CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

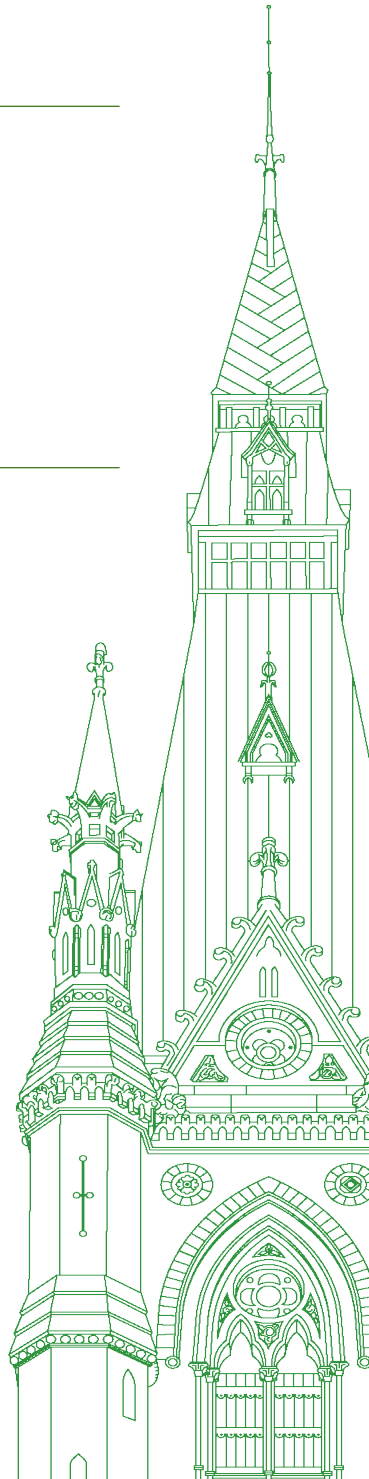
45e LÉGISLATURE, 1re SESSION

Comité permanent des anciens combattants

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 045

Le jeudi 29 octobre 2026



Présidente : Marie-France Lalonde

Comité permanent des anciens combattants

Le jeudi 29 octobre 2026

● (0820)

[*Français*]

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

Bonjour. Je vous souhaite la bienvenue à la 45e 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, 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, cliquez sur l'icône du microphone pour activer votre micro, et veuillez vous mettre en sourdine lorsque vous ne parlez pas.

Pour ceux qui sont sur Zoom, vous pouvez sélectionner le canal approprié pour l'interprétation: le parquet, l'anglais ou le français.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à nos témoins en ce jeudi matin.

Nous accueillons M. Robert Luke, président-directeur général de eCampus Ontario. De la Fondation Les Fleurons glorieux, nous accueillons M. Nick Booth, chef de la direction. Nous accueillons Mme Debbie Lowther, présidente-directrice générale et cofondatrice de Veterans Emergency Transition Services.

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

J'aimerais commencer par donner la parole à M. Luke pour cinq minutes.

[*Français*]

Robert Luke (président-directeur général, eCampus Ontario): Bonjour, madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du Comité.

Je vous remercie de me donner l'occasion de présenter au Comité des informations et des réflexions sur le sujet important de la reconnaissance civile des compétences militaires.

[*Traduction*]

Les femmes et les hommes qui servent au sein des Forces armées canadiennes acquièrent des compétences précieuses qui contribuent aux capacités militaires professionnelles du Canada. La réussite de la transition des anciens combattants qualifiés vers des emplois civils n'est pas un simple atout. C'est une nécessité absolue pour le bien-être des anciens combattants et la productivité de l'économie canadienne.

Beaucoup de travail a été accompli à ce jour pour faciliter la transition des anciens combattants hautement qualifiés vers l'économie civile. Le ministère des Anciens Combattants propose, entre autres, des services de transition de carrière et l'Allocation pour études et formation. Des mesures d'aide sont proposées aux demandeurs d'emploi, c'est-à-dire ceux qui recherchent un emploi, et aux créateurs d'emploi, c'est-à-dire les entrepreneurs qui s'engagent sur la voie du travail autonome.

Pour ceux qui ne connaîtraient pas eCampus Ontario, nous sommes un organisme à but non lucratif financé principalement par le gouvernement de l'Ontario. Nous aidons les établissements postsecondaires publics de l'Ontario à utiliser les technologies numériques et à faire le lien entre l'éducation et l'emploi. Nous aidons les personnes à s'inscrire à des programmes et à trouver un emploi.

Depuis trois ans, nous entretenons un partenariat fructueux avec le Guichet-Emplois d'Emploi et Développement social Canada. Notre plateforme phare, Compétences emploi Canada, est la plateforme nationale de perfectionnement professionnel du pays. Elle propose aux Canadiens plus de 5 000 formations, toutes associées à des renseignements sur le marché du travail, dispensées par des établissements situés dans 9 provinces dans les deux langues officielles. La plateforme Compétences emploi Canada est reliée à l'Outil de recherche de formation du Guichet-Emplois. Ainsi, lorsque les Canadiens consultent le Guichet-Emplois pour rechercher des possibilités de formation, ils ont immédiatement accès à des milliers d'occasions de perfectionnement professionnel et de recyclage à la fois courtes, abordables et souples, qui les aident à acquérir des compétences pertinentes pour le marché du travail.

La plateforme Compétences emploi Canada utilise des modèles linguistiques de grande envergure pour veiller à ce que les formations sont associées à des renseignements pertinents sur le marché du travail, ainsi que des outils d'intelligence artificielle pour aider les utilisateurs du site. Au cours de la dernière année, nous avons collaboré avec nos partenaires de tout le Canada afin d'adapter Compétences emploi Canada aux besoins des anciens combattants en transition vers l'emploi civil. Nous avons conçu des agents d'intelligence artificielle qui aident les anciens combattants à comprendre comment les compétences acquises au sein de l'armée peuvent s'appliquer à des métiers civils. Lorsqu'une formation complémentaire est nécessaire, nous les aidons à la trouver rapidement.

Nous proposons des cours gratuits qui servent de tremplin vers un apprentissage approfondi en lien avec la carrière. Parmi ceux-ci figure un cours gratuit sur l'intelligence artificielle, qui a été élaboré pour permettre aux non-initiés d'acquérir rapidement des connaissances de base sur l'intelligence artificielle. Pour ceux qui souhaitent approfondir leurs connaissances, la plateforme Compétences emploi Canada propose plus de 280 cours sur l'intelligence artificielle. Notre feuille de route prévoit la mise en place d'un portefeuille numérique de certifications qui permettra à tous les apprenants de stocker et de mettre en avant leurs compétences et leurs aptitudes. Ensemble, ces mesures d'aide contribuent à faire en sorte que tous les Canadiens puissent participer à la vie économique de leur pays.

Nous sommes fiers du travail que nous avons accompli pour soutenir la population en cette période d'instabilité économique. Nous sommes fiers de pouvoir aider le gouvernement du Canada à rassembler des prestataires de formation de tout le pays afin de répondre aux besoins de tous les Canadiens en matière de formation et d'emploi. Nous sommes fiers de mettre désormais ces outils et ces ressources à la disposition des anciens combattants.

Si je ne devais faire qu'une seule recommandation, ce serait celle-ci: faciliter l'accès des anciens combattants aux mesures d'aide grâce à des outils numériques et d'intelligence artificielle de pointe tout en établissant des liens avec les établissements d'enseignement supérieur canadiens. Ensemble, nous pouvons veiller à ce que tous les Canadiens, y compris les anciens combattants hautement qualifiés, puissent contribuer à une économie productive.

Une telle présentation étant plutôt courte, je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Monsieur Booth, vous avez cinq minutes.

Nick Booth (chef de la direction, Fondation Les Fleurons glorieux): Madame la présidente, madame la vice-présidente, monsieur le vice-président, mesdames et messieurs les membres du Comité, je vous remercie de me donner l'occasion d'être ici pour parler de la transition des anciens combattants de la vie militaire à la vie civile grâce à la reconnaissance des compétences et à l'emploi, et, je l'espère, de sa contribution au bien-être.

En cette période de commémoration, je tiens d'abord à avoir une pensée pour les membres des Forces armées canadiennes et leurs familles qui ont été touchés par les récents événements survenus à la BFC Wainwright. La Fondation Les Fleurons glorieux est fière de s'associer à Appuyons nos troupes et au Centre de ressources des familles militaires d'Edmonton afin de mettre sur pied un fonds de soutien pour aider les personnes touchées et leurs familles. Nos pensées les accompagnent.

Je remercie également les membres en service et les anciens combattants présents dans la salle et partout au pays. En ces temps difficiles, tant au Canada que sur le plan géopolitique, je remercie les membres du Comité de leur dévouement non partisan envers la communauté des militaires.

L'organisme Les Fleurons glorieux est la fondation nationale du Canada pour la communauté militaire. Depuis 2009, nous avons investi plus de 62 millions de dollars dans des programmes à fort impact, dans la recherche et dans la défense des intérêts en étroite collaboration avec les Forces armées canadiennes et Anciens Combattants Canada. Notre objectif est de veiller à ce que les personnes qui ont servi dans les Forces armées canadiennes aient le soutien dont elles ont besoin pour s'épanouir à chaque étape de leur retour à la vie civile.

Chaque année, environ 8 000 membres des forces armées sont libérés du service. Environ la moitié d'entre eux passent directement à un milieu de travail civil, et près du tiers sont encore dans leurs années les plus productives. Ils quittent les forces armées avec une formation et des compétences techniques avancées. Ils ont de l'expérience en renforcement d'équipe et en leadership, et ils ont un profond désir de continuer à servir leur communauté.

Cependant, des obstacles considérables subsistent. Les employeurs civils ont souvent du mal à comprendre les expériences militaires ou à mettre les qualifications militaires en correspondance avec des fonctions professionnelles. Les anciens combattants, quant à eux, ne savent peut-être pas quelles fonctions leur conviennent le mieux et, s'ils obtiennent un emploi, le milieu de travail civil peut être déroutant sur le plan culturel. Quand le grade opérationnel et le degré de responsabilité d'un ancien combattant ne sont pas reflétés dans les fonctions civiles, cela peut mener à un sous-emploi, à une perte de sens et à une fracture identitaire.

Pour régler ce problème, nous devons d'abord changer le discours. Il peut exister une tension, souvent alimentée par les collectes de fonds ou les médias, entre le soutien aux personnes qui en ont besoin et la promotion des talents des membres en service. Même si nous avons conscience des difficultés auxquelles certains anciens combattants sont confrontés, nous devons remplacer cette perspective par une compréhension des capacités. Les anciens combattants sont des personnes qualifiées et résilientes dont les blessures liées au service, lorsqu'elles existent, peuvent facilement faire l'objet de mesures d'adaptation dans les milieux de travail modernes.

Pour accélérer les choses, nous pouvons nous appuyer sur les atouts des programmes déjà en cours, comme la déclaration d'engagement des employeurs de la Fondation Les Fleurons glorieux, l'an dernier, qui a été signée par une douzaine de grandes entreprises au Canada, et les événements Employment Ecosystem Connect que nous avons organisés dans quatre provinces.

De plus, nous pouvons nous inspirer de nos alliés les plus proches, qui ont des plans qui ont fait leurs preuves pour mobiliser les entreprises. La semaine dernière, au Forum de l'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans, il y a eu une séance conjointe avec huit pays alliés pour examiner différentes approches en matière de maintien en poste, de mise en place d'une force de réserve solide et de retour à la vie civile. Au Royaume-Uni, le programme Armed Forces Covenant a incité plus de 13 000 entreprises à s'engager publiquement à recruter et à soutenir des membres de la communauté militaire. En Australie, le programme national d'emploi des anciens combattants favorise une participation structurée grâce à l'engagement pour l'emploi des anciens combattants, qui est un système d'accréditation fondé sur des données probantes dans le cadre duquel plus de 600 employeurs sont évalués selon des critères de référence. Fait crucial, les forces armées de l'Australie gèrent elles-mêmes directement l'accréditation civile officielle, offrant au personnel qui retourne à la vie civile la reconnaissance des acquis jusqu'à deux ans après la libération.

En nous appuyant sur ces leçons internationales et sur des études antérieures — comme le rapport de 2017 de la Fondation sur la transition des vétérans, notre initiative actuelle Bâtir un Canada prêt pour les vétérans, dans le cadre de laquelle nous travaillons en partenariat avec Anciens Combattants Canada, et les recommandations de 2023 du Comité permanent des anciens combattants —, nous mettons en avant quatre priorités pratiques.

Premièrement, il faut établir un cadre national de transition des compétences militaires. La Fondation Les Fleurons glorieux a élaboré des recommandations en vue d'un traducteur de compétences militaires tenant compte du rôle que jouent le grade et les compétences générales, et elle tire parti de l'intelligence artificielle pour faciliter la communication de l'expérience militaire dans un contexte civil. Ce cadre pourrait être mis à l'essai immédiatement, par exemple dans le contexte des contrats d'approvisionnement de la fonction publique fédérale ou de la défense nationale.

Deuxièmement, il faut créer des parcours ciblés qui mènent à des secteurs où les besoins sont élevés. Conscients que les anciens combattants cherchent souvent un travail porteur de sens, nous avons travaillé avec Accenture pour créer une filière d'emploi dans le secteur des soins de santé en adaptant le modèle du programme britannique Step into Health, qui a fait ses preuves. Cela pourrait aussi être adapté à d'autres secteurs ou provinces où on a besoin de compétences clés.

Troisièmement, il faut unifier les pratiques de transition au sein du gouvernement et de l'industrie. Nous exhortons l'industrie et les gouvernements fédéral et provinciaux à normaliser la transférabilité des compétences, à encourager les groupes de ressources pour les employés qui sont des anciens combattants, à mettre en place une formation visant à mieux comprendre la réalité militaire et à protéger les congés accordés aux réservistes en s'inspirant du programme Cœurs vaillants de la Défense nationale.

● (0825)

Enfin, il faut accroître la reconnaissance des employeurs. Les programmes couronnés de succès aux États-Unis, comme Hiring Our Heroes et Veterans on Wall Street, démontrent le pouvoir d'une mobilisation des organisations. Le mois dernier, la Fondation Les Fleurons glorieux a organisé sa célébration en soutien aux militaires sur la Colline du Parlement — bon nombre d'entre vous y étaient —, où des employeurs d'anciens combattants se réunissent. Cela pourrait prendre beaucoup plus d'envergure. Nous devrions aligner nos ambitions sur celles de l'Australie, où les prix récompensant l'emploi des anciens combattants sont un événement national organisé chaque année par le premier ministre.

