CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

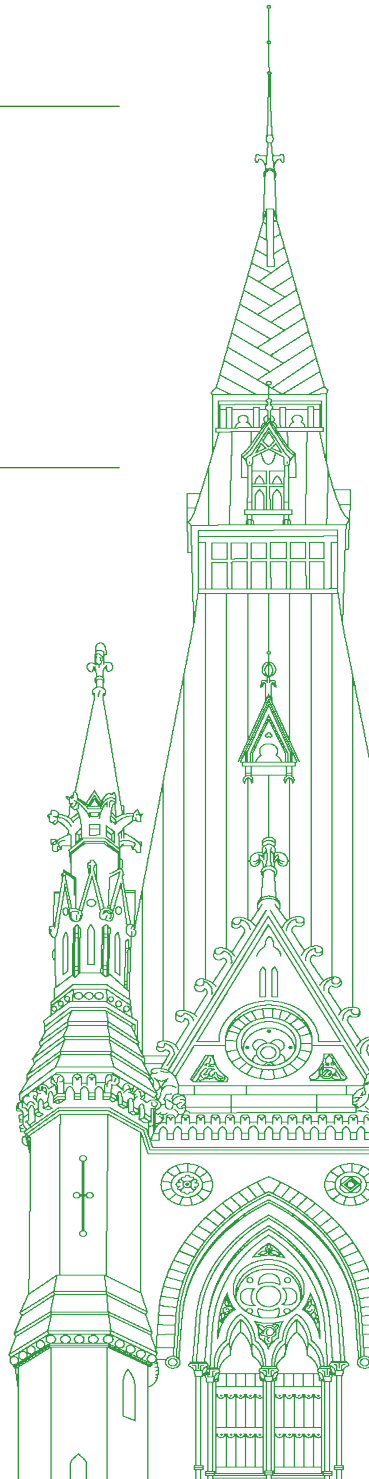
45e LÉGISLATURE, 1re SESSION

Comité permanent des anciens combattants

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 046

Le lundi 2 novembre 2026



Présidente : Marie-France Lalonde

Comité permanent des anciens combattants

Le lundi 2 novembre 2026

● (1535)

[*Français*]

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

Je vous souhaite la bienvenue à la 46e 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 pour la gouverne de nos témoins et des membres du Comité.

Je demanderais aux personnes qui participent par vidéoconférence de bien vouloir cliquer sur l'icône du microphone pour activer leur micro et de le mettre en sourdine lorsqu'elles ne parlent pas.

Les personnes dans la pièce peuvent sélectionner le canal approprié, anglais ou français, pour entendre l'interprétation.

J'aimerais maintenant souhaiter la bienvenue à nos témoins.

Nous accueillons M. Kyle Krakenberg, administrateur du Fonds fiduciaire pour l'éducation et la formation, de la Canadian Union of Skilled Workers, ainsi que M. Jeff Musson, directeur général de Coding for Veterans.

Je vais vous donner chacun cinq minutes pour faire votre déclaration liminaire. Pour le reste de l'heure, nous aurons des séries de questions des membres de notre comité.

Monsieur Krakenberg, vous avez cinq minutes.

Kyle Krakenberg (administrateur, Fonds fiduciaire pour l'éducation et la formation, Canadian Union of Skilled Workers): Comme vous l'avez entendu, je m'appelle Kyle Krakenberg. Je suis électricien de métier.

Je suis également administrateur, dans des fonctions plus officielles, à la Canadian Union of Skilled Workers, et je travaille aussi à l'échelle locale et communautaire avec l'unité de Kingston-Ottawa en tant que trésorier. C'est également moi qui siège au comité mixte de santé et de sécurité de mon milieu de travail.

Même si je ne me sens pas encore particulièrement qualifié ou assez informé pour vous faire des recommandations en ce qui concerne les anciens combattants, je suis une personne très curieuse qui s'efforce d'apprendre le plus possible pour approfondir ses connaissances. Je ne connais pas de meilleure façon d'améliorer ma compréhension du sujet qu'en le faisant de manière officielle ici avec vous aujourd'hui. Je suis reconnaissant d'avoir cette occasion et impatient d'avoir cette discussion.

La majeure partie de ce que je sais des difficultés des anciens combattants provient de phrases-chocs. J'imagine que c'est largement ainsi dans la vie quotidienne des civils: ils lisent des articles et écoutent des balados. J'ai un immense respect pour les vertus qui découlent d'une carrière militaire: la discipline, la détermination, les aptitudes physiques et le courage psychologique qui sont nécessaires pour exceller dans le milieu. Je crois qu'on peut transférer directement ces vertus dans les métiers spécialisés.

Je crois que la communauté est négligée et sous-utilisée dans la population active en général. J'essaie de revoir certains chiffres généraux. Je sais que la majeure partie des militaires prennent leur retraite lorsqu'ils sont jeunes, comme moi. J'ai entamé une sorte de deuxième carrière dans les métiers spécialisés à l'âge de 28 ans. J'en ai maintenant 32. Ce n'est pas très loin de l'âge auquel les militaires prennent généralement leur retraite. Il n'est jamais trop tard pour commencer une nouvelle carrière. On ne fait pas suffisamment appel à ces personnes au moment même où il y a une pénurie de main-d'œuvre, et je pense qu'elles ont parfaitement leur place dans les métiers spécialisés.

Je suis ici aujourd'hui pour voir quelles mesures peuvent être prises pour faciliter leur intégration et aller de l'avant.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Krakenberg. Bienvenue à notre comité.

Monsieur Musson, je suis ravie de vous voir. Vous n'êtes pas un habitué du comité, mais nous vous avons déjà vu, et je vous souhaite donc de nouveau la bienvenue, monsieur. Nous sommes impatients de vous entendre.

Vous avez cinq minutes.

Jeff Musson (directeur général, Coding for Veterans): Merci de l'occasion de comparaître.

Je suis directeur général de Coding for Veterans. Pour ceux qui ne le savent pas, notre programme vise à recycler professionnellement des anciens combattants, en particulier dans les domaines de la conception de logiciels, de la cybersécurité et de l'intelligence artificielle générative.

Le programme est entièrement offert en ligne par l'entremise de l'Université d'Ottawa, et les étudiants peuvent le suivre à temps plein ou partiel. En moyenne, il faut environ 12 mois pour le compléter. Depuis que nous l'avons lancé en 2019, plus de 1 000 anciens combattants l'ont suivi.

Un élément fondamental de notre programme consiste à aider les anciens combattants à transformer leur expérience militaire en compétences que les employeurs civils reconnaissent. Notre équipe de réussite étudiante et nos conseillers en orientation de carrière travaillent directement avec les anciens combattants pour cerner et communiquer leur expertise technique, leurs aptitudes à diriger et leurs compétences d'une façon qui interpellent les entreprises canadiennes de haute technologie.

Nous avons un partenariat avec les Commissionaires, qui jouent le rôle de mentors auprès des étudiants par l'entremise de leur équipe des opérations de sécurité en ligne, qui s'est révélée être très efficace.

Malgré tous ces points de contact, il y a encore des obstacles à examiner. Les autorisations de sécurité militaires et ce qu'il en advient au départ des forces armées demeurent un obstacle important. Nous réclamons d'ailleurs constamment un changement. Nous croyons plus précisément que les anciens combattants devraient pouvoir garder leurs autorisations de sécurité existantes lorsqu'ils participent à des programmes de recyclage professionnel, avec l'option de les transférer ensuite à un employeur une fois leur formation terminée.

Alors que le gouvernement fédéral met davantage l'accent sur le renforcement de la souveraineté numérique et des capacités nationales du Canada, l'élimination de cet obstacle représente selon nous une occasion hautement efficace et à faible coût d'améliorer la transition du service militaire à un emploi civil.

