CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

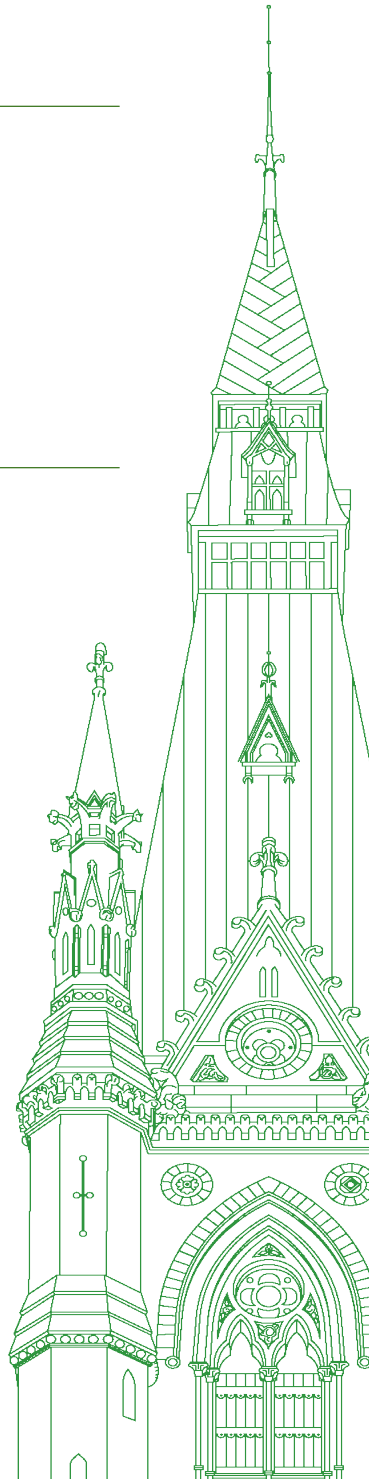
45e LÉGISLATURE, 1re SESSION

Comité permanent des anciens combattants

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 044

Le lundi 26 octobre 2026



Présidente : Marie-France Lalonde

Comité permanent des anciens combattants

Le lundi 26 octobre 2026

● (1540)

[*Français*]

La présidente (Marie-France Lalonde (Orléans, Lib.)): Je déclare maintenant la séance ouverte.

Bienvenue à la 44e réunion du Comité permanent des anciens combattants de la Chambre des communes.

Conformément à l'article 108(2) du Règlement et à la motion adoptée le 25 mai 2026, le Comité se réunit dans le cadre de son étude sur la reconnaissance civile des compétences militaires.

La réunion d'aujourd'hui se déroule sous forme hybride, conformément au Règlement. Les députés et les témoins peuvent y participer en personne ou au moyen de l'application Zoom.

[*Traduction*]

J'aimerais faire quelques observations à l'intention des témoins et des membres du Comité.

Pour ceux qui participent par vidéoconférence — et je crois que les trois témoins de notre premier groupe le font —, veuillez cliquer sur l'icône du microphone pour activer votre micro, et veuillez vous mettre en sourdine lorsque vous ne parlez pas. Sur Zoom, au bas de votre écran, vous pouvez sélectionner le canal approprié pour l'interprétation: le parquet, l'anglais ou le français.

J'informe nos invités que Mme DeBellefeuille, du Bloc québécois, s'adressera à eux en français. De plus, du côté des libéraux, il y aura d'autres députés qui… Je vais simplement généraliser en disant que plusieurs membres du comité s'adresseront à vous en français, dont moi-même, alors veuillez vous assurer d'entendre l'interprétation.

[*Français*]

Je vous fais toujours ce petit clin d'œil, madame DeBellefeuille. Je demande pardon à mes collègues qui sont assis du côté droit de la salle.

[*Traduction*]

J'aimerais maintenant souhaiter la bienvenue à nos témoins.

Nous accueillons, à titre personnel, M. John Whelan, psychologue clinicien et ancien combattant.

Monsieur Whelan, merci beaucoup de votre service.

Nous accueillons Mme Michelle Bussey, directrice générale de la Nova Scotia Apprenticeship Agency. Nous accueillons également, de la Veterans Legal Assistance Foundation, un ancien député, M. Peter Stoffer, président.

Au nom du Comité, je tiens à vous remercier de votre contribution. Je crois comprendre que c'est vous qui avez déposé la motion visant à créer ce comité, monsieur, alors je vous remercie de votre travail considérable dans ce domaine.

Nous allons commencer par vous accorder à chacun cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire. Ensuite, le reste de l'heure sera consacré à une série de questions posées par les membres du Comité.

J'invite M. Whelan à prendre la parole.

Vous avez la parole pour cinq minutes.

John Whelan (psychologue clinicien, à titre personnel): Merci, madame la présidente.

Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du Comité, je vous remercie de m'avoir invité. Je m'appelle John Whelan et je suis psychologue clinicien, vétéran des Forces armées canadiennes et membre auxiliaire du corps professoral de l'Université Mount Saint Vincent.

Depuis 30 ans, je traite des militaires, des vétérans et leurs familles. Je siège à un comité directeur du Plan d'action national sur le bénévolat des vétérans, et la présente étude reflète certaines de nos questions: quelles compétences et capacités, quels vétérans, dans quel contexte et en fonction de quels objectifs?

Les vétérans forment une population très hétérogène: un technologue en électronique à la recherche d'une reconnaissance professionnelle, une jeune mère qui part avant d'avoir terminé sa formation professionnelle, un médecin réserviste, un haut gradé qui veut moins de responsabilités, etc. Ils font tous face à des besoins différents. La santé, la situation familiale et les raisons des départs sont des éléments dont il faut tenir compte.

Le service militaire ne nous indique pas ce que les vétérans peuvent faire, de quel soutien ils ont besoin ou ce qu'ils veulent. Pour les professions techniques, il faut évaluer les compétences par rapport aux normes civiles par l'entremise des autorités de certification et des employeurs concernés. Les vétérans méritent la reconnaissance de leurs acquis, des explications claires sur les lacunes et des parcours accessibles pour répondre aux exigences à remplir.

Les compétences plus générales, telles que le leadership, la coopération et la prise de décisions élaborées grâce à des rôles et à des relations militaires, doivent être mises en contexte. Leur efficacité dans d'autres milieux ne peut pas être déduite du grade ou des années de service. La vie militaire confère une autorité reconnue, des procédures communes, une mission et un sentiment d'appartenance. Au moment du départ, l'expérience demeure, mais les relations et les structures qui la soutiennent changent ou disparaissent. Un vétéran peut être techniquement capable, mais avoir quand même besoin d'établir sa crédibilité, de négocier des responsabilités et de faire confiance aux nouveaux groupes qui l'entourent. Les milieux civils exigent souvent une communication ouverte, la collaboration et la capacité d'exprimer son désaccord de manière respectueuse. Les organisations militaires requièrent aussi ces capacités, mais la façon de les exprimer peut nécessiter des ajustements en fonction de nouvelles attentes.

Mon travail au sein de l'Initiative sur le bénévolat s'articule autour de ces questions. Nous nous efforçons d'éviter de renforcer l'image des vétérans en tant que dirigeants uniformément résilients et prêts à tout sacrifier en attente d'une autre mission. Certains veulent diriger. D'autres veulent apprendre, contribuer discrètement ou se remettre d'années de responsabilités exigeantes. Tous méritent d'être considérés comme des personnes.

Les initiatives en matière d'emploi et de bénévolat peuvent aider à répondre aux besoins du marché du travail et de la collectivité tout en offrant des possibilités enrichissantes, mais le succès doit être évalué par le vétéran. Donner un sens à sa vie n'est qu'une partie de la tâche. Le sentiment d'appartenance passe par des relations dans lesquelles chacun est reconnu, respecté et capable de participer sans devoir continuellement prouver sa valeur par le service.

Un vétéran peut être occupé, utile et louangé tout en se sentant isolé et déconnecté. Un simple placement ne suffit pas à créer un sentiment d'appartenance, et les vétérans ne devraient pas avoir à accepter des exigences excessives pour continuer à se sentir les bienvenus. La préparation à la vie civile doit aborder les relations et la culture ainsi que les compétences. Dans mon travail sur le perfectionnement professionnel des militaires, je mets l'accent sur la capacité de réflexion, la reconnaissance des réflexes habituels, la compréhension du nouveau contexte et le choix de la façon de réagir.

Puis-je reconnaître une expertise sans référence à un parcours militaire? Puis-je être en désaccord tout en préservant une relation? Quelles habitudes demeurent utiles et lesquelles doivent être ajustées? Là où l'appartenance aux forces armées a encouragé des opinions méprisantes à l'égard des civils, ces partis pris méritent également d'être réexaminés.

Les organisations d'accueil ont pour responsabilité, entre autres, de procéder à une évaluation équitable, de définir clairement les attentes et de proposer des possibilités d'intégration adaptées, afin de favoriser des relations réciproques. Les vétérans ont besoin d'avoir la possibilité de fixer des limites, de solliciter du soutien et de changer de rôle sans être jugés comme ne se montrant pas à la hauteur de leur engagement.

Je demande au Comité d'examiner le rôle du gouvernement du Canada pour veiller à ce que les Forces armées canadiennes, en collaboration avec Anciens Combattants Canada, offrent une préparation structurée avant la libération, et ce, pour toutes les voies de libération, y compris pour les militaires qui n'ont pas de contact réel avec le groupe de transition des Forces armées canadiennes. La préparation devrait porter sur l'identité, les relations et la participation à la vie civile, ainsi que sur l'emploi, le bénévolat et les soins cliniques, au besoin. Sa portée et ses résultats devraient être évalués de manière indépendante.

Mon engagement consiste à aider les vétérans à réussir dans la vie civile à laquelle ils tiennent. Ils doivent prendre conscience de tout ce qu'ils ont acquis au cours de leur service militaire afin de pouvoir mettre à profit leurs compétences et nouer de nouvelles relations enrichissantes. Ils ont besoin de la liberté de décider du niveau de responsabilité et d'engagement qu'ils souhaitent assumer.

Merci. Je suis prêt à répondre à vos questions.

● (1545)

La présidente: Merci beaucoup.

J'invite maintenant Mme Bussey, directrice générale de la Nova Scotia Apprenticeship Agency, à prendre la parole pour cinq minutes.

Michelle Bussey (directrice générale, Nova Scotia Apprenticeship Agency): Bonjour.

Merci, madame la présidente et mesdames et messieurs les membres du Comité, de m'avoir invité à comparaître aujourd'hui.

Je m'appelle Michelle Bussey. Je suis la directrice générale de la Nova Scotia Apprenticeship Agency. Je suis également présidente du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, le forum par lequel les provinces et les territoires travaillent ensemble sur les questions d'apprentissage et de métiers spécialisés.

Avant de commencer, je tiens à souligner la tragédie survenue à la BFC Wainwright. J'offre mes plus sincères condoléances aux familles, aux amis et aux collègues des membres des Forces armées canadiennes qui ont perdu la vie. Mes pensées accompagnent également les blessés, leurs proches et tous les membres de la communauté des Forces armées canadiennes touchés par cette tragédie. Dans des moments comme celui-ci, nous nous souvenons du service et des sacrifices de ceux qui servent notre pays. Leur service renforce notre collectivité et protège les valeurs chères aux Canadiens. Ils apportent du leadership, de la discipline, une expertise technique et un engagement envers le travail d'équipe et l'excellence. Ce sont les qualités que tous les employeurs recherchent.

Je vous remercie de me donner l'occasion de contribuer à votre étude sur la reconnaissance civile des métiers militaires.

Il est vrai que les employeurs cherchent plus que jamais… Le Canada traverse une période particulière. Les employeurs sont à la recherche de travailleurs qualifiés partout au pays. La réalisation de grands projets va de l'avant. Les collectivités sont en croissance. Les possibilités dans les métiers spécialisés continuent de se multiplier. Les vétérans ont un rôle important à jouer pour répondre à cette demande. Notre travail consiste à veiller à ce que des obstacles inutiles ne se dressent pas sur leur chemin. C'est pourquoi le travail entourant la reconnaissance des compétences militaires est si important.

Depuis de nombreuses années, le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, Emploi et Développement social Canada et le ministère de la Défense nationale collaborent pour comparer la formation et l'expérience militaires aux normes civiles du Sceau rouge. L'objectif est simple. Lorsque la formation militaire et les exigences civiles dans les métiers concordent, cette expérience devrait être reconnue. Il en résulte un processus qui aide les militaires de métier qualifiés à passer plus rapidement à travers les voies de certification civile. Il reconnaît leurs connaissances, respecte les compétences et l'expérience qu'ils ont acquises en servant leur pays et les aide à continuer de contribuer à l'économie et aux collectivités du Canada.

Les provinces et les territoires ont joué un rôle important dans ce domaine, et les entreprises également. Cette initiative tire sa force de la collaboration. On voit les gouvernements, les entreprises et les partenaires militaires qui travaillent ensemble pour résoudre un problème pratique.

En Nouvelle-Écosse, nous sommes fiers du travail accompli pour soutenir les vétérans et les familles des militaires. Nous nous sommes efforcés d'établir une correspondance entre les professions militaires et les métiers désignés par la Nouvelle-Écosse afin que chacun puisse voir son expérience et les compétences acquises au cours de son service reconnues. Nous travaillons également en partenariat avec Du régiment aux bâtiments Canada pour aider les vétérans, les réservistes et les membres de leur famille à trouver des débouchés dans les métiers spécialisés et le secteur de la construction. Ensemble, ces efforts contribuent à créer des parcours mieux définis entre le service militaire et les carrières civiles.

Nous sommes également fiers d'accueillir l'une des plus grandes communautés de défense au Canada. Chaque jour, nous voyons le talent, le leadership et l'expérience que les vétérans apportent au bassin de main-d'œuvre. Les aider à faire la transition vers des carrières civiles enrichissantes est une bonne chose non seulement pour les vétérans, mais aussi pour les employeurs, les collectivités et l'économie canadienne. Surtout, cela reflète le principe simple selon lequel les personnes qui ont servi notre pays devraient pouvoir utiliser leurs compétences pour se bâtir une carrière fructueuse après leur service.

Je vous remercie encore une fois de m'avoir donné l'occasion d'être ici aujourd'hui. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

● (1550)

La présidente: Merci beaucoup.

J'invite maintenant M. Peter Stoffer, président de la Veterans Legal Assistance Foundation et ancien député, à prendre la parole.

Monsieur, vous avez la parole pour cinq minutes.

Peter Stoffer (président, Veterans Legal Assistance Foundation): Bonjour. Tout d'abord, je tiens à remercier tous mes collègues autour de la table. Merci beaucoup de me donner l'occasion de participer à cette discussion très importante.

Je m'appelle Peter Stoffer. Je préside la Veterans Legal Assistance Foundation, mais j'ai également l'honneur et le privilège de faire partie d'environ 11 différentes organisations de vétérans.

