



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

45^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

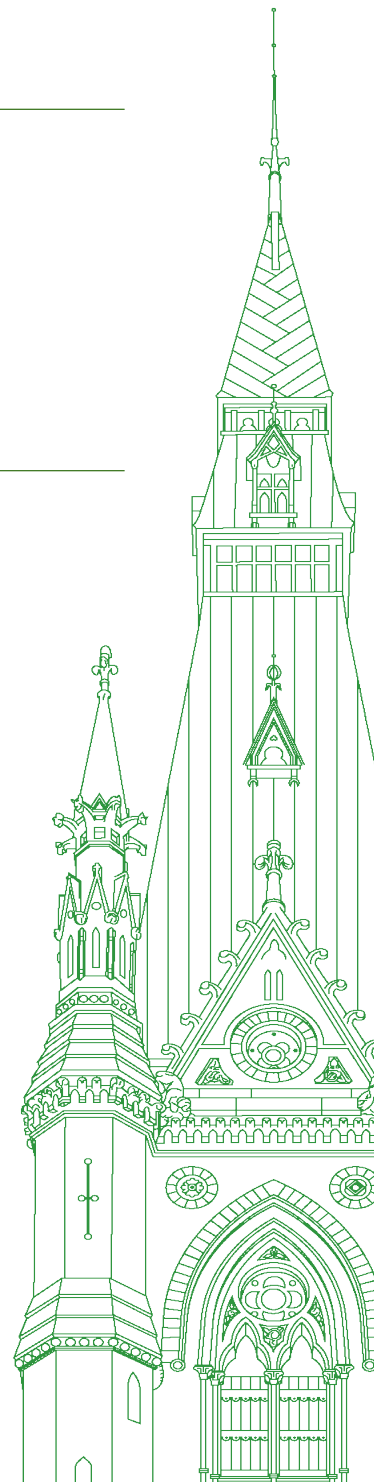
Comité permanent des anciens combattants

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 042

Le lundi 5 octobre 2026

Présidente : Marie-France Lalonde



Comité permanent des anciens combattants

Le lundi 5 octobre 2026

• (1530)

[Français]

La présidente (Marie-France Lalonde (Orléans, Lib.)): J'ouvre maintenant la séance.

Bienvenue à la 42^e réunion du Comité permanent des anciens combattants de la Chambre des communes.

[Traduction]

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement et à la motion adoptée le 27 mai 2026, le Comité se réunit aujourd'hui pour entamer son étude sur la reconnaissance civile des compétences militaires.

La séance d'aujourd'hui se déroule en format hybride, conformément au Règlement. Les députés et les témoins peuvent y assister en personne ou à distance à l'aide de l'application Zoom.

J'aimerais faire quelques remarques à l'intention de nos témoins.

Veuillez attendre que je vous donne la parole en vous désignant par votre nom avant de parler. Pour ceux qui participent par vidéoconférence, veuillez cliquer sur l'icône du microphone pour activer votre micro et le mettre en sourdine lorsque vous ne parlez pas. Pour ceux qui utilisent Zoom, au bas de votre écran, vous pouvez sélectionner le canal approprié pour l'interprétation: le français, le français ou l'anglais. Ceux qui se trouvent dans la salle peuvent toujours utiliser l'oreillette et sélectionner le canal souhaité.

[Français]

Je demande aux députés dans la salle qui souhaitent prendre la parole de lever la main. En ce qui concerne les députés sur Zoom, il n'y a pas aujourd'hui. Nous sommes tous en personne.

J'aimerais maintenant souhaiter la bienvenue à notre premier groupe de...

Madame Chatel, invoquez-vous le Règlement?

Sophie Chatel (Pontiac—Kitigan Zibi, Lib.): Madame la présidente, je veux simplement vous dire à quel point je suis heureuse de me joindre à ce très beau comité. Merci beaucoup.

J'aimerais aussi souligner que nous avons deux nouveaux vice-présidents, soit le premier vice-président, M. Barrett, et la seconde vice-présidente, Mme DeBellefeuille. J'aimerais les féliciter.

La présidente: Merci beaucoup, madame Chatel.

Effectivement, nous avons tenu des élections lors de la dernière réunion à huis clos. Deux députés ont été élus à la vice-présidence.

Madame Chatel, je voudrais aussi vous souhaiter la bienvenue à notre comité, auquel vous vous joignez à titre de secrétaire parlementaire.

J'aimerais maintenant souhaiter la bienvenue à notre premier groupe de témoins.

[Traduction]

Nous accueillons M. Angus Cameron, défenseur des anciens combattants, qui comparait à titre personnel. Du Veteran Business Network Institute, nous accueillons M. Caleb Walker, directeur.

Monsieur Walker, vous vous joignez à nous par vidéoconférence. Je suis très heureuse de vous voir.

Chacun de nos témoins disposera d'un maximum de cinq minutes pour prononcer sa déclaration liminaire. Nous passerons ensuite à une série de questions posées par les membres du Comité.

Monsieur Cameron, je vous cède la parole pour cinq minutes.

Angus Cameron (défenseur des anciens combattants, à titre personnel): Bonjour, madame la présidente, chers vice-présidents, membres du Comité et anciens combattants.

Tout d'abord, j'aimerais remercier le ministère des Anciens Combattants et les membres de ce comité de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui sur le sujet important de la reconnaissance civile des compétences militaires.

Pour ceux qui ne me connaissent peut-être pas, je m'appelle Angus, ou Gus, Cameron. Je suis un ancien combattant de la Marine royale canadienne. J'ai eu le privilège, pendant de nombreuses années, de défendre la cause des anciens combattants et de leurs familles, en particulier en Nouvelle-Écosse. Mes efforts m'ont mené des initiatives communautaires locales jusqu'à la Colline du Parlement, où j'ai défendu des causes telles que les cartes de service des anciens combattants, les plaques d'immatriculation des anciens combattants, le soutien aux anciens combattants vieillissants et la réduction des obstacles auxquels font face les anciens militaires.

Une chose que j'ai apprise tout au long de ce parcours, c'est que les anciens combattants sont des personnes d'une résilience remarquable. Ce sont des spécialistes en résolution de problèmes, des leaders et des mentors; pourtant, malgré ces compétences, bon nombre d'entre eux font face à des défis lorsqu'ils quittent l'armée et tentent d'expliquer leurs compétences et ce dont ils sont capables aux responsables du recrutement dans le secteur civil.

Je tiens à être honnête d'emblée. Je ne suis pas un expert des détails techniques de la reconnaissance des titres de compétences civils, des équivalences professionnelles ou des programmes liés au marché du travail. Il y a dans cette salle d'autres personnes compétentes qui connaissent ces sujets bien mieux que moi. Ce que je connais, ce sont les enjeux des anciens combattants. J'ai passé d'innombrables heures à écouter leurs récits, à les aider à se retrouver dans des systèmes complexes, à les soutenir face à leurs défis et à œuvrer pour améliorer leur qualité de vie.

Au cours de ces conversations, un thème revient sans cesse. De nombreux anciens combattants ont l'impression que leurs années de service militaire, de formation et d'expérience ne sont pas toujours pleinement comprises lorsqu'ils intègrent le marché du travail civil. Un marin a peut-être géré des systèmes techniques complexes valant des millions de dollars, un soldat d'infanterie a peut-être fait preuve de leadership sous une pression immense et un aviateur a peut-être entretenu de l'équipement selon des normes ne laissant aucune place à l'erreur. Pourtant, à la fin de leur service, certains anciens combattants découvrent qu'ils doivent repartir à zéro pour prouver qu'ils possèdent des compétences qu'ils ont déjà mis des années à maîtriser. Cela peut être très frustrant et, surtout, cela peut se traduire par des occasions manquées — des occasions manquées pour les anciens combattants, pour les employeurs et pour les collectivités qui pourraient bénéficier de leur expérience.

La bonne nouvelle, c'est que des progrès ont été réalisés. Des programmes tels que l'outil d'équivalence professionnelle entre le milieu militaire et le milieu civil aident les anciens combattants à traduire les professions militaires dans un langage compréhensible pour les employeurs civils. Les services de transition de carrière aident à cerner les compétences transférables et les possibilités d'emploi. La stratégie nationale d'emploi pour les vétérans encourage les employeurs à reconnaître la valeur que les vétérans apportent au milieu de travail. Les programmes d'éducation et de formation offrent aux vétérans la possibilité d'obtenir des certifications et des qualifications supplémentaires lorsque cela est nécessaire. Ce sont là autant de mesures positives qui vont dans la bonne direction. Cependant, je crois qu'il reste encore du travail à faire.

La reconnaissance civile des compétences militaires ne se résume pas simplement à de la documentation ou à des certifications. Il s'agit de comprendre la valeur du service militaire. Il s'agit de veiller à ce que les employeurs, les ordres professionnels, les établissements d'enseignement et les gouvernements reconnaissent les connaissances, la discipline, la capacité d'adaptation et le leadership que les militaires ont acquis tout au long de leur carrière. Il s'agit également d'éliminer les obstacles inutiles. Lorsqu'un ancien combattant quitte les Forces armées canadiennes, il ne devrait pas avoir à passer des années à convaincre les gens de sa valeur. L'accent devrait être mis sur le fait de l'aider à transformer son expérience en nouvelles possibilités de la manière la plus harmonieuse et la plus efficace possible.

Ayant consacré une grande partie de mon travail de défense des droits à aider les anciens combattants à accéder à des prestations, à des services et à du soutien, je peux vous affirmer en toute confiance que les transitions réussies comptent. Un emploi valorisant compte. Être reconnu et respecté compte. De nombreux anciens combattants cherchent une occasion de continuer à contribuer à leur collectivité après leur service. Ils ne demandent pas de traitement de faveur. Ils demandent une reconnaissance équitable de la formation, de l'expérience et de l'engagement dont ils ont déjà fait preuve au service du Canada. Je crois que c'est un objectif que nous pouvons tous appuyer.

Alors que nous entamons la discussion d'aujourd'hui, j'ai hâte d'entendre les points de vue des experts présents dans cette salle et d'en apprendre davantage sur les initiatives déjà en cours. J'espère également que nous pourrions continuer à travailler à la mise en place de solutions concrètes pour faciliter la vie des anciens combattants et créer des liens plus solides entre le service militaire et les possibilités dans la vie civile. Après tout, si nous accordons véritablement de la valeur au service de nos anciens combattants,

nous devrions valoriser leurs compétences, celles qu'ils ont acquises en accomplissant ce service.

Je vous remercie de votre temps et de votre engagement envers les anciens combattants. Je suis impatient de participer au reste de la discussion d'aujourd'hui.

• (1535)

La présidente: Je vous remercie, monsieur Cameron.

Au nom de tous nos membres ici présents, je tiens à vous remercier de votre engagement, monsieur, et de toutes ces années consacrées à défendre cette cause.

J'invite maintenant M. Walker à faire sa déclaration.

Vous disposez de cinq minutes, monsieur Walker.

Caleb Walker (directeur, Veteran Business Network Institute): Merci, monsieur le président et mesdames et messieurs les membres du Comité. Je vous remercie de l'invitation.

Je suis Caleb Walker. J'ai servi 20 ans en tant qu'officier dans l'armée canadienne, j'ai participé à trois missions en Afghanistan et j'ai pris ma retraite comme lieutenant-colonel. Après avoir quitté l'armée, j'ai occupé pendant plusieurs années le poste de directeur national chez WithYouWithMe, où j'aidais les anciens combattants à se réorienter vers des carrières dans le secteur des technologies. À l'heure actuelle, je suis un directeur à 123 Cyber où, en collaboration avec les commissionnaires, nous constituons une équipe d'anciens combattants chargés d'assurer la sécurité des entreprises du secteur canadien de la défense.

J'ai été confronté à ce problème en tant qu'ancien combattant, puis en tant que responsable du placement des anciens combattants et maintenant en tant qu'employeur. Le message est simple: le Canada ne manque pas d'anciens combattants qualifiés; il lui manque seulement un moyen de mettre à profit leurs compétences. Permettez-moi de vous expliquer ce que je veux dire.

Les Forces armées canadiennes disposent d'un outil en ligne appelé l'OESC, un outil d'équivalence d'identification de la structure des groupes professionnels, qui permet de jumeler les métiers militaires et les emplois civils. J'ai saisi dans l'outil « adjudant-chef d'infanterie ». Il s'agit d'une personne qui compte 30 ans de service, qui a participé à plusieurs déploiements et qui travaille habituellement avec l'officier de commandement pour assurer la gestion des ressources humaines pour 400 soldats. L'outil les a jumelés à un poste de directeur des ressources humaines, ce qui est une bonne chose, mais toutes les offres d'emploi de directeur des ressources humaines que j'ai trouvées exigeaient un diplôme universitaire, ce que le soldat n'a pas.

De nos jours, le logiciel de sélection par l'intelligence artificielle rejette le candidat avant même qu'un être humain ait lu son dossier. C'est arrivé à un ami. Il avait été responsable de 60 soldats. Il a postulé à un poste dans la fonction publique, mais sa candidature n'a même pas été retenue pour un poste d'adjoint administratif car son expérience en tant que commandant militaire n'était pas considérée comme pertinente.

J'y vois trois raisons.

Premièrement, le Canada ne dispose d'aucun cadre national des compétences. L'Australie, en revanche, dispose d'un cadre national des compétences à l'ère de l'information accessible gratuitement à tous. Sa fonction publique, ses sous-traitants et ses fournisseurs de formation utilisent tous le même langage pour décrire les compétences numériques. Au Canada, chaque employeur ou université crée son propre cadre, et l'expérience militaire ne correspond à aucun d'entre eux.

Le Canada dispose du programme Compétences pour réussir, mais il ne couvre que neuf compétences de base telles que la lecture, le calcul et la collaboration. Je ne peux pas décrire ce qu'un adjudant-chef qui gère les ressources humaines pour 500 soldats fait ni ce qu'un gestionnaire de la sécurité doit savoir. Ce qui fait défaut au Canada, c'est un cadre commun des compétences professionnelles et techniques que les employeurs, les fournisseurs de formation et les gouvernements utilisent.

