



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# **Comité permanent de la sécurité publique et nationale**

---

SECU • NUMÉRO 017 • 1<sup>re</sup> SESSION • 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 17 mai 2016**

—  
**Président**

**M. Robert Oliphant**



## Comité permanent de la sécurité publique et nationale

Le mardi 17 mai 2016

• (1115)

[Traduction]

**Le président (M. Robert Oliphant (Don Valley-Ouest, Lib.)):** Je déclare la séance ouverte. Je tiens d'abord à m'excuser auprès de nos témoins. Nous sommes à la merci de nos whips et de nos leaders à la Chambre aujourd'hui. Il y aura un autre vote à 11 h 50, alors nous disposons d'environ 20 minutes avant que nous ayons à retourner à la Chambre des communes.

Je propose d'accorder 10 minutes pour chaque exposé, et nous aurons peut-être deux minutes pour des questions, mais j'ai plutôt l'impression que nous aurons seulement le temps d'écouter les témoins avant que nous ayons à retourner à la Chambre. Cela vous donnera l'occasion de faire entendre vos préoccupations ou vos suggestions dans le cadre de notre étude sur les blessures de stress opérationnel et le syndrome de stress post-traumatique.

Qui veut commencer?

Monsieur Stapleton, du Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général.

**M. Stanley Stapleton (président national, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général):** Bonjour. Je vous remercie de nous accueillir aujourd'hui.

J'ai commencé ma carrière à l'établissement de Drumheller en 1980 à titre d'agent correctionnel. En 1983, j'ai été transféré à l'établissement à sécurité maximale d'Edmonton. En 2002, je suis devenu agent de programme.

Le SESG représente plus de 15 000 employés qui travaillent dans 16 ministères et organismes gouvernementaux, y compris la GRC, le Service correctionnel du Canada, le ministère de la Justice, la Commission des libérations conditionnelles du Canada, le Service des poursuites pénales du Canada et bien d'autres.

Les employés fédéraux qui sont représentés par le SESG occupent divers emplois dans des pénitenciers et dans le milieu des services policiers. Ce qui est particulier, c'est qu'un grand nombre des employés que nous représentons interagissent continuellement avec des détenus et des contrevenants dans les pénitenciers fédéraux et ailleurs. Comme vous pouvez le comprendre, le fait de travailler directement avec des contrevenants qui peuvent être dangereux et imprévisibles, même après plusieurs années d'incarcération, comporte toujours un certain risque. En outre, un grand nombre des employés fédéraux que le SESG représente qui travaillent au sein de la GRC et d'autres organismes contribuent activement aux enquêtes et aux poursuites intentées et ils surveillent des activités criminelles effectives ou potentielles.

Par conséquent, même s'ils ne quittent jamais leur bureau, ils sont fréquemment en contact avec des histoires et des images violentes et souvent traumatisantes. Comme vous le savez certainement, l'exposition prolongée directement ou indirectement à des situations traumatisantes rend nos membres vulnérables aux blessures de stress

opérationnel. Ce qui distingue nos employés fédéraux qui travaillent dans le milieu des services correctionnels et des services policiers, c'est qu'ils accomplissent leurs fonctions sans la protection de barreaux, de fenêtres ou d'armes à feu.

À l'exception des agents correctionnels, le SESG représente environ 7 000 employés qui travaillent au sein du Service correctionnel du Canada, dans les pénitenciers fédéraux et ailleurs. Il s'agit de milliers d'agents de libération conditionnelle, d'agents de programme, d'enseignants, d'agents de liaison autochtones, d'ouvriers, de commis, de gestionnaires de cas et bien d'autres. Le SESG représente également des milliers de fonctionnaires qui travaillent au sein de la GRC et d'employés de première ligne dans chaque détachement de la GRC au pays, qui accomplissent une vaste gamme de tâches, notamment interagir avec des citoyens très perturbés.

Dans les localités rurales et éloignées, nos membres répondent à des appels au 911 dans des détachements où il n'existe aucun autre service d'urgence. Ils s'occupent également d'autres aspects de la gestion de crise dans des collectivités où le détachement de la GRC est l'une des quelques ressources qui existent. Le SESG représente également plusieurs milliers d'autres fonctionnaires, notamment les analystes du registre national de délinquants sexuels, qui sont exposés quotidiennement aux pires cas d'agressions sexuelles; les commis à la transcription, dont le travail quotidien consiste à lire et à transcrire les déclarations et le contenu des dossiers concernant les contrevenants et les crimes qu'ils ont commis; et les employés de la Commission des libérations conditionnelles du Canada, qui préparent les dossiers des contrevenants qui demandent une libération conditionnelle, aux fins d'examen par les membres de la commission. Il n'est pas étonnant que les effets cumulatifs de ce genre de travail puissent entraîner des traumatismes, car les employés sont exposés continuellement à des histoires et à des images terribles liées à des infractions sexuelles, à des mauvais traitements infligés à des enfants et à des actes criminels violents.

Il est clair que travailler dans des pénitenciers et des institutions de sécurité publique durant toute sa carrière peut avoir des conséquences graves sur la santé mentale. Nous commençons à peine à comprendre l'ampleur du stress opérationnel que vivent nos membres qui travaillent dans des pénitenciers, à la GRC et dans d'autres ministères. C'est pourquoi le SESG est en train d'effectuer sa propre étude des effets des traumatismes et du stress sur ses membres qui travaillent dans le domaine de la sécurité publique. Nous félicitons le Comité d'entreprendre cette étude et de ne pas s'intéresser seulement aux premiers intervenants. Nous sommes très confiants que cette étude contribuera grandement à faire tomber les préjugés au sujet de la santé mentale et permettra de mettre en place des mesures concrètes pour aider toutes les personnes qui travaillent dans le milieu de la sécurité publique.

Je vais maintenant laisser la parole à mon collègue David Neufeld, qui vous entretiendra des réalités propres aux agents de libération conditionnelle.

• (1120)

**M. David Neufeld (vice-président, Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général):** Je tiens à remercier les membres du Comité de nous donner l'occasion de prendre la parole aujourd'hui à propos de ce sujet très important.

J'ai commencé ma carrière au Service correctionnel du Canada en 2001 en tant qu'agent de libération conditionnelle dans la collectivité. Je n'ai pas commencé ma carrière comme la plupart des agents de libération conditionnelle. J'ai été embauché sans avoir d'expérience dans le milieu des pénitenciers.

Dès l'âge de 12 ans, je savais qu'un jour j'exercerais un métier qui me permettrait d'aider les gens. En fait, j'ai eu cette certitude en sixième année, car mon professeur avait prédit qu'un jour je deviendrais travailleur social. J'étais loin de me douter à cette époque qu'il avait vu juste.

Ce dont je n'étais pas conscient lorsque j'ai commencé ma carrière au Service correctionnel du Canada, c'est que j'avais été élevé dans la ouate. Travailler avec des contrevenants dans la communauté m'a donné une perspective différente de la vie. Je me suis rendu compte que j'avais de la chance de n'avoir jamais vécu ou été témoin de violence familiale, de toxicomanie, de chômage chronique, etc., mais ce n'est pas le cas pour bien des gens. Je peux vous dire que ce travail m'a changé profondément et a modifié ma façon de voir le monde.