Ce que je vois, c'est que pendant la transition de la vie militaire à la vie civile, beaucoup de vétérans, de militaires et de membres de la GRC se sentent d'abord nus sans leur uniforme. Ils se sentent vraiment un peu perdus. Même s'ils vivent bien la transition, ils ont toujours une envie d'action et souhaitent faire quelque chose pour leur pays. Je constate que, dans de nombreux cas, beaucoup de ces vétérans sont malheureusement blessés. Ils souffrent soit du trouble de stress post-traumatique, soit de blessures de stress opérationnel. Ils trouvent difficile de retourner sur le marché du travail.

Je crois que l'une des choses utiles pour les militaires libérés pour des raisons médicales 3(b), c'est de veiller à ce que tout soit fait avant qu'ils quittent les forces armées pour leur faire ressentir leur propre valeur. Ils ont de l'importance. Ces personnes et leur famille peuvent encore contribuer à notre société. Nous devons les aider à trouver un emploi rémunérateur qui leur permet non seulement de subvenir à leurs besoins, mais qui soit également à la hauteur de leur service envers le Canada.

Il y a deux organisations en ce moment que je tiens à saluer et à remercier tout particulièrement: Du régiment aux bâtiments et Commissionnaires de Nouvelle-Écosse et du Canada. Ces deux organisations comprennent vraiment ce que c'est que de travailler avec les vétérans et, tout aussi important, avec leur famille, afin d'assurer la transition des vétérans vers des emplois rémunérateurs. De nombreux vétérans possèdent d'excellentes compétences, mais si l'on a été chauffeur sur un navire pendant de nombreuses années, on ne sera peut-être pas physiquement en mesure d'effectuer du travail physique après le service militaire. Il faudra peut-être passer à autre chose. Je crois que c'est là qu'Anciens Combattants Canada et le ministère de la Défense nationale peuvent aider des tels vétérans ou ces personnes et leur famille à trouver une solution après le service militaire. Je crois que cela contribuerait grandement à les aider à retrouver leur dignité.

L'autre sujet de préoccupation dont beaucoup de gens devraient s'inquiéter est ce que j'appelle le « débauchage ». Beaucoup d'entreprises s'intéressent aux militaires bien formés et les encouragent, au moyen de divers incitatifs, à quitter l'armée prématurément et à se joindre à elles. En Nouvelle-Écosse, comme vous le savez, il y a beaucoup d'entreprises de défense. Je vois le débauchage qui a lieu. Le gouvernement du Canada et les contribuables canadiens dépensent énormément d'argent pour former ces personnes formidables.

Je les encourage toutes, si elles le peuvent, à rester dans l'armée pendant au moins 25 ans afin d'obtenir leur pension avant de passer à la vie civile. Je pense que les aides à la transition et les possibilités d'emploi proposées par le MDN et ACC constituent la meilleure solution pour eux et leur famille.

Il faut faire très attention au débauchage et aux départs prématurés. Même si les entreprises de défense ont désespérément besoin de personnes qualifiées, nos forces armées en ont également besoin. C'est un peu un cercle vicieux à bien des égards. J'encouragerais simplement le Comité, s'il en a l'occasion, à se pencher sur la question et à voir ce qui peut être fait pour limiter les départs prématurés de personnes qui auraient vraiment une belle carrière dans les forces armées, mais qui finissent par rejoindre une entreprise pour diverses raisons liées à des incitatifs à cet égard.

Plus important encore, j'aimerais conseiller au Comité, ou du moins lui demander, de veiller à ce que les employeurs potentiels comprennent ce qu'un vétéran a traversé, en particulier ceux qui ont été libérés en raison du trouble de stress post-traumatique ou de traumatismes liés au stress opérationnel. Les employeurs potentiels doivent saisir pleinement ce que vivent les vétérans et leur famille et leur offrir les meilleures conditions possibles pour un retour à la vie civile digne, afin qu'ils puissent s'épanouir dans leur nouvel emploi. J'ai vu de nombreux vétérans qui, après avoir quitté les forces armées et trouvé un emploi, ont démissionné au bout de six mois à un an. Soit ils n'arrivaient tout simplement pas à s'adapter, soit c'était l'employeur qui ne parvenait pas à s'adapter à eux. Ce n'est bon pour personne.

● (1555)

En tant que société, nous devons faire beaucoup mieux pour veiller à ce que les militaires et les agents de la GRC qui quittent le service, que ce soit de leur propre gré ou pour des raisons médicales, soient bien traités et se voient offrir la possibilité et la dignité d'un emploi décent à l'avenir.

Merci beaucoup. Je vous suis vraiment reconnaissant du temps que vous m'accordez.

La présidente: Merci beaucoup. Je vous remercie de vos réflexions sur le maintien en poste de nos militaires le plus longtemps possible.

Sur ce, nous allons commencer notre première série de questions. Chacun de nos membres disposera de six minutes pour poser des questions à l'un ou l'autre d'entre vous.

Je donne la parole à M. Diotte pour six minutes.

Kerry Diotte (Edmonton Griesbach, PCC): Merci, madame la présidente.

Je vais poser une question très générale à chacun d'entre vous, en commençant par M. Whelan.

Selon votre expérience, quel est le plus grand obstacle qui empêche la reconnaissance, sur le marché du travail civil, des compétences et de l'expérience acquises dans le cadre de la formation militaire?

John Whelan: Je vous remercie de la question.

La question des compétences techniques est un peu en dehors de mon champ d'expérience. Je pourrais mentionner la formation qui n'est parfois pas à la hauteur des normes fixées par les organismes de réglementation civils. Je m'intéresse surtout aux autres dimensions qui posent des difficultés à l'intégration dans des milieux de travail civils.

Kerry Diotte: Madame Bussey.

Michelle Bussey: Je dirais la même chose. Tout d'abord, cela dépend de la personne. Chaque vétéran est complètement différent.

Ce que l'on entend, c'est que certains vétérans ont besoin d'aide pour comprendre les exigences en matière de certification civile du programme du Sceau rouge en particulier, pour communiquer avec les employeurs — vous en avez déjà parlé —, pour s'y retrouver dans les exigences nécessaires à cette transition et pour obtenir l'aide dont ils ont besoin.

C'est tout cela à la fois. En fin de compte, cela revient à un effort pleinement collaboratif entre plusieurs parties qui doivent travailler ensemble.

Kerry Diotte: Merci.

Monsieur Stoffer.

● (1600)

Peter Stoffer: Une chose que j'aimerais voir, c'est un programme du Sceau rouge au sein du gouvernement du Canada. Que l'on soit chauffeur, menuisier, plombier ou électricien à bord d'un navire ou d'un avion — ou peu importe l'occupation —, ces qualifications devraient être équivalentes au programme du Sceau rouge, et ce, dans tout le pays. Peu importe où l'on sert au sein des forces armées ou quelles que soient les compétences, si elles répondent aux normes Sceau rouge, on devrait pouvoir trouver un emploi n'importe où au pays dans ce métier.

On pourrait réduire considérablement les formalités administratives en veillant à ce que tous les métiers spécialisés au sein du gouvernement du Canada — que ce soit à Services publics et Approvisionnement Canada, à Transports Canada, au ministère de la Défense nationale, à la GRC ou ailleurs — correspondent à un programme du Sceau rouge dans la vie civile. Si on le faisait, je pense qu'on pourrait simplifier le processus beaucoup plus facilement.

Merci.

Kerry Diotte: Merci.

J'aimerais préciser un peu plus la question.

Encore une fois, ma question s'adresse à vous trois. Le principal problème est-il la réglementation gouvernementale, les organismes d'agrément provinciaux, les établissements d'enseignement, les employeurs ou la communication entre tous ces organismes?

Monsieur Whelan.

John Whelan: Monsieur le président, je m'en remets à Mme Bussey pour cette question. Je n'ai pas d' expérience directe à ce sujet.

Kerry Diotte: Madame Bussey.

Michelle Bussey: Merci.

Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage est un organisme national qui aide à superviser et à guider le programme du Sceau rouge. Tout ce genre de travail se fait en ce moment. Le Canada a un beau modèle, en ce sens où les provinces et les territoires ont une certaine autonomie. Cependant, au niveau national, nous suivons tous la norme Sceau rouge.

Il s'agit de voir ce que l'on peut faire ensemble pour soutenir les vétérans lorsqu'ils quittent les forces armées et font la transition vers le marché du travail civil. Il faut mettre en place des programmes adaptés, comme en Nouvelle-Écosse avec le programme Du régiment aux bâtiments, pour aider les vétérans à effectuer cette transition — en les accompagnant pratiquement tout au long du parcours et en veillant à ce qu'ils soient soutenus.

Il y a des modèles au Canada qui fonctionnent très bien. Il suffit de s'en inspirer et d'en tirer des leçons.

Kerry Diotte: Monsieur Stoffer.

Peter Stoffer: Si je peux me permettre de vous appeler par votre prénom, Kerry, je pense que le véritable enjeu ici, c'est la communication. Les trois secteurs que vous avez mentionnés doivent mieux communiquer entre eux, ainsi qu'avec le ministère des Anciens Combattants et le MDN.

Kerry Diotte: Ma prochaine question est ouverte à tous ceux qui pourraient y répondre. Y a-t-il une province qui a une longueur d'avance? Je sais que nous avons quelqu'un de la Nouvelle-Écosse. Y a-t-il d'autres provinces qui ont des pratiques exemplaires?

Peter Stoffer: Oui, je dirais que la Nouvelle-Écosse a fait du très bon travail jusqu'à présent. Nous ne sommes pas parfaits, loin de là, mais puisque nous venons tous les trois de la Nouvelle-Écosse, faisons la promotion des bons vieux Bluenosers.

En réalité, nous faisons du bon travail, mais il n'est pas parfait. Nous commettons aussi des erreurs. Il y a beaucoup de choses que nous pouvons améliorer. Je pense que cela tient au fait que notre province, voire l'ensemble du Canada atlantique, compte une très importante population de vétérans. Les employeurs en sont conscients. Je pense que nous sommes vraiment sur la bonne voie.

Bien sûr, j'ai mentionné le programme Du régiment aux bâtiments et les commissionnaires. Ce sont deux organisations formidables qui comprennent parfaitement les enjeux dont vous discutez. Si vous n'avez pas encore eu l'occasion de les inviter et d'échanger avec eux, je vous assure qu'ils ont d'excellents conseils sur la façon de procéder.

Merci.

Kerry Diotte: Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant inviter M. Clark à prendre la parole pour six minutes.

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

Je viens moi aussi de la Nouvelle-Écosse. J'ai l'impression d'être chez moi, alors c'est plaisant.

Je tiens tout d'abord à dire, monsieur Stoffer, que je suis heureux de vous voir. Comme vous le savez, je représente une grande partie de la circonscription que vous avez représentée. Il est rare qu'une semaine passe sans qu'un vétéran se présente à mon bureau pour me parler de l'excellent travail que vous avez fait pour les aider au fil des ans. Je veux simplement vous dire que je crois que votre réputation est sans égale dans la province. Je vous remercie de tout votre travail et de celui des autres témoins également.

Au risque de vous flatter, monsieur Stoffer, je me demande si je pourrais commencer par vous. Vous avez abordé un sujet très important dans votre déclaration préliminaire, à savoir l'interaction entre le MDN et Anciens Combattants. C'est un point qui est revenu avec d'autres sujets que nous avons étudiés au cours de la dernière année et demie.

De votre point de vue, à quoi devrait ressembler la période de transition entre le MDN et Anciens Combattants afin que, lorsque le vétéran devient un vétéran, il soit dans les meilleures conditions possibles pour réussir? Il s'agit de deux grandes organisations, ce qui complique toujours les choses. À votre avis, que faut-il faire pour que la transition soit aussi harmonieuse que possible?

● (1605)

Peter Stoffer: Merci, monsieur Clark.

Je vous remercie de l'excellent travail que vous faites dans notre circonscription. Vous nous représentez avec brio.

Je dirais que, il y a 20 ans, la période de transition se passait vraiment mal. L'expérience n'était pas du tout positive. Il ne fait aucun doute que la situation s'est améliorée au cours des 20 dernières années, mais je crois tout de même qu'il y a un grave manque de communication entre le MDN et ACC. C'est presque comme si quelqu'un voulait lancer le ballon de football, sans avoir la responsabilité d'essayer de l'attraper plus tard. C'est un peu comme si on se disait que ce membre des forces armées relevait du MDN, mais que, comme il relève maintenant d'ACC, on n'a plus à s'en occuper.

Cette mentalité doit changer. La transition ne se déroule toujours pas parfaitement. Il reste encore du travail à faire. La période de transition devrait se faire en douceur. La marche à suivre devrait être très claire. La personne qui quitte les forces armées devrait être présentée à un gestionnaire de cas du ministère d'ACC, qui lui dira: « Je m'appelle Peter. Voici mon numéro de téléphone. C'est moi qui vais vous expliquer la pléthore de programmes auxquels vous aurez droit ou non à l'avenir. Je suis votre personne-ressource. »

À l'heure actuelle, les nouveaux vétérans composent le 1 866-522-2122. Bien souvent, ils se retrouvent à parler à n'importe qui. Maintenant, avec les Partenaires des services de réadaptation aux vétérans canadiens, ou PSRVC, ils parleront peut-être à quelqu'un qui pourra les aider. Beaucoup d'anciens combattants s'y perdent.

Si vous cherchez un emploi rémunéré et si vous avez besoin d'une personne qui vous guidera dans le système, vous devriez y avoir accès. Vous ne devriez pas parler à de nombreuses personnes différentes. La personne-ressource attitrée à votre dossier devrait être clairement identifiée. C'est elle qui vous aidera à faire la transition vers la vie civile et à trouver un emploi plus tard. Voilà le modèle que nous souhaitons.

Lorsque la Charte des anciens combattants a été adoptée en 2006, elle visait à ce que les personnes dans la trentaine et la quarantaine ne se contentent pas de recevoir un chèque de pension pour ne rien faire du reste de leurs vies. L'objectif était qu'ils se trouvent un emploi rémunéré, qu'ils jouissent de la dignité d'occuper un emploi et qu'ils soient en mesure de subvenir aux besoins de leur famille dans la sécurité et le confort. C'est vraiment tout ce qu'ils essaient d'accomplir.

J'encourage le MDN et ACC à collaborer encore plus étroitement et à combler le fossé afin que les vétérans et leurs familles sentent que leur service est valorisé et leur vaut d'être traités avec dignité, et qu'ils puissent passer à la prochaine étape de leurs vies.

Braedon Clark: Merci, monsieur Stoffer.

Vous avez également abordé un sujet très intéressant dans votre déclaration préliminaire: le concept du débauchage.

Comme vous le savez, je représente le parc industriel Burnside, qui abrite de nombreuses industries du secteur de la défense. Je peux dire que j'ai rencontré de nombreuses personnes dans la mi-quarantaine ou plus jeunes qui ont été membres des forces armées pendant un certain nombre d'années, avant de passer au secteur privé.