À quoi cela ressemble-t-il? Soit dit en passant, le Canada a investi 250 millions de dollars dans une initiative de perfectionnement des compétences pour l'industrie, géré par Palette Skills. Toutes les formations sont cloisonnées, sans cadre commun de compétences. Si vous avez reçu une formation en technologies agricoles, il n'y a aucun moyen de transposer ces compétences dans les technologies propres. Tous les différents fournisseurs de formation utilisent différents cadres de compétences.

Le deuxième problème est que nous privilégions par défaut les diplômes, et nos propres programmes renforcent cette tendance. Pour les anciens combattants qui ont 12 années de service, l'allocation pour études et formation d'ACC peut atteindre 96 000 \$, mais seulement 6 000 \$ peuvent être consacrés à des formations de courte durée. Plus de 90 % de ces fonds sont réservés aux programmes collégiaux et universitaires. Un ancien combattant ayant une hypothèque et une famille, qui a besoin d'une certification de trois mois, ne peut pas utiliser la majeure partie de cet argent. Par conséquent, la plupart des fonds restent dans le système.

Par ailleurs, jusqu'à récemment, le Canada n'accordait que peu d'importance à l'industrie de la défense, si bien qu'elle n'est jamais devenue un débouché naturel pour les anciens combattants, contrairement à ce qui se passe chez nos alliés. Chez Lockheed Martin aux États-Unis, environ un employé sur cinq est un ancien combattant. Chez Babcock au Royaume-Uni, c'est environ un sur sept, et chez Raytheon en Australie, c'est plus d'un sur trois. Au Canada, nous ne connaissons pas ce chiffre car personne ne le recense. Aux États-Unis, tous les grands sous-traitants fédéraux doivent signaler le nombre d'anciens combattants qu'ils embauchent chaque année.

Voici la preuve que les compétences ne sont pas le problème. Chez WithYouWithMe, nous avons placé 130 anciens combattants à des postes en TI au gouvernement fédéral. Nous y sommes parvenus en perfectionnant leurs compétences et en leur faisant acquérir deux ans d'expérience civile pour qu'ils puissent l'inscrire sur leur CV. Dans le secteur commercial, après des centaines de tentatives, nous n'avons placé personne. C'est trop fragmenté au Canada, et il n'y a aucune mesure en place pour encourager les gens à embaucher des anciens combattants. Ce qui fonctionne, c'est de définir le rôle et d'évaluer les candidats. C'est ce que nous faisons actuellement avec les commissionnaires. Nous recrutons des anciens combattants et nous les formons pour qu'ils obtiennent les certifications correspondant à des fonctions de sécurité clairement définies. Ces anciens combattants aident les entreprises canadiennes à satisfaire aux exigences de sécurité afin d'obtenir des contrats de défense. À mesure

que les dépenses en matière de défense augmentent, c'est le type de projet dont le Canada a besoin.

Ce problème ne concerne pas seulement les anciens combattants. Les nouveaux arrivants au Canada et toutes les personnes dont les compétences ont été acquises en dehors d'une salle de classe se heurtent au même obstacle. Réglez le problème pour les anciens combattants et vous le réglerez pour eux aussi.

J'ai trois recommandations. Premièrement, adoptez un cadre national de compétences, en commençant par la fonction publique et les fournisseurs du secteur de la défense, et incluez les groupes professionnels militaires. Deuxièmement, permettez aux anciens combattants d'utiliser l'intégralité de leur allocation pour études et formation pour obtenir des certifications de courte durée reconnues par l'industrie. Troisièmement, exigez des fournisseurs fédéraux du secteur de la défense qu'ils rendent compte de l'embauche d'anciens combattants, comme le font la plupart des pays, y compris les États-Unis.

Merci. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

• (1540)

La présidente: Je vous remercie, monsieur Walker. Au nom du Comité, je vous remercie également de vos années de service et d'être un défenseur des intérêts du Network Institute.

Nous allons maintenant entamer la première série de questions en accordant six minutes.

Monsieur Barrett, la parole est à vous pour six minutes.

Michael Barrett (Leeds—Grenville—Thousand Islands—Rideau Lakes, PCC): Je vous remercie, madame la présidente.

Messieurs, merci à vous deux d'avoir servi le Canada. Nous avons peu de temps, si bien que je vais essayer de poser des questions brèves et demander des réponses courtes pour résoudre un problème de longue date.

Je vais commencer avec vous, si vous le permettez, monsieur Cameron. Combien de temps après la libération du service militaire la transition vers un emploi civil devrait-elle commencer, et croyez-vous que le soutien soit offert suffisamment tôt à l'heure actuelle?

Angus Cameron: Je crois qu'elle devrait commencer dès que possible. Je sais qu'il existe un programme auquel on peut participer au cours des six derniers mois avant la date de libération, mais les anciens combattants qui comptent de nombreuses années de service devraient se pencher sur cette question bien plus tôt, peut-être même un an ou deux avant leur libération. Je pense que ces renseignements devraient leur être fournis et qu'ils devraient commencer à y réfléchir suffisamment tôt.

Michael Barrett: Monsieur Walker, je vais vous poser la même question. Combien de temps à l'avance devrions-nous commencer à préparer nos soldats en fin de service à la transition vers un emploi civil?

Caleb Walker: J'adopterais une approche différente. C'est un système défaillant si l'on doit commencer à planifier sa transition 10 ans avant de quitter l'armée. Il devrait y avoir des cadres sous-jacents ou des dispositions de transition mis en place pour faciliter la transition vers un nouveau poste. Si l'on veut s'assurer que l'armée est prête à remplir sa mission et est orientée sur la mission, elle ne devrait pas y consacrer deux ou trois ans. C'est coûteux. On ne peut pas vraiment se permettre de perdre tout ce temps.

La plupart des gestionnaires intermédiaires sont affectés à des missions opérationnelles. Ils ont des enfants et d'autres engagements. S'ils devaient en plus planifier leur départ, ils finiraient par tout faire mal. Donnez-leur du temps pour se préparer, mais cela ne devrait pas être le principal objectif de leur carrière militaire. Vous devriez plutôt leur offrir des moyens d'adapter assez rapidement leurs compétences au monde du travail, et ce processus devrait être suivi et encouragé.

Les entreprises devraient signaler combien d'anciens combattants elles embauchent, plus particulièrement dans le secteur de la défense, afin que cela devienne une pratique facile que les gens veulent appliquer. Elles voudront embaucher des anciens combattants parce qu'elles pourront faire savoir qu'elles le font.

● (1545)

Michael Barrett: Monsieur Walker, diriez-vous alors qu'il est utile, lorsque nous recrutons, de dire aux gens quelles sont leurs possibilités d'emploi plus tard et à quoi pourrait ressembler l'équivalence civile?

Prenons un métier en particulier. J'étais monteur de lignes. Si la durée moyenne de service d'un monteur de lignes est, disons, de 15 ans, il va atteindre... Le grade de sergent est le plus commun à la retraite. Devrait-on faire valoir au moment du recrutement que la plupart des soldats trouvent un emploi après leur service dans ce domaine?

Pour poursuivre dans la même veine, en ce qui concerne les diplômés collégiaux, à l'heure actuelle, beaucoup d'établissements reconnaissent ces acquis, et les anciens combattants n'ont à faire qu'une seule année d'études supplémentaire à l'université.

Ainsi, lorsque vous quittez l'armée au grade de sergent, vous pouvez suivre cette formation de six mois, qui est couverte par vos prestations de libération, et obtenir un emploi à une certaine échelle salariale. Devrions-nous être tournés vers l'avenir afin que les militaires n'aient pas à se soucier de cela pendant leur carrière, et que ce soit plutôt quelque chose que nous avons déjà mis en place pour eux?

Caleb Walker: Oui, exactement. L'une des meilleures façons de recruter est d'avoir un groupe d'anciens combattants de 40 ans qui ont réussi et qui ont passé du temps dans l'armée. C'est assez courant dans d'autres pays.

Lorsque je travaillais pour WithYouWithMe, j'ai échangé avec nos partenaires du Groupe des cinq, et j'ai réalisé que le Canada avait une relation étrange avec l'armée, où il faut servir pendant 20 ou 25 ans, sinon, on se demande si c'est suffisant. Si l'on compare cela à l'armée américaine, pour qui un marin un jour sera marin pour toujours... Trois ans.

Il faut pouvoir expliquer comment le service militaire peut servir de tremplin. Comme vous l'avez dit, nous devrions être en mesure de reconnaître les compétences d'un sergent d'infanterie et de lui offrir une mise à niveau rapide de six mois. Ces gens ont des enfants et une famille à soutenir, alors ils ne peuvent pas prendre une pause de quatre ans pour faire un baccalauréat.

Je vais être honnête avec vous. Je travaille dans l'industrie de la défense, qui est à la recherche de talents en ce moment, alors il faudrait commencer à miser sur tous ces sous-officiers supérieurs qui ont toutes ces expériences et compétences, leur offrir des mises à niveau rapides, et leur fournir du soutien.

Michael Barrett: Si vous me le permettez, je vais vous demander à tous les deux de répondre brièvement à ma prochaine question.

Croyez-vous que le fait que le gouvernement envisage d'élargir le principe de la préférence dans les contrats fédéraux aux entreprises qui emploient un pourcentage minimal d'anciens combattants serait à l'avantage des entreprises canadiennes ainsi que des membres des Forces canadiennes qui prennent leur retraite?

Je vais donner à chacun d'entre vous environ 15 secondes pour répondre.

Nous allons commencer par M. Walker.

Caleb Walker: Oui, et en fait, j'ai parlé à la dernière... Je pense que c'était sur l'entrepreneuriat chez les vétérans. Je pense que la mise en place d'une telle mesure profiterait à toutes les petites et moyennes entreprises canadiennes. C'est ce que font les États-Unis.

Michael Barrett: Merci.

Monsieur Cameron.

Angus Cameron: Oui, je suis tout à fait d'accord avec vous. Il devrait le faire. Vous traitez peut-être bien vos anciens combattants, mais il ne faut pas oublier que lorsqu'ils prendront leur retraite, ils contribueront aux collectivités, aux villes et aux villages de tout le Canada. C'est un investissement à long terme. C'est une bonne chose à ne pas oublier.

Michael Barrett: Merci à vous deux.

Merci, madame.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. Clark, qui dispose de six minutes.

● (1550)

Braedon Clark (Sackville—Bedford—Preston, Lib.): Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie les témoins de leur présence aujourd'hui et de leur service.

Je remercie tous mes collègues d'avoir accepté d'entreprendre cette étude. Je pense que nous sommes tous d'accord qu'elle est très importante et urgente à bien des égards.

Monsieur Cameron, je vais commencer par vous, si vous me le permettez.

C'est un plaisir de vous voir, monsieur. Je suis au courant du travail que vous avez accompli au nom des anciens combattants de la Nouvelle-Écosse, et je vous en remercie.

Pourriez-vous nous parler un peu de votre expérience personnelle, du travail que vous avez fait pendant que vous étiez en service, des compétences que vous avez acquises au cours de cette période, qui, je le sais, a été assez longue, et de la façon dont vous avez pu — ou non, dans certains cas — transférer ces compétences, et peut-être des leçons que nous pouvons tirer de votre expérience personnelle à cet égard?

Angus Cameron: D'accord.

Ma transition vers le domaine civil après 26 ans de service s'est bien passée. J'ai suivi le programme de six mois dans le cadre duquel vous trouvez un employeur qui est prêt à vous embaucher. Il n'a même pas à vous payer, parce que vous recevez quand même votre solde militaire. Vous travaillez seulement de huit à cinq, ou huit heures par jour, selon le cas, avec cet employeur civil. On se familiarise avec son emploi et on travaille dans le monde civil pendant qu'on est encore en service. C'était un programme de six mois. J'ai travaillé pour une entreprise de plongée, et j'étais leur matelot de pont sur un bateau.

Lorsque j'ai pris ma retraite de l'armée après ces six mois, je suis allé à l'école à l'Île-du-Prince-Édouard pour devenir capitaine de bateau. J'ai obtenu mon certificat et je suis retourné à l'entreprise qui m'avait embauché. J'ai dirigé les bateaux pour l'entreprise de plongée. Je l'ai fait pendant 16 ans. La transition a été formidable. Je n'ai pas à me plaindre. J'ai eu de la chance. Je suis ingénieur maritime, et j'ai pu obtenir mon brevet en plus de mes papiers de capitaine. J'étais donc doublement breveté sur le bateau. J'épargnais de l'argent à l'entreprise parce qu'elle n'avait pas besoin d'envoyer quelqu'un d'autre.

Ma transition a été réussie, et je soutiens le programme d'essai de six mois auprès d'une entreprise en guise de préparation à la libération.

Braedon Clark: Votre transition s'est faite en douceur, si je peux m'exprimer ainsi. Vous avez pu déterminer ce qui fonctionnait et ce qui ne fonctionnait peut-être pas.

Angus Cameron: Oui.

Braedon Clark: La semaine dernière, nous étions tous dans nos circonscriptions. J'étais à la légion de Bedford, l'une des légions de ma circonscription. Je suis certain que vous y êtes déjà allé et que vous la connaissez. Je savais que nous allions mener cette étude, alors j'en ai discuté avec certains des anciens combattants présents. Ils m'ont dit qu'à leur avis — et vous en avez parlé —, le problème n'était pas un manque de compétences. De toute évidence, les compétences sont là. C'est simplement qu'il y a un élément de transition qui semble manquer trop souvent.

D'après votre expérience personnelle et votre travail auprès des vétérans, pourriez-vous nous dire quelles sont les lacunes relatives à la transposition de ces compétences, et quelle est la première chose à laquelle nous devrions réfléchir pour essayer de les combler?

Angus Cameron: Je pense qu'une partie du problème relève des provinces. Le gouvernement fédéral établit un plan de transition pour les anciens combattants, puis la province dit: « Non, vous ne pouvez pas obtenir le Sceau rouge. Nous sommes en Ontario. Vous ne pouvez pas le faire. » En Nouvelle-Écosse, on peut le faire, mais on ne peut pas le faire au Nouveau-Brunswick. On peut le faire en Saskatchewan. Il faudrait établir une norme pour l'ensemble du Canada. Nous devons parler aux provinces et nous entendre sur le fait qu'un ingénieur maritime en Nouvelle-Écosse est le même ingénieur maritime en Alberta, par exemple.