Le travail qu'effectuent les agents correctionnels et les incidents auxquels ils sont confrontés continuellement sont sensationnels et faciles à comprendre, alors que les effets cumulatifs complexes des traumatismes que vivent les agents de libération conditionnelle et les agents de programme sont insidieux et difficiles à définir.

Vous savez tous que des agents de libération conditionnelle ou des agents de programme ont été victimes d'attaques, de menaces et même de meurtres dans le cadre de leur travail. Le cas de Louise Pargeter est toujours présent dans la mémoire de pratiquement tous les employés du Service correctionnel du Canada. Il s'agit d'une agente de libération conditionnelle qui a été tuée alors qu'elle rendait visite à un ex-contrevenant à Yellowknife. C'est un exemple tragique des dangers que comporte ce travail.

Même s'il y a toujours un risque pour la sécurité physique, la plupart des traumatismes sont attribuables aux effets cumulatifs qu'entraîne le fait de prendre connaissance de tous les détails des actes violents perpétrés par des contrevenants. En lisant ces comptes rendus, les employés que nous représentons deviennent des témoins de viols, d'agressions, de violence et de meurtres.

Les agents de libération conditionnelle, comme beaucoup d'autres employés que les SESG représentent et qui travaillent à la GRC et dans d'autres organismes, passent la plupart de leurs journées à lire des comptes rendus détaillés d'actes horribles perpétrés par une personne à l'endroit de sa victime. Ces comptes rendus sont truffés de descriptions horribles et explicites des blessures physiques et psychologiques infligées à des personnes, y compris de jeunes enfants. Les agents de libération conditionnelle lisent également les déclarations de la victime et revivent les actes du point de vue de la victime.

Pour qu'on comprenne bien ce que vivent les employés du Service correctionnel que le SESG représente, je vais vous lire ce qu'une

agente de libération conditionnelle dans la collectivité a écrit au sujet de l'incidence de son travail sur son bien-être.

« Lorsque vous connaissez très bien l'histoire d'un contrevenant... le plus difficile, c'est qu'il faut rencontrer la personne, le contrevenant qui a été capable de commettre ces actes. Il faut le rencontrer et s'entretenir longuement avec lui. Il faut lui offrir une véritable collaboration, le traiter avec respect, lui offrir du soutien, discuter avec lui et l'encourager à changer. Il faut lui parler d'actes horribles. Il faut écouter le contrevenant rationaliser son comportement et trouver des excuses pour le justifier ou dénigrer et blâmer la victime, et ensuite, il faut calmement et rationnellement remettre en question leurs affirmations. C'est un combat que l'on mène avec soi-même. »

« Pendant tout ce temps, il faut faire preuve d'empathie envers le contrevenant pour que l'intervention soit efficace, mais il ne faut jamais sympathiser avec lui. Il ne faut jamais comparer ses expériences avec les siennes, ne jamais pleurer et ne jamais réagir avec émotion. Il faut offrir des encouragements ou du soutien verbal, mais pas dans une trop grande mesure. Il faut l'amener à se remettre en question, mais il ne faut pas se mettre en danger. Il faut avoir un comportement exemplaire. Il ne faut pas dépasser les limites, il ne faut pas le laisser avoir une emprise sur nous et il ne faut pas non plus se montrer vulnérable, car cette faiblesse peut être exploitée; en fait, elle le sera probablement. Il faut ensuite écouter le contrevenant parler de son propre traumatisme. Parfois, c'est la première fois qu'il en parle à quelqu'un et cela fait en sorte qu'il revit le traumatisme. Il s'agit d'histoires d'agressions, de toxicomanie, de négligence et d'abandon. Ce sont des actes qu'il répète avec d'autres personnes. Il nous raconte ses histoires et elles nous habitent ensuite. »

« Il faut se rendre chez le contrevenant pour le rencontrer. Vous ne savez pas qui sera là. Vous ne savez pas si vous devrez partir rapidement. Aucun collègue ne vous accompagne, vous n'avez pas de soutien. Vous vous dites: Où est stationnée ma voiture? Où se trouvent les sorties? Y a-t-il d'autres véhicules qui ne devraient pas se trouver là? Vous vous demandez également si la personne qui répond à la porte est en état d'ébriété, droguée, en colère. »

« Vous faites tout cela parce que c'est votre travail. C'est ce qu'il faut faire. Vous essayez d'éviter que d'autres personnes soient victimes d'actes terribles du mieux que vous le pouvez. Vous ne pouvez pas prendre la responsabilité de la réussite ou de l'échec, mais vous ne pouvez pas empêcher de vous demander ce que vous auriez pu faire de plus lorsqu'un contrevenant dont vous vous occupez blesse, vole, viole ou tue une autre personne ou qu'il s'enlève la vie. »

• (1125)

« Ce n'est pas vous qui avez choisi de commettre cet acte, mais vous vous sentez responsable. C'est votre travail d'assurer la sécurité du public. Qu'est-ce qui vous a échappé? Qui n'avez-vous pas appelé? Qu'est-ce que vous n'avez pas remarqué? Imaginez le stress que tout cela occasionne tous les jours. Imaginez les changements dans votre cerveau au fil du temps. Imaginez comment votre sentiment de sécurité change. Vous surveillez davantage les gens que vous croisez, vous êtes davantage sur vos gardes et vous êtes plus enclin à réagir rapidement. Vous êtes plus vigilant à l'égard de vos enfants. Après tout ce que vous avez vu et entendu, il est plus difficile de les amener à la piscine et dans d'autres endroits publics. »

« Imaginez lorsqu'un contrevenant vous fait des menaces. »

**M. Stanley Stapleton:** Les six mesures suivantes seraient grandement utiles pour de nombreuses personnes que le SESG représente.

Demander à Sécurité publique Canada d'évaluer l'ampleur des blessures de stress opérationnel que subissent les personnes qui contribuent directement à assurer la sécurité des Canadiens, autres que les agents et les gardiens.

Réduire la charge de travail des agents de libération conditionnelle, car ils doivent gérer les dossiers d'un trop grand nombre de contrevenants qui se trouvent dans des pénitenciers fédéraux ou ailleurs.

Rétablir le programme d'agents de liaison avec les services correctionnels communautaires au sein du Service correctionnel du Canada. Ces agents de liaison participaient à une initiative intégrée de la police et des agents de libération conditionnelle qui était novatrice et qui permettait de recueillir des informations essentielles sur les activités des contrevenants dans la communauté et ils assuraient un renfort crucial lorsqu'un contrevenant devait être appréhendé pour être remis en détention.

Les employés fédéraux doivent bénéficier d'un meilleur accès à des psychologues qualifiés qui traitent ce type de traumatisme, et les gestionnaires et superviseurs doivent être mieux formés pour soutenir les employés qui souffrent d'une blessure de stress opérationnel.

La possibilité de prendre une retraite anticipée devrait être offerte également aux membres de la GRC qui ne sont pas des agents et à d'autres employés dans les ministères fédéraux qui travaillent dans le milieu très stressant des services policiers et des services correctionnels.

Enfin, le cabinet du ministre devrait examiner annuellement les recommandations formulées par le comité consultatif du Service correctionnel du Canada concernant la sécurité des employés des services communautaires. Ce comité évalue régulièrement les conditions de travail du personnel correctionnel qui oeuvre dans la collectivité.