Évidemment, comme vous l'avez dit, c'est un peu l'œuf et la poule, ou une arme à double tranchant, parce que nous voulons que les vétérans décrochent un bon emploi après leur service, mais nous voulons aussi nous assurer que le service est au moins aussi attrayant que cette autre option. À votre avis, comment pouvons-nous trouver un juste milieu pour que les membres maximisent leur temps passé au sein des forces armées, mais aussi pour que, bien sûr, ils aient envie de cette carrière et que ce soit la trajectoire privilégiée par rapport à d'autres options?

Peter Stoffer: Il faudrait garantir que, peu importe le grade et l'équipe du membre, il soit traité avec le plus grand respect, et qu'on règle sans attendre tout problème qui lui arrive. Les membres ne devraient pas crouler sous les formalités administratives. Par ailleurs, assurez-vous que leur travail est valorisé. Ils constituent un pan important non seulement de l'armée, mais aussi de l'avenir du Canada.

Assurez-vous qu'on leur offre de bonnes mesures incitatives: veillez à ce que leurs salaires, leurs avantages sociaux et leurs congés soient avantageux et à ce que leur vie familiale soit traitée comme il se doit. Veillez à ce qu'ils n'aient pas à déménager trop souvent au pays. Comme vous le savez, jadis, les vétérans devaient parfois déménager 10 ou 12 fois au cours de leur carrière, ce qui bouleversait leurs familles. Il faut veiller à ce qu'ils aient une bonne qualité de vie familiale et que, s'ils accumulent 25 ans de service, non seulement ils reçoivent une pension digne de ce nom, mais aussi que leur travail soit valorisé et qu'ils soient mis à contribution pour servir le Canada. Je suis peiné de voir d'excellents membres passer 10 ou 11 ans dans les forces armées avant d'aller travailler pour le secteur privé. Bien entendu, le secteur privé en ressort gagnant — tant mieux pour les entreprises —, mais ces départs nuisent à l'armée canadienne.

Comme je l'ai dit dans ma déclaration préliminaire, monsieur Clark — et vous le savez déjà —, les contribuables paient cher pour former ces personnes remarquables afin qu'elles acquièrent leurs compétences, et le fait de les perdre parce que le secteur privé leur fait une meilleure offre... On ne peut pas les retenir, mais je pense qu'il serait très utile de leur offrir de bons avantages sociaux pour les encourager à rester.

● (1610)

Braedon Clark: Merci, monsieur Stoffer. Je vous remercie de votre temps.

La présidente: Merci beaucoup.

[*Français*]

Madame DeBellefeuille, vous avez la parole.

Claude DeBellefeuille (Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, BQ): Merci beaucoup, madame la présidente.

Monsieur Stoffer, c'est un plaisir de vous retrouver. J'ai eu le privilège de siéger à la Chambre avec vous en 2006. Vous êtes toujours aussi passionné par la cause des anciens combattants. Je me souviens de vos grandes déclarations et de votre bataille à la Chambre des communes pour les anciens combattants. Je vois qu'à la retraite, vous poursuivez cette défense passionnée. Il vous manque juste la moustache, parce que vous aviez toute une moustache, à la Chambre des communes. Je me souviens aussi de votre impatience à constater la lenteur du changement des systèmes.

Tantôt, vous nous avez dit que la Défense nationale et Anciens Combattants Canada semblaient travailler en vase clos. J'ai fait un petit recensement des études. En 2015, le Comité a fait une étude sur le continuum des services de transition. En 2017, la fondation La patrie gravée sur le cœur a publié un rapport avec des recommandations. En 2023, il a été question d'une stratégie nationale pour l'emploi des vétérans. En 2024, le Comité a produit un rapport intitulé « Réformer la transition de la vie militaire à la vie civile ».

Il y a donc eu une succession de rapports et de recommandations, mais nous sommes maintenant en 2026 et j'ai l'impression que les choses n'ont pas tellement changé pour les anciens combattants qui veulent faire la transition vers la vie civile.

Est-ce que votre organisme, qui est reconnu, comme mon collègue l'a dit, a été consulté pour améliorer le Guichet-Emplois en ligne pour les vétérans et les réservistes? Il y a eu un rapport et, depuis 2024, il y a des travaux qui, nécessairement, sont en cours au ministère de la Défense nationale et à Emploi et Développement social Canada pour améliorer le Guichet-Emplois.

Est-ce que vous êtes témoin d'efforts qui se font actuellement pour améliorer les choses, ou est-ce qu'on répète sans cesse les mêmes recommandations pour corriger les mêmes faiblesses?

Peter Stoffer: Madame la députée, merci beaucoup.

[*Traduction*]

Non, nous n'avons pas été consultés à ce sujet.

Je dirais qu'au début, en 2006, lorsque le Comité des anciens combattants a été créé, la période de transition de la vie militaire à la vie civile ne se passait pas bien du tout. La situation s'est améliorée, mais comme vous l'avez dit à juste titre, les ministères travaillent encore en vase clos. Il ne devrait pas y avoir de cloisonnements. La transition vers la vie civile devrait se faire en douceur.

Les psychiatres, les psychologues, les médecins et tous les intervenants devraient être auprès du vétéran s'il est libéré pour des raisons médicales. Si un membre est libéré dans des circonstances normales dans le cadre d'une libération honorable, toutes les ressources qui devraient être en place pour lui permettre de faire la transition vers un milieu de travail — peu importe la région du pays — devraient être aisément accessibles. Le processus devrait être très rapide.

Je crois que, si vous adoptiez une approche de guichet unique, non seulement vous atténueriez bon nombre des préoccupations qu'un vétéran et sa famille peuvent avoir, mais vous économiseriez également beaucoup d'argent au bout du compte. Tout vétéran devrait traiter avec une seule personne-ressource pour faire la transition vers la vie civile et intégrer le marché du travail.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Merci beaucoup.

Madame Bussey, vous êtes une experte et vous faites partie d'un regroupement canadien, selon ce que vous nous avez dit tantôt.

Trois initiatives ont été mises en place: le Guichet-Emplois en ligne pour les vétérans et les réservistes, l'outil Mon traducteur d'éducation et de compétences, ainsi que l'outil d'équivalence d'identification de la structure des groupes professionnels militaires.

Considérez-vous que ces initiatives ont porté des fruits? Est-ce qu'elles ont toutes réussi à atteindre leur objectif? Quand j'écoute M. Stoffer, je n'en ai pas l'impression.

Quelle est votre opinion là-dessus?

[*Traduction*]

Michelle Bussey: Je vous remercie de la question.

Je n'ai pas les détails de toutes les administrations. Je sais que, en Nouvelle-Écosse, nous aidons des vétérans, ainsi que des réservistes. Ils ne forment pas une part importante de notre clientèle, mais certains viennent nous voir.

Je peux dire que nous travaillons en étroite collaboration avec les forces armées ici, en Nouvelle-Écosse, pour voir ce que nous pouvons faire pour appuyer un plus grand nombre de vétérans. Comme M. Stoffer l'a mentionné, nous devons les aider à suivre des formations et à se faire évaluer pour qu'ils obtiennent des certifications pendant qu'ils sont encore dans l'armée. Nous explorons quelles options pourraient être offertes.

Je le répète: je ne peux pas vraiment parler de la situation à l'échelle du Canada. En Nouvelle-Écosse, nous aidons des vétérans, mais pas beaucoup.

● (1615)

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Est-ce que les services de votre agence sont aussi accessibles aux francophones qui ont fait leur service militaire en Nouvelle-Écosse et qui font la transition vers la vie civile, qu'ils décident de demeurer en Nouvelle-Écosse ou de retourner dans leur province d'origine?

[*Traduction*]

Michelle Bussey: Oui, bien sûr. Nous offrons nos services en français. Nous avons des conseillers en formation francophones. Pour les examens ou tout processus connexe, les candidats peuvent avoir les versions françaises des carnets de route ou des examens pour obtenir le Sceau rouge. Nous avons des services à la disposition des francophones, oui.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

[*Traduction*]

Monsieur Tolmie, vous avez la parole pendant cinq minutes.

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

Je remercie nos témoins d'être parmi nous aujourd'hui.

Monsieur Whelan, je vous souhaite à nouveau la bienvenue. Je me souviens de votre comparution en 2021.

Monsieur Stoffer, bon retour parmi nous. C'est dommage que vous ne soyez pas venu en personne. Nous serions sortis au bar du Parlement, et vous auriez payé la première tournée, en bon Néo-Écossais que vous êtes.

J'aimerais me concentrer sur des indicateurs de rendement clés. J'ai sous les yeux quelques rapports d'études que le Canada a réalisés sur les vétérans à partir de 1917 avec le comité spécial sur les soldats de retour au pays. Nous avons un rapport de 1917. Nous avons également un rapport de 1998 intitulé *Plan stratégique pour l'amélioration de la qualité de la vie dans les Forces canadiennes*. J'ai aussi un extrait d'un examen effectué par ACC en 2002 selon lequel le ministère ne pouvait même pas juger si le programme de services de réorientation professionnelle et l'allocation pour études et formation qu'il avait mis en place donnaient de bons résultats.

Nous étudions cette question depuis 1917. En 1998, l'ancienne forme de ce comité recommandait d'aider les employeurs à comprendre les compétences des personnes quittant les forces armées et de faire reconnaître la formation militaire pour les diplômes civils.

Monsieur Stoffer, vous étiez vice-président lors de la publication de trois rapports en 2012 et en 2015 qui disaient à peu près la même chose. En 2012, le MDN a dit au Comité qu'il visait au moins 20 attestations officielles par année. En 1998, le gouvernement a fait rapport au Comité de chaque recommandation pour chacune des années. En 2001, le Comité a dit au Parlement que 44 des 99 participants au programme de transition avaient été embauchés.

Qu'est-ce qui a changé depuis votre participation à ce comité, et qu'est-ce qui stagne?

Peter Stoffer: Merci beaucoup de la question, monsieur Tolmie. Je suis ravi d'avoir l'occasion d'être au Comité.

D'accord. La prochaine fois, si on m'invite à revenir, je me déplacerai et nous pourrons nous saluer en personne.

Cela ne fait aucun doute. De nombreux rapports — non seulement du Comité des anciens combattants, mais aussi du comité de la défense et d'autres — dorment sur les tablettes et accumulent de la poussière, malheureusement. Votre étude et le sujet de la discussion n'ont rien de nouveau.

Je constate des problèmes au sein du ministère des Anciens Combattants, et vous en êtes probablement conscients. Il y a des employés bien intentionnés au ministère, et je crois que 99 % d'entre eux veulent bien servir les anciens combattants. Le personnel souffre d'épuisement professionnel et d'une surcharge de travail, et il subit un stress énorme. Je traite avec des vétérans, et ils me parlent dans des termes qui ne conviendraient à aucun fonctionnaire. Je leur dis qu'ils peuvent me parler ainsi, mais qu'ils ne devraient en aucun cas s'adresser en ces termes à un député ou à un fonctionnaire. C'est tout simplement inacceptable.

Au sein du ministère, il y a notamment beaucoup d'épuisement professionnel et de stress. Je ne pense pas qu'il y ait suffisamment de personnel au ministère pour la charge de travail. La Semaine des vétérans se déroule toujours sous le signe de la bienveillance, alors que nous portons tous le coquelicot et que les vétérans sont au cœur de nos préoccupations, mais que se passe-t-il le 12 novembre? On décroche les couronnes, on range les coquelicots, et on ne pense plus aux vétérans. D'autres questions arrivent au premier plan de l'attention du gouvernement et même, d'ailleurs, de l'opposition. Bien honnêtement, on ne pense pas beaucoup aux vétérans après le jour du Souvenir, à l'exception de certains jours de l'année. La plupart du temps, ils ne sont pas une priorité pour les politiciens.

Depuis d'innombrables années, j'essaie de stimuler l'intérêt politique à l'égard des vétérans afin de mieux sensibiliser les intervenants. Comme vous le savez, monsieur Tolmie — et j'en ai eu l'occasion pendant 18 ans et demi —, vous avez la chance de siéger au Parlement grâce au coquelicot rouge que vous portez et aux vétérans qui nous ont permis de vivre dans une démocratie. Nous devons penser à eux non seulement le jour du Souvenir, mais tous les jours.

● (1620)

Fraser Tolmie: Merci.

Monsieur Whelan, selon vous, que ressentent les vétérans lorsqu'ils voient des comités présenter des rapports et des recommandations qui ne semblent mener à aucune action pour eux? Comment se sentent-ils?

John Whelan: Je vous remercie de la question.

Ils se sentent surtout oubliés. Ils ont vraiment du mal à s'intégrer à la vie civile, et cette réalité ne les aide pas, sur le terrain, à renouer avec leurs familles et leurs communautés.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à Mme Hirtle, pour cinq minutes.

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

Bonjour, chers témoins. Je suis ravie que la Nouvelle-Écosse soit aussi bien représentée au Comité cet après-midi.

Avant d'être élue députée, j'ai passé 10 ans à la Corporation au bénéfice du développement communautaire, ou CBDC, du comté de Colchester à aider les entrepreneurs à démarrer et à exploiter de petites entreprises prospères. Je connaissais très bien le Sceau bleu, qui permet aux personnes inscrites au programme du Sceau rouge d'acquérir des compétences en affaires pour gérer plus efficacement leurs entreprises. Lorsque j'ai entendu parler de cette étude, je me suis dit: « Oh, je dois faire comparaître la Nova Scotia Apprenticeship Agency. »

Madame Bussey, à quels obstacles se heurtent les vétérans lorsqu'ils s'inscrivent à des programmes d'apprentissage? Que peuvent faire les autorités provinciales responsables de l'apprentissage, les employeurs, les syndicats et le gouvernement fédéral pour tracer, en collaboration, des trajectoires plus claires et plus uniformes entre les compétences militaires et les métiers civils?

Michelle Bussey: Je vous remercie de la question.

Jusqu'à maintenant, au Canada, on a établi le lien entre 11 métiers des Forces canadiennes et 13 métiers désignés Sceau rouge. Une grande partie de cette analyse a été faite. Je pense que c'est M. Stoffer qui a mentionné que nous devons mieux communiquer cette information et nous assurer que tout le monde est au courant. C'est l'une des leçons que je tire de la discussion: nous pourrions améliorer la communication.

Nous travaillons déjà en étroite collaboration avec nos partenaires en éducation, comme le Nova Scotia Community College. Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, nous travaillons également avec les forces armées pour voir ce que nous pouvons faire qui aiderait les membres encore en service à suivre une formation. Nous avons également un partenariat avec l'organisme Du régiment aux bâtiments et d'autres organisations pour voir comment nous pouvons les aider.

Chaque personne se heurte à différents obstacles, comme je l'ai déjà mentionné, mais nous devons nous assurer de fournir à tous l'information pertinente et de les aider à bien vivre cette transition. De nombreux employeurs en Nouvelle-Écosse sont tout à fait disposés et prêts à embaucher des vétérans. Il faut veiller à avoir des possibilités de jumelage, et c'est à cette étape qu'intervient l'organisme Du régiment aux bâtiments.