En conclusion, quand nous bâtissons un écosystème de transition qui valorise pleinement les capacités des anciens combattants, nous envoyons un message clair: les compétences acquises en uniforme sont inestimables, et les personnes qui ont servi le pays renforcent les collectivités et l'économie du Canada.

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

● (0830)

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Booth.

Madame Lowther, vous avez la parole.

Debbie Lowther (présidente-directrice générale et cofondatrice, Veterans Emergency Transition Services): Bonjour, madame la présidente et mesdames et messieurs les membres du Comité.

Je vous remercie de me donner l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui dans le cadre de votre étude sur la reconnaissance civile des compétences militaires.

Je vous avoue que j'avais des sentiments mitigés à l'idée d'accepter cette invitation. D'une part, je suis toujours heureuse d'avoir l'occasion de vous faire part de notre expérience de première ligne en matière de soutien aux anciens combattants. D'autre part, j'étais contrariée.

En février 2023, j'ai comparu devant ce comité pour discuter d'une stratégie nationale pour l'emploi des vétérans. Bien que je sois reconnaissante au Comité de continuer à s'intéresser à l'amélioration des résultats pour les anciens combattants, je dois respectueusement remettre en question la nécessité de ce qui semble être une étude en grande partie redondante.

Bon nombre de ces défis ont déjà été examinés et des recommandations ont déjà été formulées. Avant d'entreprendre une autre étude portant, pour l'essentiel, sur les mêmes questions, ne devrions-nous pas d'abord examiner quelles recommandations de l'étude précédente ont été mises en œuvre et pourquoi d'autres ne l'ont pas été? À un moment donné, il faut se demander si le problème est un manque de compréhension ou un manque d'action. Les anciens combattants n'ont pas besoin que nous étudiions continuellement les obstacles auxquels ils sont confrontés; ils ont besoin que nous les éliminions.

Depuis 2010, Veterans Emergency Transition Services Canada fournit une aide d'urgence aux anciens combattants des Forces armées canadiennes et de la GRC en situation d'itinérance, à risque d'itinérance ou en situation de crise. Dans le cadre de notre travail de première ligne, nous avons été témoins des défis auxquels les anciens combattants sont confrontés lors du retour à la vie civile, entre autres l'absence d'une reconnaissance adéquate des compétences, de la formation et de l'expérience acquises pendant le service militaire.

Les membres des Forces armées canadiennes acquièrent des compétences extraordinaires en leadership, en logistique, en opérations techniques, en résolution de problèmes et en gestion de crise. Pourtant, après leur libération, beaucoup découvrent que des années — parfois des décennies — d'expérience ne sont pas facilement reconnues par les employeurs civils, les établissements d'enseignement ou les organismes de réglementation. Un ancien combattant qui a dirigé du personnel et géré des budgets ainsi que des opérations complexes peut s'entendre dire qu'il n'a pas de qualifications reconnues dans le civil en matière de gestion. Un technicien militaire qui a une vaste expérience peut être tenu de suivre une nouvelle formation pour obtenir une certification civile. Ces personnes ne manquent pas de compétences. Elles sont confrontées à un système qui ne reconnaît pas adéquatement les compétences qu'elles possèdent déjà.

À Veterans Emergency Transition Services Canada, nous voyons comment les obstacles à un emploi valorisant peuvent contribuer à l'instabilité financière, à la précarité en matière de logement et, dans certains cas, à l'itinérance. Un emploi stable n'apporte pas seulement la sécurité financière. Il donne un sentiment d'utilité, une structure et un sentiment d'appartenance, des choses que de nombreux anciens combattants ont du mal à remplacer après avoir quitté l'armée.

Nous croyons que plusieurs mesures concrètes sont nécessaires.

Premièrement, le Canada a besoin d'un système normalisé, élaboré en collaboration avec les gouvernements, les établissements d'enseignement, les organismes de réglementation et l'industrie, pour traduire les qualifications et l'expérience militaires en titres de compétences civils.

Deuxièmement, la reconnaissance de l'expérience militaire doit commencer avant la libération. La planification de la transition devrait inclure l'évaluation des compétences transférables, la détermination des exigences en matière de certification et l'accès à des programmes de transition qui reconnaissent les acquis.

Troisièmement, les employeurs civils doivent être mieux informés de la valeur de l'expérience militaire. Les anciens combattants hautement qualifiés ne devraient pas être écartés parce que leur expérience ne correspond pas à un curriculum vitæ civil conventionnel.

Enfin, les anciens combattants qui font face à des défis supplémentaires, notamment un handicap, des problèmes de santé mentale ou un logement précaire, doivent avoir accès à un soutien coordonné et individualisé.

À Veterans Emergency Transition Services Canada, nous comprenons que l'emploi ne peut pas être considéré isolément. Un ancien combattant qui se demande où il dormira ce soir ou comment il nourrira sa famille n'est pas nécessairement en mesure d'obtenir des titres de compétences civils ou de se lancer dans une nouvelle carrière. Les services de logement, d'emploi, de soins de santé et de transition doivent travailler ensemble, et non fonctionner de manière compartimentée.

Les hommes et les femmes qui ont servi notre pays ont déjà démontré leur capacité d'apprendre, de diriger, de s'adapter et de surmonter des défis. Ils ne devraient pas avoir à repartir de zéro simplement parce qu'ils ont échangé leur uniforme militaire contre une tenue civile. Reconnaître les compétences militaires, ce n'est pas donner un avantage indu aux anciens combattants, mais plutôt veiller à ce qu'ils ne soient pas injustement désavantagés parce qu'ils ont choisi de servir leur pays.

À Veterans Emergency Transition Services Canada, nous croyons que les personnes qui ont protégé notre pays ne devraient jamais être privées de logement. Nous croyons également qu'elles méritent une chance équitable de se construire une vie épanouissante et réussie après leur service.

Pour terminer, je vais répéter ce que j'ai dit au début: les anciens combattants n'ont pas besoin d'une étude de plus qui confirme ce que nous savons déjà. Ils ont besoin qu'on prenne des mesures concrètes fondées sur ce que nous avons déjà établi.

Je vous remercie du temps que vous m'avez accordé. Je suis prête à répondre à vos questions.

● (0835)

[*Français*]

La présidente: Je remercie grandement les témoins d'être des nôtres ce matin.

Nous allons maintenant passer à la prochaine étape, soit aux questions des députés.

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

[*Traduction*]

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

Je remercie les témoins de leur présence aujourd'hui et de l'éclairage qu'ils apporteront à la défense des intérêts des anciens combattants.

Madame Lowther, je suis catégoriquement d'accord avec vous. Je pense que la contrariété que vous avez évoquée, si je peux dire, concerne un problème systémique que les anciens combattants continuent de rencontrer. Ce n'est pas nouveau. Ce n'est pas quelque chose qui s'est produit ces 12 ou 24 derniers mois ou ces 10 ou 20 dernières années. C'est un défi constant auquel les hommes et les femmes qui servent notre pays continuent de se heurter.

Ils ont démontré et continuent de démontrer leur capacité à surmonter toutes sortes d'épreuves. Cependant, pour des défis qui paraissent assez simples — qu'il s'agisse de l'accès ou de l'administration des prestations —, il semble que nous cherchions à redécouvrir le feu ou à réinventer la roue tous les ans ou tous les six mois. Vous avez exprimé votre contrariété avec éloquence et avec beaucoup de respect.

Maintenant que j'ai répondu à vos observations, aviez-vous quelque chose à ajouter avant que je passe à ma première question?

Debbie Lowther: Non. Je pense que ma déclaration disait pour l'essentiel où nous en sommes.

Michael Barrett: D'accord. Merci beaucoup.

Je vais commencer par vous, monsieur Booth. Je suis très heureux de vous voir.

Vous avez parlé du programme Hiring Our Heroes aux États-Unis. Je crois comprendre que les employeurs visés par la réglementation, ceux qui ont un contrat fédéral ou un contrat de sous-traitance d'une valeur de 200 000 $ ou plus aux États-Unis, doivent également présenter chaque année au département américain du Travail un relevé du nombre d'anciens combattants et de nouveaux employés qu'ils ont embauchés au cours de la période de déclaration considérée.

Pensez-vous que ce serait utile pour nous au Canada dans les domaines sous réglementation fédérale? En particulier, quels sont les pouvoirs du gouvernement en ce qui concerne les entrepreneurs qui obtiennent des contrats de sa part?

Nick Booth: La version courte est oui.

Je ne suis pas un expert de l'évaluation des offres d'approvisionnement, mais cela semble être une occasion à saisir compte tenu du fait que nous investissons davantage, à juste titre, dans la capacité de défense du Canada, pour la première fois depuis de nombreuses années, ce dont nous convenons tous. Il y a deux éléments, et j'espère qu'ils seront pris en considération.

Premièrement, il y a la question de l'emploi. À mon avis, il serait tout à fait judicieux de demander aux personnes qui soumissionnent pour ces contrats ou qui, en fait, les ont déjà décrochés, quelle est leur approche en matière de compétence culturelle militaire, de formation et d'embauche des anciens combattants, et d'en faire une condition à l'obtention de ces contrats. Ce serait très judicieux.

Deuxièmement, quand il y a un élément de transfert de fonds de certains de ces contrats vers le soutien aux anciens combattants, une discussion que le député et moi-même avons déjà eue, je crains que, au moment où le Canada est plongé dans une instabilité mondiale croissante, nous ne déployions pas nécessairement autant d'effort dans le domaine de la préparation à l'après-conflit.

Les gens qui reviendront du prochain conflit — et je crains que ce moment n'arrive peut-être plus tôt que quiconque parmi nous ne le souhaiterait — feront face à des défis et auront des compétences et des besoins en matière de transition d'une ampleur beaucoup plus grande que lors des conflits précédents. Nous devons nous y préparer, et il serait judicieux de considérer le système dans son ensemble.

L'autre point, si vous me le permettez, concerne l'observation de Mme Lowther au sujet de Hiring Our Heroes. Une responsabilité clé a été attribuée à ce programme, qui est administré par la Chambre de commerce des États-Unis. Le système est assez bien conçu. Je suis d'accord pour dire qu'il ne fonctionne pas parfaitement, mais je pense qu'il s'est amélioré. Nous y reviendrons peut-être.

L'articulation des différents éléments n'est pas tout à fait claire. C'est un domaine dans lequel le Comité pourrait peut-être apporter des contributions supplémentaires, en ce qui concerne la coordination entre le volet de l'éducation, le volet militaire et le volet des employeurs.

● (0840)

Michael Barrett: Je pense que c'est…

[*Français*]

Claude DeBellefeuille (Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, BQ): J'invoque le Règlement, madame la présidente.

La présidente: Madame DeBellefeuille, vous avez la parole.

Claude DeBellefeuille: Madame la présidente, je suis assez patiente depuis le début de la rencontre, mais l'application Zoom ne fonctionne pas. Donc, pour tous ceux qui vont m'écouter et pour mon adjointe qui est à distance, l'interprétation ne fonctionne pas. Il va peut-être falloir suspendre la séance le temps de résoudre ça.

La présidente: C'est exactement pour ça que j'avais parlé français, c'est-à-dire pour essayer de voir si le côté technique fonctionnait. Ce n'est pas le cas, alors nous vous prions de nous excuser.

Veuillez me pardonner, chers témoins.

Je vais suspendre la réunion quelques minutes le temps de résoudre le problème technique lié à l'interprétation.

● (840)

_____(Pause)_____

● (845)

La présidente: Nous reprenons la séance.

[*Traduction*]

Monsieur Barrett, vous avez la parole pour poser vos questions. Encore une fois, je suis désolée.

Michael Barrett: Depuis le début…?

La présidente: Presque depuis le début… pas tout à fait. Merci. Vous avez un peu de marge.

Michael Barrett: Merci, madame la présidente.

Avec le temps qu'il me reste, la question est la suivante: comment inciter les employeurs à embaucher des anciens combattants?

L'approvisionnement fédéral semble être une solution à portée de main. Le gouvernement devrait accorder des points en fonction non seulement du nombre d'anciens combattants qui travaillent pour ces organisations — cette information devrait être rendue publique —, mais aussi du nombre d'anciens combattants qui seront disponibles pour travailler dans le cadre de ces contrats. À première vue, ça semble très simple. C'est quelque chose qui n'a pas été fait et qui ne se fait pas. Comment mettre cette idée en pratique? Devrions-nous la mettre en pratique?

Je peux commencer par vous, madame Lowther, ou par vous, monsieur Booth.

Nick Booth: Merci.

Je pense que nous devrions essayer de le faire.

Je suggérerais également d'envisager des initiatives sectorielles, parce qu'elles inciteront les gens à agir conformément à leurs propres intérêts commerciaux s'ils embauchent des militaires, après leur retour à la vie civile, ou des anciens combattants qui ont des compétences ciblées dans leur industrie.

Je vais revenir au programme Step into Health dont j'ai parlé dans mes notes. Le National Health Service England, ou NHS England, dirige Step into Health depuis maintenant neuf ans environ, et plus de 100 établissements du NHS en Angleterre ont désormais la capacité de recruter des anciens combattants. En fait, de manière centralisée, le NHS England a une unité spécialisée dans l'embauche des anciens combattants. Elle a déployé avec beaucoup de succès des efforts pour intégrer des membres de retour à la vie civile et des anciens combattants au système de santé, non seulement dans des métiers liés aux soins de santé, mais aussi dans tous les postes nécessitant différentes compétences nécessaires dans un grand réseau de santé.

La Fondation Les Fleurons glorieux a reçu la permission du NHS d'utiliser le système, et nous avons travaillé pro bono avec Accenture pour l'intégrer à un cadre canadien. Nous sommes maintenant prêts à mettre le projet à l'essai, et nous cherchons donc une autorité sanitaire ou une province pour aller de l'avant et mettre le concept à l'essai dans le contexte canadien, en particulier dans le cadre du renforcement des systèmes de santé du Canada après la pandémie et de tous les préparatifs nécessaires dans le domaine de la santé. Ce serait une très bonne façon de dire « voici un secteur d'activité » et, si on coordonne les éléments pertinents, les gens pourront voir qu'ils ont intérêt à emprunter cette voie, et pas seulement à le faire par sens du devoir.