Je vous remercie beaucoup de m'avoir donné l'occasion de m'exprimer.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup, monsieur Stapleton.

Si vous avez des documents écrits, il serait utile que nous les obtenions.

**M. Stanley Stapleton:** D'accord.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup.

Tout va très bien pour l'instant, le timbre ne se fait pas entendre. La parole est maintenant à M. Beaulieu.

**M. Marc Beaulieu (chef, Transport et sécurité, VIA Rail Canada inc.):** Je vous remercie beaucoup, monsieur le président, de nous donner l'occasion de nous adresser au Comité. Chez VIA Rail, la santé mentale est primordiale pour la santé et la sécurité globales des employés et nous la prenons très au sérieux. VIA Rail a adopté la norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, qui est un ensemble de lignes directrices volontaires visant la promotion de la santé mentale des employés. Nous participons également à une étude menée par la Commission canadienne de la santé mentale du Canada.

En ce qui concerne nos employés qui sont les plus à risque, à savoir nos conducteurs de locomotives, nous avons observé en 2010 qu'à la suite d'incidents critiques, on enregistrait un nombre considérable d'absences de longue durée pour incapacité. Un incident critique est normalement attribuable à une personne qui se suicide au passage d'un de nos trains ou à un passage à niveau. Les conducteurs de locomotives sont non seulement témoins de

l'incident, mais ils doivent aussi, occasionnellement, offrir des soins et superviser le lieu de l'incident en attendant l'arrivée des autorités.

Nous nous posons de sérieuses questions au sujet de leur santé mentale et de la durée de leurs absences pour incapacité. En 2011, en collaboration avec la Conférence ferroviaire Teamsters Canada et l'Université du Québec à Montréal, un docteur en psychologie nous a aidés à élaborer un protocole d'aide. Il comporte des lignes directrices concernant le soutien à apporter en cas d'incident critique aux équipes d'exploitation, et l'objectif de ce protocole est de normaliser la situation autant que possible, de les traiter...

• (1130)

**Le président:** Je suis désolé, je dois vous interrompre un instant, car le timbre sonne. Il sonnera pendant 30 minutes. Je dois obtenir le consentement unanime pour que nous poursuivions pendant que le timbre sonne. Je propose de continuer pour 8 minutes encore, ce qui nous laissera 22 minutes, mais je dois obtenir le consentement unanime pour ce faire. Êtes-vous d'accord?

**Des voix:** D'accord.

**Le président:** Nous avons le consentement unanime. Nous allons continuer pendant 8 minutes, ce qui nous laissera 20 minutes.

Veuillez continuer.

**M. Marc Beaulieu:** C'est très bien. Je vous remercie, monsieur le président.

Alors le protocole prévoit un congé de trois jours obligatoire et immédiat pour les conducteurs de locomotives à la suite d'un incident critique. On conseille aussi fortement une rencontre avec un thérapeute avant le retour au travail. Nous offrons également aux employés des programmes d'aide. Ils peuvent également choisir le thérapeute de leur choix.

En 2013, nous avons décidé de modifier le protocole après avoir évalué son efficacité. Il a été déterminé que, chaque fois qu'un incident survient, un congé de trois jours serait obligatoire. Les employés peuvent demander deux autres jours de congé sans explication. Encore une fois, on encourage fortement les employés à obtenir de l'aide auprès d'un thérapeute ou d'une personne de leur choix. Depuis ce temps, nous avons réduit considérablement la durée des absences pour incapacité.

Nous participons également avec

[Français]

l'Université du Québec à Montréal

[Traduction]

le Dr Bardon et le Dr Mishara à une étude visant à évaluer l'efficacité de notre protocole, pour nous assurer qu'il donne tous les résultats voulus, non seulement en favorisant le maintien au travail des employés, mais aussi en améliorant leur santé mentale et leur qualité de vie. Cette étude se terminera en juillet. Nous avons hâte d'en obtenir les résultats.

Par ailleurs, nous avons recours aux services du Dr Solomon, un spécialiste bien connu du soutien psychologique, qui offre une formation sur le soutien par les pairs. Le Dr Solomon a travaillé avec des corps de police partout aux États-Unis, des sociétés ferroviaires américaines, le FBI et il travaille avec VIA depuis le début des années 1990. Nous offrons deux séances par année sur le soutien par les pairs. Dans chaque terminal au Canada, des pairs peuvent offrir du soutien lorsque l'un de leurs collègues souffre d'une blessure. Aussi, s'ils n'ont jamais été confrontés à un incident, cette formation peut les préparer à réagir en cas d'incident. S'ils ont déjà vécu un incident, cette formation de trois jours, à laquelle participent 24 à 30 employés, contribue grandement à améliorer la santé mentale des conducteurs de locomotives.

Comme le temps presse, je vais m'arrêter là et donner la parole à M. Pastor.

Je suis disposé à répondre à vos questions. Merci.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup.

Monsieur Pastor.

**M. Jose Pastor (chef de cabinet, Cabinet du président, VIA Rail Canada inc.):** Pendant que Marc s'occupait de la sécurité et de l'exploitation des trains, de mon côté, je m'occupais des ressources humaines et de la gestion des absences pour incapacité. À ce sujet, vous savez peut-être que plus un employé s'absente longtemps, moins grandes sont les chances qu'il revienne au travail. Au bout de trois mois, c'est un moment critique pour faire en sorte que l'employé reprenne le travail avec succès.

En 2010, il y avait quelques cas et nous devions voir comment VIA serait en mesure de ramener ces employés au travail d'une manière prudente. Marc a déjà parlé du soutien par les pairs. Il a parlé également du programme d'aide aux employés. Il y a quelques autres éléments que j'aimerais mentionner dans le contexte de la gestion des absences pour incapacité.

Nous avons une infirmière spécialisée en traumatisme et en deuil qui nous épaula depuis trois ou quatre ans. Elle est l'agente de liaison avec les commissions des accidents du travail. Elle aide les employés avec la paperasse et les procédures. Elle assure la liaison avec les centres de traitement. Elle détermine les besoins en matière de traitement et elle trouve les centres qui peuvent aider nos employés. Au bout du compte, elle accélère le retour au travail des employés.

Je ne veux pas trop entrer dans les détails au sujet des deux initiatives que Marc a mentionnées, mais je veux dire que, depuis deux ans, nous faisons affaire avec une entreprise montréalaise qui utilise la rétroaction neurologique et la cartographie cérébrale. L'armée américaine utilise cela depuis plusieurs années déjà pour aider les militaires qui reviennent d'une zone de conflit et qui souffrent du syndrome de stress post-traumatique. Depuis deux ans, nous y avons recours avec quelques conducteurs de locomotives. Après quelques séances seulement, ils nous disent que les résultats sont incroyables. Les employés voient une grande différence par rapport à leur état antérieur.

Enfin, je crois savoir que vous avez un graphique sous les yeux. Il résume les résultats que nous avons obtenus au cours des trois ou quatre dernières années. Le nombre d'incidents, comme Marc l'a souligné, est demeuré stable. Nous avons enregistré environ 14 ou 15 incidents par année pour chacun des deux conducteurs de locomotives, ce qui donne au total une trentaine d'incidents. Nous voyons ici le nombre de demandes de prestations et d'absences, le nombre de demandes présentées à la CSST et aux autres commissions des accidents du travail ainsi que la durée moyenne des absences.