Alana Hirtle: C'est excellent. Merci.

Comment la Nova Scotia Apprenticeship Agency, ou peut-être le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, pourraient-ils fournir des conseils pour que le gouvernement fédéral et les organismes de réglementation provinciaux élaborent des grilles de compétence pour faire la transition du milieu militaire à un métier?

Michelle Bussey: Encore une fois, pour 11 métiers des Forces canadiennes et 13 métiers désignés Sceau rouge, ces grilles existent déjà. Le travail a déjà été fait. Toutes les administrations les ont approuvées en 2009.

À ma connaissance, aucune autre initiative n'a eu lieu, car on n'a pas établi de correspondance directe entre les métiers des Forces armées canadiennes et les métiers du Programme du Sceau rouge. Si on s'y attelait à nouveau, il faudrait discuter des métiers à ajouter et des liens à établir avec les métiers désignés Sceau rouge.

Il vaut absolument la peine de se demander si nous pourrions ajouter d'autres métiers militaires.

● (1625)

Alana Hirtle: C'est excellent. Merci.

À votre avis et d'après votre expérience, quelles politiques ou quels investissements aideraient le plus les vétérans à accéder à des programmes d'apprentissage, à répondre à toutes les exigences pour la certification civile et à terminer leurs formations?

Michelle Bussey: Cela s'applique non seulement aux militaires, mais aussi à tous ceux qui exercent un métier désigné Sceau rouge.

Il y a des problèmes de rétention et je pense que le gouvernement fédéral a prévu de nombreuses mesures pour y remédier, tout comme l'ensemble des provinces et territoires. Nous devons mieux comprendre la nature de ces obstacles et voir comment nous pouvons collaborer avec la collectivité.

Dans ce cas-ci, comment pouvons-nous mieux gérer cette situation avec les anciens combattants et trouver des solutions pour les aider à surmonter ces obstacles? Là encore, cela pourrait reposer sur quelque chose d'aussi simple que la communication. Il pourrait s'agir d'une mise à jour. Il peut être possible de combler cette lacune en peu de temps. Il se peut que les anciens combattants n'aient pas appris certaines choses dans l'armée, ou encore qu'on y utilisait des termes différents. Il faut peut-être revoir certains concepts avec eux pour qu'ils puissent obtenir la certification Sceau rouge.

Alana Hirtle: Excellent. Merci.

Il me reste 30 secondes.

Monsieur Whelan, j'ai une brève question à vous poser.

Comment les employeurs et les organismes de reconnaissance des titres de compétences peuvent-ils mieux reconnaître les compétences et l'expérience des anciens combattants tout en tenant compte des problèmes de santé mentale liés au service?

John Whelan: Je vous remercie de la question. Je vais vous donner une réponse rapide.

Dans le cadre de l'initiative d'action bénévole, l'un de nos objectifs est de sensibiliser les employeurs civils ou, dans ce cas-ci, les organismes bénévoles, aux mesures qu'ils doivent absolument mettre en place s'ils souhaitent accueillir des anciens combattants à titre de bénévoles. Ils doivent disposer d'une structure et d'un environnement sûr et prévisible dans lequel les anciens combattants auront envie de rester, car bon nombre d'entre eux se présentent, mais finissent par repartir. Il en va de même pour le travail rémunéré.

Alana Hirtle: Merci beaucoup.

La présidente: Merci beaucoup.

[*Français*]

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

Claude DeBellefeuille: Merci beaucoup, madame la présidente.

Madame Bussey, selon vous, le fait que l'éducation et la formation soient de compétence provinciale est-il un obstacle à la mise en place de solutions ou de recommandations, qui se fait à pas de tortue plutôt qu'à la vitesse grand V?

[*Traduction*]

Michelle Bussey: La réponse courte est non. Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage repose sur une collaboration entre l'ensemble des provinces et territoires et le gouvernement fédéral. Depuis les annonces faites au printemps avec Une Équipe Canada forte, toutes les parties prenantes travaillent ensemble pour déterminer la façon de rendre le processus aussi fluide et harmonieux que possible.

Les compétences des provinces et territoires en matière d'éducation sont importantes, car il existe des différences dans ce domaine entre les diverses instances. Ces compétences doivent être maintenues. Or, il est vraiment important d'avoir des groupes de travail où nous pouvons tous nous réunir pour parler des différences et de la manière dont nous pouvons collaborer plus efficacement afin de répondre aux besoins du Canada et du secteur des métiers spécialisés.

Selon moi, on essaie plutôt de travailler ensemble pour trouver un moyen de faire avancer les choses le plus rapidement possible.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Je ne sais pas ce qui se passe en Nouvelle-Écosse, mais, au Québec, nous avons la Commission de la construction du Québec. L'accès aux métiers de la construction est très réglementé, très syndicalisé et très conventionné.

Est-ce que, du côté de la Nouvelle-Écosse, vous avez des institutions semblables? Est-ce que c'est aussi encadré qu'au Québec, par exemple?

[*Traduction*]

Michelle Bussey: Non. D'après ce que je comprends, le Québec dispose d'un système très unique par rapport au reste du pays.

Des syndicats offrent des formations pour les métiers de la construction. La majorité de nos formations en apprentissage et de nos formations dans les métiers spécialisés sont toujours dispensées par nos collèges publics, mais les syndicats sont des partenaires formidables. La demande dépasse ce que nous sommes habituellement en mesure d'offrir dans nos collèges publics en Nouvelle-Écosse et les syndicats nous sont vraiment venus en aide.

Nos partenaires de formation syndiqués ont été incroyables. Ils ont pris part aux discussions et ont vraiment contribué à combler ces lacunes. Ils offrent toutes sortes de formations, allant des formations préalables à l'apprentissage à celles préalables à l'emploi. Ils proposent ce que nous appelons le parcours d'accès direct amélioré et ils travaillent aussi maintenant avec nous sur des formations techniques, notamment des modules d'apprentissage.

● (1630)

La présidente: Merci beaucoup.

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

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

Je tiens d'abord à remercier tous les témoins qui sont ici aujourd'hui pour veiller à ce que nous apportions les améliorations nécessaires pour aider les militaires dans leur transition vers la vie civile.

Monsieur Whelan, j'aimerais commencer par vous. Vous avez parlé de difficultés auxquelles les anciens combattants peuvent être confrontés lorsqu'ils intègrent le marché du travail civil. J'aimerais toutefois aborder plus précisément l'aspect psychologique de cette transition. Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet?

Nous savons que les anciens combattants ont beaucoup de mal à opérer cette transition vers la vie civile après des années, voire des décennies, de service militaire, et qu'il leur est particulièrement difficile de trouver un emploi valorisant. Pouvez-vous nous en parler?

John Whelan: L'un des problèmes que je vois très souvent dans mon travail et dans mes recherches, c'est que les anciens combattants se concentrent presque exclusivement sur l'objectif; sur les tâches à accomplir. Par contre, ils n'arrivent pas à adapter leur identité — leur identité militaire qui leur a été imposée au fil des ans et des décennies — à une culture à laquelle ils ne sont pas habitués en raison de leur entraînement militaire.

Je suis d'accord avec ce qu'on a dit tout à l'heure. Les anciens combattants ont besoin d'une initiative menée conjointement par les Forces armées canadiennes et Anciens Combattants Canada qui facilitera leur réinsertion dans la société civile. On ne peut pas supposer qu'ils vont se retrouver dans un nouveau contexte et être en mesure de nouer de nouvelles relations, de gérer des conflits ou de développer un sentiment d'appartenance. À mes yeux, c'est là le principal problème et cela rejoint également les conclusions des travaux de recherche.

Sukhman Gill: Tout à l'heure, pendant votre témoignage, j'ai pris quelques notes. Vous avez dit que la raison du départ est importante et que la structure de soutien disparaît après le départ. C'est ce qui m'a le plus marqué. Nous devons nous assurer de tenir compte du point de vue des anciens combattants.

Tout cela nous ramène au fait que, lorsqu'une personne quitte l'armée, cela a une incidence sur sa confiance en soi et son sentiment d'avoir un but dans la vie et, en somme, sur le processus de transition qui lui permettra de retrouver un sentiment de normalité. Pourriez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet et nous donner votre avis sur ces éléments et ces situations?

John Whelan: Cela concerne tout particulièrement les personnes libérées pour des raisons médicales, qui sont assez nombreuses. Leur sentiment d'utilité s'amenuise grandement, ou disparaît même, lorsqu'elles reçoivent un diagnostic de trouble psychiatrique ou de santé mentale. Leur sens de l'engagement communautaire et leur confiance en leurs capacités sont véritablement relégués au second plan face aux traitements en cours.

Il y a ensuite des gens qui quittent l'armée pour d'autres raisons, notamment des gens qui partent volontairement parce qu'ils sont frustrés. Ils étaient frustrés par le système et n'avaient personne à qui parler de ces problèmes. On s'attend à ce qu'ils continuent de faire des sacrifices et qu'ils poursuivent leur service alors qu'ils sont épuisés et qu'ils ont vraiment besoin de s'arrêter, d'alléger le fardeau qui pèse sur leurs épaules et de retrouver leur équilibre. Comme on le dit souvent, la libération entraîne des séquelles qui sont ressenties pendant des années et des décennies. C'est ce que j'ai constaté.

Sukhman Gill: D'après ce que je comprends de vos recherches, cela me semble tout à fait logique.

Cela m'amène à vous poser la question suivante. Quelles sont les lacunes? Qu'est-ce qui nous empêche de soutenir ceux qui ont besoin d'un accompagnement à long terme, c'est-à-dire les personnes qui doivent surmonter des difficultés de nature psychologique? Où se situent les lacunes?

John Whelan: Je ne conteste pas le fait que, comme on l'a dit, il y a beaucoup de gens dévoués qui travaillent fort. Une grande partie du problème réside dans la séparation entre les Forces armées canadiennes et Anciens Combattants Canada.

La transition n'est pas un processus qui s'amorce dès qu'une personne quitte le service militaire et ne relève plus de l'armée. La libération du service militaire commence dès que les gens commencent à y réfléchir, lorsqu'on leur dit pour la première fois qu'ils ont un problème de santé. Elle commence bien avant que les gens ne quittent les forces armées et elle se poursuit longtemps après leur départ. Ils peuvent devenir des clients d'Anciens Combattants Canada, mais il faut qu'il y ait une initiative qui permet de les accompagner à partir du moment où ils envisagent la libération, alors qu'ils sont toujours dans l'armée, et par la suite. Il faut aussi une évaluation indépendante. Je pense que nous avons besoin de ces données.

● (1635)

Sukhman Gill: Merci beaucoup.

Merci, madame la présidente.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Gill.

Nous allons maintenant terminer notre deuxième série de questions.

[*Français*]

Madame Chatel, vous avez la parole pour cinq minutes.

Sophie Chatel (Pontiac—Kitigan Zibi, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins d'être ici, aujourd'hui, pour cette importante étude.

Je suis d'accord avec vous, monsieur Stoffer. Les vétérans et les membres des Forces armées canadiennes sont ceux qui travaillent pour que nous soyons tous assis ici et que nous ayons une démocratie et un pays souverain. Donc, il est très important, effectivement, de penser à eux au moment où ils font la transition vers la vie civile.

Le visage des vétérans a d'ailleurs beaucoup changé relativement à deux aspects principaux. Le premier aspect, c'est l'âge. L'âge moyen est de 34 ans. Donc, il faut aussi se pencher sur le fait qu'ils ont besoin d'avoir une carrière très enrichissante. Ils veulent continuer de servir leur pays, et nous avons besoin d'eux.

Le deuxième aspect, c'est qu'ils travaillent sur des technologies à double usage. Ils travaillent maintenant de plus en plus sur des drones, dans la cybersécurité, dans l'aérospatiale, dans l'entretien et dans la construction navale, entre autres. Je pense à l'entretien des brise-glaces, par exemple.

Le Canada a aussi besoin de jeunes travailleurs dans cette tranche d'âge. J'ai regardé les statistiques, qui indiquent qu'on aura besoin, dans les 10 prochaines années, de 593 000 travailleurs dans les métiers désignés Sceau rouge. Nos écoles ne sont pas capables de les former, mais il y a des gens qui ont été formés dans ces métiers. Alors, la reconnaissance des diplômes, ce n'est pas juste un service qu'on rend aux vétérans, c'est un service qu'on rend au Canada.

Donc, j'étais vraiment heureuse de vous entendre nous dire, tout à l'heure, madame Bussey, qu'on doit s'occuper de la formation et de la reconnaissance des diplômes pendant que ces gens sont en train de faire leur service militaire. Est-ce que vous pouvez nous en dire davantage sur cet aspect, qui est très important?

[*Traduction*]

Michelle Bussey: Je peux vous donner un exemple de ce que nous voulons faire ici, en Nouvelle-Écosse.

Nous essayons de déterminer comment nous pourrions établir une collaboration avec la communauté militaire locale afin que les jeunes, dès le début de leur service militaire, puissent suivre un parcours d'apprentissage et y soient intégrés dès le départ. Pendant leur service militaire, ils peuvent commencer à travailler pour obtenir leur certification Sceau rouge et continuer à servir dans l'armée une fois cette certification obtenue. Ainsi, à leur sortie de l'armée, ils sont prêts à intégrer le marché du travail grâce au Sceau rouge, mais aussi grâce à toutes leurs années de service et d'expérience.

Ce sont des possibilités que nous envisageons ici, en Nouvelle-Écosse. Nous voulons voir ce que nous pouvons faire pour faciliter encore davantage cette transition.

Sophie Chatel: Je pense que ce que vous faites en Nouvelle-Écosse est un exemple à suivre. Nous devrions faire la même chose partout au Canada. Le processus doit commencer tôt pour que, lorsqu'ils quittent l'armée, les anciens combattants aient déjà obtenu leur certification Sceau rouge, aient entamé une formation d'apprentis dans un secteur civil et soient prêts à se lancer.

Dans la fonction publique, les gens reçoivent une formation cinq ans avant leur départ à la retraite pour se préparer à effectuer cette transition. Les anciens combattants reçoivent cette formation six mois avant leur départ. Je pense qu'il faut songer à lancer le processus de transition des militaires beaucoup plus tôt, alors qu'ils sont encore des membres actifs des forces armées.

J'aimerais mieux comprendre. J'ai vu les autres témoins hocher la tête. Je vous prie donc d'intervenir. M. Whelan peut commencer. Nous passerons ensuite à M. Stoffer.

John Whelan: Pourriez-vous répéter la question, s'il vous plaît?

[*Français*]

Sophie Chatel: Six mois, ce n'est pas suffisant pour se préparer à une transition. On devrait commencer plus tôt, n'est-ce pas?

[*Traduction*]

John Whelan: Oui, absolument.

Comme je l'ai dit plus tôt, la transition commence vraiment alors que les gens sont toujours actifs au sein des forces armées. Il faudrait lancer le processus de transition et commencer à aborder certaines de ces questions dès que les militaires savent qu'ils vont partir, que ce soit par choix ou pour des raisons médicales ou administratives.