Notre première recommandation est que le ministère de la Défense nationale demeure responsable de la cote de sécurité d'un ancien combattant pendant une période maximale de 24 mois à la suite de sa libération. Pendant cette période, l'ancien combattant aurait la possibilité de la transférer à un employeur admissible. Si aucun transfert n'a lieu pendant ce délai, la cote de sécurité expirerait tout simplement. Cette façon de faire aiderait à préserver des habilitations de sécurité précieuses, réduirait les chevauchements inutiles et permettrait aux employeurs de recruter plus efficacement des anciens combattants qualifiés.

Deuxièmement, je veux parler de l'importance d'harmoniser les programmes de recyclage professionnel avec les besoins de l'industrie en matière de main-d'œuvre.

Dans notre cas, nous l'avons évidemment fait avec la technologie. Lorsque nous avons élaboré le programme de codage pour les vétérans, nous avons consulté des employeurs pour comprendre les compétences techniques, les certifications de l'industrie et les autres compétences qu'ils recherchaient au moment d'évaluer les candidatures, ce qui nous a aidés à préparer nos diplômés aux perspectives d'emploi.

En même temps, nous avons vu qu'il était tout à fait essentiel d'embaucher des anciens combattants pour comprendre ce qu'ils veulent et avoir ainsi un programme de recyclage professionnel couronné de succès. Ce que nous voulons notamment recommander au Comité, c'est l'établissement d'une directive ou d'un modèle pour concevoir et établir des programmes de recyclage professionnel qui tiennent compte des principaux facteurs de réussite dans le secteur de la haute technologie et partout ailleurs.

Enfin, j'aimerais vous faire part de conclusions tirées d'un projet pilote que nous réalisons actuellement avec le gouvernement de l'Ontario dans le domaine du recyclage et du perfectionnement professionnels.

L'entreprise Accenture a mené une étude économique indépendante de notre programme. L'une des principales conclusions était que les personnes qui quittent les forces armées gagnent en moyenne 50 000 $. Lorsqu'elles quittent l'armée et bénéficient d'un solide programme de formation comme le nôtre, qui dure environ 12 mois, le salaire moyen de départ passe à 80 000 $ ou 82 000 $ par année. Ce n'est pas négligeable.

Ce qui est encore plus important, c'est que ces personnes peuvent s'attendre à gagner la même chose qu'une personne qui possède un diplôme universitaire général de trois ou quatre ans. À notre avis, cela montre que les investissements dans des programmes de recyclage professionnel efficaces et axés sur l'industrie améliorent les perspectives d'emploi, renforcent le potentiel de revenu et maximisent les contributions.

Madame la présidente, ce sont nos recommandations. Elles visent à garantir la reconnaissance de l'expérience militaire, la préservation d'habilitations précieuses et une conception des programmes de recyclage professionnel qui tient compte des perspectives d'emploi.

● (1540)

Merci de me donner l'occasion de comparaître devant le Comité. Vos questions sont les bienvenues.

De plus, nous avons ici des copies, en français et en anglais, non seulement de l'étude d'Accenture, mais aussi du programme pilote que nous avons avec la province de l'Ontario.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à notre premier tour. Les membres du Comité auront chacun six minutes à leur disposition pour poser des questions.

Nous allons commencer par M. Barrett pour six minutes.

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

Je remercie également les témoins de leur présence aujourd'hui.

Monsieur Musson, quel est le principal obstacle qui empêche les vétérans d'avoir accès à certains programmes — ce dont vous avez apporté la preuve —, des programmes qui leur permettraient d'accroître leur potentiel de revenu, qui leur offriraient des perspectives d'emploi à l'avenir et qui pourraient également leur servir de passerelle pour transférer l'habilitation de sécurité qu'ils ont obtenue dans le cadre de leur service militaire? Quel est l'obstacle qui les empêche d'avoir accès à des programmes comme le vôtre?

Jeff Musson: Les vétérans se heurtent à quelques obstacles.

L'un de ces obstacles est lié à l'éducation. Dans l'ensemble de l'industrie canadienne des hautes technologies, on prévoit qu'il y aura plus de 75 000 postes vacants en technologie de l'information. Ce que j'entends par là, c'est qu'il est important de faire passer le message aux vétérans que c'est une carrière vers laquelle ils devraient s'orienter.

L'un des aspects que nous aimons souligner à propos de notre programme, c'est qu'il permet à ses participants de passer du service sur le champ de bataille au service dans le cyberespace. Cela facilite donc grandement leur transition vers une carrière qui leur est familière. À ce stade, il devient essentiel de les renseigner sur les possibilités d'emploi offertes dans le secteur de la haute technologie, et de faire passer le message à cet égard.

Deuxièmement, en ce qui concerne cette habilitation de sécurité — et j'insiste vraiment là-dessus depuis un certain temps —, sa gestion semble relever de la bureaucratie gouvernementale. Il semble que nous soyons tous d'accord à ce sujet, mais comment pouvons-nous mettre en œuvre son transfert? Faut-il transférer cette habilitation de sécurité à ACC, afin que le ministère en assure la gestion? Ou faut-il la transférer ailleurs?

Lors de discussions avec certaines personnes, elles ont indiqué qu'il serait peut-être plus judicieux de laisser le ministère de la Défense nationale, ou MDN, gérer cette habilitation de sécurité, puis, lorsque la personne concernée décroche son premier emploi, de la transférer du MDN à ce premier employeur.

● (1545)

Michael Barrett: Lorsque j'ai quitté l'armée, je suis resté inscrit sur la liste des membres de la Réserve supplémentaire, comme bon nombre d'autres vétérans le font, pendant cinq ans. Qu'est-ce qui empêcherait le MDN de conserver l'habilitation de sécurité d'un militaire pendant cette période? Je disposais d'une cote de sécurité de niveau très secret. L'administration a consacré beaucoup de temps et d'efforts à s'assurer que j'étais en mesure de détenir cette habilitation. Quel argument pourrait être avancé pour s'opposer à ce que cette habilitation soit maintenue par le MDN tant qu'un militaire reste inscrit sur la liste des membres de la Réserve supplémentaire?

Si je peux me permettre, je vous ferai remarquer que, lorsque vous avez comparu devant nous il y a trois ans, vous avez soutenu exactement la même chose qu'aujourd'hui.

Jeff Musson: Oui.

Michael Barrett: Cela avait autant de sens à l'époque que cela en a aujourd'hui. Ce que vous dites est tout à fait logique, et vous nous avez donné l'impression que tout le monde était d'accord avec vous. Si ce que vous dites est logique et que tout le monde est d'accord avec vous, quel est donc le maillon manquant à cet égard? Pourquoi le MDN ne peut-il pas simplement le faire?

Jeff Musson: C'est une bonne question. Si je réussissais à trouver la bonne personne au sein du ministère de la Défense nationale pour faire en sorte que cette idée devienne réalité, ce serait formidable.

Un autre problème qui finit par se poser, c'est que...

Vous avez eu de la chance. Vous avez été affecté à la Réserve supplémentaire, ce qui vous a permis de conserver votre habilitation de sécurité. Je sais que certaines personnes, qui faisaient partie de la Force régulière et qui ont rempli les conditions requises pour bénéficier des prestations pour études et formation, souhaitaient en fait continuer à servir en tant que réservistes. Mais devinez quoi: elles ne pouvaient pas le faire tout en recevant leurs prestations pour études et formation. Par conséquent... Jusqu'à il y a quelques années, c'était le cas quand on inscrivait son nom sur liste de la Réserve supplémentaire. Au moins, on peut désormais bénéficier de ce financement même quand on figure sur cette liste.