Braedon Clark: Je suis un ancien député provincial. Je sais que la présidente l'est aussi, alors vous prêchez à des convertis à ce sujet. Je pense que la transférabilité est un enjeu très important.

Angus Cameron: Oui.

Braedon Clark: Si vous avez une compétence dans une province, il devrait être très facile de la transférer.

Monsieur Walker, je vais aborder quelques points avec vous au cours des deux minutes dont je dispose.

Dans votre déclaration préliminaire, vous avez parlé de certaines grandes entreprises d'autres pays alliés. Je crois que vous avez mentionné Raytheon Australia, où le tiers des employés sont des anciens combattants. Vous avez aussi dit que ces données ne sont pas accessibles au Canada. Est-ce que les choses se font naturellement dans les autres pays? Y a-t-il une obligation à cet égard? Savez-vous comment ils en arrivent à ce niveau de participation, qui est vraiment élevé?

Caleb Walker: Aux États-Unis, tous les entrepreneurs sont censés dire combien de vétérans ils embauchent. Ils doivent le faire, et c'est relativement facile à faire. De plus, 3 % de toutes les petites et moyennes entreprises doivent être détenues par des anciens militaires et vétérans handicapés. Ces deux petits programmes font augmenter le nombre d'anciens combattants dans la chaîne d'approvisionnement de la défense, qui finit par être imposant. Lors de mon précédent témoignage à la Chambre des communes, je crois avoir indiqué qu'environ 80 milliards de dollars étaient investis dans les petites et moyennes entreprises appartenant à des vétérans dans la défense américaine en raison de cette règle en particulier.

Oui, d'autres pays font le suivi de ces données. Ce n'est pas le cas du Canada. Je suppose que nous faisons le suivi de ce qui est important pour nous, et les entreprises ne voient pas de raison de le faire. Je pense qu'il y a là une occasion en or d'inclure cette composante dans les rapports sur les contrats. De cette façon, vous aurez une meilleure idée de l'ampleur de notre engagement à cet égard.

• (1555)

Braedon Clark: En une vingtaine de secondes — je sais que je vous mets sur la sellette —, vous avez parlé de l'industrie de la défense. Nous engageons un montant record pour la défense. L'industrie de la défense de la Nouvelle-Écosse est énorme. Je suppose que l'occasion serait à portée de main. Il y a des synergies et des transferts de compétences évidents. Je pense qu'il est juste de le dire.

Caleb Walker: Oui. J'espérais qu'il serait relativement facile de s'y lancer. C'est ce que je recommanderais.

Braedon Clark: Merci beaucoup.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Messieurs, Mme DeBellefeuille va s'adresser à vous en français.

[Traduction]

J'espère que vous êtes bilingue, mais si, malheureusement, vous ne maîtrisez pas notre langue française, assurez-vous d'écouter l'interprétation en anglais pour votre compréhension.

[Français]

Madame DeBellefeuille, vous avez la parole pour six minutes.

Claude DeBellefeuille (Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, BQ): Merci beaucoup, madame la présidente. Vous êtes vraiment un modèle à suivre: c'est la première fois qu'on me fait une si belle présentation pour s'assurer que les témoins me comprennent bien. Alors, merci beaucoup.

D'abord, il faut me pardonner, parce que j'en suis à ma deuxième réunion comme porte-parole au Comité permanent des anciens combattants. Donc, que l'on excuse mes questions si elles apparaissent de premier niveau, mais je vais apprendre. J'apprends assez vite.

Monsieur Walker, j'ai lu le rapport du Comité permanent des anciens combattants de 2023 qui s'intitule « Stratégie nationale pour l'emploi des vétérans » et toutes ses recommandations. Aujourd'hui, je comprends qu'on évalue les écarts entre ce qui était demandé ou recommandé au gouvernement en 2023 et la situation d'aujourd'hui. Est-ce qu'il y a eu des avancements? Si vous aviez une note de passage à donner, diriez-vous qu'on a progressé suffisamment? Est-ce qu'il y a eu des améliorations à la suite du rapport de 2023, dans lequel les parlementaires autour de la table ont identifié des lacunes et formulé des recommandations?

Il y a aussi eu, par la suite, le plan ministériel de 2023-2024, qui a inscrit dans ses priorités une responsabilité essentielle, dans le cadre de la stratégie nationale, pour veiller à ce que les anciens combattants aient une meilleure transition vers leur vie civile.

Alors, est-ce que vous considérez qu'il y a eu une amélioration à la suite du rapport de 2023 et à la suite de l'adoption du plan ministériel?

[Traduction]

Caleb Walker: Sans avoir les chiffres sous les yeux, je pense qu'il serait difficile pour moi de me prononcer, si ce n'est pour donner ma propre opinion. Tout d'abord, comme je l'ai dit dans mon discours préliminaire, le ministère des Anciens Combattants n'a qu'une petite incidence sur un problème plus vaste qui touche la main-d'œuvre du Canada. C'est parce qu'il n'y a pas vraiment de cadre de compétences à l'échelle du pays. Il y a des cadres pour les diplômes universitaires, qui sont pris en compte dans tout le pays, mais les formations d'apprenti, les formations collégiales et autres ne sont pas reconnues au même titre par toutes les provinces, comme l'a fait valoir l'autre témoin. C'est un méli-mélo entre les provinces, les universités et les employeurs. Cela fait partie d'un système défaillant.

Cela dit, je pense qu'Anciens Combattants Canada a un contrat avec Agilec, dans le cadre duquel il fait appel à une entreprise pour aider les vétérans à trouver un emploi. Elle les aide à rédiger un curriculum vitae et à avancer. D'après les commentaires que j'ai reçus de personnes qui ont utilisé ce service, il a été très utile. Il a permis d'aider beaucoup de gens.

Il semble que ces intervenants font du bon travail dans la mesure où ils le peuvent, mais l'ensemble du système est défaillant. C'est ce que je dirais.

• (1600)

[Français]

Claude DeBellefeuille: Ce que je comprends, c'est qu'il y a plusieurs initiatives, mais qu'il ne semble pas y avoir de table de discussion canadienne réunissant des représentants de toutes les provinces pour que ces dernières puissent, entre elles, prendre des décisions sur la reconnaissance de certaines compétences, qui pourraient être transférées dans le milieu de l'éducation, que ce soit au cégep, pour le Québec, ou à l'université.

Ce que je comprends, c'est qu'il y a certaines initiatives, mais qu'il ne semble pas y avoir une volonté commune de créer un espace de discussion pour qu'il y ait des négociations entre les pro-

vinces et Anciens Combattants Canada. En effet, on sait que l'éducation est une compétence des provinces et que les provinces sont donc un partenaire incontournable dans la stratégie nationale.

D'après vous, est-ce que les discussions avec les provinces se font de manière formelle? Est-ce qu'il y a une table de discussion? Est-ce que vous trouvez que le gouvernement est capable de mobiliser l'ensemble des partenaires provinciaux pour aborder la question de l'éducation et pour conclure certaines ententes sur la reconnaissance de compétences de base, par exemple?

[Traduction]

Caleb Walker: Oui, je pense que cela fait partie d'une stratégie plus vaste dont a parlé le premier ministre, à savoir que nous devrions essayer d'avoir le même mouvement économique entre les provinces, par rapport au nord et au sud. Il y a des obstacles au commerce, des obstacles liés aux compétences et des obstacles à l'emploi entre les provinces qui nous freinent partout au pays. Les militaires se déplacent d'un bout à l'autre du pays. Leur conjoint peut travailler dans le domaine médical, en soins infirmiers ou dans l'enseignement, et ils doivent perfectionner ou modifier leur formation et leurs compétences en fonction de chaque province où ils travaillent parce qu'il n'y a pas de transfert, pour une raison ou une autre.

J'espère qu'au fur et à mesure que nous nous attaquerons à certains de ces problèmes plus importants au sein de l'économie, nous essaierons de faire en sorte que tout le monde adopte le même cadre, non seulement pour les universités, mais aussi en ce qui a trait à la formation d'apprenti et au perfectionnement. Ce n'est pas seulement important pour les vétérans, qui constituent une très petite population. C'est important lorsque vous accueillez de nouveaux arrivants au pays et que des immigrants se joignent à la population active. C'est important pour les gens qui quittent le marché du travail et qui l'intègrent, et c'est important pour les gens qui doivent changer de carrière rapidement. Nous devons régler ce problème à l'avenir.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Walker. Je suis désolé. Notre temps est écoulé.

Nous allons maintenant commencer notre deuxième série de questions de cinq minutes avec M. Tolmie.

Fraser Tolmie (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC): Merci, madame la présidente.

Je tiens à féliciter mon collègue d'en face qui a passé du temps avec les anciens combattants de sa circonscription.

Je tiens aussi à remercier nos témoins de s'être joints à nous aujourd'hui. Merci d'être à nouveau parmi nous, monsieur Cameron et monsieur Walker. Je crois que vous avez déjà témoigné devant le Comité et que nous vous avons posé quelques questions.

Monsieur Cameron, je pense que vous portez un nom très écossais, et je vois votre cravate en tartan Cameron. Je reviens tout juste d'Écosse, que mon père appelait la terre sainte. J'y suis allé tout récemment.

J'ai quelques questions à vous poser.

Monsieur Walker, je vais commencer par vous. On entend aux nouvelles que des gens perdent leur emploi — disons 500 personnes, par exemple —, puis on entend parler de gens qui trouvent un emploi. Toutefois, il s'agit parfois d'emplois à temps partiel, mais ils sont pris en compte dans le calcul. Dans le cadre de la mesure relative à l'emploi des anciens combattants, le gouvernement devrait-il tenir compte de la rémunération, des compétences, de la satisfaction et du travail à temps plein par rapport au travail à temps partiel?

Caleb Walker: Oui. S'ils ne le font pas déjà, alors oui, ils devraient le faire. De toute évidence, il faut que la communauté des vétérans connaisse le plus de succès possible. Si leur emploi ne leur permet pas de subvenir à leurs besoins, ce serait effectivement un problème. C'est une statistique importante.

De plus, s'ils travaillent à temps partiel, il faut le savoir. Beaucoup d'anciens combattants choisissent de travailler à temps partiel en raison de leur âge au moment de quitter l'armée ou simplement parce qu'ils ont une pension. Oui, toute cette information serait importante pour tenter de comprendre la communauté des vétérans. Je ne pense pas que nous ayons beaucoup de statistiques sur cette communauté au Canada, et c'est un problème permanent.

• (1605)

Fraser Tolmie: D'accord. J'ai une autre question à vous poser avant de passer à M. Cameron. Vous avez mentionné l'intelligence artificielle, et une grande partie de ce qui a été présenté aujourd'hui concerne des personnes clés qui occupent des postes clés axés sur les compétences. Comment pouvons-nous surmonter ce défi pour les vétérans qui ont ces compétences et ces aptitudes de vie, afin qu'ils puissent trouver un emploi intéressant et être des personnes clés qui sont nommées à des postes clés?

Caleb Walker: J'espère que la technologie aidera les gens qui savent déjà comment bien faire leur travail à le faire plus rapidement. Par exemple, dans le monde de la programmation informatique, les programmeurs d'élite sont en mesure d'en faire plus avec l'intelligence artificielle. Il y a des compétences clés, en particulier dans l'industrie de la défense, que les anciens combattants possèdent. En fait, l'intelligence artificielle et la technologie devraient aussi permettre à ces anciens combattants d'être très productifs dans ces industries.

Il y a des vendeurs exceptionnels. Il y a des gestionnaires et des chargés de projet d'exception qui sont capables d'utiliser la technologie et l'intelligence artificielle pour faire de l'excellent travail. Je pense que la plupart des anciens combattants possèdent des compétences clés en matière de sécurité et de leadership, et probablement dans d'autres domaines, qui, une fois jumelées à l'intelligence artificielle, seraient très utiles.

Fraser Tolmie: D'accord.

Caleb Walker: Il y a probablement plus de choses à dire sur le sujet.

Fraser Tolmie: Je suis désolé. Nous n'avons pas assez de temps, mais je vous remercie d'avoir tenté une réponse.

Monsieur Cameron, vous avez parlé de l'importance des bons emplois et de la reconnaissance des services rendus. Aux États-Unis, le service militaire est bien souvent un atout qui ouvre des perspectives d'emploi, ce qui n'est pas autant le cas au Canada.

Avez-vous l'impression que les Canadiens qui cherchent à recruter ou à embaucher ne reconnaissent pas autant la contribution que les anciens combattants peuvent apporter en tant qu'employés?

Angus Cameron: Je pense que la situation s'améliore. Elle n'était pas très bonne auparavant, mais je vois, par exemple, des gens qui me remercient de mon service et qui me demandent comment je vais. Je pense que la contribution des anciens combattants est mieux reconnue ces derniers temps.

Fraser Tolmie: Vous le méritez, messieurs, alors je vous remercie de votre service et du temps que vous nous accordez. Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à Mme Royer, pour cinq minutes.

Zoe Royer (Port Moody—Coquitlam, Lib.): Merci, madame la présidente.

D'abord et avant tout, je tiens à remercier les témoins, M. Cameron et le lieutenant-colonel Walker, pour les services exceptionnels qu'ils ont rendus au Canada, l'un pendant 26 ans, et l'autre pendant 20 ans.

J'en sais quelque chose. Mon mari est un ancien combattant. Il a servi pendant 22 ans dans les forces aériennes, et il était également ingénieur militaire. Sa dernière affectation était en Bosnie, puis il a pris sa retraite. Je pense qu'à l'époque, au Canada, les entreprises de ressources humaines avaient tendance à travailler avec les municipalités, car on reconnaissait les compétences transférables des officiers militaires et on leur offrait des postes dans des secteurs liés à la gestion municipale. C'est dans le domaine de la gestion municipale que mon mari a mené sa deuxième carrière, mais je pense qu'il a pu le faire grâce à la reconnaissance de ces compétences transférables.