● (1640)

Sophie Chatel: Monsieur Stoffer, vous avez 20 secondes.

Peter Stoffer: Oui, il ne fait aucun doute que le processus de transition doit commencer beaucoup plus tôt. Il faut toutefois éviter qu'un trop grand nombre de personnes n'interviennent dans la transition de l'ancien combattant. Il faut s'en tenir à une ou deux personnes avec lesquelles l'ancien combattant se sent à l'aise, qui comprennent parfaitement les possibilités qui s'offrent à lui et qui sont en mesure de les lui communiquer. Cela signifie qu'il faut, pour répondre à ces besoins, des personnes hautement qualifiées et des spécialistes de la transition au sein du ministère de la Défense et du ministère des Anciens Combattants.

Je dirai brièvement aux députés qu'un jour, vous devrez tous retourner à votre vie de citoyen ordinaire. Vous devez donc vous demander à quel point cela peut être difficile. Pour le savoir, il vous suffit de parler à d'anciens députés qui ont été défaits ou qui ont quitté volontairement la vie politique. Si on y réfléchit bien, c'est exactement ce que vivent nos anciens combattants lorsqu'ils quittent l'armée. Il n'y a pas de différence. Ils ont besoin d'aide et de conseils. Ils ont besoin d'aide pour aller de l'avant.

La présidente: Merci beaucoup.

Voilà qui met fin à notre première heure avec notre groupe de témoins. Je tiens à remercier M. Whelan, Mme Bussey et M. Stoffer du temps qu'ils nous ont consacré. Monsieur Whelan, je vous remercie du service que vous avez rendu, et que vous rendez toujours, à notre pays.

Nous allons suspendre la séance le temps d'accueillir notre prochain groupe de témoins.

[*Français*]

● (1640)

_____(Pause)_____

● (1645)

La présidente: Rebonjour. Nous allons maintenant reprendre nos travaux.

J'aimerais faire quelques observations à l'intention des nouveaux témoins.

Avant de prendre la parole, veuillez attendre que je vous nomme.

En ce qui concerne l'interprétation, ceux qui sont dans la salle peuvent utiliser l'écouteur et choisir le canal désiré.

Nous avons l'honneur de recevoir des représentantes du Groupe de travail des anciens combattants de la Ville d'Ottawa: Mme Andrée Paige, coprésidente, et Mme Priya Bhaloo, responsable du pilier, Transition de carrière.

[*Traduction*]

Nous accueillons des représentants de l'organisme Du régiment aux bâtiments: M. Darryl Cathcart, directeur national de la formation et du développement professionnel, et M. Dave Giannou, directeur de la région atlantique.

Nous allons commencer par donner à chaque organisme cinq minutes pour faire une déclaration préliminaire. Après cela, comme vous l'avez peut-être vu, le reste de l'heure sera consacré à une série de questions posées par les membres du Comité.

Madame Paige, vous avez la parole pour cinq minutes.

Andrée Paige (co-présidente, Groupe de travail des anciens combattants de la ville d'Ottawa): Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du Comité, bonjour. Je vous remercie d'avoir invité le Groupe de travail des anciens combattants de la Ville d'Ottawa à contribuer à cette étude.

Je suis co-présidente du groupe de travail aux côtés du cofondateur M. Matt Luloff. Aujourd'hui, je suis accompagnée de Mme Priya Bhaloo, notre responsable du pilier pour la transition de carrière. Notre initiative municipale repose sur le bénévolat. Nous mettons en relation des personnes, des organisations et des ressources qui soutiennent les anciens combattants et leurs familles à l'échelle communautaire, mais nous défendons les intérêts des anciens combattants à tous les niveaux.

Pourquoi avons-nous créé un groupe de travail municipal? Nous l'avons fait, car bien que les politiques, les programmes et le financement nationaux soient importants, leur efficacité s'évalue, au bout du compte, en fonction de ce qui se passe dans les collectivités.

[*Français*]

C'est dans leur communauté que les vétérans et les vétéranes cherchent à accéder aux soins de santé, à se loger, à trouver un emploi et à développer un sentiment d'appartenance et d'inclusion. Par ailleurs, c'est à l'échelle communautaire que les lacunes entre les différents systèmes peuvent devenir bien évidentes.

Aujourd'hui, j'aimerais aborder la différence entre préparer une personne à quitter les Forces armées canadiennes et l'accompagner dans sa transition vers la vie civile.

[*Traduction*]

Tout d'abord, je tiens à souligner l'important travail accompli par le Groupe de transition des Forces armées canadiennes et par Anciens Combattants Canada. Grâce à la planification, à l'engagement et aux partenariats en matière de transition militaire, au répertoire national des ressources et aux services d'orientation professionnelle, le Canada a mis en place des mesures de soutien précieuses. La Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et les vétéranes reconnaît également l'importance des compétences militaires et des partenariats avec les employeurs. Nous devons tirer parti de ces investissements.

Voici un élément de réflexion: la libération est un événement administratif, mais la transition est une expérience humaine. Les deux ne se déroulent pas nécessairement au même moment.

● (1650)

[*Français*]

Un membre des Forces armées canadiennes peut assister à des séances d'information, préparer son plan de transition et recevoir des conseils sur les prestations, les services et les possibilités d'emploi. Sur le papier, cette personne peut être bien préparée, mais que se passe-t-il une fois qu'elle a quitté les Forces? Les responsabilités changent, les personnes-ressources changent et les démarches changent.

[*Traduction*]

Les anciens combattants nous disent que le monde civil fonctionne très différemment et que le fait d'essayer de s'y retrouver dans des systèmes qu'ils connaissent mal peut devenir très lourd. Ils doivent trouver leur prochain emploi, trouver un employeur qui reconnaît leur expérience et trouver quelqu'un qui peut voir comment leurs qualifications militaires peuvent correspondre à des compétences civiles.

Pour certains, la transition vers la vie civile peut donner l'impression de tomber littéralement du haut d'une falaise. Ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de ressources, mais parce que le fait de savoir que des ressources existent ne veut pas dire qu'on réussit à y accéder. Les militaires ne laissent pas leurs compétences derrière eux lorsqu'ils quittent l'armée. Ils apportent des compétences en leadership, une expertise technique, une expérience opérationnelle et des années de perfectionnement professionnel. Certains ont besoin d'une formation et de titres de compétences supplémentaires, mais d'autres sont déjà prêts à travailler. Le problème, c'est que ces capacités ne sont pas toujours comprises ou reconnues sur le marché du travail civil. La question n'est pas de savoir ce qu'il nous reste à créer, mais plutôt de savoir comment améliorer ce qui existe déjà.

Les Forces armées canadiennes et Anciens Combattants Canada fournissent déjà des conseils et établissent déjà des liens vers les services. Cela dit, ces liens se maintiennent-ils lorsque les anciens combattants passent d'un système à l'autre, d'un employeur à l'autre et d'une collectivité à l'autre? Au bout du compte, il faut mettre en place des voies d'accès plus nombreuses et mieux coordonnées pour éliminer les obstacles, les lacunes et les chevauchements.

[*Français*]

Nous pouvons mieux accompagner les vétérans et les vétéranes, les orienter vers les bonnes ressources et renforcer la coordination entre les provinces et les communautés.

[*Traduction*]

Notre responsabilité est de veiller à ce que les systèmes, les programmes et les services dans les collectivités partout au Canada soient en mesure de les reconnaître.

Mme Bhaloo vous fera part de trois recommandations pratiques qui permettront de concrétiser cet objectif.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant aux représentants de l'organisme Du régiment aux bâtiments, pour cinq minutes...

Je suis désolée. Il restait encore un peu de temps et je crois que vous souhaitiez nous faire part de trois points.

Je vais donner la parole à Mme Bhaloo. Il nous reste environ une minute.

Priya Bhaloo (responsable du pilier, Transition de carrière, Groupe de travail des anciens combattants de la ville d'Ottawa): Merci, madame la présidente.

Je remercie le Comité de nous accueillir ici aujourd'hui. Je vais passer très rapidement en revue nos trois recommandations, mais nous pourrons y revenir plus tard.

La première recommandation concerne les fonds destinés à l'éducation et à la formation. À l'heure actuelle, lorsque les vétérans quittent l'armée, ils ont accès à des fonds dont le montant varie en fonction de la durée de leur service. Ce montant peut osciller entre 50 000 et 100 000 $. Cependant, les vétérans ont droit à seulement 6 000 $ s'ils suivent une formation à court terme. Nous recommandons donc de modifier les modalités d'utilisation de ces fonds afin de permettre aux vétérans d'y avoir accès s'ils souhaitent créer leur propre entreprise, suivre différents types de formations ou passer diverses évaluations.

La deuxième recommandation concerne la continuité de la cote de sécurité. Compte tenu du renforcement actuel des mesures de sécurité et de défense dans le secteur privé, l'obtention d'une cote de sécurité constitue un obstacle majeur pour les vétérans à la recherche d'un emploi. Ceux d'entre vous qui connaissent bien ce domaine savent que le ministère des Services publics et de l'Approvisionnement accuse actuellement un retard considérable dans le traitement des demandes d'habilitation de sécurité. Pour travailler au MDN, par exemple, il faut déposer une demande de permis de visite. Toutefois, il y a actuellement plus de 1 000 demandes de ce genre en attente. Auparavant, ce processus exigeait une semaine d'attente, mais il faut désormais attendre en moyenne deux à trois mois avant de recevoir ce permis. Alors, nous devons trouver des moyens d'accélérer ce processus.

Enfin, il faut prévoir des mesures d'incitation à l'intention des employeurs, sous forme de crédits d'impôt ou de subventions salariales. Si nous parvenons à inciter les employeurs à embaucher des vétérans et à leur permettre de se familiariser avec le déroulement de ce processus ainsi qu'avec les différentes compétences dont disposent les vétérans, cela apportera une valeur ajoutée considérable aux communautés en question, et cela offrira aussi de nombreux débouchés aux vétérans.

La présidente: Je vous remercie.

Nous allons maintenant donner la parole à M. Cathcart pendant cinq minutes.

Darryl Cathcart (directeur national, Formation et développement professionnel, Du régiment aux bâtiments): Madame la présidente et mesdames et messieurs les membres, je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de comparaître aujourd'hui devant votre comité permanent.

Je représente l'organisme Du régiment aux bâtiments, fondé en 2012 sous l'impulsion visionnaire de M. Joseph Maloney. L'organisme est aujourd'hui dirigé par M. James Hogarth. Nous aidons les vétérans, les réservistes, les membres de leur famille admissibles et les cadets à accéder à des apprentissages et à des emplois dans le secteur de la construction syndiquée. Mon point de vue concernant ce problème s'appuie sur 26 années de service dans l'infanterie de la Force régulière, ainsi que sur un doctorat en éducation, dans le cadre duquel j'ai étudié les parcours en matière de formation, d'éducation et d'emploi que peuvent suivre les militaires en fin de carrière, les réservistes et les familles de militaires.

Essayons de définir ensemble ce que cela signifie, selon notre point de vue actuel.

L'évaluation et la reconnaissance des acquis permettent d'évaluer l'expérience acquise en dehors du système d'enseignement officiel par rapport à des normes établies. Elles peuvent aboutir à l'octroi de crédits universitaires ou à la reconnaissance de compétences, mais pas nécessairement à une certification professionnelle ou à un emploi. L'organisme Du régiment aux bâtiments ne délivre pas de titres de compétence. Nous collaborons avec des syndicats, des centres de formation et des employeurs afin de déterminer les domaines dans lesquels les compétences militaires sont reconnues et ceux où les parcours professionnels pourraient nécessiter un accompagnement.

Depuis la création de notre organisme en 2012, 76 % des vétérans et des réservistes qui ont été orientés vers nous provenaient de l'armée. C'est là un élément clé. Bien que ce pourcentage ne soit pas représentatif de l'ensemble des vétérans, il corrobore les études menées par ACC qui indiquent que les anciens soldats de l'armée, les jeunes vétérans et les militaires des grades inférieurs sont plus susceptibles d'avoir besoin d'aide pour faire la transition et trouver des emplois. De plus, la série d'études sur la vie après le service a révélé que 47 % des militaires du rang subalterne avaient des difficultés à s'adapter à la vie civile, comparativement à 21 % des officiers. Une étude canadienne portant sur plus de 1 400 vétérans a également mis en évidence des difficultés liées aux caporaux et aux soldats de l'armée. Une étude menée par ACC en 2026 indiquait que 28 % d'entre eux avaient des difficultés à trouver un emploi civil et que la reconnaissance des titres de compétence figurait parmi les obstacles mentionnés.

Si ces constatations ne prouvent pas que la non-reconnaissance des acquis soit à l'origine de certaines difficultés de transition, elles soulèvent toutefois une question concernant les politiques: les systèmes de reconnaissance atteignent-ils ceux qui en ont le plus besoin? Prenons l'exemple d'un jeune soldat d'infanterie compétent en matière de leadership, de formation, de logistique et de gestion des risques. Ces compétences ne se traduisent pas nécessairement par des crédits universitaires, un statut d'apprenti ou la satisfaction des exigences des employeurs. L'expérience est sous-estimée lorsque les systèmes civils ne sont pas en mesure de l'interpréter. Une politique efficace doit relier trois systèmes distincts: la reconnaissance scolaire, la certification professionnelle et l'accès à l'emploi. Des progrès réalisés dans un domaine ne garantissent pas des progrès dans les autres domaines. Nous devons mesurer les résultats en matière d'emploi, et pas seulement les crédits.

Je recommande que votre comité invite le gouvernement fédéral à mettre en place un cadre coordonné à l'échelle nationale qui permette de documenter les compétences militaires dans un langage civil et de les relier à l'éducation, à l'apprentissage et à la certification, ainsi qu'aux parcours professionnels. Les Forces armées canadiennes devraient diriger ce travail de documentation des compétences. Anciens Combattants Canada devrait intégrer la reconnaissance des compétences dans la planification de la transition. Emploi et Développement social Canada devrait harmoniser les parcours professionnels avec les besoins du marché du travail. Les employeurs doivent définir les compétences dont ils ont besoin et convertir la reconnaissance des compétences en perspectives d'emploi. Les provinces, les territoires, les établissements d'enseignement, les syndicats et les organismes de réglementation doivent façonner la mise en œuvre de cette reconnaissance tout en conservant leurs prérogatives en matière de délivrance de titres de compétence et de sécurité.

Aucune organisation ne détient un monopole à cet égard. Les parcours de transition doivent être adaptés aux capacités de chaque personne et aux besoins des marchés du travail régionaux. Il s'agit là d'un impératif économique. Les projets dans les domaines du logement, des infrastructures, de l'énergie et de la défense ont besoin de travailleurs qualifiés. Les vétérans ne devraient pas avoir à refaire des formations qu'ils ont déjà suivies avec succès, mais les normes professionnelles doivent demeurer inchangées. Il faut également adapter les systèmes de reconnaissance à mesure que les secteurs évoluent.