Michael Barrett: D'accord.

La présidente: Merci beaucoup.

Encore une fois, je vous présente mes excuses.

Nous passons maintenant à Mme Chatel.

[*Français*]

Madame Chatel, vous avez la parole pour six minutes.

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

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

J'aime beaucoup l'idée de changer le récit. On entend souvent dire qu'il faut trouver beaucoup d'accommodements en ce qui a trait aux emplois disponibles pour les vétérans, parce qu'ils sont confrontés à des défis de santé mentale. C'est vrai et il faut s'assurer d'accompagner les personnes les plus vulnérables lors de cette transition.

En parallèle, on ne parle pas suffisamment des compétences extraordinaires que les membres des Forces armées canadiennes acquièrent dans les Forces. Leurs compétences vont au-delà d'être des agents de sécurité. Ce sont des emplois super importants pour lesquels ils sont très qualifiés. Cependant, le visage des forces armées change avec l'arrivée de la technologie et la modernisation des guerres, comme on le voit très bien en Ukraine. C'est une guerre de drones, de robots, de technologies et de cybersécurité. Le visage des Forces change à une vitesse grand V.

Messieurs Luke et Booth, vous avez parlé de l'arrivée de l'intelligence artificielle, qui est soit une menace soit un outil opportun, voire les deux. Dans la transition vers l'emploi civil des jeunes vétérans, qui sont au début de la quarantaine ou à la fin de la trentaine, comment peut-on leur offrir un emploi motivant à la hauteur de leurs compétences?

De plus, ces gens veulent servir leur pays. Comment leur donne-t-on la possibilité de poursuivre cette mission dans une deuxième carrière?

On a besoin de gens dans l'aérospatiale et la cybersécurité. On parle d'approvisionnement, mais il y a une grande pénurie de main-d'œuvre dans l'aérospatiale. Des 65 000 postes à pourvoir dans les 10 prochaines années, on est capable d'en former seulement 25 %. Comment va-t-on aller chercher ces gens et bien les préparer à servir le Canada dans ces secteurs?

● (0850)

Robert Luke: Je vous remercie de la question.

[*Traduction*]

Je répondrai en anglais si vous n'y voyez pas d'inconvénient.

Vous avez mis en avant un concept très important. Avec la nouvelle Stratégie industrielle de défense, par exemple, l'accent va davantage au soutien à l'armée, à la façon dont les gens entrent dans l'armée et la quittent, et j'aimerais également faire le lien avec l'économie fondée sur le double usage.

Vous avez reconnu à juste titre que les types de compétences dont les militaires en service ont besoin aujourd'hui pour mener le genre de guerres que nous voyons dans le monde ont radicalement changé avec l'avènement de l'intelligence artificielle et les besoins concomitants en matière de cybersécurité. Tous ces éléments sont très importants. Quand les anciens combattants passent à un emploi civil, ils ont souvent des habilitations de sécurité avancées, et ils peuvent très facilement entrer dans les secteurs fondés sur le double usage.

J'ai entendu certains de mes collègues dire des choses très importantes ici. Comment nous assurer que les gens connaissent les compétences qu'ils possèdent quand ils quittent l'armée? Les Forces armées canadiennes font un excellent travail pour ce qui est de définir les aptitudes et les compétences nécessaires pour progresser dans divers grades et métiers, mais je ne suis pas certain que nous réussissions à aider ces personnes à comprendre comment mettre ces compétences en valeur.

Il y a un autre problème qui concerne certains des services et des aides qui existent. Ce sont de très bons services et aides, mais ils sont présentés sur plusieurs sites Web. Leur regroupement est un des sujets sur lesquels nous nous sommes penchés. Par exemple, grâce à des agents conversationnels, nous contournons l'architecture de l'information qui se justifiait peut-être quand nous l'avons conçue, mais qui a dispersé de nombreuses aides différentes sur différents sites Web.

Les agents d'intelligence artificielle recueillent ces renseignements et disent, dans une approche conversationnelle: voici les compétences que vous possédez. Voici les professions dans lesquelles elles comptent, et voici comment vous réorienter vers ces professions avec un minimum de formation requise. Il y a une série de mesures très importantes que nous pouvons prendre. En ce qui concerne le point soulevé par Mme Lowther, nous pouvons le faire aujourd'hui parce que c'est quelque chose qu'il faut faire immédiatement.

[*Français*]

Sophie Chatel: Il me reste une minute, alors je vais me tourner tout de suite vers M. Booth.

[*Traduction*]

Nick Booth: Je serai très bref. J'ai deux points à soulever.

Tout d'abord, la députée a mentionné l'Ukraine. J'ai eu le privilège de rencontrer le nouveau ministre ukrainien des Anciens Combattants lors de sa récente visite au Canada. Nous pensions avoir des choses à transmettre aux représentants de l'Ukraine, mais je pense que c'est eux qui auront bientôt beaucoup à nous apprendre. Ils ont deux millions d'anciens combattants qu'ils essaient d'intégrer au marché du travail en ce moment même, tout en menant une guerre.

Le point soulevé par le député au sujet des anciens combattants qui n'ont plus le même profil qu'avant… Les anciens combattants de l'Ukraine sont jeunes et prêts pour l'ère numérique, mais ils portent également des traumatismes. Si on ne trouve pas à ces personnes un emploi, un but et un sens, en aval, il y aura de gros problèmes de santé et, en fait, des problèmes dans la société civile à cause de personnes qui connaissent peut-être une fracture identitaire après leur service dans l'armée.

Le deuxième point que je voudrais soulever concerne le sentiment d'utilité. Des études très solides ont été réalisées, principalement aux États-Unis, mais aussi au Royaume-Uni, puis, l'année dernière, pour la première fois au Canada, sur l'importance du sentiment d'utilité dans la transition et le bien-être, pour vraiment comprendre la motivation des personnes et la possibilité qu'elles ont de continuer à être au service des autres à la fois au travail et dans des rôles bénévoles dans la collectivité.

● (0855)

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à Mme DeBellefeuille.

[*Français*]

Vous avez la parole pour six minutes.

Claude DeBellefeuille: Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins d'être des nôtres si tôt ce matin.

Madame Lowther, j'ai beaucoup aimé votre affirmation dans votre présentation. Je suis nouvelle au Comité permanent des anciens combattants, et je trouve toujours qu'il y a une petite retenue de la part des témoins quand il s'agit de critiquer une situation qui, à mon sens, est incompréhensible.

Comme je suis nouvelle et travaillante, j'ai lu les rapports de 2015, de 2017, de 2023, de 2024 et de 2026. Or, il y a toujours la même préoccupation. Comme vous l'avez dit, il y a eu beaucoup de propositions et de recommandations. À la suite de toutes ces recommandations, il serait temps de faire l'état de la situation. Ça aurait été une étude encore plus intéressante si on avait examiné la liste des recommandations de tous les rapports pour voir ce qui a fonctionné, ce qui a été mis en place et pour savoir où mettre nos efforts. Je vous dirais que ce fut ma première impression après vous avoir écoutée. Je partage votre frustration, parce que je suis une femme d'action. C'est plaisant, parce que j'aime ça parler, mais, à un moment donné, il faut passer à l'action. On a plein de bonnes idées qui n'ont pas été mises en œuvre, et je pense que vous en avez témoigné très clairement ce matin.

Je vous remercie de votre franchise et de votre sincérité. Ce n'est pas toujours facile d'être authentique, alors je voulais vous féliciter. Ça prend une certaine forme de courage pour le faire.

Je voudrais maintenant vous poser une question, monsieur Booth. J'ai fait une petite recherche sur votre fondation. J'ai vu que vous avez reçu 910 000 $ pour deux projets, en 2026. Dans le fond, ce financement visait à vous aider à créer un réseau d'employeurs civils. Pourriez-vous nous dire si cette initiative fonctionne et si elle a les résultats escomptés?

[*Traduction*]

Nick Booth: Nous travaillons avec Anciens Combattants Canada dans le cadre de cette subvention pour le projet Bâtir un Canada prêt à accueillir les vétérans. Les principales initiatives que nous avons mises en œuvre jusqu'à présent, par exemple, ont consisté à mobiliser le secteur privé, à lui faire comprendre les talents des personnes qui quittent les forces armées, grâce aux événements Ecosystem Connect dont j'ai parlé, que nous avons déjà organisés dans quatre provinces. Nous irons à Montréal l'an prochain, ce que nous attendons avec impatience.

Nous avons fait progresser cette initiative. Nous constatons souvent, et nous l'entendrons peut-être de la bouche d'un témoin à la prochaine séance, que les petites et moyennes entreprises n'ont pas nécessairement les grandes équipes de ressources humaines de certains grands employeurs. Nous avons beaucoup mis l'accent sur la création d'outils portatifs de reconnaissance et de traduction des compétences pour les petites et moyennes entreprises. C'est l'une des principales leçons que nous avons tirées.

Je suis d'accord avec vous au sujet de la consultation de ces rapports, du suivi des recommandations et de leur mise en œuvre, puis de la détermination de ce qui n'a pas été fait. On a fait beaucoup au cours des… Je suis au Canada depuis sept ans et demi, et la situation a changé même pendant cette période.

Pour un ancien combattant — c'est le point que M. Luke a soulevé —, il peut être difficile de s'y retrouver en tant que personne, surtout si on doit également trouver un endroit où vivre. D'autres éléments entrent en jeu quand on quitte les forces armées: on s'inquiète de la santé et du bien-être de sa famille, on s'éloigne de sa collectivité, entre autres. Cette approche intégrée est très importante.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Quand je fais mes lectures et mon travail pour mieux comprendre le dossier des anciens combattants, je vois qu'il y a une espèce de courtepointe en matière de services. Il y a toutes sortes d'initiatives, d'activités, d'organismes à la grandeur du Québec et du Canada. Un témoin nous a dit que ce serait plus simple s'il y avait un guichet unique.

Quand on est militaire, on commence à penser à sa retraite militaire et à se former pour sortir des forces armées en étant scolarisé, ou en ayant une spécialité. Après, on aurait accès à un guichet unique dans chaque province, ce qui permettrait d'être accompagné dans toutes les sphères psychosociales, soit, comme vous le dites, le logement, le travail, la famille, la santé et l'accompagnement dans la transition vers un travail civil.

Ça paraît simple comme solution, mais elle m'apparaît très bonne. C'est parce qu'il y a actuellement une arborescence d'organismes ou d'activités qui ont sensiblement la même mission. Il me semble que, pour un ancien combattant, ce n'est pas simple d'y avoir accès ou de prendre le bon chemin.

Que pensez-vous de cette recommandation?

● (0900)

[*Traduction*]

Nick Booth: Votre analyse est très juste. De nombreuses organisations accomplissent un travail important, même si la façon dont elles en évaluent les résultats n'est pas toujours claire. Les vétérans qui font appel à la Fondation Les Fleurons glorieux nous disent souvent que, peu importe la province où ils vivent, ils ne savent pas où trouver les services ou les possibilités d'emploi qui s'offrent à eux. Ils ignorent si ces services et ces programmes sont pertinents pour eux et leur famille, s'ils sont adaptés à leur réalité culturelle et s'ils offrent un environnement sécuritaire. À la Fondation Les Fleurons glorieux, nous avons maintenant un portail qui répertorie plus de 400 programmes communautaires, mais nous ne pouvons pas affirmer avec certitude qu'ils fonctionnent selon les mêmes normes.

Je reviens tout juste d'un séjour de six mois en Australie, où l'on travaille à mettre en place une initiative semblable à celle que vous décrivez. Nous avons besoin d'une approche nationale globale en matière de qualité et d'évaluation des services, afin qu'un ancien combattant puisse se présenter à Montréal, à Vancouver ou ailleurs au pays, et dire: « Voici les services dont je crois avoir besoin, ou dont on a établi que j'avais besoin. Ils répondraient à mes besoins et je saurais comment y accéder dans une langue, un contexte culturel et un environnement géographique adaptés à ma réalité. »

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant amorcer notre deuxième série de questions. Monsieur Tolmie, vous disposez de cinq minutes.

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

Je remercie les témoins de leur présence. Je sais que deux d'entre eux ont déjà comparu devant le Comité.

Monsieur Booth, je suis heureux de vous revoir. Je n'ai pas eu l'occasion de vous saluer tout à l'heure.

Madame Lowther et monsieur Luke, je vous remercie de votre présence et de vos témoignages.

J'ai quelques questions. Je vais essayer de les poser le plus rapidement possible.

Ma première question s'adresse à M. Luke et à M. Booth.

Selon vous, qui, au sein du gouvernement, est chargé de veiller à ce qu'un militaire en voie d'être libéré sache où faire reconnaître ses compétences?

Robert Luke: Je peux commencer.

Je dirais qu'Anciens Combattants Canada semble le mieux placé pour fournir ce service.

En ce qui concerne le point soulevé plus tôt par Mme DeBellefeuille, il existe tout un ensemble de services disparates. Il serait aujourd'hui très facile de les regrouper. Je suggère que le ministère des Anciens Combattants ajoute deux liens très simples sur son site Web. On devrait dire: « Voici ce que vous savez faire, alors utilisez ce service. » Un agent d'intelligence artificielle pourrait s'en charger. « Vous avez occupé tel poste et possédez donc telles compétences; voici comment celles-ci peuvent être mises à profit dans l'économie civile. » Le deuxième lien devrait mener à une formation complémentaire ou à un employeur. Je pense que ce serait très simple à faire.

La seule chose que je proposerais toutefois... Vous demandiez s'il devrait y avoir un guichet unique. Absolument. Il devrait y avoir un lien bien visible sur le site d'Anciens Combattants Canada. Nous devrions accompagner les militaires qui quittent les forces avec le même degré d'encadrement que celui dont ils bénéficient lorsqu'ils y entrent. Le processus d'intégration est très structuré. Celui qui accompagne la libération devrait l'être tout autant. C'est simple à faire; il suffit de réunir...

Cependant, au-delà d'un portail unique, une personne devrait pouvoir obtenir l'aide dont elle a besoin ou être dirigée vers le service approprié, peu importe à qui elle s'adresse.