On peut voir qu'en 2009, nous avons eu neuf cas. La durée moyenne des absences était de 271 jours, pour un total de 2 500 jours perdus cette année-là. Ensuite, on voit qu'il y a eu une situation exceptionnelle en 2013, année où il y a eu une grave collision qui a coûté la vie à six personnes. C'est ce qui explique cette hausse, mais vous pouvez voir qu'au cours des deux dernières années, en 2014 et en 2015, il n'y a pratiquement pas eu de cas ou de demandes adressées aux commissions des accidents du travail. En fait, à la suite du dernier incident qui s'est produit en 2015, l'employé en question n'a manqué aucune journée de travail.

• (1135)

**Le président:** Nous allons devoir nous arrêter ici.

Merci beaucoup. Encore une fois, je vous prie de nous excuser.

Je ne sais pas si nous allons revenir après le vote, alors voici ce que j'aimerais que nous fassions. Nous recevons un autre témoin à midi, M. Richard Kent, qui nous a fourni un mémoire. Je crois qu'il conviendrait d'adopter une motion afin que nous puissions au moins accepter son mémoire à titre de témoignage, au cas où nous ne pourrions pas revenir après le vote.

**Mme Pam Damoff (Oakville-Nord—Burlington, Lib.):** J'en fais la proposition.

**Le président:** Tout le monde est d'accord?

**Des voix:** Oui.

Monsieur Dubé.

[Français]

**M. Matthew Dubé (Beloeil—Chambly, NPD):** Monsieur le président, ce document sera-t-il disponible dans les deux langues officielles?

**Le président:** Oui.

[Traduction]

Aussi, j'aimerais que les membres des différents partis soumettent les recommandations qu'ils souhaitent ajouter au rapport d'ici vendredi à 17 heures, avant la semaine de relâche. Cela donnera du temps aux analystes pour faire l'intégration. C'est une semaine de relâche parlementaire.

Tout le monde est d'accord?

Une dernière chose: nous avons une réunion jeudi. Nous allons tenter d'entendre des témoins pendant la première heure, puis nous allons donner des directives à l'analyste pour la deuxième heure. Nous essayons toujours de confirmer la présence de témoins supplémentaires pour la dernière réunion.

La séance est suspendue. Allons voter.

• (1135)

\_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

• (1225)

**Le président:** Le greffier m'indique qu'il y a quorum.

Nous allons poursuivre la séance. Nous allons entendre M. Kent, puis nous pourrions poser des questions aux témoins.

Merci, monsieur Kent. Nous avons reçu vos notes. Merci d'être ici en personne.

**M. Richard Kent (président, Association des pompiers autochtones du Canada):** Merci de m'avoir invité au nom de l'Association des pompiers autochtones du Canada. Nous sommes heureux de pouvoir vous présenter quelques informations au sujet de quelques-uns des premiers intervenants des Premières Nations. Évidemment, je représente principalement les pompiers, les services d'incendie, les pompiers de bâtiments des collectivités des Premières Nations du Canada.

Je m'appelle Richard Kent et je suis président intérimaire de l'Association des pompiers autochtones du Canada. Nous représentons les intérêts des pompiers des Premières Nations du Canada.

En 2015, les auteures Sherry Bellamy et Cindy Hardy du Centre de collaboration nationale de la santé autochtone (CCNSA) ont produit une étude sur la santé mentale. L'étude s'intitule « Le syndrome de stress post-traumatique (SSPT), l'anxiété et la dépression chez les peuples autochtones du Canada: Examen des facteurs de risque, l'état actuel des connaissances et orientations pour de plus amples recherches ». Tout indique que les Autochtones du Canada sont plus susceptibles que les non-Autochtones de vivre des événements traumatiques dans leur vie, y compris les traumatismes de type historique, individuel et historique. Les facteurs démographiques, individuels et environnementaux, tels que le fait d'être une femme, des conditions de vie stressantes, la pauvreté et la violence, contribuent tous à un risque accru de développer un SSPT parmi les populations autochtones. En plus d'examiner les facteurs de risque potentiels, le rapport fait un survol des connaissances, de la prévalence, des impacts sur la santé, de la résilience et des options actuelles pour le traitement du SSPT dans un contexte autochtone.

Le résumé de l'étude affirme ceci:

Si le Canada est reconnu comme un pays où les citoyens bénéficient d'un niveau de vie élevé, une bonne partie des avantages en matière de santé et de mode de vie ne concernent pas tous les peuples autochtones. Il y a consensus entre les chercheurs chargés d'étudier la santé des peuples autochtones sur le fait que les traumatismes historique et intergénérationnel ont entraîné une blessure collective psychologique et émotionnelle qui a, à son tour, occasionné directement et indirectement une détresse considérable chez les peuples autochtones.

Aujourd'hui, les peuples autochtones au Canada sont plus susceptibles que le reste de la population canadienne d'éprouver des événements traumatisants dans leurs vies. Par ailleurs, ils ont un risque plus important de développer le SSPT à la suite d'un traumatisme historique, collectif et individuel, aggravé par les conditions de vie actuelles stressantes, conséquences des hauts niveaux de pauvreté et d'abus. Il est crucial que des services plus culturellement appropriés soient mis à la disposition des peuples autochtones dans toutes les communautés à travers le Canada. Il faut poursuivre les recherches sur les facteurs culturels, qui encouragent la résilience, si l'on veut bien comprendre les interactions complexes entre le risque et la résilience dans les communautés autochtones. Les interventions qui tiennent compte des valeurs et des traditions holistiques autochtones et qui encouragent les facteurs de résilience déjà présents dans la culture autochtone ont plus de chances de réussir.

De plus, il est nécessaire d'élaborer et de mettre en oeuvre des interventions et des programmes de traitement qui visent à guérir les familles et les communautés. En effet, ces types d'interventions sont les plus susceptibles d'encourager la santé et le bien-être collectifs et de réduire ainsi certains des facteurs environnementaux qui contribuent à renforcer et à perpétuer le traumatisme dans les communautés. La protection des générations futures dépend de familles et de communautés saines.

Mes propres recherches limitées sur le syndrome de stress post-traumatique chez les premiers intervenants autochtones du Canada ne m'ont pas permis de trouver de renseignements spécifiques les concernant. Je sais par contre, après avoir passé 35 ans au service des incendies, qu'il est très stressant en soi d'intervenir dans des situations traumatiques.

En ce qui concerne les premiers intervenants autochtones du Canada, il faut savoir que les personnes qu'ils sont appelés à secourir

sont très souvent de proches parents, des amis ou à tout le moins des connaissances.

● (1230)

Nos communautés autochtones sont « tricotées serrées » et tous s'y connaissent généralement. Cela ajoute assurément aux blessures psychologiques que subissent et que subiront les intervenants.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Kent.

Nous allons entamer la période de questions. Je crois que nous aurons suffisamment de temps pour que tout le monde ait son tour, et il nous restera deux ou trois minutes à la fin de la séance.

Nous allons commencer avec M. Mendicino.

**M. Marco Mendicino:** Merci, monsieur le président. Permettez-moi de remercier tous les témoins qui se sont présentés aujourd'hui, y compris les représentants de VIA Rail, qui ont dû partir. Nous vous sommes reconnaissants d'avoir pris le temps de venir témoigner devant notre comité. Je fais également écho aux excuses de notre président; vous avez été d'une grande indulgence devant nos allées et venues aujourd'hui, alors que nous avons été appelés à aller voter quelques fois.