Ma première série de questions s'adresse au lieutenant-colonel Walker. Je tiens simplement à souligner les trois aspects que vous avez mentionnés, soit l'adoption d'un cadre national de compétences, la possibilité pour les anciens combattants de tirer pleinement parti de leurs compétences, et la prise en considération des anciens combattants dans les pratiques d'embauche des fournisseurs du secteur de la défense. Je sais qu'en Australie, le système national de taxonomie des compétences est très récent, mais il a fait l'objet d'un long processus de consultation.

Puis-je vous poser la question suivante? Quelles sont les trois compétences les plus importantes que les employeurs négligent souvent lorsqu'ils envisagent d'embaucher un ancien combattant?

Caleb Walker: Cela dépend vraiment de l'industrie en question.

Je vais me concentrer un peu plus sur l'industrie de la défense. Il y a une croissance considérable dans ce domaine. Les anciens combattants connaissent très bien le domaine de la sécurité. Comme très peu de gens servent dans les forces armées, leurs compétences sont en fait très utiles. À l'heure actuelle, bon nombre d'entreprises technologiques — qui offrent des technologies à double usage — essaient d'entrer dans ce domaine et n'ont vraiment aucune idée de ce que font les forces armées ou des capacités dont elles ont besoin. Les anciens combattants connaissent bien ce domaine.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'industrie de la défense, la plupart des anciens combattants comprennent les exigences qu'une entreprise doit respecter, notamment en matière de sécurité interne, pour prendre les mesures de sécurité qui lui permettront d'obtenir des contrats. Il y a des aspects qui sont très importants pour l'industrie de la défense en général.

La communauté des anciens combattants est très diversifiée. Il y a une grande différence entre un général retraité et un caporal-chef retraité, par exemple. Pour ce qui est des sous-officiers subalternes en général, je dirais que la plupart d'entre eux sont encore très jeunes, très motivés et très créatifs, et qu'ils s'efforcent généralement de faire preuve de beaucoup d'initiative dans le cadre de leur travail. Ces personnes ont l'habitude de devoir résoudre des problèmes dans des situations où la plupart des gens baisseraient tout simplement les bras. Ce sont des personnes qui se penchent sur les problèmes et les règlent. À l'heure actuelle, bon nombre d'entreprises prospères appartenant à des anciens combattants au Canada sont dirigées par d'anciens sergents, par exemple, parce qu'ils savent se débrouiller et produire des résultats avec peu de ressources.

Je ne réponds pas très bien à votre question, mais c'est une population très diversifiée. Il y a beaucoup de talents cachés parmi les sous-officiers subalternes et les sous-officiers supérieurs.

• (1610)

Zoe Royer: Je suppose qu'en élaborant un tel cadre national, nous pourrions vraiment établir des termes communs pour décrire les compétences. J'ajouterais seulement deux ou trois autres éléments, comme le déploiement et la logistique. Je sais qu'il y a une foule de domaines.

Votre programme...

Caleb Walker: En fait...

Zoe Royer: Allez-y, s'il vous plaît.

Caleb Walker: J'ai probablement manqué de temps.

Aux États-Unis, au sein des entreprises qui approvisionnent le gouvernement des États-Unis, les anciens combattants sont surreprésentés dans les domaines de la logistique, de la cybersécurité, de la sécurité, de la consultation et des technologies de l'information. Les anciens combattants et les entreprises appartenant à des anciens combattants sont surreprésentés parmi celles qui approvisionnent le gouvernement des États-Unis.

D'entrée de jeu, la communauté des anciens combattants serait surreprésentée dans tous les domaines que le gouvernement du Canada cherche actuellement à renforcer avec ses investissements dans la défense.

Zoe Royer: Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Nous allons passer à Mme DeBellefeuille pour deux minutes et demie.

Madame DeBellefeuille, vous avez la parole.

Claude DeBellefeuille: Merci beaucoup, madame la présidente.

Monsieur Cameron, d'après ce que j'ai entendu, vous êtes un habitué de notre comité. J'ai envie d'entendre votre avis. Si vous aviez une seule recommandation à faire sur toutes les discussions et les débats qu'il y a sur la transition du monde militaire au monde civil, laquelle feriez-vous? Quelle recommandation devrions-nous défendre à tout prix?

[Traduction]

Angus Cameron: Je me rappelle que des militaires ont été libérés avant 1991. Je me souviens de l'époque où les employeurs

étaient très enthousiastes à l'idée qu'un ancien combattant ou un militaire à la retraite travaille pour eux. De nos jours, je constate que certains employeurs peuvent hésiter à les embaucher, car, étant donné qu'ils ont participé à des missions et qu'ils ont donc pris part à des combats, il y a une idée fausse selon laquelle beaucoup d'anciens combattants qui ont été libérés ne feraient pas de très bons employés parce que ce sont des gens traumatisés et handicapés qui peuvent souffrir d'un trouble de stress post-traumatique et qui vont donc souvent prendre des congés de maladie. Il faut que ce préjugé cesse.

La situation est la même qu'avant mon déploiement dans le golfe Persique. Il y a des militaires qui sont allés en Afghanistan et qui en sont revenus. Il me semble que les employeurs sont hésitants. Je suppose que la sensibilisation est la solution pour dissiper ces craintes. C'est mon opinion.

• (1615)

[Français]

Claude DeBellefeuille: Merci, madame la présidente.

La présidente: Merci beaucoup.

[Traduction]

Nous passons maintenant à M. Diotte, pour cinq minutes.

Kerry Diotte (Edmonton Griesbach, PCC): Je remercie les deux anciens combattants de comparaître devant le Comité, et je les remercie évidemment de leur service.

Comme vous le savez, l'étude du Comité vise à déterminer dans quelle mesure les compétences et les qualifications militaires sont transférables à des emplois civils lorsque les anciens combattants quittent les Forces armées canadiennes. Il y a des défis à relever.

Tout d'abord, j'aimerais demander à M. Cameron s'il peut donner des exemples précis de militaires qui ont quitté les forces. Quels genres de compétences possédaient-ils? À quel genre d'emploi ont-ils postulé, et quel parcours ont-ils dû suivre pour réussir à décrocher cet emploi? Prenons l'exemple d'un militaire qui a reçu une formation d'électricien, mais qui ne peut pas être embauché comme électricien quelque part.

Angus Cameron: Je sais qu'on a réduit l'offre de formation dernièrement pour favoriser le maintien en poste. Autrement dit, on ne veut pas offrir de formation de haut niveau aux militaires parce qu'ils risquent alors de quitter les forces armées.

Cependant, ce n'est pas ce qui se produit. Nous voulons poursuivre notre carrière. Nous voulons y consacrer notre temps. Nous offrir moins de formation pour que nous ayons juste ce qu'il faut pour faire notre travail n'est pas une bonne solution de maintien en poste pour garder les gens dans les forces armées. Je pense qu'il faut revenir à un niveau de formation qui nous permet d'être utiles tant à l'armée qu'au domaine civil.

Kerry Diotte: Monsieur Walker, allez-y.

Caleb Walker: Bien honnêtement, en général, je vois ce genre de situation surtout chez les sous-officiers supérieurs. La plupart des officiers ont un diplôme universitaire. Au Canada, on aime les diplômes universitaires pour diverses raisons — probablement parce que la plupart des employés du gouvernement fédéral en ont —, et les gens trouvent donc généralement des emplois.

Il n'est pas rare de voir des sous-officiers supérieurs qui possèdent des décennies d'expérience et de connaissances, et qui peuvent donc occuper la majorité des emplois. La plupart des adjudants et des sergents font le travail des officiers lorsqu'il n'y a pas assez d'officiers, alors ils ont toutes les capacités nécessaires pour faire le travail.

Pour ce qui est des exemples précis... Les exemples de réussite ne font pas beaucoup partie du discours public ou des discussions. Bon nombre de soldats ne sont donc pas au fait des possibilités. Ils se disent: « Cet emploi ne me convient pas vraiment, je ne l'aime pas et il n'est pas très payant, mais je suppose que c'est le genre de travail auquel je peux m'attendre. »

Il faut changer le discours à ce sujet. Il faut promouvoir et célébrer les exemples de personnes qui ont réussi leur transition et qui font maintenant un travail très important. L'élaboration d'un cadre plus large pour le pays y contribuerait en grande partie, car ce sont ces gens qui sont vraiment laissés pour compte parce qu'ils n'ont pas de diplôme ou pour d'autres raisons.

Kerry Diotte: Monsieur Walker, vous avez dit que le Canada n'a pas vraiment d'incitatifs pour embaucher des anciens combattants. À votre connaissance, y en a-t-il pour embaucher des anciens combattants aux États-Unis ou des membres d'autres forces armées?

Caleb Walker: Oui. Les mesures incitatives contribuent aux résultats. Aux États-Unis, c'est une population qui fait l'objet d'un suivi à l'échelle nationale, alors les entreprises indiquent combien d'anciens combattants elles emploient. Il y a aussi certains avantages pour les entreprises qui embauchent des anciens combattants. Il y a toutes sortes de programmes de ce genre.

J'ai beaucoup travaillé dans ce domaine. Au Canada, il n'y a pas vraiment de mesure pour inciter une entreprise à embaucher un ancien combattant. Il y a d'autres programmes. Il est plus probable qu'un ancien combattant ait été embauché pour une raison autre que le fait d'être un ancien combattant.

En ce qui concerne les groupes visés par les mesures de diversité et d'équité, les anciens combattants ne sont jamais vraiment pris en considération au Canada. C'est très différent dans d'autres pays. C'est probablement parce que l'industrie de la défense n'était pas très importante au Canada jusqu'à tout récemment. Espérons qu'en apportant les changements nécessaires pour renforcer ces capacités, on fera appel à un grand nombre d'anciens combattants qui ont le sens des affaires et qui peuvent tirer parti de leur vaste expérience. J'espère qu'ils seront intégrés au secteur et qu'ils y joueront un rôle très important.

• (1620)

La présidente: Merci beaucoup.

Maintenant, pour les cinq dernières minutes de ce tour, nous allons écouter Mme Hirtle.

Alana Hirtle (Cumberland—Colchester, Lib.): Merci, madame la présidente.

Bonjour, messieurs. Merci d'être des nôtres aujourd'hui.

Je vais vous poser à tous les deux la question suivante. Je me demande d'abord s'il y a des compétences du domaine militaire qui sont plus facilement transférables — ou qui sont, au contraire, moins facilement transférables — au domaine civil.

Monsieur Cameron, vous pourriez peut-être répondre à cette question en premier.

Angus Cameron: Bien sûr.

J'en ai parlé avec une amie. Elle a dit que les métiers des armes de combat sont difficiles à transférer au domaine civil. Prenons l'exemple d'un adjudant-maître ou d'un adjudant-chef dont la seule responsabilité était de faire en sorte que 200 personnes — ainsi que leur équipement et tout ce dont elles ont besoin — puissent se rendre d'un endroit à un autre. De quel genre de compétence s'agit-il? Comment peut-on la transférer? Cette personne n'aurait jamais pu faire ce travail sans les compétences nécessaires.

Il faut mener une sorte d'enquête ou mettre sur pied un comité ou quelque chose du genre afin de discuter des compétences qui ne sont pas définies, en quelque sorte.

Alana Hirtle: C'est un excellent point. Je vous remercie.

Monsieur Walker, qu'en pensez-vous?

Caleb Walker: J'ai moi-même exercé ce genre de métier comportant des armes de combat; je sautais en parachute et je faisais exploser des choses. Ces compétences ne sont pas particulièrement utiles dans une entreprise civile, bien que cela dépend du type d'entreprise dont il s'agit, si elle est légale.

À cet égard, il y a bien d'autres aspects très importants à considérer. On constate que bien des gens qui ont exercé des métiers de combat font de l'excellent travail dans de grandes entreprises, qu'il s'agisse de gérer, d'élaborer des stratégies, de communiquer des renseignements, d'occuper des fonctions de direction ou de réaliser des ventes. Une personne qui sait comment proposer un plan ou une idée aux soldats de son unité peut aussi savoir comment proposer un plan à son patron pour le faire approuver. Il faut inclure bon nombre de ces compétences dans un cadre afin de pouvoir indiquer facilement en quoi elles consistent. Les compétences de la personne ne se limitent pas au domaine militaire. Je ne faisais pas exploser des choses tous les jours. J'avais d'autres responsabilités.

Il faut parler davantage de ces capacités et de ces rôles par rapport aux rôles traditionnels.

Alana Hirtle: Je parie cependant qu'il était amusant de faire exploser des choses.

Caleb Walker: Oui, en effet.

Alana Hirtle: J'en suis certaine. C'est bien.

Des députés: Oh, oh!

Alana Hirtle: Monsieur Walker, votre programme exige que les anciens combattants démontrent leur engagement à faire croître leur entreprise. Je me demande s'il y a des compétences ou des domaines de connaissances particuliers pour lesquels les anciens combattants demandent généralement un soutien supplémentaire.

Caleb Walker: Oui, bien honnêtement, il est très difficile pour un ancien combattant de commencer à bâtir une entreprise. J'ai fait partie d'autres groupes qui en ont discuté.

Des anciens combattants ne sont pas très à l'aise à l'idée d'être vendeur au sens conventionnel. Ils ont une mauvaise opinion des vendeurs parce qu'ils n'ont affaire à eux que lorsqu'ils achètent une voiture ou une maison, et ils n'aiment pas ces vendeurs. Cependant, ils ont les compétences nécessaires. Ils doivent simplement savoir de quoi il s'agit.

Pour ce qui est des compétences fondamentales dans le domaine des affaires, on pourrait très bien se contenter d'une brève mise à niveau. Il n'est pas nécessaire de faire une maîtrise de deux ans ou de suivre un programme de quatre ans en administration des affaires pour acquérir ces compétences. Bien des gens ont lancé des entreprises sans ce genre de formation, mais des mesures supplémentaires pour le microapprentissage, le perfectionnement et l'acquisition de compétences leur seraient utiles. Le simple fait d'apprendre les principes fondamentaux de la comptabilité et ce genre de connaissances — ne serait-ce que pendant quelques semaines — serait beaucoup plus utile que de déterminer que tout le monde doit faire une maîtrise en administration des affaires.