Fraser Tolmie: Je suis désolé, monsieur Booth. Je vais vous donner la parole dans un instant.

Lorsqu'un ancien combattant est blessé, ACC lui assigne un gestionnaire de cas. Lorsqu'un ancien combattant a besoin d'un emploi, il présente une demande et il est aiguillé vers le service de transition de carrière.

Que pensez-vous de ce processus, monsieur Booth? Les anciens combattants sont-ils suffisamment informés de ces services? Au moment de leur libération, certains ne savent même pas à qui s'adresser ni quoi faire.

Madame Lowther, j'aurai ensuite une question pour vous.

Nick Booth: Je suis d'accord avec l'autre témoin pour dire qu'il est difficile de s'y retrouver dans un système aussi complexe, particulièrement pour les personnes aux prises avec des problèmes de santé. Comme je l'ai dit, je pense que la situation s'est améliorée. Cela dit, une autre responsabilité importante incombe au Groupe de transition des Forces armées canadiennes et aux centres de transition.

Je reviens sur ce que j'ai dit plus tôt au sujet des liens entre le Groupe de transition des Forces armées canadiennes et l'unité responsable de l'emploi à Anciens Combattants Canada. En collaboration avec ces deux organismes ainsi qu'avec les partenaires du secteur privé et du secteur bénévole, il serait utile d'examiner comment améliorer le fonctionnement de ces mécanismes.

Je pense qu'il y a toujours eu une crainte selon laquelle, plus on prépare les militaires à leur libération, plus on risque d'accélérer les départs, alors que nous cherchons actuellement à renforcer le maintien en poste. Je ne crois pas que ce soit le cas. À mon avis, plus les militaires sont conscients qu'ils acquerront, tout au long de leur carrière, des compétences essentielles qui leur seront utiles après leur service, plus ils seront enclins à rester en poste. Quant à la question soulevée précédemment, il existe effectivement certains enjeux de perception à cet égard, sur lesquels nous pouvons également travailler.

● (0905)

Fraser Tolmie: Madame Lowther, vous avez exprimé une certaine frustration à l'idée de revenir témoigner ici dans le cadre d'une nouvelle étude, alors que nous discutons encore des mêmes enjeux. Je dois dire que je partage votre point de vue.

Nous entendons parler d'anciens combattants qui vivent dans la rue, qui sont hébergés chez des connaissances ou qui vivent dans leur voiture. Nous voulons que nos anciens combattants soient reconnus, pris en charge et pleinement intégrés à la société, notamment en leur donnant accès à un emploi valorisant.

Qu'en pensez-vous? Je sais que je vous ai déjà posé des questions à ce sujet lors de votre dernière comparution. Lorsqu'on voit des anciens combattants qui ont besoin d'un emploi valorisant, quelle solution pourrait-on envisager, selon vous?

Debbie Lowther: Nous devons commencer à examiner leur situation avant leur libération. Lorsqu'ils arrivent à l'unité de transition, c'est le moment idéal pour évaluer leurs compétences et leur donner une idée des métiers ou des emplois qui pourraient leur convenir. Il faut amorcer cette démarche avant même qu'ils quittent les forces armées.

La présidente: Merci beaucoup.

Mme Royer participe par vidéoconférence et elle aura la parole pour cinq minutes.

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

Merci, monsieur Luke, madame Lowther et monsieur Booth. Je vous remercie de vos témoignages d'aujourd'hui; ils nous offrent un portrait très complet de la situation. J'aimerais d'abord m'adresser à M. Booth.

Tout d'abord, je tiens à vous remercier pour votre dévouement exceptionnel. Vous avez notamment été nommé membre de l'Ordre royal de Victoria et avez reçu la Médaille du couronnement du roi Charles III. Je vous remercie également du soutien que vous apportez à la communauté de la BFC Wainwright en cette période particulièrement difficile.

Je m'intéresse beaucoup à certaines des choses que vous avez mentionnées et, en particulier, à votre travail avec l'Australie et le Royaume-Uni. Vous avez parlé d'environ 35 000 entreprises au Royaume-Uni qui se sont engagées, je crois, à embaucher des vétérans. Il y en a des centaines qui se sont engagées à le faire en Australie. Comment en est-on arrivé là?

Nick Booth: Merci, madame Royer.

Je vous remercie de vos bons mots. Ils n'étaient pas nécessaires, mais ils sont fort appréciés.

L'une des mesures intéressantes qu'ont prises les Britanniques a été d'adopter une loi que, selon moi, le Canada pourrait envisager. Cette loi prévoit qu'aucune personne ne doit être désavantagée en raison de son service militaire. Ce principe est maintenant mis en œuvre dans le cadre de l'initiative Valour. D'abord axée sur l'emploi, cette initiative s'étend désormais au logement, à la santé et à l'éducation. Chacun de ces secteurs est tenu de prendre en considération la situation particulière des anciens combattants. Ainsi, lorsqu'un ancien combattant cherche un logement après avoir quitté les forces, il ne devrait pas se retrouver au bas de la liste d'attente, pas plus que lorsqu'il a besoin d'une intervention médicale.

Je pense que le Canada pourrait envisager une mesure semblable. Cette loi est devenue une référence, et les Britanniques ont maintenant lancé une initiative d'envergure, appelée « Operation Valour », pour en assurer la mise en œuvre à grande échelle. Ils prennent cette question très au sérieux.

Comme certains membres du Comité le savent peut-être, les Australiens viennent de réaliser ce qui est probablement l'analyse la plus exhaustive jamais menée par un pays allié sur les causes et les conséquences du suicide chez les anciens combattants, soit dans le cadre d'une commission royale. Encore une fois, j'espère que le gouvernement canadien continuera d'accorder une grande importance à la prévention du suicide.

Trop souvent, nos membres nous annoncent que nous avons perdu une autre personne. Lorsqu'on entend ces histoires profondément tragiques et qu'on cherche à comprendre ce qui a pu se passer, on constate souvent, comme je l'ai mentionné plus tôt, une perte d'identité. Les gens ne savent plus qui ils sont. Ils perdent leurs liens et leurs points de repère. Cela dit, je ne voudrais pas contribuer à renforcer la stigmatisation. Seulement un vétéran sur quatre quitte les forces armées pour des raisons médicales. Les trois autres quarts se portent bien. Ils ont eu de belles carrières et ont simplement besoin d'être mieux accompagnés dans leur transition vers le monde civil.

Nous devons nous attaquer à ces deux enjeux simultanément, et c'est là que les défis liés à la communication et à la stigmatisation peuvent parfois entrer en conflit. Nous devons offrir un soutien ciblé aux personnes qui en ont besoin, sans pour autant considérer les vétérans comme un groupe homogène. Ce n'est tout simplement pas le cas. Cela rejoint le point soulevé par M. Luke au sujet de ce que j'appellerais, pardonnez le jargon, une approche individualisée: comment une personne peut-elle s'y retrouver dans le système? Voilà le défi à relever à l'échelle du système. Mais si nous parvenons à mieux coordonner les différentes composantes de celui-ci, il sera plus facile pour les gens de s'y retrouver.

● (0910)

Zoe Royer: Merci, monsieur Booth.

Ma prochaine question s'adresse à M. Luke.

Monsieur Luke, vous avez beaucoup travaillé avec les anciens combattants, et l'une des choses qui me frappent dans le domaine de l'éducation, c'est que nous parlons constamment des compétences d'avenir. Or, l'armée est en quelque sorte l'exemple même d'une organisation tournée vers l'avenir: elle doit toujours être prête à répondre à une crise majeure qui pourrait secouer notre pays ou à intervenir dans un pays en conflit, tout en gérant plusieurs défis complexes à la fois.

Comment pouvons-nous préparer les militaires à relever les défis de l'avenir? Quand cette préparation devrait-elle commencer?

Robert Luke: Merci beaucoup pour cette question. Vous mettez en lumière un concept fondamental...

Zoe Royer: Je me suis mal exprimée. En fait, je ne parle pas de préparation au prochain événement majeur. Les militaires y sont déjà préparés. Je parle plutôt de leur préparation à la transition vers une nouvelle carrière. Toutes mes excuses.

Robert Luke: C'est un point important. À bien des égards, la transition de carrière n'est qu'une autre mission. Comme M. Booth vient de le souligner, le maintien en poste au sein des forces armées pourrait même s'améliorer si les militaires savent qu'ils seront soutenus lorsqu'ils entreprendront leur transition.

J'ai mentionné plus tôt que l'armée fait déjà un excellent travail pour aider les militaires en service à comprendre les compétences qu'ils acquièrent à mesure qu'ils gravissent les échelons. Il faut maintenant les aider à comprendre concrètement comment ces compétences peuvent être mises à profit sur le marché du travail à l'extérieur des forces armées.

Zoe Royer: C'est incroyable. Merci.

[*Français*]

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

Claude DeBellefeuille: Merci, madame la présidente.

Monsieur Booth, vous dites que le Royaume-Uni a une bonne politique dont on pourrait s'inspirer. On compare souvent le Canada avec l'Australie ou le Royaume-Uni. Il reste qu'au Canada, on est quand même dans une confédération. La Constitution canadienne confère des champs de compétence très précis aux provinces et aux territoires, entre autres l'éducation. Alors, quand vous parlez d'un cadre national, vous parlez d'un cadre canadien. Pour ça, la prémisse est qu'il faut engager des discussions et des consultations. Il faut un désir politique pour que toutes les provinces et tous les territoires s'entendent sur une problématique et agissent ensemble, en concertation. Pour ce faire, les consultations et un plan d'action très précis doivent être entrepris par une province ou par l'État fédéral.

Actuellement, je vois un obstacle dans le fait que chaque province est maîtresse de son cursus et de ses décisions en éducation. La Défense nationale et Anciens Combattants Canada sont un peu pris dans ce système. Pour moi, la voie de sortie, c'est toujours le travail d'équipe fait dans le respect des compétences de chacun et par la consultation. Il faut que de ça découlent des décisions et des actions précises.

Vous parlez d'un cadre national. J'imagine que dans votre travail, vous essayez aussi de faire du lobbying politique auprès des provinces, des ministres de l'Éducation et des cabinets ministériels. J'imagine que votre travail doit se faire aussi auprès des provinces, parce que ce sont elles, en fin de compte, qui décident si elles embarquent ou non dans un travail d'équipe pour faciliter le passage de la vie militaire à la vie civile.

Est-ce que vous voyez un peu votre travail aussi comme ça?

La présidente: Il reste 30 secondes.

[*Traduction*]

Nick Booth: Oui, et je vous remercie d'avoir souligné les différences de compétence entre les pays. Au Royaume-Uni, à certains égards, il est plus facile de mettre en œuvre des cadres nationaux. Les Australiens ont un système à plusieurs paliers très semblable au nôtre, où les États jouent un rôle comparable à celui des provinces.

Nous travaillons effectivement avec bon nombre des provinces. Par exemple, nous entretenons une relation très étroite avec le gouvernement de l'Ontario en ce qui concerne le soutien en santé mentale aux vétérans. Toutefois, aucun gouvernement provincial au Canada ne dispose d'un bureau expressément consacré aux anciens combattants. En Australie, en revanche, chacun des États compte un responsable des anciens combattants, généralement appuyé par une petite équipe. Ces équipes ne disposent pas d'importantes ressources, mais elles existent et sont chargées de la mise en œuvre, à l'échelle de l'État, des mesures législatives concernant les anciens combattants. Grâce à l'initiative Canada sans faille, par exemple, le Canada a renforcé la coordination entre les différents ordres de gouvernement.

Avant de commencer, je discutais avec M. Luke de l'un des autres problèmes dont nous entendons parler, soit le transfert électronique des dossiers médicaux, qui demeure une importante source de frustration pour les anciens combattants. Nous serions heureux d'examiner l'interopérabilité des systèmes de santé entre les provinces et les territoires afin de voir comment mieux les relier.

● (0915)

[*Français*]

La présidente: Merci beaucoup.

[*Traduction*]

Monsieur Gill, vous avez la parole pour cinq minutes.

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

Tout d'abord, je tiens à remercier tous nos témoins d'aujourd'hui.

Monsieur Luke, monsieur Booth et madame Lowther, je vous remercie de votre présence et de vos témoignages.

Monsieur Booth, j'aimerais commencer par vous.

Tout d'abord, je tiens à vous remercier, vous et la Fondation Les Fleurons glorieux. Vous organisez de nombreuses marches partout au pays, et je sais que vous êtes venus dans ma circonscription, Abbotsford. J'y ai rencontré bon nombre de nos anciens combattants, j'ai échangé avec des membres de la communauté et j'ai marché à leurs côtés. Je tenais à vous remercier, vous et votre fondation, pour tout ce que vous faites pour notre pays.

En 2015, le Comité a appris que seulement 13 % des services des ressources humaines interrogés avaient reçu une formation leur permettant d'interpréter les curriculum vitæ militaires. Selon vous, les employeurs reconnaissent-ils davantage la valeur de l'expérience militaire aujourd'hui?

Nick Booth: Je vous remercie de vos bons mots.

Oui, notre Marche canadienne pour les vétérans, notamment celle d'Abbotsford, a connu beaucoup de succès. C'est un excellent moyen de sensibiliser les employeurs locaux à la présence des militaires au sein de leur collectivité. J'ai participé à celle de Hamilton et j'ai marché aux côtés de membres de la base navale de la région, ainsi que de représentants du milieu des affaires et d'élus. Cette activité a permis aux gens de mieux comprendre que des militaires en uniforme vivent et travaillent dans leur communauté, une réalité dont ils ne sont pas toujours conscients. C'est un bon exemple. Merci.

Les choses se sont améliorées, mais le travail n'est pas terminé. Pendant la pause, je parlais justement des entreprises avec la présidente. Il y en a effectivement qui réussissent très bien à recruter des vétérans et à les maintenir en poste. Elles disposent de groupes de ressources pour les employés vétérans ainsi que de programmes de jumelage ou de mentorat afin d'aider les nouveaux employés à s'adapter aux différences culturelles dont j'ai parlé dans mes remarques et qui peuvent autrement être déstabilisantes.