J'aimerais aborder deux points. Le premier porte sur l'élaboration éventuelle d'un cadre législatif fédéral axé sur les blessures de stress opérationnel et, par conséquent, le syndrome de stress post-traumatique. J'aimerais savoir ce que vous pensez d'un tel cadre législatif, qui viendrait essentiellement reconnaître qu'il est possible de souffrir de blessures de stress opérationnel pour les premiers intervenants travaillant dans le contexte que vous connaissez. Sentez-vous bien libres de répondre à la question.

Monsieur Stapleton, pourquoi ne pas commencer avec vous?

● (1235)

**M. Stanley Stapleton:** Merci.

Le cadre législatif doit aborder le volet des indemnités aux travailleurs, de la CSPAAAT et de la CSST. Il y a un projet de loi fédéral sur l'indemnisation des accidentés du travail, mais il renvoie ces responsabilités aux lois provinciales. Malheureusement, je crois que seules l'Alberta et l'Ontario — mais je me trompe peut-être — ont des lois qui reconnaissent les difficultés liées au SSPT que vivent les premiers intervenants. Cependant, nous aimerions que la portée de ces dispositions soit élargie pour inclure les agents de la sécurité publique. En effet, comme nous l'avons expliqué tout à l'heure — et je pourrais certainement vous donner une multitude d'exemples —, il est difficile mentalement de travailler dans de telles conditions. Leur donner accès à ces indemnités les aiderait dans leur cheminement vers la guérison. Nous avons aussi recommandé d'offrir davantage de services d'aide psychologique aux employés fédéraux qui travaillent dans ce domaine.

**M. David Neufeld:** Oui, je serais certainement en faveur d'une loi sur les blessures de stress opérationnel. Je crois que bien des gens ne comprennent pas tout à fait le travail que nous faisons et ne savent pas qu'il y a un effet cumulatif à tout cela. Comme je le disais dans mon exposé, il ne s'agit pas nécessairement d'un seul incident; les effets peuvent se faire sentir au fil des ans ou au tout au long de la carrière d'un travailleur. Nous devons nous assurer que les gens qui occupent ces postes ont de l'aide à leur disposition. Je répète que ce type de travail peut changer la fibre d'une personne, de même que sa perception du monde. Ayant moi-même été agent de libération conditionnelle, je peux vous dire que cela m'a changé. Pendant nos premières années de mariage, ma femme me demandait: « David, pourquoi t'en fais-tu autant avec cela? Pourquoi dois-tu verrouiller la porte d'entrée même quand nous sommes à la maison? Pourquoi me presses-tu tant pour que j'active le système d'alarme? ». Ce sont des petites choses simples comme celles-là, mais on finit par comprendre ce qui nous arrive. Dans mon exposé, je vous ai dit que j'avais un peu vécu dans la ouate. Quand j'ai commencé ce travail, j'ai compris que le monde n'était pas aussi rose que je le croyais.

Je crois donc qu'il faut aussi s'assurer d'offrir du soutien aux personnes qui font ce type de travail, ces groupes professionnels qui sont moins connus que les policiers, les pompiers et les ambulanciers.

**M. Marco Mendicino:** Je pense que d'autres vont se reconnaître dans votre anecdote. Les discussions avec notre douce moitié peuvent souvent ressembler à cela.

Mais laissons M. Kent répondre à la question.

**M. Richard Kent:** Oui, nous sommes très heureux qu'on aborde la question, et nous espérons que des mesures fédérales seront prises pour nos collectivités des Premières Nations, car il y a un besoin criant de ce côté. Comme on l'a mentionné, des lois ont été adoptées en ce sens en Ontario et en Alberta. Mais il s'agit de lois provinciales. C'est semblable à la Loi sur les mesures d'urgence, mais au niveau provincial. Les lois provinciales n'abordent pas nécessairement la situation des Premières Nations, car les Premières Nations ne sont pas de ressort provincial. Il faut avoir une loi fédérale pour que le gouvernement du Canada s'occupe des troubles émotionnels et des cas de SSPT chez nos premiers intervenants. Nous savons qu'il y a un problème. Seulement, nous ne connaissons pas son ampleur chez les premiers intervenants des Premières Nations, car il n'y a pas suffisamment de données ni d'études pour nous permettre de tirer des conclusions. Nous devons vraiment nous pencher sur la question.

**M. Marco Mendicino:** Très bien.

Vous avez en fait répondu à une question que je m'apprêtais à poser, c'est-à-dire: comment l'absence de législation fédérale pourrait contribuer à élargir le fossé entre certains premiers intervenants? Vous nous avez donné un exemple très précis en nous parlant des collectivités des Premières Nations et des collectivités autochtones.

Est-ce que le fait de ne pas avoir de cadre fédéral qui reconnaît le risque de blessures de stress opérationnel chez les premiers intervenants a des répercussions négatives sur d'autres secteurs, ou y a-t-il d'autres lacunes à corriger en raison de cela?

Monsieur Stapleton.

**M. Stanley Stapleton:** Je crois qu'il faut effectivement changer l'idée qu'on se fait généralement des premiers intervenants. Par exemple, les employés d'une prison ne sont pas perçus comme des premiers intervenants, mais en réalité, ils en sont.

Je vais vous donner un exemple personnel. Quand j'étais agent des programmes, je devais assurer la liaison entre le comité de détenus et le directeur de l'établissement et les cadres supérieurs. S'il y avait du grabuge, j'étais parmi les premiers dépêchés sur place.

Un matin, on m'a envoyé à la cuisine à 7 h 30, parce quelque chose se tramait là-bas. Quand je suis arrivé, j'ai parlé au chef des services alimentaires. Nous avons entendu un cri. Nous avons jeté un oeil du côté de la cafétéria des détenus, où un détenu avait versé ce que nous croyions être du café dans le dos d'un autre. Les cris ont continué, alors nous avons couru sur place et nous avons été les premiers arrivés. C'était de l'huile de friture bouillante, alors vous pouvez imaginer la scène lorsqu'il a enlevé son chandail... Nous étions là. Nous tentions de contrôler les autres détenus qui étaient passablement agités, comme vous l'aurez sans doute deviné.

Nous ne sommes pas considérés comme des premiers intervenants, mais dans les faits, nous le sommes dans bien des situations. Dans un établissement carcéral, nous sommes assurément les premiers intervenants.

• (1240)

**Le président:** Merci.

Monsieur O'Toole.

**L'hon. Erin O'Toole (Durham, PCC):** Merci à tous les témoins et nos excuses pour les interruptions causées par les appels au vote aujourd'hui.

Monsieur Stapleton, je pense que nous avons eu une très bonne discussion la semaine passée avec des personnes travaillant dans des établissements carcéraux et des gardiens de prison. Ils nous ont dit qu'ils pouvaient être ambulancier un jour, policier le lendemain et pompié le surlendemain, selon la situation.

Je dois vous avouer, monsieur Neufeld, que je n'avais jamais considéré les agents de libération conditionnelle comme des premiers intervenants en tant que tels. Qu'est-ce qui décrirait le mieux ce rôle?