Pour répondre plus directement à votre question, je sais que cet obstacle ne se situe pas du côté de l'industrie. Je m'emploie activement à régler ce problème d'habilitation de sécurité. Il faut simplement que je trouve la bonne personne à qui m'adresser.

Michael Barrett: J'ai une bonne nouvelle pour vous: nous sommes tous réunis dans la même salle avec la personne qui peut autoriser cette gestion. Il s'agit du ministre de la Défense nationale. Ceux qui sont d'accord à ce sujet peuvent tous, je crois, entreprendre une démarche auprès du ministre. Je m'engage aujourd'hui devant vous à faire exactement cela. Je vais le faire, et vous pourriez peut-être demander à d'autres personnes assises à la table de prendre le même engagement.

Enfin, je voudrais, monsieur Krakenberg, vous poser la question suivante: en tant que Canadien, contribuable et expert dans votre domaine, quel argument, selon vous, pourrait être avancé pour s'élever contre — ou peut-être appuyer — l'idée d'autoriser les membres des Forces armées canadiennes à acquérir certaines compétences qui leur permettraient d'obtenir des titres de compétence, de manière à pouvoir intégrer directement un métier spécialisé comme le vôtre à leur sortie de l'armée, un métier qui revêt une grande importance pour notre économie? Dans quelle mesure est-il important de les autoriser à le faire?

Kyle Krakenberg: J'estime que c'est d'une importance capitale.

Comme vous l'avez indiqué, l'habilitation de sécurité est un enjeu majeur. Elle est indispensable pour travailler dans le secteur nucléaire, tout comme dans celui de l'hydroélectricité et des infrastructures essentielles. En fin de compte, la raison pour laquelle ces demandes ne sont pas traitées semble se résumer à des questions de bureaucratie et de formalités administratives. Ces demandes sont égarées en quelque sorte dans les méandres administratifs.

Oui, il faut aller de l'avant. Il faut obtenir ces habilitations de sécurité, ainsi que des compétences transférables qui sont facilement accessibles.

Michael Barrett: Monsieur Musson, avez-vous quelque chose à ajouter à ce sujet?

Jeff Musson: Je partage en quelque sorte votre point de vue. Si nous parvenons à rallier les autorités compétentes à cette cause, je peux vous assurer que cela permettra de dégager un potentiel énorme, non seulement en augmentant le nombre de personnes qui occupent des postes nécessitant une habilitation de sécurité, mais aussi en rationalisant véritablement le processus.

● (1550)

La présidente: Je vous remercie.

Nous allons maintenant donner la parole à Mme Royer pendant six minutes.

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

Je remercie également les témoins de leur présence.

Tout au long de cette étude, je me suis particulièrement intéressée à certains des travaux menés à l'échelle internationale pour aider les vétérans à réintégrer la vie civile et le marché du travail.

Le Royaume-Uni compte plus de 14 000 entreprises qui ont signé son pacte envers les forces armées, connu sous le nom d'« Armed Forces Covenant », tandis que l'Australie compte plus de 620 organisations qui participent à son engagement en matière d'emploi des vétérans appelé « Veteran Employment Commitment ». Ce sont là des exemples très impressionnants d'employeurs qui s'engagent activement à soutenir les vétérans.

Voilà pourquoi j'ai été particulièrement ravie de voir la ministre Jill McKnight, c'est-à-dire notre ministre des Anciens Combattants, lancer la semaine dernière la nouvelle initiative canadienne de reconnaissance des employeurs de vétérans. Il s'agit d'une étape importante dans notre Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et les vétéranes. Cette initiative salue les employeurs qui recrutent, embauchent et maintiennent en poste des vétérans, et encourage davantage d'entreprises canadiennes à participer à cette stratégie.

Ma première question vous est destinée, monsieur Musson.

Je sais que vous avez fondé l'organisation Coding for Veterans, et j'aimerais vous poser la question suivante: êtes-vous un vétéran?

Jeff Musson: Non, je n'en suis pas un, mais plusieurs membres de ma famille en sont. Je dis souvent, sur le ton de la plaisanterie, que je suis un maniaque de l'informatique. Je viens du secteur des technologies. C'est donc par là que j'ai commencé.

Zoe Royer: Les discussions concernant les origines d'une idée géniale et ce qui a inspiré sa conception m'intéressent toujours, mais nous n'avons pas le temps d'aborder ce sujet. Je vous félicite cependant de votre réussite. Vous avez accueilli plus d'un millier de participants à votre programme au cours des six dernières années, si je ne m'abuse.

Ma première question porte sur la nouvelle initiative du gouvernement et sur le succès des programmes de reconnaissance des employeurs en Australie.

Qu'est-ce qui inciterait les employeurs du secteur de la haute technologie à s'impliquer et à créer davantage de possibilités d'emploi pour les vétérans?

Jeff Musson: De notre point de vue, les banques recrutent des employés parmi les diplômés de nos programmes, tout comme le gouvernement fédéral et les multinationales, et nous avons notamment constaté que la réussite engendre la réussite.

Nos diplômés trouvent des emplois. Les banques recrutent du personnel parmi les participants à nos programmes, et je dois vous dire qu'elles valorisent tout particulièrement le fait que les personnes qui ont servi dans les forces armées connaissent par expérience l'importance du souci du détail, du leadership et du travail d'équipe. Ce sont là les compétences générales idéales pour occuper des postes de haut niveau dans le secteur des technologies de l'information.

Pour convaincre les employeurs de participer à l'embauche de vétérans — et j'ai horreur de l'admettre —, c'est tout un processus. Cependant, je me réjouis que ce processus soit en marche, et qu'une fois qu'on a réussi à faire embaucher une personne, on passe à deux, puis à quatre, et finalement, le processus prend le dessus.

Zoe Royer: En quoi l'essor de l'IA modifie-t-il votre programme d'études?

Jeff Musson: Nous sommes à l'écoute des employeurs. Il y a deux ans, les recruteurs qui embauchaient des diplômés issus de notre programme nous ont fait remarquer qu'il serait formidable que nos diplômés possèdent quelques compétences en intelligence artificielle. Lorsque nous avons lancé « Coding for Veterans », le programme portait, comme son nom l'indique, exclusivement sur le développement de logiciels. Puis nous nous sommes tournés vers la cybersécurité, et aujourd'hui, nous nous intéressons à l'intelligence artificielle. Pour nous, c'est là que réside l'avenir.

Ce qui est intéressant, c'est que des gens nous demandaient si notre programme de formation en développement logiciel était en train de disparaître. Très franchement, ce n'est pas le cas. La raison en est que les entreprises ont toujours besoin de développeurs. On ne peut pas compter sur l'IA pour tout. Les employeurs ont donc toujours besoin de développeurs pour coder et s'occuper de tout le reste, et pour ce faire, il faut disposer de bases solides. L'IA joue un rôle en rendant le travail de développement logiciel beaucoup plus efficace pour les titulaires de ces emplois.

Zoe Royer: J'adresse ma prochaine question à M. Krakenberg.

Soyez le bienvenu.

Compte tenu de votre rôle d'administrateur du Fonds fiduciaire pour l'éducation et la formation du syndicat Canadian Union of Skilled Workers, quelles sont, selon vous, les difficultés auxquelles se heurtent les vétérans lorsqu'ils tentent de faire reconnaître leur formation militaire, leurs qualifications techniques et leur expérience pratique pour pratiquer des métiers spécialisés civils ou pour obtenir des certifications ou un statut d'apprenti?

Kyle Krakenberg: Je pense que cela ressemble beaucoup à une transition d'une province à l'autre. Même mes propres compétences ne sont peut-être pas directement transférables. Il faut faire avancer les démarches administratives et reconnaître que tant les compétences techniques que les compétences générales sont directement transférables là-bas.