Lors de la séance précédente, nous avons entendu les témoins dire que le Canada a investi dans les compétences militaires. Nous avons maintenant l'occasion de coordonner les efforts du gouvernement, du secteur de l'éducation, des syndicats et des employeurs afin de faire en sorte que ces compétences soient reconnues, valorisées et mises au service d'emplois intéressants.

Je vous remercie de votre attention, et c'est avec plaisir que nous répondrons à vos questions.

● (1655)

La présidente: Je vous remercie.

Nous allons maintenant amorcer notre première série de questions en donnant la parole à M. Barrett pendant six minutes.

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

Je tiens tout d'abord à vous remercier, vous et vos collègues, de la déclaration que le Comité a publiée la semaine dernière à la suite des événements tragiques qui sont survenus à la Base des Forces canadiennes Wainwright. C'est la première fois que je prends la parole devant le Comité depuis cet incident, et je tiens simplement à rendre hommage, rapidement et brièvement, aux soldats du 3e Bataillon, Princess Patricia's Canadian Light Infantry qui ont perdu la vie, c'est-à-dire le soldat Shaun Farrell, le soldat Aidan Goulding, le soldat Hayden Lykkemark, et le sergent Morgan Wong, qui était membre des Loyal Eddies, ainsi qu'aux 39 autres militaires qui ont été blessés, dont 27 sont toujours hospitalisés et 13 sont dans un état critique.

À l'instar de tous les membres du Comité, j'adresse mes plus sincères condoléances à leurs familles, à leurs amis et à leurs camarades d'armes. Les députés et les Canadiens leur offrent leurs pensées et leurs prières, et je saisis cette occasion pour réaffirmer mon engagement à venir en aide à ceux qui sont touchés, directement ou indirectement, par cet événement tragique — tout comme tous les membres du Comité et tous les députés s'y engagent, j'en suis sûr. Cet événement nous rappelle sans conteste l'importance du travail que nous sommes appelés à accomplir pour rendre hommage au service que ces hommes et ces femmes nous rendent chaque jour.

Cela dit, je vais maintenant poser ma question à M. Cathcart.

Pourriez-vous m'en dire un peu plus sur ce cadre et développer un peu cette idée? J'ai déjà évoqué le fait que, dès la phase de recrutement — et je me souviens que lorsque je suis entré dans le centre de recrutement, tous les métiers étaient affichés au tableau, avec des détails concernant ce que je pouvais faire —, il y avait une section vers laquelle le recruteur n'arrêtait pas de m'orienter, car c'était les postes qu'ils cherchaient à pourvoir, à savoir ceux des groupes professionnels des transmissions.

Je pense que ce qui m'aurait vraiment aidé, c'est de pouvoir voir quels emplois je pourrais obtenir si je quittais l'armée. Par exemple, un militaire typique du groupe professionnel des poseurs de lignes quitte l'armée au grade de caporal-chef ou de sergent, et il trouve habituellement un emploi dans tel ou tel secteurs, où il touche un salaire annuel moyen de tel ou tel ordre. Cette information serait utile aux hommes et aux femmes à la recherche d'un emploi. Je crois qu'il faut intégrer cette prise de conscience dans la formation que nous dispensons à nos militaires.

J'estime également qu'il faudrait que les Forces canadiennes s'attachent à créer un environnement dans lequel les gens ont envie de rester. Alors, après avoir suivi la formation nécessaire, ils sauraient qu'ils disposent désormais des qualifications nécessaires pour faire carrière ailleurs. Ils possèdent leurs qualifications de compagnon et ont démontré leurs capacités de leadership, mais ils restent dans les forces parce que l'environnement y est vraiment agréable.

S'ils veulent partir... Dans certains cas, ils sont contraints de partir, peut-être en raison de situations liées à leur service ou découlant de ce service. Voilà ce que j'imagine. Pour résumer et mettre à jour cette brochure — si tant est qu'il y ait encore des brochures affichées au mur... tout est probablement en ligne désormais, sur des tablettes ou d'autres supports —, à quoi cela ressemble-t-il? Comment voyez-vous ce cadre?

● (1700)

Darryl Cathcart: Ces discussions excluent souvent un partenaire important, comme nous l'avons entendu dire tout à l'heure, au cours de la séance précédente. Il est clair qu'au sein de l'organisme Du régiment aux bâtiments, nous nous concentrons sur les métiers spécialisés, mais ceux-ci ne représentent qu'un faible pourcentage des professions possibles. Nous avons évoqué l'Agence de la formation en apprentissage de la Nouvelle-Écosse et les organisations semblables de l'ensemble du pays.

Ce qui manque dans cette équation, ce sont les employeurs. Les établissements d'enseignement — et par « établissements d'enseignement », j'entends tous les établissements d'enseignement supérieur — peuvent accorder des crédits pour avoir été poseur de lignes, soldat d'infanterie ou chauffeur, comme nous l'avons entendu dire, mais si les employeurs ne sont pas à la table des négociations pour apporter leur contribution, cela représente une lacune majeure. Nous nous contentons d'accorder des crédits aux personnes pour leur service militaire. Bien que cette étape soit importante, elle ne débouche pas sur des résultats concrets en matière d'emploi, comme l'a mentionné M. Whelan au cours de la séance précédente; il est donc indispensable que le parcours ne s'arrête pas là. Il est certain que les employeurs doivent participer activement à la définition de ces compétences.

L'autre argument que je voudrais faire valoir, et qui pourrait répondre à votre question, c'est que la réussite ne doit pas se mesurer à l'aune du nombre d'emplois trouvés ou simplement du nombre de crédits obtenus à l'aide d'un cadre, quel qu'il soit. Nous devons veiller à ce que la durabilité soit intégrée dans ce processus. Nous — au sens large du terme — parlons de cet enjeu depuis littéralement des décennies. Ce n'est pas un nouveau problème. Bien que certains exemples historiques aient été évoqués précédemment, nous pouvons résoudre ce problème. Il n'est pas insurmontable. Nous devons faire preuve d'une réelle innovation et amener certains employeurs ou représentants des employeurs à la table des négociations.

● (1705)

Michael Barrett: Il ne me reste que 30 secondes.

Qui devrait s'employer à établir ce tableau qui répertorie les employeurs de travailleurs spécialisés? Cette initiative devrait-elle être entreprise par le secteur privé ou par des organisations comme la vôtre, ou bien devrait-elle être menée par le gouvernement?

Darryl Cathcart: L'organisme Du régiment aux bâtiments devrait bien sûr être invité à participer aux discussions, mais il s'agit d'une initiative menée à l'échelle fédérale par ACC et les FAC, et je recommanderais qu'EDSC en fasse partie, afin de réunir les principaux acteurs.

Michael Barrett: Merci.

La présidente: Je vous remercie.

J'aimerais maintenant inviter M. Fanjoy à intervenir pendant six minutes.

Bruce Fanjoy (Carleton, Lib.): Merci, madame la présidente.

Mesdames et messieurs les témoins, je vous remercie de participer à cette importante discussion.

Madame Paige, j'aimerais commencer par vous interroger. Depuis que vous êtes devenue membre du Groupe de travail des anciens combattants de la Ville d'Ottawa, comment la transition professionnelle entre la vie militaire et la vie civile a-t-elle évolué au fil du temps, et quels sont, selon vous, les principaux problèmes que nous devons régler pour améliorer cette transition?

Andrée Paige: Dans une large mesure, nous avons constaté que les employeurs ne comprenaient pas la terminologie employée. Toutefois, ce qui a eu une incidence considérable, c'est le fait que la visibilité et la compréhension de ces questions ne cessent de croître et que la sensibilisation s'étend à l'échelle communautaire partout au Canada, mais il y a également eu ce que j'appellerais un problème de stéréotypes. En somme, les personnes qui ne connaissent peut-être pas bien le milieu militaire ont tendance à penser que tous les anciens combattants sont brisés.

Il y a beaucoup de blessures et de nombreux problèmes liés à la santé mentale que nous devons soigner, et nous devons veiller à être présents pour nos vétérans. Cependant, nous avons discuté avec certains employeurs qui, sans s'en rendre compte, disaient en réalité: « Nous ne pouvons pas accorder de priorité d'embauche aux vétérans. Ils doivent postuler comme tout le monde, mais une fois embauchés, nous nous adapterons à leurs besoins ». Mais qu'entendez-vous par « vous adapter à leurs besoins »?

Cela donne l'impression qu'il y a encore beaucoup à faire en matière de sensibilisation pour mettre en avant les compétences, le leadership et les talents des vétérans, ainsi que pour trouver le meilleur moyen de les soutenir, et j'estime que les mesures d'incitation ont également leur rôle à jouer. Si les gens n'ont pas de raison de donner la priorité aux vétérans... Je ne parle pas des organisations qui ont pour mandat d'embaucher des vétérans ou dont c'est une priorité commerciale — lesquelles sont nombreuses —, mais il n'existe aucune autre mesure d'incitation offerte ici, au Canada, si ce n'est une sorte de satisfaction morale.

Nous avons besoin de beaucoup plus de mesures que cela.

Bruce Fanjoy: Oui, c'est très intéressant que vous abordiez ce sujet, et j'ai l'impression qu'il y a une dimension culturelle là-dedans. Même dans les carrières civiles, les gens connaissent des tournants. Il peut s'agir d'un parent qui s'est absenté du travail pendant un certain temps et qui tente de réintégrer le marché du travail. Les femmes parlent depuis longtemps d'un « plafond de verre », et il y a peut-être un parallèle à établir à cet égard avec les vétérans. Ils font peut-être face à un « plafond de camouflage », qui fait qu'ils sont perçus différemment des autres candidats.

Je me demande comment nous pouvons briser ce stéréotype.

Andrée Paige: Si vous n'êtes pas vous-même un vétéran, vous en connaissez habituellement un. Je crois que c'est pour cette raison que les municipalités doivent s'impliquer davantage et se tenir informées de ce qui se passe à l'échelle nationale ou régionale.

Notre champ d'action va bien plus loin que la transition professionnelle. Nous nous occupons également des questions de santé, qui sont souvent considérées comme des enjeux qui relèvent de la compétence des provinces. Nous gérons aussi les problèmes de logement, qui surviennent de plus en plus fréquemment à l'échelle locale. Mais comment pouvons-nous mobiliser les moyens et les ressources nécessaires sans partir du principe qu'ils vont, comme par magie, se répartir là où on en a besoin?

Nous avons besoin d'un esprit communautaire. On entend souvent dire que les gens veulent parler à quelqu'un. Ils ne veulent pas consulter une base de données pour essayer de trouver des informations. Ils veulent s'adresser à une personne qui sait comment les orienter vers les services dont ils ont besoin, car parfois, ils ne savent même pas encore ce dont ils ont besoin.

Bruce Fanjoy: Merci.

J'aimerais maintenant me tourner vers les représentants de l'organisme Du régiment aux bâtiments et, en particulier, vers M. Giannou.

Comme vous n'étiez pas présent au cours de la première heure d'audience des témoins, vous avez manqué la partie consacrée à la Nouvelle-Écosse. Soyez le bienvenu à la séance du Comité. Bien que je représente une circonscription de l'Ontario, j'ai grandi en Nouvelle-Écosse, plus précisément à Halifax; c'est donc un grand jour pour la Nouvelle-Écosse au sein du Comité permanent des anciens combattants.

Selon vous, quels sont les principaux obstacles qui empêchent les vétérans de faire valoir leurs compétences et leur expérience dans le cadre des programmes d'apprentissage civils?

● (1710)

Dave Giannou (directeur, Région atlantique, Du régiment aux bâtiments): Merci, monsieur, pour votre question.

Les principaux obstacles que je rencontre sont d'ordre financier. Je me suis engagé dans les années 1980. J'ai servi pendant 36 ans dans la Marine. À l'époque où je me suis engagé, on pouvait signer un contrat de 20 ans à l'issue duquel on quittait l'armée en touchant immédiatement une rente. J'avais 38 ans quand j'ai quitté l'armée et je touchais 40 % de ma pension. Cet argent allait me permettre de me reconvertir dans un nouvel emploi et une nouvelle carrière si mon ancien métier ne convenait plus. Vous avez entendu tout à l'heure que 11 de nos métiers permettent de passer la certification Sceau rouge. Cela en laisse près de 100 qui ne le permettent pas. Ce sont des métiers pour lesquels il n'existe pas d'équivalent civil. Si c'est ce que vous souhaitez faire à votre départ, vous devez envisager un autre parcours professionnel.

Aujourd'hui, le contrat a une durée de 25 ans. Si vous souhaitez rester aussi longtemps et toucher votre pension, vous vous retrouvez vers le milieu de la quarantaine à envisager une réorientation vers une nouvelle carrière. Si vous partez avant… La plupart des membres de la Force régulière ne peuvent pas percevoir de prestations d'assurance-emploi à leur départ. Ils ne bénéficient d'aucun soutien financier. Ils doivent trouver un emploi qui leur permettra de payer les factures. Ils ont une famille à charge, un prêt hypothécaire à rembourser et des mensualités de voiture. C'est un lourd fardeau financier. Un caporal ou un matelot de 1re classe, après quatre ans de service, gagne en moyenne 84 000 $ par année. En Nouvelle-Écosse, un nouvel apprenti gagne en moyenne entre 40 000 et 50 000 $ à ses débuts.

Bruce Fanjoy: Je vous remercie.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Giannou.

La parole est maintenant à Mme DeBellefeuille, pour six minutes.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie les témoins d'êtres des nôtres.

Monsieur Cathcart, en 2023, un représentant de votre organisme est venu témoigner dans le cadre d'une étude. Il a dit que, malgré les efforts qui avaient été déployés, les résultats étaient assez moyens, c'est-à-dire que la qualification et l'expérience acquises durant le service militaire qui permettaient de réussir aux tests d'équivalence interprovinciale du Sceau rouge n'équivalaient pas à celles acquises dans le secteur de la construction.

Est-ce que, trois ans plus tard, vous arrivez à la même conclusion?

[*Traduction*]

Darryl Cathcart: Comme cela s'est dit dans les déclarations liminaires, il est important de distinguer clairement qui sont nos clients: les militaires de rang inférieur qui ne sont pas issus d'un milieu de métiers spécialisés. Sans vouloir entrer dans les détails précis de ce qui s'est dit en 2023, car je n'ai pas cette information sous les yeux, ce que je peux vous dire, c'est que nous n'avons pas affaire aujourd'hui à des charpentiers, des plombiers ou des électriciens issus de l'armée qui, une fois à la retraite, deviennent charpentiers, plombiers ou électriciens dans le civil. Nous avons affaire à des personnes issues de l'armée qui ont une expérience dans les armes de combat. Un certain nombre de ces métiers militaires requièrent des compétences qui n'ont pas d'équivalent dans le civil.

Voilà ce que j'avais à répondre à ce sujet.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Merci beaucoup, monsieur Cathcart.