De toute façon, c'est généralement ainsi que la plupart des gens apprennent leur métier. Avant d'être vendeurs, bien des gens commencent par obtenir un diplôme en sciences humaines, ce qui ne leur apprend pas du tout à effectuer des ventes. Ils apprennent sur le tas. Ils sont encadrés et deviennent compétents dans ce domaine.

C'est le genre d'exemple que je vois parmi les 200 à 300 anciens combattants propriétaires d'entreprise avec lesquels je travaille.

Alana Hirtle: Merci. J'ai déjà travaillé dans le développement des affaires, alors je comprends parfaitement ce que vous dites.

Puisque mon temps achève, je vais rapidement vous demander à tous les deux si vous connaissez des organismes communautaires qui aident à former des anciens combattants pour qu'ils puissent assumer de nouveaux rôles à l'extérieur des forces armées.

Monsieur Walker, vous pouvez rapidement répondre en premier.

● (1625)

Caleb Walker: Oui, il y a le programme Du régiment aux bâtiments, qui est excellent pour les corps de métier. C'est vraiment utile.

C'est à peu près tout.

Alana Hirtle: Monsieur Cameron, avez-vous quelque chose à ajouter?

Angus Cameron: Je n'en connais pas, ce qui ne veut pas dire qu'il n'y en a pas.

Alana Hirtle: J'en conviens.

Je vous remercie tous les deux, messieurs.

Il me restait deux secondes.

La présidente: Oui. C'est très bien.

C'est ce qui conclut la comparution de notre premier groupe de témoins.

Je tiens à remercier nos témoins de leur service, et de leur présence aujourd'hui pour nous faire part de leurs commentaires et de leurs recommandations.

Je vais maintenant suspendre la séance pendant environ cinq minutes afin que notre prochain groupe de témoins puisse prendre place.

[Français]

Merci beaucoup.

● (1625)

(Pause)

● (1630)

La présidente: Nous reprenons la séance.

J'aimerais maintenant faire quelques observations pour les nouveaux témoins.

Avant de prendre la parole, veuillez attendre que je vous nomme. Veuillez également éteindre votre microphone lorsque vous ne parlez pas.

J'aimerais maintenant souhaiter la bienvenue aux témoins à cette deuxième partie de la réunion.

Du Collège La Cité, nous accueillons Mme Annie Chartrand, vice-présidente responsable des services aux étudiants et du développement des affaires, et M. Frédéric Thibault-Chabot, vice-président responsable de l'enseignement et de la recherche.

[Traduction]

Nous accueillons M. David Morrow, dirigeant principal du rendement chez Consultation & Entraînement Morrow Inc.

[Français]

Chaque témoin aura cinq minutes pour faire son allocution d'ouverture. Par la suite, les membres du Comité vont poser leurs questions.

Madame Chartrand et monsieur Thibault-Chabot, vous avez la parole pour cinq minutes.

Annie Chartrand (vice-présidente, Services aux étudiants et Développement des affaires, Collège La Cité): Merci, madame la présidente.

Mesdames et messieurs les membres du Comité, je vous remercie de nous inviter à participer à vos travaux sur la reconnaissance civile des compétences acquises au sein des Forces armées canadiennes.

Le Collège La Cité, à Ottawa, offre près de 90 programmes dans les domaines des métiers spécialisés, des sciences de la santé, des services d'urgence et de l'administration, pour n'en nommer que quelques-uns. Nous travaillons main dans la main avec les employeurs et nos partenaires publics pour adapter efficacement la formation aux besoins du marché du travail. La langue de formation de notre collège est le français, mais nous enseignons le langage technique en français et en anglais, ce qui permet à nos diplômés de travailler dans les deux langues officielles.

La reconnaissance des acquis est une priorité stratégique pour La Cité. Nous croyons fermement que lorsqu'une compétence est démontrée et pertinente, elle doit être reconnue à sa juste valeur, ce qui veut dire, par exemple, qu'une personne ne devrait pas avoir à suivre de nouveau une formation dans le simple but de la confirmer.

Les militaires développent de solides compétences techniques et professionnelles, fréquemment assorties de qualités de leadership, de créativité et de savoir-agir acquises sur le terrain. Ces compétences et qualités méritent d'être formellement reconnues et d'équivaloir, par exemple, à certaines unités d'apprentissage, voire des cours complets.

Pour illustrer concrètement ce point, nous pouvons assez aisément concevoir qu'un technicien en dessin et arpentage au sein des forces armées qui désire devenir technologue en génie civil et construction pourrait se voir reconnaître tous les cours de topométrie, de dessin assisté par ordinateur et de structures, par exemple. Ce parcours permet ultimement d'obtenir toutes les certifications et microcertifications pour travailler dans le domaine des métiers spécialisés.

En plus de son approche de reconnaissance des acquis, La Cité prône une formation fondée sur les compétences. Ainsi, nous sommes en mesure d'évaluer ce qu'une personne sait déjà faire, d'identifier ce qu'elle doit maîtriser et de construire un parcours adapté pour l'amener le plus rapidement possible vers la carrière de son choix.

Voici un autre exemple pour illustrer ce point: un ancien combattant, disons en artillerie, pourrait suivre une formation en charpenterie au Centre des métiers Minto, à Orléans, apprendre à construire des bâtiments résidentiels et obtenir un emploi à temps plein après seulement deux trimestres de 14 semaines.

La Cité dispose d'expertises, d'infrastructures et de programmes qui peuvent être mobilisés au service des Forces armées canadiennes, des anciens combattants et du gouvernement fédéral pour tracer des parcours adaptés pour des individus ou des cohortes. Par ailleurs, avec un investissement en immobilisations du gouvernement fédéral dans nos infrastructures, nous pouvons doubler la capacité d'accueil dans les métiers spécialisés.

De façon concrète, deux voies nous semblent particulièrement prometteuses. D'abord, il y a la voie de la formation avec des chemins prédéterminés et une reconnaissance des acquis. Nous pensons ici à l'exemple, cité plus tôt, d'une personne qui, après sa carrière militaire, souhaite entreprendre une nouvelle carrière en génie civil.

Il y a également la voie entrepreneuriale, avec un accompagnement et une aide à l'innovation. Pensons aux programmes en administration des affaires de La Cité, qui peuvent être suivis en ligne d'Halifax à Victoria, ainsi qu'à notre expertise en recherche appliquée. C'est une occasion pour les anciens combattants de mettre leur expertise au service de l'innovation et de la commercialisation de technologies à double usage grâce à un accompagnement spécialisé leur laissant la totalité de la propriété intellectuelle.

Pour profiter de ces deux voies, les membres des Forces armées canadiennes et leur famille ont besoin de renseignements clairs sur les parcours collégiaux avant de quitter le service militaire. De plus, La Cité peut contribuer à la mise en œuvre de mesures de soutien, telles que celles qui sont incluses dans l'Allocation pour études et formation, afin de tenir compte de l'ensemble des défis de la transition des anciens combattants et de leur famille vers le marché du travail.

Nous ne prétendons pas que tous les mécanismes sont déjà en place. Toutefois, nous reconnaissons clairement que le secteur post-secondaire a un rôle essentiel à jouer. La Cité est en mesure de contribuer immédiatement à l'objectif du gouvernement visant à accélérer la transition des anciens combattants et de leur famille vers des carrières porteuses, tout en répondant à des besoins critiques dans les secteurs prioritaires de l'Ontario et du Canada. À cette fin, La Cité est prête à collaborer étroitement avec les Forces armées canadiennes et le ministère de la Défense nationale afin de mettre en œuvre des solutions concrètes, en commençant par un domaine

où la demande est particulièrement pressante: les métiers spécialisés.

• (1635)

Je vous remercie.

La présidente: Merci beaucoup.

[Traduction]

J'invite maintenant M. David Morrow, dirigeant principal du rendement, à prendre la parole pour cinq minutes.

David Morrow (dirigeant principal du rendement, Consultation & Entraînement Morrow Inc.): Bonjour.

Il y a beaucoup de visages familiers, et je pense que j'aurais peut-être besoin d'un siège permanent ici. Je l'ignore.

Des députés: Ha, ha!

David Morrow: Je vous remercie de m'inviter sans cesse. Ma proposition tient toujours, d'ailleurs. En tant que consultant, je me ferais un plaisir de vous offrir mes services, mais je m'écarte du sujet.

Je m'appelle Dave Morrow, et pour ceux qui ne me connaissent pas, j'ai servi dans les Forces armées canadiennes pendant 15 ans, y compris lors d'un déploiement en Afghanistan en 2010. Aujourd'hui, je suis également un fondateur, un auteur et un consultant qui travaille avec des vétérans depuis plus de sept ans, et je suis fier de dire que je viens de lancer mon propre organisme sans but lucratif, la Fondation H2K.

Je suis ici pour vous dire que nous empêchons des vétérans compétents d'intégrer le marché du travail civil, et ce, avec le système même qui est censé les soutenir. Voici le nœud du problème. Lorsqu'un ancien combattant est blessé et reçoit des prestations d'invalidité, la possibilité de transposer ses compétences militaires dans un emploi civil est fortement limitée. Ce n'est pas par manque de compétences, mais parce que leur utilisation met en péril les prestations, de sorte que les vétérans restent sur la touche. Nous avons des gens formés et disciplinés, des gens dont ce pays a besoin, et nous leur avons donné une raison financière directe de ne pas travailler.

Je le sais d'expérience. Avant de toucher les prestations d'Anciens Combattants Canada, je travaillais comme enseignant sans obstacle ni hésitation, mais une fois que j'en recevais, mon chemin de retour sur le marché du travail s'est considérablement rétréci. La motivation s'est inversée. Les mêmes compétences qui me rendaient apte au travail avaient maintenant un coût, car le fait de gagner un revenu pourrait signifier la perte du soutien qui m'avait été accordé pour une blessure réelle.

Les prestations d'invalidité dans le contexte militaire ne sont pas les mêmes qu'au civil, ce qui nuit à notre communauté. Si un employeur civil forçait ses employés à s'entraîner tous les matins ou les envoyait dans un milieu de travail dangereux, disons un endroit où des balles sifflent au-dessus de leur tête, et qu'ils se blessaient, ils auraient tout à fait le droit de le poursuivre. Le militaire n'a pas ce droit.

Si je suis invalide à 80 %, cela ne veut pas dire que 80 % de mon corps ne fonctionne pas, mais plutôt que ma qualité de vie depuis mon enrôlement a été réduite de 80 %, et que la seule façon d'essayer de me rétablir complètement, c'est de recevoir de l'argent d'Anciens Combattants Canada. Cette invalidité ne veut pas dire que je ne peux pas apporter une contribution significative au marché du travail. Si je peux travailler, c'est malgré mes blessures, mais je ne devrais pas être obligé de choisir entre un travail rémunéré et valorisant et mes prestations d'invalidité.

C'est là le piège, et je fais partie des chanceux. J'ai bâti une entreprise. J'ai trouvé un moyen d'avancer. La plupart des vétérans que j'accompagne n'ont pas cette possibilité, et ils me disent la même chose que ce que j'ai vécu: le système les oblige à choisir entre leur stabilité et leur contribution au marché du travail.

Ma demande ici est simple. Si nous voulons vraiment reconnaître les compétences militaires dans la vie civile, nous ne pouvons pas nous contenter d'une simple équivalence de diplômes. Nous devons repenser fondamentalement la façon dont nous indemnisons les anciens combattants blessés. Dans l'état actuel des choses, nous ne les protégeons pas. Nous les marginalisons. On prend des gens qui ont exactement les compétences dont notre pays a besoin pour prospérer, et on leur dit de rester à l'écart.

La reconnaissance des compétences militaires ne veut rien dire si la structure d'indemnisation punit un vétéran qui l'utilise. Il faut améliorer la reconnaissance des compétences, c'est vrai, mais il faut aussi s'attaquer aux facteurs dissuasifs en même temps, sinon rien ne changera sur le terrain.

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions et de partager ce que je vois tous les jours auprès des vétérans avec qui je travaille.

Merci.

● (1640)

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Morrow.

Nous allons maintenant commencer notre première série de questions pour le groupe de la deuxième heure.

Monsieur Barrett, vous avez six minutes.

Michael Barrett: Merci beaucoup à nos témoins d'être ici.

Je vais commencer par nos témoins de La Cité.

Je crois que vous avez parlé de systèmes d'information géographique dans votre déclaration préliminaire. Une équivalence collégiale complète pourrait être reconnue pour cela. Quel autre exemple facilement compréhensible pourrait illustrer une situation où les compétences et l'expérience requises sont démontrées, mais où la formation et l'enseignement doivent être repris, et où ce problème pourrait être résolu grâce à un processus d'évaluation des acquis, qui n'existe pas encore?

J'ai donné l'exemple, au cours de l'heure précédente, de certains programmes collégiaux où, lorsqu'une personne postule, on lui explique: « Une fois ce programme terminé, si vous effectuez une année dans telle université, vous y obtiendrez également un diplôme ». Vous aurez à la fois un diplôme d'études collégiales et un diplôme universitaire. J'ai suggéré aux témoins présents ici que l'on devrait peut-être adopter cette approche lorsque l'on recrute pour les Forces armées canadiennes, en disant: « Lorsque vous quitterez le métier de technicien en télécommunications » — c'est le métier

que j'exerçais lorsque j'étais sergent dans l'armée — « voici le parcours civil qui s'offre à vous pour trouver un emploi ». Ainsi, ce ne serait pas à l'industrie ni aux établissements d'enseignement qu'il incomberait de trouver la solution. Je pense que les Forces armées canadiennes doivent participer aux discussions et dire: « Voici ce que nous souhaitons faire », puis consulter les experts sur la manière de s'y prendre.

Pouvez-vous nous donner un autre exemple? Cela permettrait peut-être d'illustrer comment nous pourrions combler ces lacunes.

[Français]

Frédéric Thibault-Chabot (vice-président à l'Enseignement et à la Recherche, Collège La Cité): C'est extrêmement intéressant.