Oui, il y aura une période de transition de 12 à 24 mois, ou quelle que soit sa durée. Si vous devez suivre un programme de préapprentissage, par exemple, je pense que les ressources nécessaires doivent être mises en place pour permettre aux vétérans de suivre ces programmes, car même le mode de vie le plus modeste est coûteux. Vous ne pouvez pas tout laisser tomber, ne plus subvenir aux besoins de votre famille et essayer d'intégrer un programme de préapprentissage exempt de rémunération.

Ce qui est formidable dans le cas des métiers spécialisés, c'est qu'une fois que l'on commence un apprentissage, après avoir fait reconnaître ses compétences et être déjà bien avancé dans cette carrière, on n'a pas besoin de repartir à zéro. Il est essentiel de pouvoir en arriver là.

● (1555)

Zoe Royer: En ce qui concerne les types de partenariats qui existent entre les syndicats et les organismes de formation, quels seraient les éléments susceptibles de favoriser l'intégration professionnelle des vétérans?

Kyle Krakenberg: Je crois qu'il faut simplement leur faire prendre conscience que c'est une possibilité. Il est évident que c'est une carrière qui a de l'avenir. Certains secteurs connaissent beaucoup de fluctuations, mais ce secteur est là pour durer, et c'est une carrière valorisante, enrichissante et très bien rémunérée pour eux. Voilà pourquoi il est essentiel de les sensibiliser à cette réalité.

La présidente: Je vous remercie.

Je vais maintenant donner la parole à Mme DeBellefeuille afin qu'elle pose ses questions. Elle s'adressera à vous en français, et je constate que vous avez bien reçu les instructions de notre greffier. Nous allons démarrer le chronomètre dès que vous pourrez m'entendre.

[*Français*]

Madame DeBellefeuille, vous avez la parole pour six minutes.

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

Je vous remercie énormément pour vos précisions visant à mieux communiquer avec les témoins, que je remercie de leur présence au Comité.

Monsieur Musson, vous savez que le gouvernement a lancé en juin 2024 la Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et les vétéranes. Comme école et organisme de formation, est-ce que votre organisme a participé à la consultation sur la mise en oeuvre de cette stratégie nationale?

[*Traduction*]

Jeff Musson: Oui.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Deux ans après son lancement, est-ce que vous considérez que beaucoup de mesures liées à la Stratégie ont été mises en action, ou est-ce qu'on est encore en train de chercher des mesures à prendre pour atteindre les objectifs visés par la Stratégie?

[*Traduction*]

Jeff Musson: La manière dont la stratégie a été mise en place a permis d'obtenir rapidement de bons résultats, mais le travail n'est pas encore terminé. Lorsque l'on examine la mission du ministère des Anciens Combattants et l'accompagnement des anciens combattants dans leur transition de la vie militaire à la vie civile, on constate qu'il s'agit là d'un processus permanent.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Excusez-moi, madame la présidente, j'invoque le Règlement parce que je n'ai absolument rien compris de l'interprétation.

La présidente: D'accord. Nous allons arrêter le chronomètre.

Claude DeBellefeuille: Peut-être que le témoin parle vite et que l'interprète a de la difficulté à interpréter ses propos. Est-ce que ça vous dérange si le témoin répète sa réponse?

La présidente: Pas du tout. Nous allons juste arrêter le chronomètre pour lui permettre de répéter sa réponse.

[*Traduction*]

Jeff Musson: Je faisais partie de ce groupe de consultation. À mon avis, il est vrai que certaines des recommandations tirées de ce rapport ont été mises en œuvre. Cependant, il reste encore beaucoup à faire.

Une chose que j'ai apprise en ce qui concerne le ministère des Anciens Combattants et l'aide à apporter aux vétérans pour leur permettre de passer d'une carrière militaire à un emploi civil, c'est qu'il y a de nombreux aspects à améliorer — des compétences aux possibilités d'emploi en passant par tout le reste. Oui, il reste encore beaucoup à faire.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Monsieur Musson, vous savez que nous menons une autre étude sur le thème de la transition de la vie militaire à la vie civile. Le Canada a une stratégie nationale depuis 2024. Vous me dites qu'il y a encore beaucoup à faire, mais ça fait déjà deux ans que cette stratégie est en vigueur. Est-ce que vous pouvez donner des exemples de choses qui restent à faire et qui sont en lien avec cette stratégie?

● (1600)

[*Traduction*]

Jeff Musson: Il reste encore du travail à faire du côté des possibilités de financement et de ce qui se passe quand les personnes ne sont pas admissibles aux programmes de financement existants comme la Prestation d'études et de formation d'Anciens Combattants Canada.

Un certain nombre de personnes qui s'inscrivent à notre programme sont financées par ce fonds de transition pour les études, mais il y a encore beaucoup de travail qui...

Je vais parler plus lentement.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Merci beaucoup.

La présidente: Est-ce que ça va pour l'interprétation, madame DeBellefeuille?

Claude DeBellefeuille: Je pense que si M. Musson ralentit, l'interprète devrait être capable de suivre. Je pense qu'il y a une petite difficulté ici et là.

La présidente: Parfait. Allez-y, monsieur Musson.

[*Traduction*]

Jeff Musson: Je suis désolé.

Pour répondre à votre question sur ce qu'il reste à faire sur le plan du financement, il y a beaucoup de vétérans qui ne sont pas admissibles aux programmes de financement existants.

En ce qui concerne les personnes libérées pour des raisons médicales et le processus d'approbation pour qu'elles puissent participer à un programme de formation, il reste encore beaucoup de travail à faire de ce côté. Deux recommandations qui faisaient partie de l'étude ne sont pas encore totalement mises en œuvre.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Est-ce que le travail avec le ministère des Anciens Combattants et votre organisation se poursuit pour mettre en place les mesures? Des fois, au Comité, nous avons l'impression qu'on pense beaucoup, mais que les actions tardent à se mettre en place. Est-ce que vous êtes optimiste et est-ce que vous pensez que les actions que vous proposez en lien avec la Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et les vétéranes seront mises en place?

[*Traduction*]

Jeff Musson: À mon avis, les choses avancent. Je peux vous dire que plus de 1 000 personnes se sont inscrites à notre programme depuis 2019. Cependant, dans certains cas, il a fallu plus de temps que nécessaire pour qu'une personne soit autorisée à y participer.

Nous avons de très bonnes relations et de très bons échanges avec le ministère des Anciens Combattants, et cette relation est essentielle, non seulement pour notre programme à l'heure actuelle, mais aussi pour son évolution future.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Merci.

Je suis un peu perdue en ce qui a trait au temps de parole, madame la présidente.

La présidente: Il vous reste une minute trente secondes.

Claude DeBellefeuille: Parfait, merci beaucoup.

Merci beaucoup, monsieur Musson.

Monsieur Krakenberg, vous êtes électricien, n'est-ce pas? C'est ce que vous avez dit d'entrée de jeu dans votre présentation. De quelle province venez-vous?

[*Traduction*]

Kyle Krakenberg: Je viens de l'Ontario.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Vous êtes un vétéran. Pendant votre vie militaire, faisiez-vous du travail d'électricien ou avez-vous dû apprendre et obtenir votre qualification dans votre province pour être électricien?

[*Traduction*]

Kyle Krakenberg: Je suis désolé. Il y a eu un malentendu. Je n'ai jamais fait mon service militaire, même si je sais que, dans mon domaine, certaines personnes ont changé de métier après avoir été mécaniciens ou avoir travaillé dans d'autres domaines, comme le contrôle aérien, par exemple. Il ne s'agissait pas à proprement parler de réorientations directes vers les métiers de l'électricité. C'est simplement que ces compétences sont essentielles.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Merci beaucoup.