Inviter des entreprises qui appliquent des pratiques exemplaires à témoigner devant le Comité serait peut-être une façon simple et utile de contribuer à cette discussion. Par ailleurs, indépendamment des travaux du Comité, nous serions tout à fait disposés à collaborer avec un groupe d'entreprises reconnues pour leurs bonnes pratiques afin d'examiner, par exemple, la possibilité d'offrir une formation sur la sensibilisation à la culture militaire. Grâce aux événements Ecosystem Connect dont j'ai parlé à Mme DeBellefeuille, nous contribuons à bâtir ces réseaux locaux, notamment en Colombie-Britannique.

Sukhman Gill: Selon vous, y a-t-il d'autres obstacles plus importants auxquels nos anciens combattants sont confrontés lorsqu'ils postulent pour des emplois civils? Y a-t-il quelque chose que vous aimeriez ajouter à ce sujet?

Nick Booth: Sans vouloir revenir sur des questions déjà abordées, l'autre enjeu est celui de la géographie. Cela nous ramène au point soulevé par Mme DeBellefeuille concernant le dialogue avec les provinces. Les gens sont souvent éloignés de leur réseau de soutien. C'est particulièrement vrai actuellement, alors que le rythme des déploiements s'accélère pour répondre aux besoins de disponibilité opérationnelle. Les militaires doivent s'absenter pour des périodes de plus en plus longues. Lundi soir, j'ai eu le privilège de voir le lieutenant-colonel Mailloux, du Royal 22^{e} Régiment, recevoir un prix. Son épouse était présente. Il est actuellement en Lettonie, tandis qu'elle est ici avec leur fille, puisqu'il doit s'absenter pour de très longues périodes dans le cadre de ses déploiements.

Les mutations de nos militaires sont de plus en plus fréquentes. Souvent, en raison de problèmes liés au logement, qu'il s'agisse de difficultés structurelles, du coût des logements ou des listes d'attente pour avoir accès à un médecin de famille, de nombreux militaires nous disent avoir passé toute leur enfance à croiser les doigts, dans l'espoir de pouvoir un jour être pris en charge par le système de santé. Je sais que l'Ontario a notamment étudié les moyens de faciliter les transitions entre les provinces, dans les deux sens. Cela facilitera les départs. À cela s'ajoutent la formation professionnelle ainsi que l'analyse des objectifs personnels et du bien-être dont nous avons parlé.

Enfin, un autre aspect à considérer est la hiérarchie des besoins. Nous devons aussi aider les gens à trouver un logement et à bénéficier d'une certaine sécurité, afin qu'ils se sentent en sécurité sur les plans physique et psychologique. Ils pourront alors chercher un emploi et retrouver un sens à leur vie. Il s'agit de faire le lien entre tous ces éléments.

Sukhman Gill: Merci beaucoup.

Madame Lowther, tout d'abord, j'ai beaucoup apprécié vos observations préliminaires. Une chose a particulièrement retenu mon attention. Vous avez demandé si le problème était « un manque de compréhension ou un manque d'action ». Selon vous, est-ce un manque de compréhension ou un manque d'action qui explique que nos anciens combattants ne reçoivent pas le soutien auquel ils devraient avoir droit au moment de leur libération?

● (0920)

Debbie Lowther: Je vous remercie de cette question. À mon avis, il s'agit d'un manque d'action. Comme nous l'avons mentionné, la question a déjà été étudiée et plusieurs rapports ont déjà été produits. Il serait bon de ressortir ces rapports des tablettes, de les dépoussiérer, d'examiner les recommandations formulées par le passé, de voir ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné, puis d'élaborer une stratégie nationale d'emploi pour les vétérans qui réponde réellement à leurs besoins.

M. Booth a parlé des organisations et des assemblées législatives d'autres pays qui réussissent à embaucher des anciens combattants. Nous pourrions également nous intéresser aux entreprises, particulièrement dans le secteur de la défense, qui bénéficient de fonds publics. Une condition pourrait être rattachée à ce financement: en contrepartie, ces entreprises auraient également la responsabilité d'embaucher un certain pourcentage d'anciens combattants.

Ce serait un bon point de départ.

Sukhman Gill: Me reste-t-il du temps?

La présidente: Il vous reste 30 secondes.

Sukhman Gill: D'accord.

La présidente: En fait, non; vous avez dépassé le temps imparti.

Des voix: Oh, oh!

La présidente: Monsieur Gill, vous me faites paraître terrible aujourd'hui. Habituellement, je suis très...

Sukhman Gill: J'allais poser une bonne question.

La présidente: J'aurais bien aimé l'entendre moi aussi. Je suis désolée.

Monsieur Fanjoy, allez-y. Vous avez les cinq dernières minutes de cette série de questions.

[*Français*]

Merci beaucoup.

[*Traduction*]

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

Merci aux témoins.

J'aimerais poser cette question à tous les témoins. Bon nombre des technologies utilisées dans le domaine militaire sont à double usage. Or, il faut des personnes capables de les faire fonctionner. Le fait qu'il s'agisse de technologies à double usage signifie qu'elles ont aussi des applications civiles. Il me semble donc que cela ouvre aux anciens combattants une voie vers une carrière après leur service militaire. Quels sont les obstacles auxquels ils se heurtent sur ce parcours?

Je vais commencer par vous, monsieur Luke.

Robert Luke: Je vous remercie de votre question, monsieur Fanjoy.

Nous avons déjà parlé de certains des obstacles. Les militaires en service ont parfois de la difficulté à présenter efficacement leurs compétences d'une manière que les employeurs civils comprennent. Inversement, les employeurs ont souvent du mal à comprendre, comme l'a souligné un membre du Comité plus tôt, la façon dont est structuré un curriculum vitæ militaire.

À certains égards, il s'agit tout simplement d'un problème de traduction. De la même manière que les interprètes ou traducteurs assurent ici le passage de l'anglais au français et vice versa, nous pouvons tirer parti des technologies dont nous disposons aujourd'hui pour aider les militaires à reconnaître leurs compétences et à comprendre comment les mettre à profit dans l'économie civile. Nous pouvons faire beaucoup de choses, notamment dans le domaine des retombées industrielles et technologiques, pour favoriser non seulement le transfert de technologies, mais aussi le transfert de compétences. À mon avis, ce problème de traduction pourrait être résolu assez facilement.

Bruce Fanjoy: Merci.

Monsieur Booth...?

Nick Booth: Par souci de concision, j'ajouterais un dernier point: nous devrions chercher des moyens de faciliter les transitions entre le service à temps plein, le service dans la réserve et le statut d'ancien combattant.

Si nous considérons les compétences acquises par ces personnes et leur maîtrise des technologies comme une contribution non seulement à nos capacités militaires, mais aussi à notre capacité industrielle, elles devraient pouvoir passer plus facilement de la Force régulière à la Force de réserve, revenir au service à temps plein au besoin, quitter les forces armées pour devenir des vétérans, puis éventuellement revenir comme réservistes. Il faudrait rendre ces transitions plus fluides. Nous considérerions alors les investissements dans la formation militaire comme une contribution à la prospérité du pays, et pas uniquement à ses capacités de défense.

Bruce Fanjoy: Merci.

Madame Lowther...?

Debbie Lowther: Je vais revenir sur ce que j'ai dit plus tôt. Nous devons commencer l'évaluation des compétences dès le début du processus de transition, avant que les militaires quittent les Forces armées canadiennes. Cela pourrait même passer par l'adaptation du curriculum vitæ au marché du travail civil. Certaines personnes s'enrôlent dans les Forces armées canadiennes à l'âge de 18 ans et n'ont jamais eu à rédiger de curriculum vitæ. Elles vont donc le rédiger dans le seul langage qu'elles connaissent, c'est-à-dire en utilisant des acronymes et une terminologie que le commun des mortels ne comprend pas. C'est pourtant quelque chose de très simple qu'on pourrait faire avant le départ d'un militaire: lui apprendre à rédiger un curriculum vitæ et à présenter ses compétences et sa formation de manière à ce qu'elles soient comprises dans le secteur civil.

● (0925)

Bruce Fanjoy: On a mentionné tout à l'heure qu'on accorde beaucoup d'attention à l'intégration des nouvelles recrues, mais peut-être moins à la préparation des militaires à leur deuxième carrière, après les forces armées.

Est-ce trop tôt, en début de carrière, pour commencer à planifier la transition vers la vie civile? Certains d'entre vous ont fait remarquer qu'une telle démarche contribuerait à favoriser le maintien en poste plutôt qu'à lui nuire.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez, monsieur Booth.

Nick Booth: Merci, monsieur Fanjoy.

Je ne pense pas qu'on puisse commencer trop tôt. Il faut s'y prendre dès le début pour aider les militaires à comprendre en quoi leur carrière sera enrichissante, non seulement pendant leur service dans les forces armées, mais aussi après. Cela contribuera à favoriser le maintien en poste.

Soit dit en passant, il est également intéressant de souligner que le profil des jeunes que nous accueillerons évoluera. La génération actuelle, la génération Z — dont je ne fais pas partie et que je ne suis pas certain de bien comprendre — ne s'enrôlera pas nécessairement dans l'optique de faire une longue carrière, comme l'espéraient les générations précédentes. Les jeunes qui ont grandi dans un environnement très... numérique présentent des différences culturelles et psychographiques. Ils apporteront de belles possibilités, mais aussi leur lot de défis. Certains seront peut-être prêts à faire cet investissement à long terme, tandis que d'autres se diront: « Je vais essayer pendant trois ans et, si ça ne me plaît pas, je ferai autre chose. » Les forces armées devront peut-être adapter certaines de leurs stratégies en matière de formation et de maintien en poste.

Une étude fort intéressante a été menée au sein des forces armées tchèques sur la façon dont un officier qui n'est pas de la génération Z peut gérer les membres de cette génération. Si l'on demandait à un jeune de 22 ans de rentrer dans le rang, il pourrait s'en offusquer et répondre: « Qu'est-ce qui vous donne le droit de me parler comme ça? »

Je ne plaisante pas. C'est une étude fascinante, si vous avez envie de la lire. En tant que parent, je vous encouragerais fortement à le faire.

Des voix: Oh, oh!

La présidente: Merci beaucoup pour cette réflexion intéressante sur notre apprentissage de la génération Z. Nous vous en sommes très reconnaissants.

Je vous remercie sincèrement de vos observations et de votre présence parmi nous aujourd'hui.

Nous allons maintenant suspendre la séance pour accueillir notre prochain groupe de témoins.

[*Français*]

Encore une fois, merci beaucoup.

La séance est suspendue.

● (0925)

_____(Pause)_____

● (0935)

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille (Vallée-du-Haut-Saint-Laurent, BQ)): Nous reprenons la séance.

Je souhaite la bienvenue au deuxième groupe de témoins.

Je voudrais faire quelques observations à l'attention des nouveaux témoins. En ce qui concerne l'interprétation, pour ceux qui sont présents dans la salle, vous pouvez utiliser l'écouteur et choisir le canal désiré.

En salle, nous recevons Manon Larochelle, conseillère pédagogique, Reconnaissance des acquis et des compétences, du Cégep Marie-Victorin.

À distance, nous accueillons Joseph Blanchard, fondateur et directeur général du Centre pour l'entrepreneuriat des vétérans, pour VeCATS Inc. Nous accueillons aussi Oliver Thorne, directeur général du Réseau de transition des vétérans.

Nous allons commencer la réunion en donnant cinq minutes à chaque témoin pour son allocution. Par la suite, nous procéderons à une série de questions et de réponses avec les membres du Comité.

Madame Larochelle, vous êtes la première.

Manon Larochelle (conseillère pédagogique, Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), Cégep Marie-Victorin): Bonjour, madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du Comité.

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

Je représente le Cégep Marie-Victorin, un établissement d'enseignement supérieur public avec une clientèle diversifiée de jeunes et d'adultes. Marie-Victorin est chef de file pour son Bureau de la reconnaissance des acquis et des compétences, la RAC. Nous offrons ce service depuis plus de 40 ans. La reconnaissance des acquis mène à une reconnaissance officielle des compétences qui ont été développées au fil du temps par des expériences professionnelles et personnelles, donc en dehors du cadre scolaire. Aujourd'hui, le Bureau pour lequel je travaille offre 22 programmes d'études en reconnaissance des acquis. Nous évaluons plus de 1 500 candidats et candidates. Nous employons 15 personnes professionnelles, 7 agents de soutien, 1 coordonnatrice et plus de 100 spécialistes de contenu.

Depuis 2013, le ministère de l'Enseignement supérieur nous a confié le mandat d'agir à titre de centre d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences, afin de soutenir le développement de la RAC, d'améliorer l'offre de services et de contribuer à l'harmonisation ainsi qu'à la qualité des pratiques dans tout le réseau collégial au Québec. La RAC repose sur des orientations et des principes qui sont définis dans le « Cadre général et cadre technique », document que j'ai fourni par ailleurs et qui est le document officiel du ministère de l'Enseignement supérieur. Le ministère définit la RAC comme une voie de qualification reconnue, accessible et rigoureuse au sein du réseau collégial québécois.

Concrètement, qu'est-ce que la RAC? C'est une démarche d'évaluation, et non pas de formation. C'est une évaluation individualisée qui permet à une personne adulte ayant cumulé un bagage d'expériences diverses, riches et uniques d'obtenir un diplôme d'études collégiales, un DEC, ou une attestation d'études collégiales, une AEC, sans suivre de formation traditionnelle. La RAC valorise les compétences développées au cours du parcours professionnel et personnel de la personne et les met en relation avec les compétences d'un programme d'études afin de les reconnaître officiellement par un diplôme ou une attestation étant — et c'est important — identique et de même valeur qu'un diplôme ou une attestation obtenus de façon traditionnelle. L'évaluation des compétences acquises hors du cadre scolaire, c'est le cœur de la démarche de reconnaissance des acquis.

La RAC repose sur le principe qu'une personne n'a pas à réapprendre ce qu'elle sait déjà. Dans le cas des vétérans, on ne présume pas qu'une fonction ou une formation militaire correspond automatiquement à des compétences d'un programme d'études au collégial. On cherche plutôt à comprendre ce que la personne a accompli, les responsabilités qu'elle a exercées, les connaissances qu'elle a mobilisées et ce qu'elle est aujourd'hui capable de démontrer en lien avec le programme d'études. Par divers mécanismes d'évaluation — des productions personnelles, des travaux écrits, des entretiens avec les spécialistes ou des tâches faites en direct —, chaque compétence du programme est évaluée officiellement et le résultat est porté au bulletin. Une fois toutes les compétences évaluées et accomplies avec succès, le diplôme ou l'attestation est octroyé.