Un exemple concret pourrait être, par exemple, celui d'un vétéran qui a développé des compétences dans le domaine de la mécanique. Cependant, le fait qu'il a des compétences en mécanique ne veut pas dire qu'il peut être, par exemple, un technologue en génie mécanique. Il doit compléter son champ de compétences et obtenir un diplôme aussi, parce que c'est reconnu dans le milieu de l'emploi.

Or, il est extrêmement intéressant de partir dès le début et de voir un cheminement à l'avance, de voir ce qui pourrait être possible pour un vétéran, pour quelqu'un qui est dans une unité de réserve ou dans l'armée, ou pour sa famille. Il y a différentes façons de reconnaître des acquis. Il y a des cheminements qui sont déjà dirigés, d'un emploi dans les forces armées vers une seconde carrière. D'autres fois, ça demande une approche plus individualisée. On parle ici d'un vétéran qui a non seulement acquis des compétences mécaniques, mais qui a aussi acquis d'autres types de compétences dans le cadre des tâches qu'il a eu à effectuer.

On parlait tantôt de compétences très utiles comme le leadership, le travail en équipe, etc. Ça a une valeur. À La Cité, l'ensemble de notre structure pédagogique est mené par compétences. Dans un curriculum de cours, nous avons lié des compétences et nous pouvons dire exactement, selon le champ de compétences d'une personne, quel cours il lui reste à suivre, ou quelle unité d'apprentissage il lui reste à suivre. Les unités d'apprentissage sont des morceaux plus petits que des cours. Cela mène à différents volets.

● (1645)

[Traduction]

Michael Barrett: Merci beaucoup de cette réponse.

Si je peux me tourner vers vous, monsieur Morrow, merci beaucoup de votre témoignage. Et je vous remercie de votre service.

Vous avez parlé des problèmes liés à la Prestation de remplacement du revenu. Je pense que votre expérience explique très clairement pourquoi ce programme ne parvient pas, dans sa forme actuelle, à créer un incitatif permettant de préserver la dignité de ceux qui continuent à travailler tout en leur garantissant la prestation à laquelle ils ont droit en contrepartie des services rendus à leur pays, pour lesquels ils ont assumé une responsabilité illimitée.

Que pouvons-nous faire? Quel changement faut-il? Existe-t-il vraiment une vision d'ensemble de la stratégie à déployer pour résoudre ce problème?

David Morrow: C'est une excellente question, et je pense qu'il faut y réfléchir.

Cela revient à examiner ce que l'on veut que nos vétérans deviennent au bout du compte. Veut-on qu'ils redeviennent des membres productifs de la société? Si je connais une réalité différente, c'est uniquement parce que je passe beaucoup de temps aux États-Unis avec de nombreux vétérans américains. Littéralement toutes les personnes que j'y côtoie ont leur « emploi de rêve » et continuent de recevoir leurs prestations d'invalidité. Leurs prestations ne sont pas aussi généreuses que les nôtres. Nos prestations d'invalidité sont très bonnes, mais il est extrêmement difficile d'en bénéficier, et une fois qu'on les perçoit, on se retrouve dans l'impossibilité de travailler.

Je peux vous dire d'expérience que ces vétérans, malgré leurs blessures, semblent très bien s'en sortir. J'aimerais beaucoup voir ce type d'approche ici. Ce n'est pas comme si l'on n'en avait jamais eu par le passé. Mon grand-père a été blessé pendant la Seconde Guerre mondiale. Il a reçu sa pension d'invalidité, ou sa pension, puis il a continué à travailler pour le CN pour le reste de sa vie sans diminution de sa pension. Il a pu profiter des 40 années qui lui restaient en tant que travailleur valide à Montréal.

Voilà le genre d'enjeu qu'il faut résoudre. Que fait-on à long terme, et pourquoi a-t-on mis en place de tels incitatifs? Je pense que c'est la question la plus importante.

Michael Barrett: Je dirais qu'il semble que l'on ait toujours eu tendance à faire des économies de bouts de chandelle sur le dos des vétérans. On ne leur offre pas une situation qui est à la hauteur ce qu'ils ont offert au Canada. Vous avez d'ailleurs décrit un environnement de travail qui ne pourrait pas exister dans le monde civil. Ce n'est pas un phénomène récent. On est confronté à un problème systémique qu'il faut résoudre. Il y a des vétérans des temps modernes avec des besoins des temps modernes. Ils veulent être sur le marché du travail, mais ils ont également mérité leurs prestations. Je vous remercie de vos commentaires et j'ai hâte d'entendre le reste de votre témoignage.

Je vous remercie tous les trois.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. Fanjoy, pour six minutes.

Bruce Fanjoy (Carleton, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins.

Monsieur Morrow, j'aimerais commencer par vous.

Je vous remercie de votre témoignage, et j'ai très bien compris ce que vous avez dit concernant le caractère dissuasif de certaines mesures pour ceux qui veulent s'adapter à la vie civile. Je pense qu'avoir un emploi rémunérateur qui convient aux compétences d'une personne n'est pas seulement important financièrement, mais aussi pour se rétablir et poursuivre sa vie.

J'aimerais vous demander quels sont les défis auxquels les vétérans font face après leur libération lorsqu'ils présentent leur formation et leurs qualifications acquises dans les Forces armées canadiennes à des employeurs civils.

David Morrow: C'est une excellente question.

Je peux parler de ma propre expérience, puisque j'ai commencé dans le domaine de l'éducation. C'est dans ce domaine que j'ai étudié. J'ai un baccalauréat en sciences et une maîtrise en éducation.

Lorsque j'ai quitté l'armée, on ne reconnaissait pas la décennie d'expérience que j'y avais acquise en tant qu'instructeur, alors j'ai dû

repartir à zéro. J'ai commencé mes études un peu plus tard. J'ai dû suivre une formation de base de quatre ans à McGill, ce qui m'a semblé, pour être honnête, comme une perte de temps. Il n'y avait aucun mécanisme qui me permettait de montrer que j'avais 10 ans d'expérience en enseignement et que j'étais un militaire du rang supérieur qui avait suivi une série de cours et qui était plus avancé que l'étudiant moyen en éducation.

Ce serait une piste à explorer. Il n'y a pas que les métiers spécialisés qui pourraient bénéficier d'une transposition des compétences. Cela renvoie également à l'intégration plus générale de la culture militaire au sein de la société canadienne. Nous sommes si peu nombreux, et si peu d'employeurs savent que nous existons. Lorsque nous nous présentons devant eux avec notre CV, mettre en avant notre parcours militaire est généralement une mauvaise idée. C'est malheureusement ainsi que fonctionnent les choses ici, au Canada.

Pour répondre à votre question, je dirais qu'il faut élargir le débat. En présentant les vétérans sous un jour favorable dans les médias, on commencerait à changer la culture et l'on reconnaîtrait un peu plus le fait qu'ils peuvent apporter une contribution de grande qualité et de solides compétences aux entreprises et aux organisations.

• (1650)

Bruce Fanjoy: Merci.

[Français]

Madame Chartrand et monsieur Thibault-Chabot, de votre point de vue en tant que représentants d'un établissement d'enseignement postsecondaire, quel rôle les collèges peuvent-ils jouer pour aider les vétérans à traduire leurs compétences, leurs formations et leurs expériences militaires en possibilités d'études et d'emploi dans le secteur civil?

Frédéric Thibault-Chabot: La première étape est de reconnaître les compétences des militaires et de les évaluer.

Les institutions postsecondaires, particulièrement les collèges, sont responsables de formations plus courtes, durant habituellement entre un et quatre ans, permettant l'obtention d'un emploi directement lié aux domaines les plus importants et en demande en Ontario et au Canada. Leur expertise est aussi d'évaluer les compétences et de raccourcir le cheminement vers l'obtention d'un diplôme et l'accumulation de microcertifications.

Parfois, les vétérans ne cherchent même pas à obtenir un diplôme, mais plutôt à acquérir, par exemple, des compétences dans le domaine de l'administration des affaires, ou à obtenir un accompagnement en innovation lorsqu'ils ont des idées intéressantes qui répondent à des besoins à usage double, entre autres pour les forces militaires, et qu'ils souhaitent en garder la propriété intellectuelle.

C'est ce que font les collèges en matière d'innovation.

[Traduction]

Bruce Fanjoy: D'accord.

Madame Chartrand, la parole est à vous.

[Français]

Annie Chartrand: Nous avons de l'expérience dans le domaine. Nous le faisons déjà, par exemple, avec notre programme général d'arts et sciences, avec lequel, bon an, mal an, nous formons une trentaine de militaires cherchant à obtenir un certificat d'études collégiales. Les vétérans n'ont qu'à présenter leur qualification militaire de base et avoir deux années d'expérience dans les Forces. Il ne leur reste alors que quatre cours à suivre, plutôt que dix.

Nous démontrons donc aux militaires que nous sommes là pour eux, que nous sommes capables d'écourter la formation et que nous reconnaissons d'emblée ce qu'ils ont fait dans les Forces.

Bruce Fanjoy: Merci.

Quel rôle les partenariats avec les Forces armées canadiennes, Anciens Combattants Canada, les employeurs ou les organismes professionnels pourraient-ils jouer pour rendre ce processus plus efficace?

Frédéric Thibault-Chabot: Nous avons déjà parlé du partage de l'information, du fait de montrer les cheminements qui sont possibles. Il y a beaucoup de valeur à démontrer ce que les collègues peuvent apporter au processus et aux anciens combattants. Un des volets est donc de partager l'information.

L'autre volet serait de rassembler tous les services de transition qui font le lien entre les connaissances des anciens combattants et les programmes offerts par les collègues. Je pense que nous pouvons absolument travailler ensemble.

Annie Chartrand: Nous sommes très près de beaucoup d'employeurs. En fait, la majorité de nos programmes mènent à un stage obligatoire auprès d'employeurs, que ce stage soit rémunéré ou non. Notre proximité avec les employeurs fait donc de nous une courroie de transmission pour un ancien combattant qui retourne à la vie civile. Je pense qu'avec notre proximité avec les employeurs, nous pouvons certainement être une voix positive.

Bruce Fanjoy: D'accord. Merci beaucoup.

La présidente: Merci beaucoup.

Chers témoins, vous comprenez le français tous les trois, si je me souviens bien.

[Traduction]

Monsieur Morrow, je sais que vous parlez français. Cependant, je veux m'en assurer.

[Français]

Mme DeBellefeuille va s'adresser à vous en français.

Madame DeBellefeuille, vous avez la parole pour six minutes.

Claude DeBellefeuille: Merci beaucoup, madame la présidente.

J'ai trouvé très intéressants ces témoignages.

Je vous regardais, monsieur Morrow, car vous avez eu un peu la même aventure que moi quand j'ai perdu mon élection en 2011. Je suis travailleuse sociale et, pour être membre de mon ordre, on exigeait de moi un stage d'un an, alors que j'avais été la whip d'un parti de 49 députés. Ils vont vous le dire: faire le travail de whip revient un peu à être travailleuse sociale. J'ai monté mon dossier d'équivalence en me disant que les compétences que j'avais acquises comme whip étaient transférables à mon poste de travailleuse sociale. Mon ordre professionnel l'a reconnu et ne m'a pas obligé à faire un stage. J'ai donc trouvé que mon ordre professionnel était assez moderne

pour être capable de reconnaître mes compétences. Par contre, l'Université McGill vous a considéré comme quelqu'un qui commençait ses études en éducation, alors que vous aviez plusieurs années d'expérience.

Madame Chartrand, j'aimerais discuter aussi de ce dont nous a parlé M. Morrow, à savoir le frein qui existe pour un ancien combattant ou une ancienne combattante qui aurait subi une blessure et qui ne voudrait pas nécessairement travailler à temps plein, mais qui voudrait contribuer de façon active à la société.

Est-ce que vous avez rencontré des anciens combattants qui se sont dit que s'engager là-dedans les ferait peut-être vivre de l'insécurité financière s'ils perdaient leur soutien financier, si par hasard ils ne réussissaient pas leurs cours ou ne trouvaient pas d'emploi après les études? Au-delà de l'évaluation des compétences, est-ce que vous offrez aussi un soutien pour conforter l'ancien combattant et éviter qu'il ne perde son soutien financier?

• (1655)

Annie Chartrand: En fait, nous offrons une grande gamme de services, tout comme Anciens Combattants Canada offre plusieurs services. Nous ne nous substituons pas au ministère, mais nous complétons ce qu'il fait.

Nous accompagnons nos étudiants pour qu'ils puissent obtenir une aide financière, qu'elle soit nationale ou provinciale, selon leur province d'origine. Nous avons également un grand choix de bourses disponibles aux étudiants, afin que nous puissions les accompagner du point de vue financier.

Nous offrons également beaucoup de services en santé mentale, ou encore des services d'accommodement lors d'examen pour nos étudiants qui ont des défis ou un handicap.

Claude DeBellefeuille: Je comprends donc qu'au-delà de l'évaluation des compétences ou du transfert des acquis, vous êtes capable de dire à un ancien combattant ou une ancienne combattante que ce n'est peut-être pas le bon moment d'entreprendre ce projet et que, quand vous analysez leur dossier, vous ne les encouragez pas à le faire pour l'instant.

Annie Chartrand: Oui. Nous avons une gamme de services et nous travaillons avec chaque individu pour les amener à faire ce qu'ils souhaitent.

Claude DeBellefeuille: Au Québec, il existe des diplômes d'études professionnelles qui peuvent être obtenus après le secondaire. Après, il y a le cégep, et après, les certificats universitaires, puis l'université.

Vous semblez être un collège modèle en matière d'accueil des anciens combattants et des anciennes combattantes. À votre connaissance, au Québec, est-ce qu'il y a des établissements qui offrent le même programme que vous?

Frédéric Thibault-Chabot: Le modèle du Québec est différent de celui du reste du Canada, comme c'est souvent le cas. Ce n'est pas moins bien ou mieux, c'est simplement un peu différent.