La présidente: Est-ce que ça va, madame DeBellefeuille?

Parfait. Merci beaucoup.

[*Traduction*]

Merci.

Cela met fin à notre première série de questions. Nous allons passer à notre deuxième série.

Monsieur Tolmie, vous avez la parole pour cinq minutes.

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

Je remercie nos témoins d'être avec nous. J'ai des questions pour vous deux.

Bon retour parmi nous, monsieur Musson. Je me souviens de votre premier témoignage, que j'ai beaucoup aimé. Monsieur Krakenberg, je ne voulais pas vous ignorer, alors je vais commencer par vous.

Vous venez de parler du besoin urgent de recruter des vétérans dans vos métiers spécialisés, en soulignant l'importance de leurs antécédents. J'aimerais savoir, d'après votre expérience personnelle, dans quelle mesure ils s'intègrent bien lorsqu'ils travaillent avec vous.

Nous avons parlé de la nécessité pour eux de s'intégrer, mais vous avez mentionné ne pas avoir d'expérience militaire. Comment se passe la collaboration, pour quelqu'un qui n'a pas d'expérience militaire, avec une personne qui en a une?

● (1605)

Kyle Krakenberg: Honnêtement, nous sommes tous des êtres humains. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait de conflit. Ils ont tous acquis des compétences en travaillant dans des conditions difficiles. Ils sont là pour toucher un chèque de paie à la fin de la journée. Ils veulent apprendre et faire quelque chose de concret.

Je ne vois pas d'obstacle direct qui empêcherait les militaires d'intégrer un milieu professionnel civil dans le secteur des métiers spécialisés.

Fraser Tolmie: Diriez-vous que vous vous entendez bien avec eux et qu'ils s'intègrent assez facilement?

Kyle Krakenberg: Oui, absolument.

Fraser Tolmie: Si je pose cette question, c'est que le défi réside justement dans ce qu'il faut faire pour les amener vers ces métiers. Parlez-nous du défi que cela représente d'amener les vétérans, avec lesquels vous semblez très bien vous entendre, à se lancer dans les métiers spécialisés.

Kyle Krakenberg: C'est un véritable défi. Je pense que ce qui est le plus difficile, c'est d'arriver à les informer. Nous sommes submergés par une quantité énorme d'informations.

Peut-être pensaient-ils qu'ils allaient passer toute leur carrière dans l'armée. Pour ma part, je me suis orienté vers les métiers spécialisés sur le tard, malgré mes antécédents familiaux. Je me demande si c'est aussi le cas pour les militaires...

Fraser Tolmie: Puis-je intervenir? Vous avez parlé tout à l'heure de la bureaucratie et de la paperasse. Est-ce un obstacle à surmonter pour les vétérans qui veulent se lancer dans les métiers spécialisés?

Kyle Krakenberg: Je crois que oui.

Fraser Tolmie: Merci. Je vous sais gré de votre réponse. Je ne veux pas vous mettre sur la sellette. Je pense que c'est très utile.

Monsieur Musson, bon retour parmi nous.

Nous avons parlé des changements réglementaires qui seraient utiles, concernant notamment l'habilitation de sécurité et la possibilité de la conserver. Qu'est-ce que cela signifie pour vos étudiants d'avoir une habilitation de sécurité et de s'intégrer au marché du travail?

Jeff Musson: Si, à la fin de notre formation, l'étudiant ne dispose pas d'une habilitation de sécurité, il ne pourra pas évidemment occuper un poste qui en nécessite une tant qu'il ne l'aura pas obtenue. Ce que nous souhaiterions, c'est qu'après avoir terminé son programme à l'Université d'Ottawa, il puisse commencer à travailler dans le centre des opérations de sécurité de l'une des banques, au sein du gouvernement ou ailleurs, littéralement dès le lendemain. À l'heure actuelle, il doit évidemment occuper un poste inférieur, ou son embauche est suspendue jusqu'à l'obtention de son habilitation de sécurité.

Fraser Tolmie: Madame la présidente, combien de temps me reste-t-il?

La présidente: Il vous reste une minute, monsieur.

Fraser Tolmie: Si je ne me trompe pas, lorsque j'ai obtenu ma cote de sécurité de niveau très secret, c'était la GRC qui s'en occupait. Vous avez mentionné que c'est le ministère de la Défense nationale qui s'en occupe. Pensez-vous que la GRC pourrait éventuellement jouer un rôle et que l'habilitation de sécurité pourrait être conservée au quartier général de la GRC? Il serait ainsi plus simple et pratique pour les employeurs d'y avoir accès.

Jeff Musson: Je suis tout à fait d'accord. La question est de savoir comment procéder pour le faire.

Fraser Tolmie: Merci.

Je pense que mon temps est écoulé.

La présidente: Il vous restait 20 secondes. Merci.

Monsieur Fanjoy, vous avez la parole pour cinq minutes.

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

Merci aux témoins.

Monsieur Musson, j'aimerais commencer par vous.

Coding for veterans, si je comprends bien, englobe tout l'univers des technologies de l'information. Les participants peuvent devenir développeurs, gérer des réseaux, réaliser des évaluations des risques, etc. D'après votre expérience, les vétérans sont-ils particulièrement bien placés pour faire ce type de travail, ou s'agit-il simplement d'un domaine que vous maîtrisez et dans lequel vous pouvez les aider? Existe-t-il un lien quelconque qui en fait une très bonne passerelle vers une carrière civile pour les vétérans?

● (1610)

Jeff Musson: Comme je l'ai dit plus tôt, dans l'industrie des technologies de l'information, le souci du détail, le travail d'équipe et la réalisation des projets sont essentiels. Ce sont là des éléments clés que l'on retrouve également dans l'armée. Pour revenir à l'étude d'Accenture, l'âge moyen des participants à notre programme est de 39,2 ans. Lorsqu'ils y participent, ils cherchent à mettre à profit toutes les compétences qu'ils ont acquises dans l'armée pour se lancer dans une carrière civile.

Quand on y pense, on se dit: « Quelle meilleure façon d'honorer le service et le sacrifice des hommes et des femmes de nos forces armées que de leur offrir un emploi stable? » On leur procure ainsi une base solide pour l'avenir. Si on examine les retombées économiques d'une personne issue de notre programme — en revenant encore une fois à l'étude —, on constate qu'au moment où cette personne prendra sa retraite à 65 ans, elle aura injecté 1,3 million de dollars supplémentaires dans le PIB du Canada, ce qui est donc considérable.

Bruce Fanjoy: En quoi ce programme pour les vétérans diffère-t-il de celui destiné à d'autres personnes qui souhaitent se lancer dans ce domaine?

Jeff Musson: Il y a plusieurs éléments.

Premièrement, nous avons ce qu'on appelle une cohorte protégée. Tous les participants à notre programme ont un lien avec l'armée. C'est important, car cela crée une affinité culturelle et une compréhension mutuelle, ainsi qu'un processus d'apprentissage dans lequel ils peuvent vraiment compter les uns sur les autres. C'est le premier élément.

Deuxièmement, avant que quiconque ne participe à notre programme, on procède à une évaluation de ses compétences générales. Nous passons également tous les candidats en entrevue. Nous veillons à ce que les bonnes personnes participent au programme pour les bonnes raisons, afin de garantir leur succès final.

Bruce Fanjoy: Vous avez mentionné quelques grands acteurs: le gouvernement fédéral, bien sûr, et le secteur bancaire. Ils ont manifestement déjà recruté avec succès des personnes issues de ce programme. Y a-t-il des obstacles qui empêchent d'ouvrir d'autres portes? S'agit-il d'obstacles culturels ou d'ordre pratique?