Madame Paige, j'ai visité le site d'Anciens Combattants Canada. On y disait qu'en 2021, presque 23 % des vétérans étaient Québécois. Je ne sais pas si la proportion est la même aujourd'hui, mais, jusqu'à présent, on ne met pas trop en lumière l'importance de s'assurer que les services de transition sont bilingues, c'est-à-dire qu'ils sont accessibles aux gens dans les deux langues. Les groupes de réflexion, les groupes d'action et tous les experts qui se réunissent devraient avoir comme priorité de s'assurer que ces services de transition sont toujours offerts dans les deux langues officielles.

Constatez-vous qu'il y a cette préoccupation dans l'ensemble des travaux des comités auxquels vous assistez? Selon vous, est-il important d'avoir cette préoccupation?

● (1715)

Andrée Paige: Oui. Il est très important de pouvoir parler dans la langue de son choix. Ici, au Canada, nos communications sont bilingues. Alors, les personnes doivent avoir le choix de communiquer dans leur langue préférée, surtout quand elles travaillent avec le gouvernement.

Claude DeBellefeuille: Dans les groupes de travail auxquels vous siégez et dans le cadre de vos contacts réguliers avec les vétérans et les vétéranes, est-ce que vous sentez que c'est une préoccupation de la Défense nationale et d'Anciens Combattants Canada?

Est-ce que vous sentez que c'est quand même quelque chose d'important, ou est-ce qu'il faut se battre un peu pour que ce soit au menu, pour ce que soit discuté et retenu comme un élément important dans la transition des militaires vers la vie civile?

Andrée Paige: Les vétérans avec lesquels nous avons communiqué nous disent que c'est important pour eux, mais ils accordent plus d'importance à la communication elle-même qu'au fait de pouvoir utiliser la langue de leur choix. Ils ont besoin de visibilité et de coordination. Ils doivent être capables de parler avec quelqu'un qui peut communiquer avec eux pour leur montrer où aller et quoi faire, surtout quand ils sortent des Forces armées canadiennes. Ils se retrouvent immédiatement dans une situation très différente, alors ils ont besoin de parler à quelqu'un. Pour le moment, il n'y a personne, à l'échelle communautaire, qui peut faire ça. Alors, de notre côté, nous travaillons à créer un pont, un endroit plus visible où ils peuvent parler de ce dont ils ont besoin avec une ou deux personnes.

Claude DeBellefeuille: Au fond, vous recommandez qu'il y ait un guichet unique très visible pour accueillir la vétérane ou le vétéran dans l'état où il ou elle se trouve et même pour l'aider, parfois, à s'orienter dans différentes voies.

Là, vous parlez d'Ottawa, mais recommanderiez-vous que chaque vétéran ou vétérane, dans sa province d'origine, puisse avoir accès à ce guichet unique que vous proposez?

Andrée Paige: Oui, parce qu'en ce moment, quand nous voulons savoir combien de vétérans sont libérés dans notre communauté, nous n'avons pas accès à cette information. C'est privé. Alors, lorsqu'ils sont libérés, il faut qu'ils recommencent tout. Même nous, nous ne savons pas combien de vétérans ont été libérés dans notre communauté cette année et les années précédentes, parce qu'il y a un grand mur. C'est une question de vie privée et de consentement.

Claude DeBellefeuille: Vous savez, en tant que députés fédéraux, nous recevons, une fois par mois, la liste des nouveaux arrivants dans notre circonscription pour que nous puissions les accueillir.

Andrée Paige: Parlez-vous de vétérans?

Claude DeBellefeuille: Non, je parle de personnes immigrantes. Comme députés, nous avons accès à cette donnée.

Là, ce que vous suggérez, c'est qu'on fasse la même chose pour les vétérans et les vétéranes pour qu'on puisse tout de suite les accueillir dans leur propre communauté et mieux les orienter vers l'ensemble des outils qui sont déjà à leur disposition.

La présidente: Merci beaucoup, madame DeBellefeuille.

Cela complète le premier tour.

Nous allons maintenant passer au deuxième tour.

[*Traduction*]

La parole est à M. Tolmie, pour cinq minutes.

Fraser Tolmie: Merci, madame la présidente.

Merci à nos invités, à nos témoins.

Monsieur Cathcart, vous avez évoqué tout à l'heure le groupe d'experts qui vous a précédé, segment au cours duquel il a été souligné — et c'est moi qui l'ai souligné — que nous étudions cette question depuis 1917. Nous l'avons fait dans les années 1990 et 2000.

J'aimerais mettre cela en perspective en précisant que c'est très bien de mener des études, mais que le monde évolue à un rythme effréné. Il évolue et se transforme. En ce qui concerne les personnes dont vous parliez — l'infanterie, les anciens combattants — et leurs compétences, pensez-vous que cela leur complique la tâche pour trouver un emploi à notre époque où la technologie est très avancée et où, même dans les métiers manuels, certaines compétences ont changé?

● (1720)

Darryl Cathcart: La réponse à votre question est oui, mais permettez-moi de développer. Ce qui manque, ce sont les employeurs. Cela fait des décennies que nous menons ces discussions. Je ne connais pas tous ceux qui figuraient sur la liste des témoins, mais je ne vois pas d'employeurs parmi eux. Je ne vois pas de grandes entreprises ou d'acteurs importants de l'industrie. Sont-ils présents? Si c'est le cas, c'est une bonne chose. Si ce n'est pas le cas, c'est problématique. Nous pouvons rester ici en tant qu'experts dans nos domaines respectifs — la construction, l'éducation ou l'impact local et municipal —, mais sans le soutien nécessaire en aval, cela pose problème.

Ce dont le Canada n'a pas besoin, c'est d'un nouveau système de certification. Nous devons travailler ensemble. J'ai proposé un cadre associant les Forces armées canadiennes, Anciens Combattants Canada, Emploi et Développement social Canada et les établissements d'enseignement, au sein duquel nous pouvons travailler pour atteindre cet objectif, mais en tenant compte des contraintes existantes. Il ne s'agit pas simplement de reconnaître le service militaire. Il s'agit de convertir tout cela en un emploi valorisant qui permette au militaire d'avoir une incidence sur le plan économique, sur sa famille et sur sa région.

J'espère que cela répond à votre question.

Fraser Tolmie: Oui, cela répond en partie à ma question.

Avec votre organisme et dans le cadre de vos relations avec le ministère des Anciens Combattants, avez-vous participé à des salons des carrières ou à des salons de l'emploi? Le ministère des Anciens Combattants a-t-il déjà organisé un salon des carrières à l'intention des anciens combattants en recherche d'emploi et, dans l'affirmative, ce salon a-t-il attiré des entreprises? Le ministère a-t-il déjà dit quelque chose comme: « Nous constatons qu'il y a une lacune, que nous n'arrivons pas à trouver des emplois pour les anciens combattants, alors organisons un salon de l'emploi »?

Darryl Cathcart: Encore une fois, la réponse à cette question est oui, mais je vais étayer ma réponse en étant un peu plus concis.

Non seulement nous avons eu cette possibilité, mais nous y avons également accès par l'intermédiaire des Forces armées canadiennes. Ce sont deux partenaires dans ce domaine de la transition. Nous sommes souvent consultés lorsque ces initiatives sont proposées. Le ministère des Anciens Combattants nous a fréquemment sollicités pour obtenir des conseils dans ces domaines.

Fraser Tolmie: Vous avez fait une présentation devant l'Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse en juin, présentation durant laquelle vous avez déclaré que les anciens combattants n'ont pas besoin qu'on leur fasse la charité.

Avez-vous été consulté au sujet des annonces faites par le gouvernement d'un octroi de 430 millions de dollars destinés à une formation d'apprenti pilotée par les syndicats? Avez-vous été consulté au sujet des 258,6 millions de dollars annoncés le lendemain pour accélérer la certification? Aviez-vous été informés de ces mesures avant que le gouvernement ne les annonce?

Darryl Cathcart: Je n'en avais pas été informé en amont. Cependant, nous entretenons de bonnes relations avec le gouvernement de la Nouvelle-Écosse, et nous menons là-bas un programme indépendant, avec le soutien du gouvernement et de l'Agence de l'apprentissage de la Nouvelle-Écosse.

Fraser Tolmie: Si une partie de cet argent était réservée aux anciens combattants, qu'en feriez-vous? Combien de personnes supplémentaires pensez-vous pouvoir placer?

Darryl Cathcart: C'est un peu hypothétique. En fin de compte, je dirais que nous travaillerions assurément avec les syndicats, les intervenants locaux, les centres de formation et les employeurs pour maximiser le placement de personnes désireuses d'intégrer ce secteur.

Du Régiment aux Bâtiments est, en fin de compte, une association à but non lucratif qui collabore avec tous les ordres de gouvernement — provinciaux et fédéraux — afin d'améliorer les choses localement et régionalement pour les anciens combattants, les réservistes et les membres de leurs familles.

Fraser Tolmie: Merci. Je pense que mon temps de parole est écoulé.

La présidente: Je vous remercie.

[*Français*]

Madame Auguste, vous avez la parole pour cinq minutes.

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

Ma question va s'adresser à tous les témoins.

Un peu plus tôt, avec mon collègue M. Fanjoy, vous avez parlé de la culture dans les compagnies en ce qui a trait aux vétérans. Vous avez parlé des idées préconçues, des éléments culturels et des préjugés qui font que, malheureusement, des fois, il est plus difficile pour certaines compagnies d'engager des vétérans.

Selon vous, quelle est la plus grande idée préconçue en ce qui a trait aux vétérans et aux compétences qu'ils ont acquises durant leur service militaire?

Comment le gouvernement fédéral pourrait-il aider à défaire ces idées préconçues qu'ont les gens en ce qui concerne les vétérans et leurs compétences?

● (1725)

[*Traduction*]

Priya Bhaloo: L'un des principaux problèmes, c'est le manque de communication au sujet de ce à quoi ressemblait la vie des anciens combattants lorsqu'ils étaient dans l'armée. Sur quels types de projets travaillaient-ils? Quel type de travail effectuaient-ils concrètement? L'un des programmes mis en place aux États-Unis s'appelle SkillBridge. Ce programme prévoit que, lorsqu'un ancien combattant se fait donner une date de démobilisation, il effectue un stage en milieu de travail au cours des 180 derniers jours précédant son départ. Il peut alors aller travailler chez un employeur du secteur privé. C'est le ministère américain de la Défense qui paie son salaire. Cela donne au vétéran la possibilité de mettre ses compétences à l'épreuve sur le marché du travail. Cela lui permet également de se faire une idée de ce à quoi ressemblerait un emploi. Enfin, cela allège la charge financière de l'entreprise privée qui embauche une personne qui n'a peut-être jamais travaillé dans le secteur privé auparavant.

Nous constatons également une très bonne compréhension des correspondances entre les compétences et les débouchés professionnels. Il reste que — pour revenir à ce dont nous parlions tout à l'heure —, si vous vous engagez dans l'armée et qu'on vous donne une idée de ce à quoi ressemblera votre carrière, il va de soi que si vous envisagez une carrière de 25 ans, le monde aura changé entretemps.

Il faut prévoir des bilans réguliers, un peu comme pour les étudiants tout au long de leur parcours scolaire. Un conseiller d'orientation les accompagne et les rencontre de temps à autre pour leur dire: « Voici à quoi ressemble ton parcours pour l'instant, et voici les options qui s'offrent à toi. » Si la personne souhaite élargir ses horizons, évoluer ou changer de voie au sein de l'armée afin d'être mieux préparée au poste ou à la vie qu'elle désire mener par la suite, elle pourrait absolument profiter d'un accompagnement en ce sens.

L'autre problème que nous constatons, c'est qu'il existe un décalage entre la technologie utilisée au sein de l'armée et le rythme auquel évolue le secteur privé. S'il existait des possibilités de s'adapter en cours de route, si on leur donnait l'occasion de travailler avec des systèmes de pointe ou si des avancées étaient mises en place pour les militaires pendant qu'ils sont encore en service, alors, à leur sortie, ils auraient les compétences que le secteur privé recherche.

Il s'agit davantage de la capacité d'apprentissage que d'un ensemble de compétences acquises. Cette personne sera-t-elle capable de s'adapter? Sait-elle assimiler de nouvelles connaissances? Si elle peut développer cette capacité pendant son service militaire, cela la rendra d'autant plus efficace par la suite.

[*Français*]

Tatiana Auguste: Merci beaucoup, madame Bhaloo.

Monsieur Cathcart, auriez-vous un commentaire à faire sur les idées préconçues et sur la manière de défaire tout ça pour aider les vétérans dans le secteur privé?

[*Traduction*]

Darryl Cathcart: Merci de me poser la question.

Mme Paige l'a déjà mentionné tout à l'heure. Nous devons continuer à nous rappeler que les anciens combattants constituent un atout dans tout milieu de travail. Abordons la question sous un angle positif. Relevons les défis et surmontons les obstacles au fur et à mesure qu'ils se présenteront. Mettons en place un système propice à la réussite. Évitons de créer un système qui perpétue des obstacles, réels ou perçus, qu'ils se matérialisent ou non.

Merci.

[*Français*]

Tatiana Auguste: Merci beaucoup.

Ma prochaine question s'adressera à Mme Paige et Mme Bhaloo, du Groupe de travail des anciens combattants de la Ville d'Ottawa.

Quelles organisations ou entreprises en particulier avez-vous remarquées comme étant fortement engagées envers les vétérans? De quelle manière pourrait-on soutenir ces entreprises pour qu'elles continuent de se consacrer aux vétérans?

Andrée Paige: Ce sont des entreprises qui ont le mandat d'embaucher des vétérans ou qui considèrent leur expérience et leur expertise. Si c'est une priorité pour leur succès, ça fait partie de leur mandat.

Tatiana Auguste: Merci beaucoup, madame Paige.

La présidente: Merci beaucoup.

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

Claude DeBellefeuille: Merci beaucoup, madame la présidente.

Madame Paige, vous soulez un sujet fort important en disant qu'il faut avoir la volonté politique de donner la priorité aux vétérans et aux vétéranes.

La semaine dernière, on a appris de mauvaises nouvelles concernant les commissionnaires, dont le droit de premier refus leur a été enlevé par le gouvernement. Ça fait que des vétérans qui travaillent et qui ont réussi à devenir des agents de sécurité dans le civil, ce qui est comparable à ce qu'ils faisaient dans leur ancien milieu de travail, vont probablement perdre leur emploi. Il y aura un autre important appel d'offres le 1er avril, pour lequel Services publics et Approvisionnement Canada a également retiré aux commissionnaires leur droit de premier refus. On calcule qu'à peu près 2 000 vétérans travaillent pour Commissionnaires, dont 700 vétérans et vétéranes au Québec.

Alors, j'aime votre passion et votre énergie, parce que vous nous dites que c'est une question de volonté. Actuellement, il y a beaucoup d'idées qui circulent, il y a beaucoup de recommandations et il y a eu beaucoup d'études, mais, en fin de compte, ça prend de la volonté politique de la part de la Défense nationale, d'Anciens Combattants Canada et du gouvernement pour mettre ça en place. Il ne faut pas vivre d'autres reculs comme ceux qu'on vit actuellement chez les commissionnaires. C'est mon opinion là-dessus, mais j'aimerais connaître la vôtre.