Un processus de formation manquante est parfois nécessaire afin d'aider la personne à mobiliser ses connaissances dans une ou plusieurs compétences. Il s'agit souvent de rencontres individuelles ou en petits groupes axées uniquement sur les lacunes décelées. Le processus de formation manquante, lorsque nécessaire, est beaucoup moins long qu'un cours en classe et sans frais supplémentaires.

Le vétéran devra relever le défi de transposer ce qu'il sait faire dans un autre contexte professionnel et civil. La démarche de reconnaissance des acquis sera assurément pertinente et utile à plusieurs égards pour faciliter cette transition.

● (0940)

Le diplôme ou l'attestation sera une preuve tangible pour le futur employeur de la maîtrise des compétences requises pour l'emploi. La démarche de RAC aide le vétéran à établir des liens entre son expérience militaire et les réalités du marché du travail civil, à mieux comprendre la transférabilité de ses compétences et à présenter son parcours d'une manière facilement comprise à l'extérieur.

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Je dois vous interrompre, malheureusement. C'est très intéressant, mais vous avez dépassé votre temps. Je pense que vous allez être capable de terminer plus tard, avec les questions qu'on va vous poser. C'était très intéressant de vous entendre.

Maintenant, monsieur Blanchard, vous avez la parole pour cinq minutes.

Joseph Blanchard (fondateur et directeur général, Centre pour l'entrepreneuriat des vétérans (Vet-Hub), VeCATS Inc.): Merci, madame la présidente.

[*Traduction*]

Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du Comité, je vous remercie de me donner l'occasion de contribuer à votre étude sur la reconnaissance des compétences militaires par les civils.

Je m'appelle Joseph Blanchard.

[*Français*]

Je suis un vétéran avec presque 30 ans d'expérience dans le domaine militaire. J'ai un doctorat en administration des affaires avec une concentration en

[*Traduction*]

entrepreneuriat. J'ai fondé deux entreprises: Veterans Entrepreneurship Hub, ou Vet-Hub, et Veteran Training and Development, ou Vet-TD. Mon expérience militaire, combinée à plus de 23 années d'expérience acquise par la suite dans l'industrie canadienne, la technologie, la gestion de programmes, la consultation et la formation, m'a permis d'aborder la transition de la vie militaire à la vie civile sous plusieurs angles: celui d'ancien combattant, d'employeur, d'entrepreneur, de formateur et de concepteur de programmes pratiques visant à aider les militaires à réussir leur transition vers la vie civile après leur service.

J'écris également régulièrement sur les questions liées à la période précédant et suivant la libération sur LinkedIn et d'autres médias sociaux. Ma série d'articles couvre un vaste éventail de sujets, allant de la finance d'entreprise au milieu des affaires canadien. Ces articles visent à aider les gens à comprendre le monde des affaires et à s'y retrouver, que ce soit avant leur libération ou après leur départ des forces armées.

J'aimerais commencer par cinq observations.

Premièrement, il faut distinguer la transposition de l'expérience militaire de la reconnaissance officielle des compétences acquises dans le cadre du service militaire. Deuxièmement, nous devons passer d'un processus de reconnaissance individuel, reposant sur une approche ascendante, à un modèle systématique fondé sur une approche descendante. Troisièmement, la formation militaire devrait de plus en plus déboucher sur la reconnaissance des qualifications dans le secteur civil, alors que les militaires sont encore en service. Quatrièmement, les compétences militaires sont transférables, mais elles ne sont pas toujours directement équivalentes à celles qui sont acquises dans le secteur civil. Cinquièmement, la reconnaissance doit se traduire par des retombées concrètes.

J'avais préparé une très longue introduction, mais je peux m'en tenir aux points essentiels, puis revenir sur certains des éléments que j'ai déjà évoqués, notamment la transposition des compétences militaires.

De nombreuses organisations du secteur civil ont tenté de mener ce projet à bien. J'ai travaillé avec M. Steve Pound, des États-Unis. Il a adopté une approche descendante dans le cadre d'un programme de reconnaissance des compétences militaires et de parcours professionnel, qu'il a élaboré pour les forces armées américaines et d'autres organisations aux États-Unis. Essentiellement, il s'agit d'un outil proposé qui pourrait être adapté au contexte canadien afin d'aider les militaires et les vétérans à faire reconnaître leur formation, leur expérience professionnelle et les compétences dont ils ont fait la démonstration, et à les faire valoir pour accéder à des possibilités d'emploi dans le secteur civil, à des programmes d'études et à des diplômes.

Je vais m'arrêter ici et céder la parole au prochain témoin.

Merci.

● (0945)

[*Français*]

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Merci beaucoup, monsieur Blanchard.

Maintenant, monsieur Thorne, vous avez la parole pour cinq minutes.

[*Traduction*]

Oliver Thorne (directeur général, Réseau de transition des vétérans): Je vous remercie de me donner l'occasion de prendre la parole aujourd'hui dans le cadre de cette étude.

[*Français*]

Bonjour, membres francophones du Comité. Pour m'exprimer avec le plus de précision possible, je présenterai mon témoignage d'aujourd'hui en anglais. Cela dit, le service aux vétérans et aux vétéranes francophones est toujours une priorité pour notre organisation et nous offrons aussi l'ensemble de nos programmes en français.

[*Traduction*]

Je m'appelle Oliver Thorne. Je suis directeur général du Réseau de transition des vétérans. Nous sommes un organisme de bienfaisance national qui offre des services de counselling et des programmes de transition aux vétérans des Forces armées canadiennes et de la GRC. La transition de la vie militaire à la vie civile est un événement marquant de leur vie où l'emploi, la santé mentale et l'identité personnelle se recoupent. Mon témoignage d'aujourd'hui portera sur l'emploi en tant qu'élément central de cette transition, sur les obstacles à la reconnaissance des compétences militaires et sur les possibilités d'emploi pour les vétérans que nous observons dans le secteur en pleine croissance de la défense du Canada.

Un emploi civil valorisant est un élément fondamental d'une transition réussie, et les recherches canadiennes démontrent systématiquement qu'un travail stable et motivant favorise le bien-être psychologique, facilite l'intégration communautaire et réduit le stress post-libération. Le programme d'études sur la vie après le service montre que les anciens combattants sans emploi signalent un taux de difficultés d'adaptation à la vie civile près de deux fois plus élevé que ceux qui trouvent du travail après leur libération. La majorité des vétérans canadiens réussissent leur transition vers le marché du travail civil, et les deux tiers d'entre eux exercent des métiers militaires qui ont des équivalents civils directs. Cependant, un tiers des membres des forces régulières libérés occupaient des postes propres à l'armée, la majorité d'entre eux dans les armes de combat. Les vétérans issus de ces métiers affichent des taux nettement plus élevés d'inadéquation professionnelle et de chômage, les militaires du rang subalternes étant les plus exposés à ce risque.

Bien que les entreprises civiles manifestent généralement une grande bienveillance envers les vétérans, la plupart d'entre elles ne disposent pas des connaissances de base sur le milieu militaire au sein de leurs services des ressources humaines. Un sondage national mené auprès de 850 services des RH d'entreprises canadiennes a révélé que 73 % d'entre eux ne disposaient d'aucune initiative d'embauche des vétérans et que seulement 13 % comptaient du personnel formé pour interpréter un curriculum vitae militaire. Sans la capacité de décoder l'expérience militaire et sans les compétences culturelles nécessaires pour intégrer les vétérans en milieu de travail, les processus d'embauche civils écartent systématiquement des candidats vétérans hautement qualifiés.

Nous voyons là une occasion de relever ces défis au sein du secteur de la défense canadien. La Stratégie industrielle de la défense publiée en février prévoit un investissement de 80 milliards de dollars au cours de la prochaine décennie et prévoit la création de 125 000 nouveaux emplois dans les secteurs de l'aérospatiale, de la défense et de la sécurité au Canada. Pour pallier la pénurie de main-d'œuvre prévue, la stratégie présente également un programme canadien de compétences en matière de défense.

Cependant, dans l'ensemble du document stratégique, le mot « vétéran » n'apparaît pas une seule fois. Nous estimons qu'il s'agit là d'une omission majeure, mais aussi d'une occasion en or. Les vétérans canadiens possèdent des cotes de sécurité, une expertise opérationnelle, des compétences en leadership et un engagement éprouvé envers la sécurité nationale. Leur intégration au sein de la base industrielle de défense du Canada leur permet de conserver leur identité de serviteurs de l'État tout en comblant une pénurie critique de main-d'œuvre qualifiée dans la chaîne d'approvisionnement de la défense. C'est exactement le genre d'emploi stable et axé sur une mission qui favorise une transition réussie. C'est ce type d'emploi qui reconnaît leurs compétences et leur donne les moyens de continuer à servir le Canada après avoir retiré leur uniforme.

Afin de combler les lacunes que j'ai mentionnées, je demande respectueusement au Comité d'examiner trois recommandations.

Premièrement, il faut former les employeurs à comprendre la culture et les CV militaires. Mettre en place une initiative nationale soutenue par le gouvernement fédéral, en partenariat avec l'industrie, afin de former les services des ressources humaines des entreprises à la culture militaire, à l'interprétation des CV et à l'intégration des anciens combattants en milieu de travail.

Deuxièmement, il faut moderniser la façon dont les compétences militaires sont reconnues. On doit élargir et améliorer les cadres de reconnaissance, tels que les outils OESC et MonTEC, afin d'établir une correspondance directe entre les codes de métier militaires et les compétences et métiers civils, en mettant l'accent sur les métiers des armes de combat.

Enfin, il faut intégrer l'embauche des vétérans dans la Stratégie industrielle de défense du Canada. On doit collaborer avec l'Agence de l'investissement pour la défense afin d'intégrer explicitement les mesures incitatives en matière d'emploi, d'apprentissage et de maintien en poste des vétérans dans les critères d'évaluation des marchés de la défense, dans le cadre de la Politique des retombées industrielles et technologiques et du Programme canadien de compétences en matière de défense.

Je vous remercie du temps que vous m'avez accordé. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

● (0950)

[*Français*]

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Merci beaucoup, monsieur Thorne.

Maintenant, nous allons procéder aux questions. Je prie les témoins de vérifier leur oreillette parce que les députés leur poseront des questions en français et en anglais.

Monsieur Tolmie, nous commençons par vous et vous avez la parole pour six minutes.

[*Traduction*]

Fraser Tolmie: J'ai un bref rappel au Règlement à faire avant que nous poursuivions. Notre présidente a dû quitter la séance; notre vice-président est parti lui aussi, et vous êtes la deuxième vice-présidente. Allez-vous avoir droit à une série de questions?

Je ne connais pas bien la procédure. Je n'ai jamais vu une telle situation auparavant et je voulais simplement m'assurer que vous, à titre de membre du Comité, puissiez également disposer de temps de parole.

[*Français*]

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Je vous remercie de cette attention, monsieur Tolmie.

Je vais demander le consentement unanime des membres pour que je puisse avoir mes six minutes lors de mon tour de questions. Si les membres consentent, je poserai mes questions lors de mes six minutes. Est-ce que ça convient à tout le monde?

Je crois que j'ai le consentement unanime.

Encore une fois, merci beaucoup, monsieur Tolmie. Vous avez la parole pour six minutes.

[*Traduction*]

Fraser Tolmie: Vous pouvez m'accorder une minute de plus.

Des députés: Ha, ha!

Fraser Tolmie: Je remercie nos témoins de leur présence aujourd'hui.

Il nous arrive parfois d'arriver ici avec une série de questions préparées, puis d'entendre les témoignages et de revoir notre approche; certains propos suscitent de nouvelles réflexions.

Monsieur Thorne, vous avez formulé trois recommandations à la fin de votre déclaration. Vous avez parlé très rapidement, ce qui est compréhensible puisque vous ne disposiez que de cinq minutes. Vous avez notamment évoqué la formation des employeurs, la modernisation des groupes professionnels, puis vous avez parlé de l'approvisionnement en matière de défense. Sauf erreur de ma part, il existe une cible de 2 % pour les Premières Nations dans l'attribution des marchés publics, mais je me trompe peut-être quant au pourcentage exact. Il n'existe toutefois aucune cible comparable pour les anciens combattants. Aux États-Unis, la cible est de 3 %, et ils l'ont dépassée en atteignant 5 % dans le domaine de l'approvisionnement en matière de défense.

Nous pouvons faire la même chose au Canada, puisque nous avons atteint la cible fixée pour les Premières Nations. Quelle cible devrions-nous viser pour les anciens combattants?

Oliver Thorne: Merci beaucoup de la question.

Lorsque vous parlez de 2 %, faites-vous référence à la proportion des employés? Est-ce bien de cela qu'il s'agit?

Fraser Tolmie: Oui, c'est exact.

Oliver Thorne: Vous me prenez un peu au dépourvu en me demandant de vous fournir un chiffre précis, mais c'est une excellente question.

Je crois fermement que nous devrions nous fixer une cible, car c'est la seule façon de mesurer nos résultats. Quant au pourcentage lui-même, je préfère ne pas avancer de chiffre en ce moment, au risque qu'il ne soit pas fondé.

Des milliers de membres quittent les Forces armées chaque année. Certains prennent leur retraite, mais beaucoup intègrent le marché du travail civil après leur service militaire. Les études sur la vie après le service militaire, les données de Statistique Canada et celles du recensement nous permettraient de mieux évaluer le nombre de personnes qui quittent les Forces armées et qui sont disponibles sur le marché du travail. Il serait judicieux de s'appuyer sur ces données pour établir un pourcentage. Cela dit, je suis tout à fait d'avis qu'il devrait y avoir une cible, car cela nous donnerait un point de référence dans le secteur de la défense et un moyen d'inciter ce secteur à agir.

● (0955)

Fraser Tolmie: Merci.

Monsieur Blanchard, j'ai vu que vous aviez levé la main. Souhaitez-vous également répondre à cette question? Allez-y.

Joseph Blanchard: Oui. Depuis trois ans, je travaille avec des députés à l'élaboration d'une mesure semblable à celle que vous venez de mentionner, soit la loi des États-Unis sur l'approvisionnement auprès des anciens combattants. Cette mesure comporte deux volets.