Jeff Musson: Il y a toujours des obstacles. Quand on se concentre sur cela... Il y a les compétences générales. Nous appelons cela une « trousse d'outils pour la carrière ». Il s'agit de savoir rédiger un curriculum vitae qui met en valeur toutes les compétences qu'ils ont acquises dans l'armée et de les transposer dans un métier civil.

Le deuxième élément, ce sont les simulations d'entrevue. Il faut que la personne soit en mesure d'expliquer à un employeur pourquoi il devrait l'embaucher.

Le troisième élément, surtout à notre époque, consiste à se forger une présence sur les médias sociaux, sur LinkedIn et ailleurs. En général, ils ne le font pas dans l'armée, mais lorsqu'ils sont libérés, c'est en ligne que tout se joue pour trouver un emploi.

Bruce Fanjoy: Merci.

Monsieur Krakenberg, il me reste environ 30 secondes. Vous accueillez à la fois des civils et des vétérans dans vos programmes d'apprentissage. Pour les vétérans, le programme est-il adapté à leurs besoins, ou est-il semblable à celui proposé aux civils?

Kyle Krakenberg: Il est assurément sous-utilisé. Cela ne veut pas dire que la grande majorité des nouveaux apprentis, par exemple, sont des vétérans. C'est simplement une carrière qui correspond à la fois à leurs compétences générales et spécialisées. Il y a notamment Build a Dream, qui vise à attirer les femmes dans les métiers spécialisés et ainsi à puiser dans un bassin sous-utilisé de notre main-d'œuvre.

Oui, en fin de compte, comme je l'ai dit, cela se résume au fait d'arriver à les informer de tout ce qui est offert.

Bruce Fanjoy: Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

[*Français*]

Chers témoins, Mme DeBellefeuille va s'adresser à vous pendant deux minutes et demie, alors je vous invite à mettre vos oreillettes.

[*Traduction*]

Je tiens à vous informer que nous éprouvons des difficultés avec l'interprétation. Mme DeBellefeuille entend le français à retardement. Veuillez essayer de parler un peu plus lentement, et je vais en tenir compte dans votre temps.

[*Français*]

Merci beaucoup.

Claude DeBellefeuille: Merci beaucoup, madame la présidente.

Monsieur Musson, vous collaborez avec des partenaires industriels, comme les Commissionnaires. Vous avez sûrement entendu parler du fait que les Commissionnaires vont perdre leur privilège, leur droit de premier refus. Est-ce que le fait que les Commissionnaires vont probablement, ou peut-être, perdre des contrats fédéraux va avoir un impact sur vous? Est-ce que ça va avoir un impact sur votre capacité de placer les vétérans?

● (1615)

[*Traduction*]

Jeff Musson: Notre collaboration avec les Commissionnaires est en quelque sorte un rôle de mentorat. Je pense qu'ils vont prendre la parole après nous. Ils ont un centre des opérations de sécurité à Montréal et à d'autres endroits pour assurer la sécurité en ligne.

Pour ce qui est des contrats auxquels vous faites référence, je pense qu'il s'agit de contrats de sécurité physique plutôt qu'en ligne. Pour l'instant, c'est une question qu'il conviendrait plutôt de poser aux Commissionnaires lorsque cet organisme viendra témoigner.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Monsieur Musson, nous allons sûrement l'entendre, mais l'argument est que si on fragilise le financement des Commissionnaires, on fragilise aussi leur mandat social, donc leur capacité de collaborer avec d'autres gens. On pense que s'ils perdent leur droit de premier refus à partir du 1er avril pour tous les contrats attribués par Services publics et Approvisionnement Canada, ça va fragiliser l'organisme lui-même, et donc aussi ses capacités.

On a aussi remarqué que lorsqu'une entreprise privée fournit les services à la place des Commissionnaires, les salaires sont beaucoup réduits. Pour ce qui est du contrat qui a été perdu auprès de l'Agence du revenu du Canada, on passera de 24 $ à 26 $ par heure à entre 18 $ et 20 $ par heure. C'est une baisse de salaire de l'entreprise privée.

Est-ce que vous avez un peu la crainte que, pour les contrats de cybersécurité que vous avez, il y ait aussi une pression pour baisser les salaires des vétérans qui reviennent sur le marché du travail?

[*Traduction*]

Jeff Musson: Je souscris à votre analyse. Un organisme des Commissionnaires solide nous profitera dans une multitude d'organismes. En ce qui concerne les personnes et le taux de rémunération, je peux vous dire que notre pays se doit de soutenir les vétérans en toute situation. Pour notre part, nous nous concentrons évidemment sur l'aspect technologique des choses.

[*Français*]

Claude DeBellefeuille: Merci, madame la présidente.

[*Traduction*]

La présidente: Merci beaucoup.

Monsieur Gill, vous avez cinq minutes.

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

Messieurs, tout d'abord, je tiens à vous remercier d'être ici aujourd'hui et de témoigner.

Monsieur Musson, je n'ai pas eu le plaisir de vous rencontrer initialement lorsque vous êtes venu en 2023, mais j'entends dire que bon nombre des recommandations présentées aujourd'hui l'ont déjà été. Il est consternant que l'on n'ait pas agi assez vite, ou aussi vite que l'on aurait dû le faire, pour les vétérans qui ont servi notre pays.

Merci beaucoup, monsieur Krakenberg, d'être ici également.

J'aimerais commencer par vous, monsieur Musson. Je tiens d'abord à dire que j'étais d'accord avec mon collègue, M. Barrett, lorsqu'il a déclaré que nous allions porter cette question à l'attention de la ministre. Mes collègues et moi veillerons à ce que vos recommandations soient également présentées à la ministre. Nous en ferons une priorité.

En attendant, j'aimerais vous poser la question suivante: avez-vous constaté des progrès depuis votre dernière comparution et votre dernier témoignage?

Jeff Musson: Les progrès en ce qui concerne...

Sukhman Gill: Je veux dire pour veiller à ce que vos recommandations soient prises en considération. Le gouvernement les prend-il en considération, et s'inspire-t-on de l'étude pour élaborer une politique dont les vétérans pourront bénéficier?

Jeff Musson: Dans l'ensemble, oui, des travaux ont été menés, notamment en ce qui concerne les habilitations de sécurité. Je n'en ai pas encore pris connaissance; il s'agit donc pour l'instant d'une simple recommandation.

Comme je l'ai dit plus tôt, vous bénéficiez d'un large consensus de soutien. L'essentiel est de rallier les bons décideurs. Nous y sommes tout à fait favorables et nous sommes reconnaissants de toute aide pour en faire une réalité.

Sukhman Gill: À l'heure actuelle, où se situent les retards, selon vous? Où se trouvent les obstacles? Pourquoi n'a-t-on pas procédé rapidement, conformément aux recommandations faites initialement en 2023? Nous sommes en 2026, donc cela fait trois ans. Vous avez suivi ce dossier. D'après vous, où voyez-vous des retards ou des obstacles?

● (1620)

Jeff Musson: Il y a plusieurs éléments, et ils se situent principalement du côté de la bureaucratie. Je sais que nous avons eu plusieurs ministres de la Défense différents. Lors d'un changement de personnel, les choses sont généralement remises à zéro. Cependant, je pense que nous avons aujourd'hui une belle occasion d'agir, compte tenu de ce qui se passe. Dans le nouveau monde dans lequel nous vivons, j'espère que nous pourrons créer une dynamique pour concrétiser cette recommandation.

Sukhman Gill: Votre domaine est plus précisément la cybersécurité. J'aimerais vous demander quels sont, selon vous, les obstacles que vous rencontrez. Je sais que vous en avez déjà mentionné quelques-uns, mais pouvez-vous nous en dire plus et même passer en revue les obstacles auxquels vous faites face dans votre secteur d'activité, en particulier dans le domaine de la cybersécurité? Pourriez-vous nous parler de ces éléments?