**M. David Neufeld:** Même au sein du Service correctionnel du Canada, nous répétons depuis de nombreuses années que notre rôle est méconnu, en particulier celui des agents de libération conditionnelle.

Comme je l'ai mentionné plus tôt, j'ai commencé ma carrière comme agent de libération conditionnelle dans la collectivité, et la courbe d'apprentissage a été très ardue. J'ai vite compris que nous ne sommes pas accueillis comme des policiers. Nous n'appartenons à aucun créneau. Notre travail est tout à fait unique en soi. D'une certaine manière, nous avons plus de pouvoirs que les policiers.

Par exemple, nous devons superviser des délinquants en liberté et continuellement évaluer les risques — encore là, nous mettons l'accent sur la réinsertion et la réadaptation —, et nous devons le faire de manière à assurer la sécurité du délinquant, de même que la sécurité du public. Nous devons constamment faire preuve de jugement et déterminer où se trouve le délinquant et évaluer s'il est sécuritaire qu'il soit en liberté. C'est un travail qui implique de lourdes responsabilités.

Pour répondre à votre question, monsieur O'Toole, c'est un rôle vraiment unique. Il ne cadre pas avec celui de premier intervenant. Quoique parfois... Je me souviens d'un incident qui m'est arrivé. Je suis allé chez un type qui est devenu très agité dès que je suis entré dans la pièce. Le délinquant que je supervisais aurait très bien pu perdre les pédales, et cela n'aurait pas été joli du tout. En tentant de calmer le jeu, j'ai laissé entendre que d'une certaine façon, j'étais un premier intervenant. Si je n'avais pas été là, je ne sais pas ce qui serait arrivé.

Le rôle des agents de libération conditionnelle est tout à fait unique. On les compare souvent à des policiers, parce que c'est la seule comparaison qu'on arrive à faire. Encore là, les pouvoirs que leur confèrent la LSCMLC et les politiques connexes sont uniques en soi.

**L'hon. Erin O'Toole:** Je me souviens vous avoir entendu dire dans votre exposé que votre enseignant de sixième année vous avait prédit un avenir en travail social, et vous avez dit que cela correspondait effectivement à certains aspects de votre travail.

Dans votre profession, pensez-vous que les blessures de stress opérationnel sont une sorte de traumatisme indirect associé au fait d'avoir côtoyé des personnes ayant commis des crimes horribles? Est-ce dû au fait d'être exposé à répétition à ce genre de situation?

**M. David Neufeld:** Absolument. Je répète encore une fois que c'est un travail unique sur toute la ligne, qu'on parle de lire les renseignements aux dossiers ou d'interagir avec des délinquants qui ont un passé très particulier. Dans la région des Prairies, il y a beaucoup de délinquants autochtones dans les établissements carcéraux et dans les collectivités. Eux aussi ont des passés plutôt troubles. Quand on travaille avec eux, on finit par savoir par où ils sont passés. On se concentre donc sur les mises en liberté faites aux termes des articles 81 et 84, et on tente de les préparer à ce qui s'en vient.

L'école secondaire ou l'université ne peut pas nous préparer à toutes les situations que ce travail nous amène à vivre. Nos tâches sont si variées et nous sommes sollicités de tellement de manières que nous ne pouvons pas en sortir sans égratignures. Nous en apprenons beaucoup sur l'espèce humaine. Les agents de libération conditionnelle aiment croire que ce sont des gens pleins d'empathie. Mais évidemment, comme je le disais dans mon exposé, la primauté du droit, qui assure la protection de tous, nous empêche de donner dans la sympathie.

• (1245)

**L'hon. Erin O'Toole:** Je vais céder le temps qu'il me reste à mon collègue, M. Rayes.

[Français]

**M. Alain Rayes (Richmond—Arthabaska, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence parmi nous. Nous nous excusons également du dérangement de ce matin.

Pourriez-vous m'expliquer comment les choses se passent à partir du moment où un employé vit une situation de stress et qu'il souhaite recevoir de l'aide? À l'heure actuelle, quels moyens sont mis en place dans chacune de vos organisations à ce sujet? Quelle est la procédure qui est suivie? Y a-t-il de l'accompagnement qui est offert et les employés ont-ils accès à des outils par la suite? Les organisations ont-elles l'ouverture nécessaire pour les aider?

[Traduction]

**M. Stanley Stapleton:** Nous avons un programme d'aide aux employés qui offre quelques séances de counselling, habituellement de quatre à six séances. Malheureusement, le psychologue, le cas échéant, ou la personne qui offre le counselling dans le cadre de ce programme ne peut pas fournir de billet médical pour justifier, par exemple, une absence de deux semaines de l'employé. Pour cela, il faut s'adresser à quelqu'un de l'extérieur.

Si l'employé s'adresse à un psychologue, il doit en assumer les frais. La Sun Life offre des ressources limitées à cet égard. Bien sûr, on peut aussi consulter son médecin de famille. Les ressources offertes par le programme d'aide aux employés sont toutefois très limitées.

**M. David Neufeld:** Je pense qu'il est important que le Comité comprenne également une chose en ce qui concerne les lacunes que comportent les services offerts aux employés fédéraux qui occupent ce genre de postes, le problème pour la personne qui finit par prendre un congé de maladie à long terme — à peu près vers la fin de la deuxième année, qui correspond à la fin de la protection offerte par la Sun Life —, c'est qu'elle a subi un traumatisme extrême, mais elle ignore ce qui adviendra d'elle si elle est incapable de retourner travailler. Doit-elle alors démissionner? Doit-elle prendre une retraite pour raisons médicales?

Quand une personne est atteinte du syndrome vicariant, il n'y a pas de délai précis avant d'atteindre le point où elle est malade et n'est plus capable de faire son travail. Je pense qu'il serait utile que le Comité se penche sur les moyens de prendre soin de ces personnes quand elles en arrivent au point où la période d'assurance-invalidité de longue durée prend fin.

Il y a un moment où l'employeur doit déterminer si la personne est capable de revenir au travail et d'occuper un poste quelconque. Je rappelle que je parle du point de vue des services correctionnels. Parfois, cela peut vouloir dire que la personne ne peut pas travailler dans un milieu où il y a des délinquants. Il faut tenir compte de toutes sortes de nuances quand on tente de gérer une telle situation. Voilà ce que je voulais ajouter à la réponse de M. Stapleton.

[Français]

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

Nous poursuivons avec M. Dubé.

**M. Matthew Dubé:** Merci, monsieur le président.

Je vous remercie, messieurs, d'être présents parmi nous aujourd'hui.

Mes questions vont s'adresser à vous M. Stapleton et M. Neufeld et elles vont porter sur vos recommandations.

On parle beaucoup de traitements. C'est important, et je ne dirais jamais le contraire. Cependant, je pense qu'il serait souhaitable d'offrir des ressources pour éviter une situation où quelqu'un aurait à subir un stress post-traumatique. Je pense, par exemple, à votre recommandation concernant le nombre d'agents.

Il y a présentement un problème de ressources. Si je comprends bien ce que vous dites, si on réglait ce problème, on pourrait ainsi éviter des problèmes plus graves par la suite. On pourrait donc prévenir plutôt que de réagir et d'offrir des traitements.