Le premier vise les anciens combattants qui quittent la vie militaire. Une part de 5 à 10 % des contrats du département de la Défense et du département des Anciens Combattants des États-Unis leur est destinée. Le second volet prévoit une cible de 3 % pour les anciens combattants blessés. Cette part leur est réservée sous forme de contrats garantis de deux départements.

Depuis trois ans, je travaille avec des députés afin de mettre en place un projet de loi semblable au Canada. On m'a dit que le mot « loi » n'était peut-être pas le plus approprié. Au cours de la dernière année, j'ai rencontré la sous-ministre Arianne Reza pour discuter d'un volet qui serait réservé aux anciens combattants canadiens. Mon objectif est qu'entre 5 et 10 % des contrats attribués par nos forces armées soient alloués à nos anciens combattants.

Je travaille également toujours à faire en sorte que le nouveau régime d'approvisionnement prévoie une exemption structurée en faveur des anciens combattants canadiens dans tous les secteurs, et plus particulièrement au ministère de la Défense nationale et au ministère des Anciens Combattants. Concrètement, entre 5 et 10 % des contrats seraient offerts en priorité aux entreprises détenues par d'anciens combattants, ou celles-ci seraient expressément encouragées à participer aux appels d'offres.

Nous poursuivons également nos travaux sur plusieurs autres dossiers. La question des habilitations de sécurité a notamment été soulevée. J'ai discuté avec la sous-ministre responsable de l'approvisionnement de la façon dont nous pourrions les maintenir, car dès qu'un militaire obtient sa libération des Forces armées canadiennes, il perd sa cote de sécurité et doit présenter une demande et refaire toute la démarche pour l'obtenir de nouveau.

Fraser Tolmie: Il me reste une minute. J'ai encore tellement de questions.

Monsieur Blanchard, vous venez de soulever un point intéressant. J'ai parfois l'impression que les contacts comptent tout autant que les connaissances. D'après ce que j'entends au sujet des États-Unis, les forces armées y constituent un important réseau social et professionnel. J'ai l'impression que ce n'est pas aussi vrai au Canada. Partagez-vous cet avis? Pourrions-nous en faire davantage au sein des Forces armées pour mieux aider les militaires après leur transition vers la vie civile? Le ministère des Anciens Combattants pourrait-il contribuer davantage à cet égard?

Joseph Blanchard: Comme l'a indiqué monsieur Thorne, il y a des mesures à prendre avant comme après la libération. Pour ce qui est de la période précédant la libération, j'ai toujours dit à mes collègues qu'ils devaient commencer à gérer leur carrière dès leur enrôlement. Une blessure peut survenir après un an, cinq ans ou dix ans de service et mettre fin prématurément à une carrière.

Pour ce qui est du réseautage, la priorité des Forces armées canadiennes est avant tout d'avoir des militaires au sein des unités et sur le terrain. Elles ne consacrent généralement pas beaucoup de temps ni d'énergie à préparer les militaires à la vie après le service militaire avant leur libération, et en tant qu'ancien officier, je crois que c'est normal. Lorsque quelqu'un est blessé ou amorce son processus de libération, c'est une autre histoire. C'est à ce moment-là qu'il faut intervenir.

Pour ma part, j'ai toujours préconisé une préparation à la libération qui commence dès le début de la carrière. J'ai d'ailleurs rédigé un article à ce sujet dans lequel j'explique qu'il faut réfléchir aux organisations qui nous intéressent, au domaine dans lequel nous souhaitons travailler et aux secteurs qui nous attirent...

● (1000)

[*Français*]

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Excusez-moi de vous interrompre, monsieur Blanchard. Je pense que j'ai été assez généreuse en donnant presque 45 secondes de plus à M. Tolmie, peut-être pour son attention de tout à l'heure. Excusez-moi. Vous aurez peut-être l'occasion de compléter votre point plus tard, avec un autre député.

Maintenant, c'est au tour de Mme Auguste pour six minutes.

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

Monsieur Blanchard, je voudrais commencer par vous remercier pour votre service au Canada — c'est vraiment très apprécié — et aussi pour ce que vous continuez de faire pour les vétérans.

Madame Larochelle, mes questions vont s'adresser à vous.

Nous avons parlé un peu plus tôt de différentes façons d'aider les vétérans, notamment en matière d'éducation, et de ce qui est de compétence provinciale ou de compétence fédérale. Comment le Cégep Marie-Victorin et les autres établissements d'enseignement postsecondaire, par exemple au Québec, pourraient-ils aider à la collaboration entre le gouvernement fédéral, les organismes, les réglementations provinciales et les employeurs, afin de réunir tous ces gens et de créer des parcours clairs qui permettent vraiment aux vétérans d'obtenir des crédits scolaires et une reconnaissance professionnelle pour leur expertise?

Manon Larochelle: Il me vient deux choses en tête.

Il existe depuis quelques années le Consortium des campus connectés pour les militaires, les vétérans et leur famille du Canada, le CCCMVFC. Cet organisme canadien rassemble justement tous les acteurs: les établissements postsecondaires, mais aussi tous les services pour le bien-être du militaire, du vétéran, de sa famille, etc., sur les plans financier, mental et autres. Je pense que cet organisme, qui est en train de déployer ses ailes, peut certainement aider à aller dans la bonne direction.

Par rapport aux compétences fédérales et provinciales, je ne peux parler que du niveau collégial parce qu'au niveau universitaire, ça va être différent. Présentement, au niveau collégial au Québec, il n'est pas permis par le gouvernement de dire que telle ou telle formation militaire correspond à tel ou tel cours; nous ne pouvons pas donner de crédits ou d'équivalence. Au collégial, c'est impossible. Nous ne sommes pas autorisés à le faire, d'où l'utilité de la reconnaissance des acquis, qui fait que le militaire va devoir être évalué, oui, mais qu'il n'aura pas à suivre des cours.

Par l'entremise de notre processus d'admission — je parle de la reconnaissance des acquis pour tous les cégeps —, nous nous assurerons qu'il maîtrise une majorité des compétences du programme. Il faut vraiment mettre en parallèle l'expérience vécue avec le programme. Si le militaire est accepté, il n'aura qu'à faire les évaluations. Ça demande quand même des efforts: ça ne se fait pas en cinq minutes, mais la durée est moindre. C'est moins coûteux, ça peut se faire à temps partiel, c'est très flexible. On n'est pas obligé d'être au Québec: on peut le faire alors qu'on est déployé ailleurs. Ça se fait en ligne dans 99,9 % des cas. Donc, je pense que c'est vraiment une belle avenue, une belle chance, de pouvoir reconnaître les compétences, à défaut de pouvoir pour l'instant donner des équivalences en tant que telles au niveau collégial.

Tatiana Auguste: Merci beaucoup. Je vous en suis vraiment reconnaissante.

Vu que vous travaillez dans la reconnaissance des acquis et des compétences, j'aimerais savoir quels changements au processus de reconnaissance, au financement ou aux partenariats éducatifs permettraient de mieux soutenir les vétérans cherchant à obtenir leurs qualifications civiles pour qu'ils puissent intégrer un peu plus rapidement le marché du travail, particulièrement lorsque leur expérience militaire ne correspond pas directement à un diplôme donné ou à une certification existante.

Manon Larochelle: Il pourrait certainement y avoir du soutien, peut-être avec les conseillers en orientation du côté militaire. En fait, je pense que le côté militaire et le côté civil devraient se parler davantage. Il devrait y avoir des canaux de communication qui seraient plus faciles, pour que chacun comprenne la réalité de l'autre. Je pense que ce serait une solution pertinente.

Pour l'instant, nous favorisons la reconnaissance des acquis au collégial. Il y a un cadre général et un cadre technique. C'est très balisé par le ministère. Donc, pour l'instant, ça ne peut pas bouger, mais il faudrait établir des contacts, favoriser les échanges. Dans le passé, nous étions en contact avec une conseillère en orientation civile qui travaillait avec les bases militaires au Québec et qui croyait profondément en la reconnaissance des acquis. Ça avait permis qu'on donne un service particulier. On allait aux bases militaires pour offrir tout le service qui, à l'époque, reposait sur des documents papier. C'était avant la COVID. Alors, on se déplaçait pour offrir tout le service. Ce genre de partenariat entre les établissements d'enseignement et les bases serait certainement une bonne voie à suivre.

● (1005)

Tatiana Auguste: Merci beaucoup.

Monsieur Thorne, vous avez fait vos trois recommandations, et vous avez dit à quel point il est important d'inclure les vétérans dans tout ce qui est approvisionnement de la défense, et tout ça. Est-ce que vous pourriez nous dire un peu plus comment, avec les travaux qu'on fait en ce moment sur l'Agence de l'investissement pour la défense, on pourrait commencer dès le début à inclure les vétérans?

[*Traduction*]

Oliver Thorne: Merci beaucoup de cette question.

Comment pouvons-nous intégrer les anciens combattants dans ce processus dès le départ? Le Canada n'en est encore qu'au début de cet investissement historique dans la défense. Il est toujours en train de plancher à la mise en place de l'Agence de l'investissement pour la défense et du processus d'approvisionnement. En quelque sorte, nous construisons l'avion en plein vol.

À mon avis, c'est maintenant qu'il faut intégrer des mesures incitatives au processus d'approvisionnement afin de favoriser l'embauche et la participation des anciens combattants, car ce serait un incitatif direct dans le secteur de la défense.

La proportion des entreprises du secteur de la défense qui soumissionnent pour des contrats d'approvisionnement...

[*Français*]

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Monsieur Thorne, veuillez m'excuser. Il n'est pas facile de présider une réunion et de couper la parole à un témoin si intéressant. Cependant, je suis aussi la gardienne de l'équité et de la justice autour de la table. Donc, Mme Auguste a posé une très bonne question. Vous aviez une très belle réponse. Peut-être que vous aurez l'occasion d'approfondir votre propos lors d'un autre tour.

Alors, si ça convient aux membres, je prendrais mes six minutes pour poser mes questions.

Madame Larochelle, je suis contente que vous soyez venue. Les témoins du Québec sont assez rares, jusqu'à présent. Donc, je vous remercie de votre présence. Je suis curieuse. Vous n'avez pas terminé votre allocution, tantôt. On a dû interrompre votre conclusion. Est-ce qu'il y avait des propos que vous vouliez ajouter et que je vous permettrais de tenir durant mon temps de parole?

Manon Larochelle: Oui. J'ai déjà mentionné quelques éléments, mais en fait, je voudrais axer ma réponse sur les avantages. Je viens d'en faire part un peu.

La reconnaissance des acquis et des compétences est vraiment quelque chose de très flexible. Il est possible d'entamer un programme à plusieurs moments pendant l'année, ce qui n'est pas le cas dans les universités, où les programmes commencent par exemple en septembre et en janvier. On accueille des nouvelles personnes, parfois cinq, six, ou sept fois par année et on fonctionne 365 jours par année, ce qui offre une belle flexibilité à un militaire qui peut être disponible à certains moments, mais pas à d'autres. On peut faire une pause de quelques mois et on peut revenir. C'est également possible. On peut surtout conserver son emploi, et donc ses revenus. La personne peut être encore en fonction du côté militaire et, tranquillement, amorcer sa transition en commençant le programme de reconnaissance des acquis. Environ 99 % des programmes ne se font vraiment que par des évaluations, sans qu'on ait besoin de suivre des cours, mais il existe quelques programmes qu'on appelle mixtes. Ces programmes combinent les compétences déjà maîtrisées par la personne, qui seront évaluées, comme je l'ai mentionné, et les compétences qu'elle n'a pas eu l'occasion de développer dans sa carrière. Elle devra suivre les cours correspondant à ces compétences.

En fait, je voulais terminer en disant que nous avons diplômé des dizaines et des dizaines de vétérans qui, parfois, étaient encore actifs militairement. Ce qui en est ressorti, c'est que ça leur avait permis d'avoir une perspective différente sur le monde civil. Ils se sentaient plus valorisés et ils étaient fiers de ce qu'ils avaient accompli. Ça leur donnait vraiment confiance en eux et confiance en l'avenir pour déployer entièrement leurs compétences dans un nouvel emploi, une nouvelle carrière.

● (1010)

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Madame Larochelle, je suis heureuse que vous nous disiez qu'il y a eu un succès, que vous avez diplômé avec succès des vétérans qui avaient trouvé votre service, votre cégep, et qui ont, à leur rythme, suivi une certaine formation ou ont suivi un processus d'évaluation de leurs compétences.

Le Cégep Marie-Victorin est membre du Consortium des campus connectés pour les militaires, les vétérans et leur famille du Canada. Quel est votre intérêt, au Cégep Marie-Victorin? Je suis curieuse de voir pourquoi vous avez adhéré à ce consortium. Pouvez-vous nous l'expliquer?

Manon Larochelle: L'objectif était de poursuivre justement ce que nous avons accompli, ce dont je vous ai parlé concernant le fait de diplômer des dizaines de militaires. C'était il y a environ 5 ans à 10 ans, quand il y avait cette conseillère en orientation très impliquée qui expliquait aux militaires des bases de quoi il s'agissait. Cette personne intermédiaire faisait vraiment le pont entre les deux. Cette personne a quitté ses fonctions et, peu à peu, nous avons moins eu de militaires. Nous avons adhéré au consortium dans le but de récupérer cette clientèle, parce que nous pensons vraiment qu'elle a des compétences importantes pour le marché du travail civil, lorsque vient le temps pour ces personnes d'aller vers cette étape. Nous pensons que c'est vraiment pertinent pour elles.

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Madame Larochelle, plusieurs témoins nous ont dit que le travail de transition doit se préparer pendant que le militaire fait son service. On sait qu'il y a beaucoup de recrutement actuellement et que les vétérans sont plus jeunes quand ils quittent l'armée. Il y a donc un souci de préparer la deuxième carrière pour un vétéran.

Est-ce que vous êtes assez d'accord pour qu'on puisse recommander à la Défense nationale — parce que ça revient à la Défense nationale — de mettre en place un processus plus systématique, plus institutionnalisé, qui tient compte, dès le départ, d'un cursus pour un militaire? On fait son service militaire, mais on pense aussi à l'après.

Est-ce que vous pensez que cette recommandation serait une de celles que vous pourriez nous faire? Êtes-vous d'accord sur ça?

Manon Larochelle: Absolument. Je pense qu'il est important que la personne puisse se développer et penser à ce qui viendra par la suite, tout à fait.