Jeff Musson: En ce qui concerne l'embauche des vétérans, il y a quelques éléments à souligner.

Premièrement, il faut évidemment que les personnes obtiennent une habilitation de sécurité pour qu'elles puissent se mettre au travail sans tarder. Dans le cadre de notre programme, lorsque les participants obtiennent leur diplôme, ils passent des certifications professionnelles. Non seulement ils reçoivent un certificat de l'Université d'Ottawa, mais ils obtiennent également une certification reconnue à l'échelle mondiale, qu'il s'agisse du CISSP, de la CompTIA ou de toute autre certification. Cela leur ouvre les portes du marché du travail.

En ce qui concerne les obstacles, le premier, comme je l'ai dit plus tôt, consiste à informer les vétérans des possibilités qui s'offrent à eux dans le secteur des technologies. Par ailleurs, nous avons constaté une amélioration: les employeurs les informent de la valeur des vétérans et des raisons pour lesquelles ils aimeraient les embaucher.

Sukhman Gill: Monsieur Krakenberg, je vais passer rapidement à vous.

Vous avez dit avoir constaté des retards provoqués par la bureaucratie dans le système. Je sais que vous en avez parlé brièvement. Pourriez-vous nous en dire plus sur les obstacles précis ou sur tout ce qui, selon vous, entraîne des retards? Comme nous venons d'en discuter avec M. Musson, ces recommandations sont sur la table depuis trois ans, et elles font toujours l'objet de discussions. Souhaiteriez-vous faire un commentaire à ce sujet?

Kyle Krakenberg: Il s'agit de reconnaître les compétences transférables, les habilitations de sécurité et d'autres compétences spécialisées. Notre organisme dispose, si une personne décide de s'inscrire, d'une plateforme intitulée « Mes compétences ». Je peux y faire valider ma formation au maniement sécuritaire des armes à feu, par exemple. J'imagine que chaque vétéran passerait par un processus de ce type. Il s'agit de faire reconnaître leurs compétences, à l'aide de tout document accrédité. Cela ne constitue pas vraiment un obstacle pour accéder à un métier spécialisé. J'imagine que, pour travailler pour une grande organisation — une banque ou quelque chose du genre —, cela pourrait être un peu plus fastidieux et prendre plus de temps.

En fin de compte, il s'agit de mettre en évidence ces compétences et de prendre conscience que, même si elles n'ont pas été acquises au sein de l'entreprise... Dans l'entreprise où je travaille, j'ai sans doute acquis une compétence à l'extérieur de mon milieu de travail, mais ils veulent former leur personnel en partant de la base, ce qui est évidemment aussi la façon de fonctionner de l'armée.

Oui, nous devons réduire les obstacles. Il y a de grandes pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de l'énergie, et il est donc essentiel de réduire les délais.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à notre dernière série de questions de cinq minutes avec nos témoins. Madame Hirtle, vous avez cinq minutes.

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

Bonjour à tous. Je suppose que vous pouvez m'entendre.

Monsieur Musson, je suis heureuse de vous revoir au Comité. J'ai quelques questions à vous poser.

Pour quelles carrières offrez-vous de la formation à Coding for Veterans? Pouvez-vous nous donner quelques exemples?

Jeff Musson: Bien sûr.

En matière de cybersécurité, nous formons des analystes en cybersécurité, des analystes de centres d'opérations de sécurité ou pour tout poste lié à la mise en place et à la protection des réseaux, que ce soit dans le secteur privé ou, évidemment, au sein du gouvernement fédéral. En ce qui concerne l'intelligence artificielle, nous avons constaté une croissance de ce secteur d'activité. Cela va des analystes en intelligence artificielle aux participants à nos cours de rédactique... qui peuvent aussi intégrer l'intelligence artificielle comme nouveau métier. Ensuite, il y a évidemment le développement de logiciels traditionnels, de Python à Java, et j'en passe.

● (1625)

Alana Hirtle: Voilà qui semble fascinant. Je vous remercie.

Y a-t-il des secteurs qui sont plus populaires que d'autres?

Jeff Musson: C'est drôle. Nos étudiants posent justement cette question lorsqu'ils s'inscrivent au programme. Franchement, au Canada, il y a une demande pour les trois domaines. En ce qui concerne les attentes salariales et les possibilités d'emploi, c'est pareil pour tous.

Ce qui est intéressant, c'est que lorsque vous regardez le secteur de la technologie... J'ai dit que la pandémie avait eu beaucoup de conséquences négatives. Mais l'un des aspects positifs, c'est qu'elle a fait faire un bond en avant d'environ 15 ans à la main-d'œuvre. Nous avons une personne qui a obtenu son diplôme de notre programme. Il habite à Greenwood, en Nouvelle-Écosse, et il voulait rester là-bas. Il a été embauché par une banque du centre-ville de Toronto, et il peut rester en Nouvelle-Écosse, y travailler et faire la navette deux ou trois fois par année. Pour lui, c'est génial.

Alana Hirtle: C'est formidable, et c'est à Greenwood, en Nouvelle-Écosse, exactement.

Excusez mon ignorance à ce sujet, mais on a beaucoup parlé des autorisations de sécurité aujourd'hui. Est-ce qu'une autorisation de sécurité de niveau supérieur serait nécessaire pour la plupart des postes pour lesquels vous offrez de la formation?

Jeff Musson: Oui. Sur le plan financier, si une personne termine notre programme, elle peut gagner *x* dollars. Si elle termine un programme avec une autorisation de sécurité prête, elle obtiendra un salaire de départ plus élevé, parce qu'elle représente un atout bien plus important pour une entreprise.

Alana Hirtle: C'est juste. Je comprends.

Par curiosité, jusqu'à présent, 1 000 personnes ont participé au programme. Quel pourcentage des diplômés trouvent l'emploi qu'ils préfèrent à la fin du programme?

Jeff Musson: Nous sommes très fiers de ce chiffre. Nous avons un taux d'emploi de plus de 70 % chez les personnes qui finissent le programme. Les gens se demandent comment c'est possible. Eh bien, c'est parce que nous passons beaucoup de temps, au début, à nous assurer d'avoir les bonnes personnes dans le programme.

On a un programme de recyclage professionnel solide offert par une université reconnue. En fin de compte, ce programme d'études est élaboré en collaboration avec l'industrie. Essentiellement, si vous y réfléchissez de cette façon, nous avons conçu le programme à l'envers. Nous avons parlé aux employeurs, nous avons déterminé ce qu'ils voulaient, puis nous avons fini par nous assurer que les cours qui étaient donnés, les certifications, permettaient tous aux diplômés d'obtenir une entrevue.

Alana Hirtle: C'est merveilleux. Je vous remercie.

Dans la minute qu'il me reste, je vais poser quelques questions à M. Krakenberg, si vous me le permettez.

Je me demande quel est le niveau de demande pour les métiers spécialisés à l'échelle du pays à l'heure actuelle. Pouvez-vous nous en parler?

Kyle Krakenberg: Ça se compte en milliers. Pardonnez-moi de ne pas avoir le chiffre exact, mais il est évident que la main-d'œuvre qualifiée vieillit et approche de la retraite, de sorte qu'il en faut des milliers dans tout le pays. Je sais d'emblée qu'en Ontario, où je travaille, les besoins sont criants, et la croissance s'accélère aussi. Je crois qu'on prévoit une augmentation de 50 % des investissements dans nos infrastructures électriques au cours de la prochaine décennie, et c'est donc une chose à laquelle nous devons réfléchir maintenant.

Alana Hirtle: Avec Maisons Canada et tous les projets de construction que nous prévoyons à l'échelle du pays, nous aurons besoin de vous et de tous vos frères et sœurs dans les métiers spécialisés.