[Traduction]

**M. Stanley Stapleton:** Oui, il est vrai qu'il y a eu des réductions de personnel au cours des dernières années, surtout en ce qui concerne les agents de libération conditionnelle dans les établissements, situation que je connais très bien. À notre avis, le nombre de délinquants par agent a trop augmenté. Par conséquent, les agents ont moins de temps pour rencontrer personnellement les délinquants dont ils sont responsables.

Souvent, nous arrivons très bien à dire aux délinquants quels sont leurs besoins, mais que nous n'avons tout simplement pas le temps de les écouter. Par conséquent, quand un agent de libération conditionnelle prépare un plan, il se peut qu'il commette une erreur ou qu'il ne comprenne pas bien les besoins du délinquant parce qu'il n'a pas vraiment eu le temps d'interagir avec lui. C'est une source de stress quand les choses tournent mal.

• (1250)

[Français]

**M. Matthew Dubé:** Monsieur Neufeld, qu'en dites-vous?

[Traduction]

**M. David Neufeld:** À la suite du Plan d'action pour la réduction du déficit, nous avons aussi observé une réduction des dépenses sur le plan communautaire au sein des services correctionnels. L'un des problèmes qui ont été soulevés a trait à l'augmentation de la charge de travail dans les centres correctionnels communautaires, qui sont les maisons de transition fédérales.

Auparavant, avant la mise en oeuvre du Plan d'action pour la réduction du déficit en 2014, chaque agent de libération conditionnelle était responsable de huit délinquants. Ce nombre est passé à 13, ce qui représente une hausse significative. Je pense que nos membres veulent que le Comité sache qu'ils souhaitent consacrer plus de temps aux délinquants afin de soutenir leurs efforts de réinsertion sociale. Parmi les délinquants que nous gérons dans la collectivité, ceux qui séjournent dans les centres correctionnels communautaires sont ceux qui présentent le risque le plus élevé. Ce n'est pas sans raison qu'ils se trouvent dans une maison de transition fédérale et, selon nous, c'est pour cela que nous devons leur consacrer le plus de temps possible.

[Français]

**M. Matthew Dubé:** Il est certain que cela aurait des conséquences sur la réhabilitation. Il va aussi de soi aussi que ce serait positif pour les agents. Cela leur permettrait de travailler de façon plus complète, si on peut s'exprimer ainsi, et peut-être même d'être davantage en sécurité. Est-ce exact?

[Traduction]

**M. David Neufeld:** C'est exact.

Nos membres qui travaillent dans des établissements nous parlent invariablement de l'augmentation du nombre de dossiers par agent prévu par le Plan d'action pour la réduction du déficit. Dans un établissement à sécurité minimale, chaque agent de libération conditionnelle est responsable de 25 détenus. Dans un établissement à sécurité moyenne, il y a un agent pour 28 détenus et, dans un établissement à sécurité maximale, un agent pour 30 détenus.

Auparavant, la proportion était de un agent pour 25 détenus dans tous les établissements, mais ce n'est plus le cas. L'un des défis que nous devons relever, que nous avons d'ailleurs porté à l'attention de Service correctionnel Canada, c'est que nous estimons qu'il devrait y avoir une formule relative aux ressources humaines comme celle qui existe depuis plusieurs années dans la collectivité. Cette formule sert

à mesurer les activités d'un agent de libération conditionnelle tout au long de la gestion d'un dossier. Les ressources sont ensuite liées aux indicateurs des années précédentes.

Nous estimons que cela serait très utile pour nos agents de libération conditionnelle qui oeuvrent au sein des établissements.

**M. Matthew Dubé:** Vous avez mentionné qu'un examen mené par un organisme externe figurait parmi vos recommandations. Au cours de la présente étude, il a été souvent question du manque de données à l'extérieur de... À titre d'exemple, Anciens Combattants Canada a amélioré la collecte des données au cours des dernières années, mais si je me fie à votre recommandation et au fait que vous avez abordé le sujet à quelques reprises, l'absence de données demeure un problème pour ce que l'on pourrait sans doute appeler les premiers intervenants non traditionnels, faute d'une meilleure appellation.

**M. Stanley Stapleton:** Oui, c'est exact. C'est d'ailleurs pourquoi le Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général a entrepris sa propre étude sur le traumatisme vicariant et les blessures de stress opérationnel qui touchent ses membres. Nous espérons être en mesure de recueillir des données que nous communiquerons à nos partenaires au sein des ministères et aux personnes ici présentes.

**M. Matthew Dubé:** C'est très bien.

Monsieur Kent, vous avez dit qu'il faut toujours tenir compte des traditions qui peuvent exister dans les communautés des Premières Nations quand on examine ces questions.

J'aimerais savoir si les premiers intervenants font face à des défis particuliers quant à la façon dont ils doivent accomplir leur travail. Dans la même veine, nous parlons abondamment du stress post-traumatique, mais y a-t-il quelque chose qu'on puisse faire pour faciliter le travail des gens et éviter d'emblée qu'ils en arrivent à ce point?

**M. Richard Kent:** Oui.

Il faut fournir au gouvernement fédéral et aux dirigeants locaux, c'est-à-dire aux représentants élus, davantage de renseignements sur la façon de gérer le syndrome de stress post-traumatique et les problèmes affectifs au sein des communautés.

Vous avez parlé des premiers intervenants non traditionnels dans le contexte des services correctionnels. Si vous en voulez un exemple, il n'y a qu'à regarder du côté des Premières Nations. Quand il y a un incendie, ce n'est pas le service d'incendie qui intervient, c'est toute la collectivité.

Dans 95 % du Canada, nos services d'incendie sont composés de véritables bénévoles. Cela signifie que les pompiers ne reçoivent aucune rémunération quand ils se rendent sur les lieux d'un incendie ou quand ils suivent de la formation. Les autres pompiers volontaires du Canada reçoivent un salaire quand ils répondent à un appel d'incendie.

Quand j'offre une formation à des pompiers, ou que j'envoie quelqu'un le faire, je forme chaque fois un nouveau groupe de pompiers afin de m'assurer que quelqu'un se présente sur les lieux en cas d'incendie et dans l'espoir qu'une des personnes présentes ait reçu une certaine formation. Quand les camions d'incendie arrivent sur les lieux, toute la collectivité est là pour prendre les tuyaux et combattre l'incendie.

Nos premiers intervenants ne sont pas traditionnels parce c'est de toute la collectivité qu'il s'agit. Il faut envisager la situation sous cet angle et l'étudier un peu plus en profondeur.

•(1255)

[Français]

**M. Matthew Dubé:** D'accord, je vous remercie beaucoup.

[Traduction]

**Le président:** Merci.

Monsieur Di Iorio, c'est à vous.

[Français]

**M. Nicola Di Iorio (Saint-Léonard—Saint-Michel, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Je veux faire miens les remerciements qui ont été exprimés par mes collègues aux témoins qui ont eu l'amabilité et la générosité de se déplacer pour venir témoigner devant nous et à ceux qui n'ont pas pu rester après l'interruption que nous avons eue.

Ma première question s'adresse à M. Kent. Elle fait référence à la réponse qu'il vient de donner. Il semble qu'il avait prévu ma question.

Si je comprends bien, les pompiers membres de votre organisation sont dans une très forte proportion des pompiers volontaires. Vous avez parlé de plus de 90 %.