Dans tout le Canada, il y a un réseau de collèges. La différence entre les collèges et le modèle du Québec, c'est que la fonction des collèges est d'amener les anciens combattants ou tout étudiant vers un emploi, non pas d'offrir une formation générale, bien qu'il y ait quelques programmes de formation générale qui existent. Il y a entre autres un réseau pancanadien, CICan ou Collèges et instituts Canada, qui permet une transition des étudiants d'un collège à l'autre ou même d'un collège à l'université. Ces mêmes ententes se font du côté du Québec.

Au Québec, il y a certaines institutions qui offrent la reconnaissance des acquis, effectivement, et des voies qui permettent d'aller vers des emplois. Il y en a probablement moins dans les cégeps, parce que ce n'est pas leur mission, quoi qu'il en existe. Il y a des diplômes d'études professionnelles. En Ontario et dans le reste du Canada, les collèges sont vraiment au centre de ce genre de modèle.

Claude DeBellefeuille: Donc, si une personne est francophone, qu'elle a servi dans l'armée et qu'elle veut obtenir une reconnaissance de ses acquis, je comprends qu'il est plus facile pour elle d'obtenir sa scolarité en Ontario.

Frédéric Thibault-Chabot: Je dirais qu'il y a d'excellents programmes aussi du côté du Québec. Ce sont de bons partenaires.

Cependant, j'aurais tendance à dire que, du côté de l'Ontario, le Collège La Cité est le plus grand collège francophone au Canada hors Québec et que nous sommes bien outillés pour aider les anciens combattants. Ça, je l'affirme.

Claude DeBellefeuille: Au Québec, beaucoup d'organismes à but non lucratif se spécialisent dans l'analyse des compétences et le transfert des acquis, comme des clubs de recherche d'emploi, et sont financés entre autres par des fonds fédéraux et des fonds provinciaux.

À votre connaissance, est-ce que ces organismes ont reçu une formation ou un éveil à la réalité d'un militaire qui veut passer du militaire au civil? Est-ce quelque chose sur lequel nous pourrions nous pencher ici?

Annie Chartrand: Je ne suis pas en mesure de savoir s'ils ont reçu la formation, mais, nous, au Collège La Cité, nous sommes certainement prêts à accueillir les militaires et les anciens combattants.

Claude DeBellefeuille: Monsieur Morrow, auriez-vous un mot de la fin?

Au début de la réunion, j'ai dit que j'avais lu le rapport de 2023 qui contient, en bon québécois, une tralée de recommandations. Êtes-vous découragé ou encouragé? Dans le fond, j'ai l'impression que, depuis 2021, on se répète un peu sur la question de la stratégie nationale de transition du militaire au civil. Est-ce le cas?

● (1700)

David Morrow: Oui, vous avez raison, je suis un peu découragé. D'ailleurs, c'est pour cette raison que je suis ici. Je pense que, tranquillement pas vite, on va voir des changements, mais ça va venir du bas vers le haut.

Il y aura un nombre assez important de retraités des Forces qui sont de ma génération, celle de la guerre planétaire contre le terrorisme. Ces gens sont encore en service actif et jeunes — dans la quarantaine ou la cinquantaine —, et veulent voir des changements. Tranquillement, on va changer la manière dont fonctionne Anciens Combattants Canada pour en demander plus. Je suis très positif et, tranquillement, je pense que les choses vont changer un peu.

La présidente: Merci beaucoup.

J'aimerais rappeler à chaque témoin de toujours me regarder pour que nous puissions coordonner le temps de parole.

Nous avons maintenant complété notre premier tour de questions.

[Traduction]

Monsieur Tolmie, vous avez cinq minutes.

Fraser Tolmie: Merci, madame la présidente. Je vous en suis reconnaissant.

Je remercie M. Morrow de m'avoir classé dans la catégorie des « jeunes ».

La présidente: A-t-il dit cela?

Fraser Tolmie: Oui. Il a dit « dans la quarantaine et la cinquantaine ». Je dis aux gens qu'il s'agit de blond arctique.

Des voix: Oh, oh!

Fraser Tolmie: Merci beaucoup aux témoins d'être venus aujourd'hui. Nous vous en sommes vraiment reconnaissants.

Nous essayons de recueillir beaucoup de renseignements. Évidemment, ce que nous souhaitons, c'est que les vétérans puissent réussir leur transition vers la vie civile, utiliser leurs compétences, être reconnus pour leur service et obtenir un emploi valorisant. Pour une raison ou une autre, il y a des difficultés. Nous pensons qu'il ne devrait pas y en avoir, alors il faut trouver une solution. Je ne crois pas que ce soit très compliqué.

Madame Chartrand, j'aimerais commencer par vous et parler des collèges, sachant que chaque province a des exigences différentes.

Quel genre de conversation avez-vous eue avec les autres provinces pour essayer de créer un système harmonisé? Il semble que ce soit à la fois un problème provincial et un problème fédéral, et il semble y avoir des domaines de compétence que personne ne veut bousculer, mais il faudra pourtant le faire.

[Français]

Annie Chartrand: Les conversations sont encore très préliminaires. Depuis plusieurs années, en Ontario, on a établi un système de transfert de crédits extrêmement avancé entre les collèges et les universités. Ça peut sembler simple, mais ce ne l'est pas. Toujours est-il que, maintenant, on a une bonne façon de travailler. On a développé un modèle. C'est donc possible. Nous sommes ici pour vous apprendre cette bonne nouvelle: il est possible de travailler ensemble. Beaucoup de diplômés collégiaux qui ont suivi un programme de deux ans ont seulement deux autres années à faire à l'université pour recevoir leur baccalauréat. Dans notre jargon, nous appelons ça des ententes d'arrimage 2 + 2.

S'il est possible de le faire entre les universités et les collèges, il est assurément possible de le faire entre les forces armées et les collèges partout au Canada. Dans les collèges, nous visons des professions très similaires. Je peux penser, entre autres, au génie civil. Beaucoup de collèges au Canada offrent ce programme. On parle alors de technologue de génie civil. Il y a aussi les soins infirmiers auxiliaires et les soins paramédicaux. Ce sont là des professions qui existent dans les Forces et pour lesquelles nous offrons la formation dans les collèges. Donc, les efforts requis pour conclure des ententes avec les forces armées ne seraient pas très grands. Il serait ainsi facile pour un militaire qui quitte les Forces d'intégrer le programme de son choix, dans la province de son choix, pour obtenir le diplôme nécessaire à sa vie civile.

[Traduction]

Fraser Tolmie: J'appuie vos efforts. J'espère qu'il y aura des progrès à cet égard, car les vétérans devraient passer en premier. On doit vraiment les aider.

Monsieur Morrow, merci d'être revenu. Je vous remercie toujours de votre service. Je vous remercie de ce que vous faites « après » pour les vétérans.

Une chose que l'on constate — je l'ai constaté et j'en ai entendu parler lors de conversations avec des vétérans —, c'est une perte d'identité après le service. Je sais que c'est un sujet que vous avez abordé, en ce qui concerne ce que ressentent les vétérans. Ils postulent à des emplois, mais ne reçoivent que des lettres de refus. Selon vous, quel impact cela a-t-il sur eux? Ils ont servi leur pays et estiment qu'ils devraient être reconnus. Ils n'obtiennent pas cette reconnaissance et se voient ensuite refuser des occasions de carrière. Qu'en pensez-vous?

• (1705)

David Morrow: La réponse simple est, comme vous l'avez mentionné, la perte d'identité. Quand on ne parvient pas à se reconstruire une... et soyons francs, la majorité des vétérans sont des hommes. On doit travailler pour se sentir important. J'ai besoin de travailler pour me sentir important. Si je n'y parviens pas, je n'ai pas l'impression de mériter la place que j'occupe, et cela conduit inévitablement à la crise du suicide.

Au combat, on avait la tâche la plus importante au monde. Et puis, quand on rentre chez soi et que l'on n'arrive même pas à décrocher un simple emploi...? Je ne peux pas imaginer l'effet que cela a. J'ai eu de la chance. J'ai pu compter sur mes études à mon retour à la maison. J'ai tout de suite repris ma carrière d'enseignant, mais beaucoup n'ont pas ce privilège.

Se voir refuser des emplois parce que l'on est surqualifié ou... Neuf fois sur dix, c'est parce que l'on est beaucoup trop qualifié, ou sinon, je pense que c'est parce que beaucoup d'employeurs canadiens ne veulent pas prendre le risque d'embaucher un vétéran en raison de la stigmatisation qui leur est associée. Je ne sais pas comment régler ce problème, mais je pense que vous avez tout à fait raison.

Fraser Tolmie: D'accord.

Je suis désolé. En ce qui concerne la stigmatisation, pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet, parce que...

La présidente: Je suis désolé, monsieur Tolmie. J'étais tellement absorbé par les propos de M. Morrow que j'ai oublié de surveiller le chronomètre. Vous avez dépassé votre temps d'environ 30 secondes. Je dois m'excuser...

Fraser Tolmie: D'accord.

Une voix: N'a-t-il pas droit à un rabais pour les aînés?

Des voix: Oh, oh!

La présidente: Je ne ferai pas de commentaires, mais je vais rediriger...

Merci, monsieur Morrow, de votre temps.

Monsieur Tolmie, c'est toujours agréable.

[Français]

Madame Auguste, vous avez la parole pour cinq minutes.

Tatiana Auguste (Terrebonne, Lib.): Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie les témoins d'être là.

Monsieur Morrow, je vous remercie de votre service.

Je remercie aussi le Collège La Cité de permettre aux communautés francophones minoritaires d'étudier en français. Je pense que le travail que vous faites est important.

Monsieur Thibault-Chabot, la politique de La Cité permet de reconnaître des acquis issus d'une expérience professionnelle ou personnelle en les évaluant selon les objectifs d'apprentissage des cours. C'est vraiment un mécanisme qui pourrait constituer une voie pour reconnaître les compétences acquises pendant le service militaire.

Comment est-ce que ce processus s'applique à un vétéran qui, par sa façon de s'exprimer ou ses documents militaires, n'arrive pas à décrire ses compétences dans le langage qui est souvent utilisé par les établissements civils?

Frédéric Thibault-Chabot: C'est un très bon point. Il faut être les traducteurs de ce langage. Il faut travailler avec les anciens combattants. Il y a déjà des parcours qui existent et qui sont bien établis, mais il est important d'en créer plus et de faire le lien.

L'utilisateur qui est ancien combattant n'a pas à se taper de la complexité. Il doit voir exactement les parcours qui sont disponibles pour lui. Quand ceux-ci n'existent pas, nous sommes capables d'évaluer ses compétences en peu de temps pour le diriger avec précision vers une deuxième carrière qui va le passionner.

Tatiana Auguste: Est-ce que le fait que La Cité est un collège francophone amène plus de vétérans? Quel effet est-ce que ça a sur votre clientèle?

Frédéric Thibault-Chabot: En milieu minoritaire, il y a toujours un peu moins de clients, car on s'adresse à une moins grande part du gâteau. Notre mission est d'offrir des programmes en français, bien que la terminologie soit enseignée en français et en anglais. Nous offrons des cours de langue à tous les étudiants pour qu'ils développent leur bilinguisme. Je pense que cette approche bilingue est un superpouvoir. Cependant, nous avons évidemment moins d'étudiants, de façon générale.

Ça s'applique de la même façon aux anciens combattants. Par contre, nous en avons grâce à la diversité de notre offre. Nous obtenons des inscriptions de tous les coins du pays de clients francophones ou bilingues qui veulent continuer leur parcours sans perdre leur capacité linguistique francophone, qui est grandement valorisée dans les milieux du travail.

Tatiana Auguste: Merci beaucoup.

Ma prochaine question est peut-être pour tout le monde, mais principalement pour M. Morrow.

Comment peut-on faire pour aider les vétérans à eux-mêmes reconnaître leurs expériences? Parfois, ils ont leur façon de parler des choses. Ils se disent que ce qu'ils savent faire, c'est « juste ça ». Comment peut-on les aider à avoir le langage qu'il faut et à comprendre que leurs expériences sont des compétences sur le marché du travail?

● (1710)

David Morrow: C'est une très bonne question, mais je n'ai pas vraiment de réponse, parce qu'il y a des programmes qui existent déjà.

Pour moi, ça a été un peu difficile, mais comme je l'ai dit plus tôt, j'avais fait des études en éducation, alors ça a été assez simple de faire la transition. Cependant, pour les autres, je n'ai pas une bonne réponse à vous donner. Il y a des programmes qui existent, mais c'est vraiment la responsabilité des vétérans de les chercher. Je ne sais pas comment dire ça en français, mais en anglais, on dit:

[Traduction]

« On peut mener un cheval à l'abreuvoir, mais on ne peut pas le forcer à boire. »

[Français]

Annie Chartrand: Je pense que c'est à nous, les établissements, d'avoir du personnel qualifié et formé pour comprendre la réalité militaire. Nous commençons à La Cité à développer cette connaissance, pour justement avoir du personnel qui peut agir comme traducteur quand des vétérans viennent soumettre leur candidature. Il faut les accompagner en mettant l'accent non pas sur l'aspect administratif, mais sur l'aspect de la traduction entre le langage militaire et celui de notre collège.

Tatiana Auguste: Merci.

Vous avez parlé, un peu plus tôt, de compléter les compétences au lieu de tout réapprendre. Pourriez-vous nous parler un peu plus en détail de l'approche visant à permettre aux vétérans de compléter ce qu'ils ont au lieu de tout recommencer?

Frédéric Thibault-Chabot: L'approche visant à compléter les compétences déjà acquises, c'est l'approche de la reconnaissance des acquis. Il faut commencer par regarder l'ensemble du dossier d'une personne. Certaines personnes peuvent avoir fait des études préalables, ce qui mène à des équivalences. D'autres n'ont pas d'études préalables, mais ils ont développé une expertise grâce à des expériences de travail acquises hors d'un programme scolaire régulier. Ça prend des gens qui vont pouvoir évaluer ça.

En ce moment, nous développons des outils qui permettent d'évaluer certaines choses en fonction des preuves soumises par un ancien combattant, par exemple. Une preuve, ça peut être un curriculum vitae, ça peut être une lettre de recommandation ou ça peut être la description d'un poste qui mentionne les tâches ou les compétences développées. Par la suite, nous pouvons évaluer certaines choses avec des tâches authentiques, en laboratoire, par exemple, pour voir exactement quelles tâches la personne est en mesure d'accomplir et quelles compétences elle a dans son arsenal.

