Boughen:** Nous faisons partie de plusieurs comités avec Anciens combattants Canada et les FC. Nous siégeons au comité directeur ACC-MDN. Nous participons à leur comité consultatif sur la santé mentale, au réseau conjoint de cliniques de traitement des traumatismes liés au stress opérationnel, ainsi qu'au programme de soutien social aux victimes de stress opérationnel, ou SSVSO. Nous sommes en lien avec eux de bien des façons par des réunions périodiques concernant d'autres programmes, notamment le partenariat fédéral pour les soins de santé.

**M. Ben Lobb:** Je suis ravi de l'entendre. J'espère que cette communication sera maintenue, car je crois qu'elle peut être très avantageuse.

**Le président:** Merci, monsieur Lobb.

Merci, monsieur le surintendant.

Si vous le permettez, j'aimerais poser deux brèves questions.

Vous avez parlé de la participation de vos membres aux cliniques du programme de SSVSO. Tout comme les FC, la GRC doit-elle se battre elle aussi contre une culture qui ne reconnaît pas ce genre de blessure?

• (1235)

**Surint. Rich Boughen:** Oui, effectivement. Je pense que grâce au changement des générations et à l'acceptation, aux efforts des FC pour dissiper les préjugés, la situation s'améliore à ce chapitre. Nous sommes également beaucoup plus durs envers nous-mêmes sur ce plan que les autres le sont. Mais il existe encore une stigmatisation, et nous pouvons faire davantage pour lutter contre les préjugés relatifs aux traumatismes liés au stress opérationnel ou à la santé mentale en général.

**Le président:** J'ai une autre brève question. Vous avez mentionné avoir une bonne collaboration avec ACC et les FC. Collaborez-vous avec d'autres corps de police, que ce soit au pays ou à l'étranger, en ce qui concerne les TSPT et la collecte de données dans ce domaine?

**Surint. Rich Boughen:** Oui. L'une des personnes avec qui je travaille est psychologue-conseil; il possède un doctorat et est psychologue agréé en Colombie-Britannique, en plus d'être sergent d'état-major dans notre organisation. Grâce à ses diverses associations, il nous a mis en rapport avec le National Centre for PTSD, ainsi qu'avec d'autres intervenants au Canada et aux États-Unis. Des spécialistes de la santé mentale travaillent également avec nous et nous mettent en relation avec différents organismes gouvernementaux et avec des établissements d'enseignement, comme les universités McMaster et Simon Fraser.

**Le président:** Je me réjouis d'entendre cela, car l'Université McMaster est située dans la circonscription que je représente.

Messieurs, je tiens à vous remercier de votre témoignage d'aujourd'hui. Je crois que je peux affirmer, au nom des membres du comité, que nous vous sommes très reconnaissants de vos services. Je sais très bien que si je peux dormir en toute sécurité chaque nuit, c'est grâce à des gens comme vous, qui risquez votre vie tous les jours pour assurer notre sécurité. Je tiens à vous en remercier sincèrement.

**Des voix:** Bravo!

**Le président:** Nous allons suspendre la séance durant quelques minutes; après quoi, nous examinerons les travaux du comité.

[La séance se poursuit à huis clos.]







**POSTE  MAIL**

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

**Poste-lettre**

**Lettermail**

**1782711  
Ottawa**

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :*  
Les Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Publishing and Depository Services  
Public Works and Government Services Canada  
Ottawa, Ontario K1A 0S5

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

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5  
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943  
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757  
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca  
<http://publications.gc.ca>

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

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

### SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services  
Public Works and Government Services Canada  
Ottawa, Ontario K1A 0S5  
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943  
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757  
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca  
<http://publications.gc.ca>

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