[Traduction]

**M. Richard Kent:** Oui, au Canada, presque tous les pompiers autochtones sont volontaires. Il y en a très peu qui ne le sont pas.

[Français]

**M. Nicola Di Iorio:** Monsieur Kent, pouvez-vous nous éclairer sur un élément, compte tenu de cette particularité? Quand un volontaire est blessé dans l'exercice de sa fonction de pompier, est-il indemnisé? Est-il pris en charge d'une manière ou d'une autre?

[Traduction]

**M. Richard Kent:** Tout dépend de la bande et de la police d'assurance dont celle-ci dispose pour ses employés. La bande doit veiller à avoir une assurance qui couvre les personnes qu'elle considère comme des pompiers. Nous n'avons pas beaucoup de renseignements à ce sujet.

Il est arrivé qu'un membre de la collectivité subisse une blessure, une fracture à un bras ou à une jambe, en répondant à un appel d'incendie. Il se peut que cette personne travaille principalement dans une mine, dans le Nord, par exemple, mais si elle n'a pas d'assurance, elle doit alors se débrouiller sans salaire. Il faut trouver le moyen de veiller à ce que les bandes disposent d'une assurance pour tous les pompiers.

[Français]

**M. Nicola Di Iorio:** Merci, monsieur Kent.

Mon autre question s'adresse à M. Stapleton ou à M. Neufeld.

Un travail a-t-il été fait pour identifier la prévalence du suicide chez vos membres? Si oui, a-t-on pu faire une association entre ce phénomène et l'exercice de leurs fonctions?

[Traduction]

**M. Stanley Stapleton:** Je n'ai jamais entendu parler d'études à ce sujet, mais les services correctionnels en sauraient probablement davantage. Cependant, je connais personnellement des personnes qui ont malheureusement mis fin à leurs jours après des incidents traumatisants. Cela fait partie de notre réalité quotidienne. Nous faisons face à des situations stressantes au cours desquelles des gens meurent ou sont gravement blessés, ce qui est souvent difficile à assimiler et à gérer.

[Français]

**M. Nicola Di Iorio:** Des représentants du Syndicat des agents correctionnels du Canada ont témoigné devant notre comité. Ils nous ont éclairés sur beaucoup d'aspects de leurs tâches et nous leur en sommes très reconnaissants.

Pouvez-vous nous éclairer sur l'interaction que vous avez avec les agents correctionnels dans l'exercice de vos fonctions?

•(1300)

[Traduction]

**M. Stanley Stapleton:** Ayant moi-même été agent correctionnel au cours des années 1980, je peux vous dire que leur travail a changé considérablement au fil des ans.

Au début des années 1980, les agents correctionnels ressemblaient beaucoup plus aux autres employés de l'établissement. Ils n'étaient munis ni d'aérosol capsique ni d'armes. Ils ne portaient ni veste ni équipement de protection. Maintenant, les agents correctionnels ont tout cela, tandis que les membres que nous représentons n'ont rien de cet équipement. Nous nous présentons sans protection et interagissons avec les détenus de façon beaucoup plus naturelle que les agents correctionnels.

Nous avons de bons rapports avec ces agents, mais nos rôles sont très différents. Ce sont nos membres qui, pour la plupart, fournissent aux délinquants les outils qui leur serviront à réintégrer la société quand ils retourneront dans la collectivité.

[Français]

**M. Nicola Di Iorio:** Votre travail comporte une autre particularité.

Les gens qui posent des gestes qui causent du stress post-traumatique chez vos membres ont, dans bien des cas, eux-mêmes été victimes d'événements qui leur ont causé un stress post-traumatique. Il y a une dualité à cet égard. Ces gens commettent un geste, mais ils en ont aussi subi un.

Pouvez-vous nous éclairer quant à cette particularité de la dynamique qui prévaut dans vos institutions?

[Traduction]

**M. Stanley Stapleton:** Quand vous comprenez cela — parce que vous avez lu les dossiers —, vous comprenez le délinquant et vous vous protégez beaucoup mieux, vous êtes beaucoup plus prudent. Vous érigez un mur en quelque sorte, ce qui devient parfois difficile. Les agents de programmes sont confrontés à des situations où ils tentent de donner de nouveaux outils aux délinquants à cause des mauvais traitements que ces derniers ont subi au cours de leur vie. C'est très difficile. Cela devient stressant parce que vous savez que vous vous trouvez dans une position risquée quand vous comprenez les crimes que certains de ces individus ont commis.

**M. David Neufeld:** La principale différence qui existe entre les agents correctionnels, les agents de libération conditionnelle et les agents de programmes est que ce sont les agents de libération conditionnelle qui élaborent ce que l'on appelle le plan correctionnel. C'est le plan qui suit le délinquant depuis le début de sa peine jusqu'à l'expiration de son mandat. Nous interagissons de façon très personnelle avec les détenus, en nous concentrant sur leur réinsertion. C'est un travail que bien des gens ne comprennent pas. Le rôle des agents correctionnels est plus passif, bien qu'il comporte un aspect de sécurité active. La communication de renseignements entre les agents de libération conditionnelle, les agents de programmes et les agents correctionnels a une incidence sur la sécurité générale de l'établissement.

[Français]

**M. Nicola Di Iorio:** Vous avez utilisé l'expression *dynamic security*. Pouvez-vous nous éclairer sur la signification de ce terme?

[Traduction]

**M. David Neufeld:** La sécurité active, ce sont les renseignements que nous recevons de sources diverses. Si des détenus savent que quelque chose se passe, ils peuvent s'adresser à nous, puis nous communiquons avec le gestionnaire correctionnel ou avec les agents correctionnels. Cela contribue à assurer la sécurité au sein des établissements.

**Le président:** Je crains que nous devions en rester là.

Je tiens à vous remercier du témoignage que vous avez livré aujourd'hui. Cela nous est très utile.

Je tiens à rappeler aux membres du Comité que nous recevons des témoins pendant la première heure de la séance de jeudi. Soyez prêts jeudi à donner des consignes à l'analyste. Les recommandations pour le rapport seront acceptées jusqu'à 17 heures vendredi. Je tiens aussi à vous rappeler que le ministre sera présent le jeudi 2 juin pour parler du Budget supplémentaire des dépenses (A). Veuillez donc vous préparer en conséquence.

Il n'y a rien de prévu pour la séance du 31 mai. Il n'est pas nécessaire de prendre de décision à ce sujet, mais j'aimerais vous donner un préavis. La nomination par décret de Howard Sapers, qui a été prolongée d'un an, nous a été soumise pour nous permettre de poser des questions. Le décret a été adopté. Nous avons l'occasion de nous prononcer en sa faveur ou non et de permettre à M. Sapers de s'adresser à nous. J'ai pensé que c'est ce que nous pourrions faire au cours de la séance du 31 mai. Qu'en pensez-vous?

● (1305)

**L'hon. Erin O'Toole:** La décision est déjà prise.

**Le président:** La décision a été prise, mais nous avons la possibilité d'entendre M. Sapers et de lui poser des questions. Autrement, je devrai trouver quelque chose à faire le 31 mai, car il n'y a rien de prévu à cette séance qui se trouve au milieu de notre étude. Vous devriez peut-être y penser. Nous en reparlerons jeudi, mais cela vous donne un préavis.

C'est très bien, merci.

Nous levons la séance.

---







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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

---

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