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Je ne sais pas si je me trompe, madame Larochelle, mais j'ai l'impression que n'importe quel employeur doit avoir ce souci de toujours s'assurer que les membres de son personnel se développent et progressent dans son organisation, ou de s'assurer qu'ils sont outillés, quand ils partent, pour faire une autre carrière.

Nous sommes le Comité permanent des anciens combattants, mais j'ai l'impression que, dans notre rapport, il va y avoir une recommandation qui s'adresse directement à la Défense nationale pour qu'elle puisse, en amont, se préoccuper de l'après pour les militaires qui vont s'engager au sein des forces canadiennes.

Je vous remercie beaucoup, madame Larochelle, et je remercie aussi tous les témoins.

Maintenant, nous passons aux tours de parole de cinq minutes, et nous allons commencer par M. Diotte.

[*Traduction*]

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

Je suis fermement convaincu qu'il ne faut pas toujours réinventer la roue. Je voudrais poser une question à tous les témoins: quand nous cherchons à reconnaître les compétences des anciens combattants et à leur permettre de trouver un emploi dans le secteur civil, de quelles meilleures pratiques pouvons-nous nous inspirer à l'échelle mondiale?

M. Blanchard pourrait peut-être répondre en premier.

Joseph Blanchard: À l'échelle mondiale, il existe des systèmes disparates qui assurent la reconnaissance et la conversion des compétences. Actuellement, même ici, au Canada, nous avons testé plusieurs outils différents — Compagnie Canada a tenté de mettre en œuvre un tel outil, importé des États-Unis. Je pense aussi à des initiatives dans d'autres pays sur lesquels j'ai mené des recherches et avec lesquels j'ai collaboré, comme le programme de reconnaissance des compétences militaires et de parcours professionnel développé avec M. Steve Pound. Nous travaillons à la mise en place d'une approche descendante, en l'envisageant sous l'angle des entreprises et de l'éducation, puis en l'adaptant aux besoins.

Existe-t-il un système mondial ou des systèmes régionaux qui pourraient fonctionner? Non, mais il est possible de travailler à la mise en place d'un système adapté aux aptitudes et compétences militaires canadiennes, en s'appuyant sur les plans et les normes de formation, en comprenant ces éléments et en intégrant cette formation aux compétences réelles afin de construire notre propre modèle. Non, il n'existe pas de centre d'excellence dans ce domaine.

● (1015)

Kerry Diotte: Monsieur Thorne, voulez-vous ajouter quelque chose à ce sujet? La question est de savoir si nous pouvons tirer des enseignements d'autres pays à cet égard et où nous pourrions trouver des pratiques exemplaires adoptées ailleurs.

Oliver Thorne: Je ne connais pas, à l'échelle internationale, de cadres de reconnaissance auxquels nous pourrions nous référer à titre de comparaison, mais je pense qu'il faut certainement se tourner vers les États-Unis, le Royaume-Uni ou l'un de nos autres partenaires du Groupe des cinq pour voir s'ils disposent d'un programme semblable.

Au Canada, il existe actuellement deux initiatives fédérales de ce genre. La première est l'Outil d'équivalence d'identification de la Structure des groupes professionnels militaires vers la Classification nationale des professions, ou OESC. Le site Web de cet outil est actuellement indisponible. Il existe un autre outil, Mon traducteur d'éducation et de compétence, ou MonTEC. Je l'ai un peu exploré. J'ai relevé de nombreuses erreurs dans l'outil, notamment des erreurs de fonctionnement.

Ces outils existent, mais ils n'ont pas été conçus de manière suffisamment solide. Ils n'ont certainement pas fait l'objet d'une promotion suffisante. Beaucoup de personnes à qui je parle ne les connaissent pas. Je pense que le gouvernement peut jouer le rôle de source principale pour ces outils, mais ceux-ci doivent être bien conçus, accessibles et mis en avant. Il ne suffit pas de les créer. Il faut en faire la promotion et les faire connaître au public.

Kerry Diotte: Madame Larochelle, pourriez-vous également donner votre avis à ce sujet?

Manon Larochelle: Oui, je vous recommande vivement de contacter le CCCMVFC parce qu'il compte de nombreux sous-comités et dispose d'un groupe dédié à l'évaluation et à la reconnaissance des acquis. De nombreux établissements à l'échelle du Canada font un excellent travail en matière de reconnaissance... Ils ont mis en place des parcours. Je pense qu'il existe des rubriques consacrées aux meilleures pratiques sur leurs sites Web, mais je vous conseille de les contacter directement. Certains établissements sont vraiment à l'avant-garde en matière de parcours de reconnaissance.

Kerry Diotte: Merci.

J'ai une courte question pour vous tous, en commençant par M. Blanchard.

Pourriez-vous me dire quelle est la chose la plus importante que vous aimeriez que nous fassions? Quelle serait la meilleure recommandation qui vous vient immédiatement à l'esprit?

Joseph Blanchard: Ma principale recommandation est de créer ce qu'on appelle un conseil sectoriel. Nous en avions il y a 25 ans. Ce concept a été abandonné. Il s'agit d'un organisme intermédiaire qui rassemble les acteurs du secteur privé et le corps diplomatique ou politique, et qui représente ce type d'organisation capable d'assurer la reconnaissance des compétences, l'évaluation des acquis et les interactions avec les collèges et les universités dont il a été question, en particulier avec les campus connectés. Je recommanderais la création d'un conseil sectoriel national dédié aux soldats et aux anciens combattants.

[*Français*]

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Monsieur Diotte, votre temps est écoulé.

Monsieur Clark, vous avez la parole pour cinq minutes.

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

[*Traduction*]

Merci à tous les témoins d'être présents aujourd'hui.

Monsieur Thorne, vous avez soulevé un point important au début de votre intervention. Vous avez parlé du recrutement d'anciens combattants dans le cadre de la Stratégie industrielle de défense. Je suis député de la région d'Halifax. Notre région bénéficiera grandement des investissements majeurs qui en découleront. Je suis d'ailleurs très régulièrement en contact avec des entreprises du secteur de la défense et de la sécurité qui ont embauché et continuent d'embaucher des anciens combattants. Ce sera une préoccupation croissante à l'avenir.

Il y a une chose que j'aimerais demander à M. Blanchard et à M. Thorne. Une grande partie de notre conversation porte sur la manière dont les anciens combattants passent du service actif à la vie civile.

Monsieur Blanchard, vous avez vous-même vécu cette expérience. Connaissez-vous, monsieur, le Groupe de transition des Forces armées canadiennes? Si oui, comment ce programme fonctionne-t-il, selon vous? Comment pourrait-il être amélioré? C'est un programme existant. De toute évidence, il n'est pas parfait, sinon nous ne serions pas ici aujourd'hui pour discuter de ce sujet.

Je me demande si vous connaissez ce programme. Pourriez-vous nous donner votre avis sur son fonctionnement et sur la manière dont il s'articule avec tous les objectifs que nous nous sommes fixés?

● (1020)

Joseph Blanchard: Je connais très bien le groupe de transition. Depuis 12 ans, je travaille sur les questions liées à la transition des soldats et des anciens combattants. C'est ce groupe qui a mis en place le commandement de transition.

Pour les organisations à but lucratif, le groupe n'offre ni soutien ni collaboration. En tant qu'organisme à but non lucratif, ses interactions restent limitées. Son objectif est... Quand un soldat apprend qu'il va quitter l'armée ou qu'on lui demande de quitter le service, il est pris en charge. Les soldats qui sont libérés pour des raisons médicales bénéficient d'un accompagnement structuré dès leur premier jour dans la vie civile. Une fois qu'ils ont quitté l'armée, ils relèvent de la compétence du ministère des Anciens Combattants.

Certaines initiatives sont bénéfiques. On pourrait aller plus loin. Il pourrait y avoir davantage d'occasions de rencontrer des organisations comme celle de M. Thorne et plusieurs autres, grâce auxquelles nous pourrions contribuer à orienter les militaires vers une nouvelle carrière après leur service.

Braedon Clark: Monsieur Thorne, je voudrais vous poser la même question.

Je me demande quels liens vous avez tissés avec le groupe de transition et comment cela fonctionne. À bien des égards, il est plus facile d'améliorer quelque chose qui existe déjà que de construire quelque chose d'entièrement nouveau.

Quelle est votre expérience à ce sujet et, selon vous, quels aspects pourraient être améliorés?

Oliver Thorne: Merci de la question.

Nous connaissons également très bien le groupe de transition. Nous avons eu de nombreux contacts avec ses représentants au fil des ans, notamment lors de consultations sur le programme interne de transition qu'ils mettaient en place dans le cadre de leur mandat. Je connais très bien le travail qu'ils font et leur fonctionnement.

Le défi qui se pose est le suivant: ils doivent mettre en place des programmes accessibles aux milliers de personnes qui, chaque année, font la transition. Ainsi, ce type de formation et de programme est souvent offert à l'aide de présentations PowerPoint. Comme on le dit souvent, on n'apprend pas à devenir soldat en regardant une série de présentations PowerPoint — même si celles-ci sont nombreuses — et on n'apprendra pas non plus à passer à la vie civile en procédant de la même manière. Il faut une intégration active et pratique des compétences, ainsi que leur mise en application dans un contexte social.

Nous pensons que le groupe de transition obtiendrait de meilleurs résultats en proposant des formations ciblées et concrètes en présentiel à ceux qui vivent les plus grandes difficultés lors de la transition. Les études nous permettent de savoir de qui il s'agit: les personnes qui servent dans la Force régulière, les militaires dans les armes de combat, les caporaux et soldats, et ceux qui sont libérés pour des raisons médicales. Ce sont eux qui courent le plus grand risque de connaître une transition plus difficile. Nous avons besoin de programmes de transition et de développement des compétences plus intensifs pour ces personnes.

Braedon Clark: Merci beaucoup, monsieur Thorne.

Je vous remercie pour votre témoignage. Il semble en effet que nous devions adopter une approche plus active et continue pour améliorer le groupe de transition. C'est un aspect très intéressant auquel nous devons réfléchir sérieusement alors que nous travaillons sur les recommandations de notre rapport. Nous devons réfléchir à la manière dont nous pouvons améliorer ce système — le transfert entre le ministère de la Défense nationale et le ministère des Anciens Combattants — qui constitue un moment décisif.

Je remercie vivement tous les témoins de leur présence parmi nous aujourd'hui.

[*Français*]

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Merci beaucoup, monsieur Clark.

Je vais faire mon tour de parole de deux minutes et demie, mais d'abord, je vais demander au Comité s'il consent à ce que ce soit la dernière intervention, afin que nous puissions, par la suite, aborder des travaux du Comité.

Des députés: D'accord.

● (1025)

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Madame Larochelle, vous nous avez parlé de tous les sous-comités qui existent au Consortium des campus connectés pour les militaires, les vétérans et leur famille. Vous trouvez que c'est une voie qui est peu connue et peu exploitée, et qu'elle aurait avantage à être connue. Pouvez-vous nous en parler davantage pour que nous puissions relayer l'information?

Manon Larochelle: Oui. Le Consortium des campus connectés pour les militaires, les vétérans et leur famille essaie vraiment de mettre tous les acteurs potentiels ensemble. Il n'est pas parti de zéro. Il est un peu né de la fin du programme national d'équivalence et de connaissances acquises qui existait avant. Ce n'est peut-être pas entièrement exact, mais le consortium est né par la suite.

Les gens du consortium ne voulaient pas réinventer la roue, comme ça a été mentionné. Ils voulaient faire ce qui fonctionne. Donc, ils ont essayé de mettre ensemble tout ce qui s'est déjà fait pour que chacun puisse apprendre des meilleures pratiques des autres.

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Est-ce que c'est un organisme canadien?

Manon Larochelle: Oui, c'est canadien.

Il y a des rencontres le deuxième vendredi de chaque mois. Tous les membres sont invités à y participer. Il y a aussi des symposiums de deux jours deux fois par année. Ils ont lieu à différents endroits au Canada et ils sont disponibles en ligne. Donc, il s'agit vraiment de réunir tous les intervenants pour faciliter les rouages afin que ça se passe le mieux possible.

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Il vous reste 30 secondes. Pour mes collègues des autres provinces, pouvez-vous nous donner des exemples de partenaires qui sont membres du consortium et qui assistent à ces réunions pour travailler sur la transition du militaire au civil?

Manon Larochelle: En fait, les gens du consortium mettent beaucoup l'accent sur les établissements postsecondaires. Ils veulent vraiment que les meilleures pratiques soient partagées. Il y a, évidemment, beaucoup de militaires. Je ne connais pas tous les organismes, mais tous les intervenants sont là.

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Merci beaucoup, madame Larochelle.

Voilà qui clôt les témoignages.

Messieurs Thorne et Blanchard, nous vous remercions de votre présence aujourd'hui.

Je vous remercie, les trois témoins, d'avoir pris le temps de vous préparer afin de répondre aux questions des parlementaires aujourd'hui. Je vous remercie beaucoup d'avoir assisté à la réunion. Si vous le voulez bien, nous allons maintenant vous demander de quitter la salle, car nous avons de petits travaux de comité à faire.

Je crois que, si les rumeurs sont bonnes, M. Tolmie voudrait nous présenter une motion.

[*Traduction*]

Fraser Tolmie: Merci, madame la vice-présidente.

Vous vous en tirez avec brio. Je tiens à vous dire que vous faites un excellent travail. Je vous apprécie vraiment. La tâche n'est pas facile.

Nos pensées accompagnent la présidente.

Nous aimerions présenter une motion administrative. Je ne sais pas si vous souhaitez que j'en fasse la lecture.

Je suis à peu près certain que tous les partis ont donné leur accord. Nous aimerions présenter cette motion, dans les deux langues officielles. Nous sollicitons le consentement unanime à ce sujet.

[*Français*]

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Merci, monsieur Tolmie.

Donc, tout le monde a la motion en sa possession. Plaît-il au Comité de l'adopter par consentement unanime?

(La motion est adoptée. [*Voir le Procès-verbal*])

La vice-présidente (Claude DeBellefeuille): Je profite du temps qu'il me reste pour vous dire que notre prochaine réunion aura lieu le 2 novembre et que nous allons continuer l'étude sur la reconnaissance civile des compétences militaires.

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