● (1730)

Andrée Paige: Il faut protéger les entreprises qui veulent aider les vétérans et les vétéranes. Pour ce qui est de la façon de les protéger, ça relève du gouvernement, mais il faut continuer de se demander comment on peut améliorer les choses et appuyer les entreprises qui veulent soutenir les vétérans et les vétéranes.

Claude DeBellefeuille: Nous avons discuté avec des commissionnaires qui sont assez découragés de constater que ça a été une priorité, mais que ça ne semble plus l'être, parce qu'on vit des reculs. Aujourd'hui, nous faisons une étude pour voir ce qu'on pourrait faire de mieux, mais, ce qu'on faisait de bien, on le retire.

Alors, il est assez évident que, si on veut reconnaître le travail des vétérans et des vétéranes, il faut accepter de les prioriser. Je pense que le gouvernement fait fausse route en retirant ce droit de premier refus aux commissionnaires. J'encourage les organismes comme le vôtre à le dire haut et fort pour que ça puisse être entendu.

La présidente: Merci beaucoup, madame DeBellefeuille.

[*Traduction*]

Pour ce dernier tour, nous accorderons quatre minutes à chaque membre. M. Gill aura quatre minutes, puis nous terminerons avec Mme Royer.

Je suis vraiment désolé. Monsieur Diotte, vous avez la parole pour quatre minutes.

Kerry Diotte: Merci, madame la présidente.

Je ne suis pas un ancien combattant, mais j'ai moi-même vécu une transition professionnelle après avoir perdu les élections de 2021, alors que j'étais député. Ce qui m'a beaucoup aidé, c'est d'avoir pu compter sur un fonctionnaire dévoué, qui m'a été d'une aide inestimable et m'a accompagné pendant cette période difficile, bien évidemment. Les anciens combattants bénéficient-ils d'un accompagnement similaire? Ma question s'adresse à toute personne qui souhaite s'exprimer sur ce sujet.

Darryl Cathcart: La réponse est oui. Nous disposons certes d'un dispositif différent, mais nous devons également faire preuve de prudence lorsque nous établissons une comparaison entre la transition d'un ancien combattant et nos propres transitions professionnelles. Nancy Schlossberg a mené d'excellents travaux à ce sujet dans les années 1980.

Lorsque vous vous engagez dans les Forces armées canadiennes, qui sont une force volontaire, vous renoncez aux études, au monde des affaires, à l'entrepreneuriat et à un certain nombre de domaines auxquels les civils peuvent accéder librement. À la fin de votre carrière, cette transition prend une autre dimension. Même si nous devons considérer les anciens combattants comme un atout, nous devons comprendre qu'ils s'engagent à un âge relativement jeune, qu'ils suivent un parcours professionnel complètement différent de celui qu'ils auraient au civil, puis qu'ils quittent l'armée. Ce que je veux dire, c'est qu'il y a effectivement des différences significatives entre les transitions qui s'opèrent dans la vie civile et celles qui s'opèrent entre la vie militaire et la vie civile.

Kerry Diotte: Formidable.

Je viens de parler à un de mes amis qui est un ancien combattant. Il m'a dit qu'un « centre de transition » lui avait été très utile, mais qu'en réalité, peu de gens étaient au courant de l'existence de tels centres. Êtes-vous d'accord avec cela, ou savez-vous…

Priya Bhaloo: Je suis tout à fait d'accord avec cela. Il y a tout simplement un manque de sensibilisation à cet égard au sein de la communauté concernée. On reçoit beaucoup de renseignements antérieurement à la date de notre démobilisation. Une fois cette date passée, comme le disait Mme Paige tout à l'heure, on se retrouve pratiquement laissés à nous-mêmes. Pour des soins médicaux, par exemple, on n'a pas forcément accès à un médecin. Selon la communauté dans laquelle on atterrit, il peut y avoir de longs délais d'attente, ne serait-ce que pour trouver un médecin de famille. C'est encore plus pénible pour les femmes. Lorsqu'elles quittent l'armée, si elles n'ont pas de famille vers laquelle se tourner, il leur est plus difficile qu'aux hommes de trouver un logement. Les problèmes sont nombreux.

Je ne pense pas qu'il y ait suffisamment de soutien aux différentes étapes où les gens en ont besoin. On vous remettra un petit kit d'aide au moment de votre sortie, mais c'est en réalité six mois plus tard que la détresse s'installe et que vous réalisez que le sol qui était sous vos pieds a disparu.

Kerry Diotte: Monsieur Cathcart, vous avez déclaré que le principal obstacle à la reconversion après l'armée était d'ordre financier. Que devons-nous faire pour y remédier?

Darryl Cathcart: Bien que ce soit une excellente question, je vais la relayer à mon collègue, puisque c'est lui qui a formulé cette observation. Merci.

Dave Giannou: J'ai constaté au fil des ans qu'il est très difficile pour les militaires de quitter l'armée pour se reconvertir dans un nouveau métier. Les salaires sont très élevés dans l'armée. Je m'y suis engagé. J'ai signé un contrat de cinq ans. Trente-six ans plus tard, j'ai quitté l'armée. Dans les années 1980, il n'y avait pas beaucoup d'emplois disponibles, alors je suis resté. Les salaires étaient élevés.

De nos jours, les gens quittent l'armée plus tôt. Ils sont très bien payés dans l'armée. S'ils doivent repartir de rien et qu'ils ne disposent pas de l'aide financière nécessaire pour le faire, c'est un véritable défi, car la plupart d'entre eux sont mariés, et ils ont des prêts hypothécaires et des prêts automobiles à rembourser.

Comment surmonter cela? En continuant le travail que vous faites. Il faut trouver les réponses, parler aux personnes qui possèdent les connaissances nécessaires. Mon collègue en parle très bien. Faites-les intervenir, trouvez les réponses et mettez en place des programmes à l'intention de tous les anciens combattants qui quittent l'armée. Nous ne sommes pas tous vieux et brisés à notre sortie. Beaucoup d'entre nous ont encore toute la vie devant eux, et nous pouvons être des membres très productifs de la société. Je parle à beaucoup d'anciens combattants qui disent: « Je veux apprendre un nouveau métier pour réintégrer la société et apporter ma contribution à ma collectivité. »

Je m'en tiendrai à cela.

● (1735)

Kerry Diotte: Merci pour ces propos.

La présidente: Merci beaucoup.

Enfin, madame Royer, vous avez la parole pour quatre minutes.

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

Merci à nos témoins.

Je vais commencer par l'association Du Régiment aux Bâtiments. Tout d'abord, je tiens à saluer M. Cathcart pour ses 25 ans de service, ainsi que M. Giannou pour ses 36 ans au sein de la Marine royale canadienne. Merci beaucoup.

J'ai beaucoup réfléchi au vocabulaire civil utilisé pour parler des compétences.

Monsieur Giannou, vous avez évoqué les armes de combat dans l'armée, mais plus largement encore, je pense aux compétences directement transférables qui font en réalité défaut à une grande partie de la main-d'œuvre aujourd'hui. L'une d'entre elles est l'éthique du travail et, en réalité, non seulement le respect des procédures opérationnelles habituelles, mais aussi la capacité à s'épanouir grâce à ces procédures. La discipline, le leadership, les compétences techniques et la capacité à gérer les situations de crise sont des compétences très importantes.

Tout d'abord, monsieur Cathcart, j'aimerais que vous nous en disiez un peu plus sur le cadre coordonné à l'échelle nationale qui permettrait de traduire les compétences militaires en langage civil — nous disposons d'un temps très limité.

Ensuite, Mme Paige pourra peut-être aborder la question des parcours coordonnés. Vous avez commencé à en parler.

J'aimerais vraiment me faire une idée de la façon dont nous pourrions faire du service militaire un signe d'honneur.

Monsieur Cathcart, nous vous écoutons.

Darryl Cathcart: Merci. C'est une excellente question.

Je pense que le service militaire est un honneur, et je crois que l'ensemble de la population canadienne comprend cela.

Nous avons tenté l'expérience à plusieurs reprises au cours des... Je ne remonterai pas jusqu'en 1917, mais nous nous y sommes repris plusieurs fois au cours des 15 à 20 dernières années. Certains modèles existent déjà. Leur popularité a connu des hauts et des bas en fonction, selon toute vraisemblance, de l'intérêt qu'ils suscitaient.

Aujourd'hui, la concurrence pour le recrutement de travailleurs qualifiés bat son plein. Nous reconnaissons désormais qu'il existe une pénurie de main-d'œuvre à l'échelle nationale. Nous savons également que, même si le service militaire est volontaire, nous finissons tous un jour par retirer l'uniforme pour ensuite mettre nos compétences au profit des entreprises et de l'industrie canadiennes.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, il ne s'agit pas de créer un nouveau système de certification. Il faut plutôt s'appuyer sur ce qui a été accompli au cours des 20 dernières années. Plusieurs institutions, dont les Forces armées canadiennes, ont déjà réalisé un travail remarquable en matière de compétences. Il reste maintenant à intégrer le volet emploi et à faire participer les employeurs à cet effort.

Nous avons parlé tout à l'heure de mesures incitatives. L'incitation à l'embauche d'anciens combattants est un sujet qui revient souvent. Aujourd'hui, le gouvernement canadien s'efforce de mettre en place de grands projets nationaux partout au pays. À mon avis, il ne serait pas très difficile de prévoir, dans les ententes de travail conclues pour des projets de construction, un pourcentage accru ou un nombre déterminé d'anciens combattants parmi les travailleurs qualifiés syndiqués qui participent à ces projets.

Nous n'avons pas besoin de sortir des sentiers battus. Nous devons plutôt faire preuve de créativité et d'innovation à l'intérieur des sentiers déjà tracés, en misant sur les systèmes déjà en place.

Merci.

Zoe Royer: Merci.

Madame Paige, il vous reste 20 secondes.

Andrée Paige: Il faut assurer une meilleure coordination entre les municipalités, les provinces et les instances nationales afin de garantir, dans la mesure du possible, une approche uniforme et harmonieuse d'un bout à l'autre du pays. C'est la seule façon d'y parvenir. Les fonds proviennent de différents ministères, mais on ne peut pas simplement se renvoyer la balle, car cela donne l'impression que la responsabilité à l'égard des anciens combattants incombe à quelqu'un d'autre. Or, ce n'est pas le cas. Nous avons tous un rôle à jour.

● (1740)

Zoe Royer: Merci beaucoup.

La présidente: Voilà qui met fin à la deuxième heure de témoignages.

Je tiens à remercier M. Cathcart et M. Giannou du service qu'ils ont rendu, et qu'ils continuent de rendre, à notre pays.

Un grand merci également à Mme Paige et à Mme Bhaloo.

Aujourd'hui, des élections municipales ont lieu en Ontario. J'encourage toutes les personnes qui nous regardent à aller voter. C'est grâce à nos militaires en service, ainsi qu'à nos anciens combattants, que nous pouvons jouir de cette démocratie. Nous leur en sommes certes très reconnaissants.

Avant de donner la parole à M. Barrett, je tiens une fois de plus à remercier nos témoins. Merci beaucoup. Vous êtes libres de partir.

Nous allons maintenant nous occuper de quelques questions d'ordre administratif. Cela ne devrait prendre qu'environ cinq minutes.

[*Français*]

Notre prochaine réunion aura lieu le jeudi 29 octobre. Nous allons reprendre notre étude sur la reconnaissance civile des compétences militaires.

Avant de lever la séance, j'aimerais obtenir le consentement du Comité pour adopter le budget qui a été proposé pour notre séance d'information sur les pratiques tenant compte des traumatismes. Cette séance a été reportée et aura lieu le jeudi 5 novembre.

Est-ce que le Comité approuve ce budget?

Des députés: D'accord.

Sophie Chatel: Madame la présidente, le 5 novembre, c'est le jour du dépôt du budget fédéral.

Claude DeBellefeuille: Le gouvernement va déposer son budget ce jour-là. Le Comité va-t-il siéger quand même?

La présidente: Oui, je le sais, mais notre rencontre aura lieu à 8 h 15. Je ne peux pas prédire l'heure du dépôt du budget, mais ce ne sera sûrement pas à 8 h 15. Nous allons donc pouvoir tenir notre séance.

Je précise que le budget que nous venons d'adopter n'est pas le budget fédéral, mais celui qui nous permettra d'accueillir les témoins qui seront des nôtres le 5 novembre à 8 h 15.

[*Traduction*]

Avant de lever la séance, je crois que M. Barrett souhaite obtenir le consentement unanime.

Michael Barrett: Oui. Je ne sais pas s'il faut procéder en deux étapes, mais après discussion avec mes collègues, j'aimerais demander le consentement unanime afin de pouvoir présenter une motion.

La présidente: Je vais d'abord m'assurer qu'il y a consentement unanime pour la présentation de la motion.

Je vois que tout le monde est d'accord. Parfait.

Monsieur Barrett, vous avez la parole.

Michael Barrett: Madame la présidente, j'ai déjà remis le texte au greffier dans les deux langues officielles.

Je propose:

> Que, conformément à l'article 108(2) du Règlement, le Comité permanent des anciens combattants entreprenne une étude d'un maximum de quatre réunions visant à examiner dans quelle mesure les traitements et thérapies médicaux émergents et novateurs, ainsi que les pratiques exemplaires au Canada et à l'étranger, pourraient contribuer à améliorer la santé physique et mentale des vétérans canadiens, et à cerner les possibilités de mieux soutenir la santé et le bien-être à long terme des vétérans et de leurs familles.

La présidente: Est-ce que tout le monde est d'accord?

(La motion est adoptée.)

La présidente: Parfait.

Permettez-moi d'apporter une précision d'ordre administratif. J'ai consulté notre greffier à ce sujet. Nous aimerions que vous nous fassiez parvenir des noms d'ici le 9 novembre, idéalement, ou au plus tard le 12 novembre. Nous ferons preuve de souplesse, mais le plus tôt sera le mieux.

Pour mettre les choses en perspective, nous pourrions théoriquement entreprendre cette étude dès le 26 novembre. Nous verrons bien. J'essaie de jongler avec le calendrier, mais je voulais simplement vous donner une idée de l'échéancier. Plus tôt nous recevrons les noms, plus vite nous pourrons amorcer l'étude.

Madame Chatel, vous avez la parole.

Sophie Chatel: Je tiens simplement à féliciter mon collègue d'avoir porté ce sujet très important à l'attention du Comité.

Merci.

Michael Barrett: Merci.

Fraser Tolmie: Quelle est la date limite?

La présidente: Idéalement, ce serait le 9 novembre, mais j'en ai discuté avec notre greffier et, comme je l'ai mentionné, le 12 novembre serait vraiment la date butoir.

● (1745)

[*Français*]

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