Tatiana Auguste: Merci beaucoup.

La présidente: Madame DeBellefeuille, vous avez la parole pour deux minutes trente secondes.

Claude DeBellefeuille: Merci beaucoup, madame la présidente.

Imaginons que je suis ancienne combattante, que mes compétences sont évaluées et qu'on me dit que je pourrais faire un parcours comme technologue en génie civil, par exemple. Vous avez développé toute une expertise. J'habite au Québec et je décide d'aller faire ma formation à La Cité. Avez-vous des ententes avec le Québec pour que le diplôme que j'ai obtenu à La Cité puisse être reconnu au Québec? Est-ce qu'il y a des discussions formelles avec le Québec?

Annie Chartrand: Nous avons des ententes formelles avec divers établissements postsecondaires partout au Canada et avec certaines associations professionnelles partout au Canada. Donc, ce n'est pas uniquement avec le Québec, mais c'est partout au Canada. Nous en avons avec le Québec en particulier aussi. Ça dépend du domaine. Dans certains cas, il faudra peut-être suivre un cours de plus dans un établissement du Québec.

Cependant, en effet, la mobilité interprovinciale a certainement lieu chez nos étudiants.

Claude DeBellefeuille: Lors des discussions avec le groupe de témoins précédent, on a dit qu'il y avait beaucoup de freins à la mise en place d'une stratégie pour mieux favoriser la transition du monde militaire au monde civil. Je me suis demandé s'il y avait une instance canadienne qui permet à toutes les provinces d'être représentées pour conseiller la Défense nationale ou Anciens Combattants Canada dans ce projet de transfert des compétences.

Qu'en pensez-vous?

Frédéric Thibault-Chabot: Nous faisons partie d'un regroupement de collèges partout au Canada, y compris au Québec, qui s'appelle Collèges et instituts Canada. Il met vraiment de l'avant ce que le niveau collégial peut faire, plus que localement, partout au Canada, dans les deux langues officielles.

Claude DeBellefeuille: Est-ce que votre structure est reconnue par la Défense nationale comme un acteur privilégié pour poser des gestes concrets dans la transition?

Frédéric Thibault-Chabot: Tout à fait. Nous sommes un établissement accueillant. Il y a un registre des établissements accueillants et nous en faisons partie. Tout ancien combattant qui veut continuer ses études peut aller où il le préfère, mais nous sommes reconnus comme un établissement accueillant, car nous offrons des services et nous continuons à en mettre en place de nouveaux afin d'aider les anciens combattants dans leur parcours.

Claude DeBellefeuille: Merci beaucoup.

● (1715)

La présidente: Merci beaucoup.

[Traduction]

La parole est maintenant à M. Gill pour cinq minutes.

Sukhman Gill (Abbotsford—Langley-Sud, PCC): Merci, madame la présidente.

Je tiens d'abord à dire que je suis un nouveau membre du Comité. C'est la première fois que je prends officiellement la parole ici, alors je tiens à remercier tous les membres.

Des députés: Bravo!

Sukhman Gill: Merci beaucoup.

Je tiens à remercier tous ceux qui sont ici aujourd'hui et tous les députés d'en face pour leur travail et leur collaboration continus qui nous permettent d'exceller dans les questions relatives au personnel militaire et au comité des anciens combattants. Merci beaucoup.

Je remercie les députés d'en face. Félicitations à tous nos présidents et vice-présidents également.

Merci beaucoup aux témoins d'être ici aujourd'hui. Vos propos ont été très éclairants.

J'aimerais commencer par M. Morrow.

Tout d'abord, merci beaucoup, monsieur, pour vos 15 années de service.

Wow. J'ai écouté votre histoire et j'ai déjà lu un peu à votre sujet. La façon dont vous avez fait la transition vers l'entrepreneuriat est tout à fait fascinante.

Il y a deux ou trois choses que j'ai prises en note pendant que vous parliez. C'était au sujet de l'employabilité et du coût qui y est associé. Vous l'avez comparé à un piège, et vous avez dit que l'on devait réfléchir à la façon dont on indemnise les vétérans blessés.

Pourriez-vous m'en dire un peu plus à ce sujet?

David Morrow: Absolument. C'est assez simple. On doit choisir entre son emploi et les prestations d'invalidité. La triste réalité, c'est que ce n'est pas parce que l'on trouve un emploi rémunérateur que les blessures disparaissent. Comme je l'ai dit, on peut travailler malgré ses blessures.

Ce qui pose problème, c'est la définition d'invalidité. Si l'on est jugé invalide à, disons, 40, 50 ou 60 %, l'impression est que cela signifie que l'on devrait être en fauteuil roulant et que l'on ne peut pas d'exercer un métier manuel de base. Comment pourrait-on diriger une entreprise si l'on est invalide? Cela tient à la terminologie et au fait que la différence fondamentale entre l'invalidité civile et l'invalidité militaire n'est pas comprise.

Je me suis enrôlé à 19 ans. Ma qualité de vie ne sera plus jamais la même. Je me suis enrôlé parce que je savais dans quoi je m'embarquais. Je me suis porté volontaire pour aller à la guerre, et je savais que cela aurait des conséquences. Tout ce que l'on demande, c'est une indemnisation financière. Je n'atteindrai jamais le potentiel auquel j'aurais pu prétendre. Tous mes amis qui ne se sont pas enrôlés dans l'armée sont des PDG et occupent des postes de haute direction. Ils mènent de belles carrières.

Je n'ai pas une telle carrière. Je n'ai pas accès à ce type de vie, parce que j'ai décidé de servir. Je n'en garde aucune rancœur, mais j'aimerais vraiment que mes frères et sœurs d'armes et moi puissions aller travailler et trouver les emplois que nous voulons vraiment afin de pouvoir contribuer, redonner et continuer à servir tout en conservant les prestations pour des blessures qui ne disparaissent pas simplement parce que nous avons des emplois.

Sukhman Gill: Je vous remercie.

Quelles mesures souhaiteriez-vous voir prises par le gouvernement fédéral pour que l'entrepreneuriat soit une option plus réaliste pour les vétérans et les gens qui veulent se lancer dans l'entrepreneuriat après leur libération?

David Morrow: J'ai déjà comparu devant le Comité à ce sujet, et je vais faire valoir les mêmes arguments.

Je ne pense pas que l'entrepreneuriat devrait relever du gouvernement, car — soyons francs — il n'est pas doué dans ce domaine. C'est pourquoi c'est le gouvernement. Il a d'autres fonctions. Ce qui importe de la part du gouvernement, c'est de créer un environnement favorable et d'éliminer les obstacles.

L'obstacle actuel réside dans l'absence de structure permettant d'identifier les organismes au service aux vétérans. Que ce soit une entreprise à but lucratif, sans but lucratif ou de bienfaisance, une entreprise détenue par des vétérans ne l'est que de nom. Il n'y a pas de désignation officielle. Si cela était intégré au niveau gouvernemental et pris en charge par le ministère des Anciens Combattants, exactement comme c'est le cas aux États-Unis, on commencerait à voir émerger un meilleur écosystème. On n'a pas vraiment ce que l'on appelle dans l'armée « les limites gauche et droite des arcs » pour s'orienter.

Sukhman Gill: D'accord.

Pour poursuivre dans la même veine, quels types de mesures de soutien ont fait la différence pour vous, vos collègues et amis des forces armées?

David Morrow: J'ai commencé par le programme Opération Entrepreneur du prince de Galles. Il n'existe plus, mais c'était une semaine de formation entrepreneuriale payée par l'organisme de bienfaisance. Je trouve ça extraordinaire.

Un autre exemple serait, essentiellement, la capacité à retrouver la santé et le bien-être. Je ne suis pas objectif, évidemment. C'est ce dont je m'occupe. Pour franchir le pas vers de nouvelles aventures en entrepreneuriat, il faut être en santé. Je dis toujours que c'est le sommet de la pyramide de la santé. Il faut d'abord assurer sa stabilité financière et sa santé, et à partir de là, on peut commencer à envisager des projets entrepreneuriaux.

Je pense que la plupart des vétérans négligent ces deux premières étapes. S'ils parvenaient à les franchir avec l'aide du ministère des Anciens Combattants, leur parcours entrepreneurial devient beaucoup plus facile.

• (1720)

Sukhman Gill: Merci.

C'est tout?

La présidente: Oui. Je suis désolé, monsieur Gill. Mon collègue à ma gauche me l'a gentiment rappelé.

[Français]

Je donne la parole pour cinq minutes à Mme Chatel, qui est elle aussi nouvelle à ce comité.

Sophie Chatel: Merci madame la présidente.

Je remercie les témoins.

Monsieur Morrow, je vous remercie de votre service. Si vous avez des propositions concrètes à faire pour ces modifications, j'aimerais que vous nous les transmettiez par écrit. Il serait très intéressant de les étudier plus en profondeur et d'en voir les aspects plus techniques aussi. Vous avez fait de bonnes suggestions. Merci beaucoup, donc.

Je m'adresse maintenant aux représentants de La Cité. Je suis une députée de l'Outaouais. Vous savez que beaucoup de mes concitoyens sont chez vous. Alors, je vous remercie d'entreprendre cette belle initiative de reconnaissance des compétences. Je pense que ça va beaucoup aider.

Je vais vous dire une chose. Je suis inquiète, parce qu'on investit massivement en défense. On a dit qu'on allait créer 125 000 emplois juste en défense. On a des technologies à double usage, c'est-à-dire qu'on les utilise autant dans le monde militaire que dans le monde civil.

Ma question est toute simple. On a un bassin de vétérans. On va en avoir un plus grand, parce qu'il y en a de plus en plus qui approchent les 40 ans. Ce sont des jeunes, comme mon collègue d'en face. Or, j'ai fait une tournée cet été. J'ai rencontré des gens du secteur de l'aérospatiale sur la rive sud, notamment des gens qui s'occupent de la maintenance d'avions, de la technologie ou des moteurs, autant du côté militaire que du côté civil. Ils refusent des contrats par pénurie de main-d'œuvre. Ils en refusent. Une petite entreprise m'a dit qu'elle pourrait avoir 300 employés et que, demain matin, elle aurait du travail, mais qu'elle doit refuser du travail.

Vous qui êtes dans le milieu, pouvez-vous m'expliquer ce qui se passe?

Frédéric Thibault-Chabot: Je pense qu'on n'a pas la stratégie pour reprendre les compétences des gens et les focaliser là où ils veulent continuer, s'ils veulent retourner dans le même domaine — ce désir est bien important. Cependant, il faut les refocaliser, valoriser les compétences qu'ils ont développées et trouver le parcours le plus simple pour les amener vers ces employeurs. Ce parcours doit être beaucoup plus structuré et plus solide, parce que c'est exactement ça.

On a entendu, tantôt, des gens dire qu'il faut que les employeurs valorisent ces compétences. Je ne comprends pas comment on ne pourrait pas les valoriser, parce que les anciens combattants, en raison de leur expérience, ont une multitude de compétences qu'on ne retrouve pas chez les diplômés récents. Si on combine ça avec des compétences techniques et toutes les autres compétences liées au savoir-être et au savoir-faire, c'est la combinaison parfaite. Le fait de combiner tout ça, c'est complexe.

Sophie Chatel: J'ai une autre question pour vous. Pourquoi attendre d'être un vétéran? On dit dans la Stratégie industrielle de défense qu'on doit rapprocher le monde militaire et le monde civil. On a des technologies à double usage. L'intelligence artificielle va entrer dans tout ça. La cybersécurité, c'est autant pour les banques et les entreprises que pour l'armée. Donc, on a toutes ces choses qui sont à double usage. Pourquoi ne pas avoir des compétences à double usage? Qu'on soit dans l'armée ou dans le monde civil, on

travaille avec les mêmes technologies. Pourquoi attendre qu'on soit vétéran pour avoir cette compétence au lieu d'avoir déjà cette compétence quand on devient vétéran?

Annie Chartrand: Il est certain que, présentement, nous travaillons plus avec les vétérans. Par contre, nous sommes en train de chercher à nous rapprocher beaucoup plus des unités de la Réserve justement pour qu'un réserviste puisse faire sa formation en même temps qu'il suit une formation au collège. Nous pourrions adapter les horaires. C'est à nous de nous adapter, et c'est facile.

Nous pourrions permettre aux réservistes qui doivent être déployés outre-mer ou participer à un exercice de le faire. Nous pourrions facilement ajuster les horaires et créer des cohortes de réservistes pour former les gens dans un domaine. C'est quelque chose que nous sommes en train d'explorer présentement.

Sophie Chatel: Merci.

Monsieur Morrow, avez-vous des choses à ajouter pour nous éclairer? Quelle est votre perspective?

David Morrow: J'ai été réserviste pendant 15 ans. Pendant que je faisais mon baccalauréat à l'Université McGill, il est souvent arrivé que, si je devais être déployé ou participer à un exercice en Floride pendant une semaine, mon seul choix était de le faire et d'échouer à mon cours. Je n'avais pas d'autre choix.

Donc, j'appuie les écoles qui sont capables de fournir une éducation aux réservistes. Les unités de la Réserve ont une base de compétences très profonde, mais on ne les utilise pas, parce qu'on n'est pas encore dans ce mode de pensée.

● (1725)

La présidente: Merci beaucoup. Cela complète notre deuxième série de questions.

[Traduction]

Monsieur Morrow, c'est toujours un plaisir de vous accueillir ici, et je vous remercie de votre service.

En tant que présidente, mais aussi en tant que fière députée d'Orléans, ce fut un plaisir de vous accueillir aujourd'hui, monsieur Thibault-Chabot et madame Chartrand.

Il y a quelques questions d'ordre administratif à régler avant de dire officiellement au revoir à nos témoins.

[Français]

Notre prochaine réunion aura lieu le jeudi 8 octobre 2026 à 8 h 15. Nous recevrons la ministre des Anciens Combattants et des représentants d'Anciens Combattants Canada pour parler du Budget supplémentaire des dépenses (A) 2026-2027.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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