Mon temps de parole devrait être écoulé. Merci beaucoup, messieurs.

La présidente: Merci beaucoup, madame Hirtle. C'était à peu près le temps dont vous disposiez.

C'est ce qui conclut notre première série de questions. Je tiens à vous remercier tous les deux d'être venus aujourd'hui.

Nous allons suspendre la séance pour accueillir nos autres témoins.

● (1625)

_____(Pause)_____

● (1635)

[*Français*]

La présidente: Nous reprenons la séance.

J'aimerais donner quelques consignes aux nouveaux témoins.

En ce qui concerne l'interprétation, pour ceux qui participent au moyen de l'application Zoom, vous pouvez utiliser l'icône en bas de l'écran pour activer l'interprétation et choisir la langue désirée. Veuillez vous mettre en sourdine lorsque vous ne parlez pas, s'il vous plaît.

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

De Commissionnaires Ottawa, nous accueillons M. Michel Charron, chef de la direction, qui participe par vidéoconférence. De Commissionnaires du Québec, nous recevons M. Marc Parent, chef de la direction.

Nous allons commencer en vous donnant cinq minutes chacun pour faire votre allocution. Par la suite, nous allons procéder à une série de questions des membres du Comité.

Je sais que vous êtes en ligne, donc, si jamais vous dépassez les cinq minutes, je vais devoir vous interrompre. Vous allez alors m'excuser à l'avance, chers témoins.

Monsieur Marc Parent, de Commissionnaires du Québec, je vous donne maintenant la parole.

● (1640)

Marc Parent (chef de la direction, Commissionnaires du Québec): Merci, madame la présidente.

Je remercie les membres du Comité.

Je suis Marc Parent, chef de la direction de Commissionnaires du Québec, la division du Québec du Corps canadien des commissionnaires. Je suis accompagné de Michel Charron, de Commissionnaires Ottawa. Nous sommes très heureux d'être ici et nous remercions le Comité d'avoir entrepris ce travail très important.

Des témoins vous ont dit que le Canada comprend le problème, mais qu'il tarde parfois à agir pour s'occuper de la communauté des vétérans et des vétéranes. La population canadienne nous dit la même chose: il est important de bien accompagner les vétérans et les vétéranes.

Dans son « Sondage national de 2024 auprès des clients », Anciens Combattants Canada a constaté que seulement 53 % des vétérans libérés entre 2014 et 2024 estimaient avoir bien réussi leur transition vers la vie civile après le service. Les principales difficultés mentionnées étaient la santé, le sentiment d'utilité, l'environnement culturel et social ainsi que le sentiment d'appartenance. Ce ne sont pas des problèmes de curriculum vitæ. Il s'agit de savoir si un vétéran a un endroit où il se sent à sa place. En uniforme, un militaire a une mission, une équipe et une identité. Quand tout cela prend fin, pour eux, un emploi doit faire plus que payer les factures. Il doit leur permettre de retrouver un sentiment d'utilité, d'appartenance et de continuité. Il doit aussi leur offrir un nouvel endroit auquel appartenir et un nouvel endroit où contribuer et continuer de servir. Il doit remplacer une partie de cette structure que le vétéran a connue dans le passé.

Les Canadiens le constatent aussi. Selon un sondage Léger réalisé en 2024, la moitié des répondants estiment que le gouvernement n'en fait pas assez pour soutenir les vétérans. Ce n'est donc pas le point de vue d'une seule organisation: les vétérans et la population canadienne vous le disent.

Nous aimerions vous montrer à quoi ressemble notre action de façon concrète, parce que c'est ce que nous faisons depuis maintenant 100 ans. Les Commissionnaires ont été fondés en 1925 pour que les vétérans qui rentraient de la guerre aient du travail à leur retour. Aujourd'hui, nous sommes un organisme sans but lucratif et sans actionnaires. Nous employons plus de 22 000 personnes, dont environ 3 500 vétérans et vétéranes. Près de 90 % de nos revenus sont réinvestis dans notre personnel. Au cours de la dernière décennie, nous avons consacré plus de 15 millions de dollars à des programmes et à des organismes de soutien aux vétérans.

Pour nous, la reconnaissance des compétences militaires n'est pas un cadre théorique: c'est ce que nous faisons tous les jours. Les vétérans apportent de la discipline, du leadership, du savoir et des connaissances diversifiées. Nous mettons ces compétences à profit à tous les échelons, d'agent de sécurité à chef de la direction.

Un vétéran n'a pas à nous expliquer ce qu'est une chaîne de commandement ni à traduire une affectation dans des termes qu'un employeur peut comprendre. Nous le comprenons déjà, parce que bon nombre d'entre nous l'avons vécu.

Des témoins vous ont décrit un véritable problème à cet égard. Les employeurs ont souvent du mal à lire un curriculum vitæ militaire, et les vétérans doivent traduire eux-mêmes leur service. Un cadre national permettant de traduire le grade et l'expérience serait utile, et nous l'appuyons.

Nous avons aussi entendu un solide appui à l'idée d'amorcer la planification de la transition pendant que les militaires sont encore en service, ainsi qu'à la création d'un guichet unique pour qu'un vétéran n'ait pas à deviner à quelle porte frapper. Nous sommes d'accord sur tout ça, mais il y a un point que nous tenons à souligner aujourd'hui: la reconnaissance des compétences militaires ne devrait pas être une fin en soi. Sa véritable valeur se mesure lorsqu'un vétéran obtient un emploi, retrouve un sentiment d'utilité et poursuit sa contribution à la société. C'est la raison d'être même du Corps canadien des commissionnaires, et c'est pourquoi nous croyons qu'il faut préserver des mécanismes qui favorisent concrètement l'embauche des vétérans, pour faire en sorte que ces compétences et ces personnes aient un endroit où atterrir.

Un titre de compétence sans débouchés n'est qu'un bout de papier. Les vétérans n'ont pas uniquement besoin qu'on reconnaisse leur expérience; ils ont besoin qu'on leur ouvre des portes. Chez les Commissionnaires, les vétérans peuvent s'accomplir dans des secteurs aussi variés que la cybersécurité, l'évaluation des risques et des menaces, les enquêtes, l'intégration et l'exploitation des technologies de sécurité, comme des systèmes anti-intrusions et anti-drones, ainsi que la surveillance électronique de délinquants sous ordonnance judiciaire, notamment dans les dossiers de violence conjugale.

● (1645)

Il faut que ce soit le bon emploi. Lorsque nous demandons à nos vétérans ce que le travail leur apporte, leurs réponses correspondent aux difficultés relevées par Anciens Combattants Canada. Dans notre propre sondage, 58 % des membres de notre équipe ont dit que travailler au sein du Corps canadien des commissionnaires leur donne un sentiment d'utilité. Trente-quatre pour cent des membres ont dit que cela soutient leur santé physique, mentale ou émotionnelle. Enfin, 90 % des membres aiment pouvoir travailler aux côtés d'autres vétérans…

La présidente: Monsieur Parent, je suis vraiment désolée. Je l'avais expliqué: malheureusement, vous avez dépassé les cinq minutes accordées. Je veux laisser la parole à M. Charron.

Je vais vous donner 10 secondes pour compléter cette belle phrase, et je vais donner la parole à M. Charron après.

Marc Parent: Je vais conclure en 10 secondes.

Vous avez entendu Jeff Musson, de l'organisation Coding for Veterans, tout à l'heure. Il vous a donné un autre exemple de participation et de synergie: nous hébergeons l'organisation gratuitement chez nous depuis 2024.

En conclusion, nos vétérans ont servi leur pays et nous avons maintenant la responsabilité collective de leur offrir un endroit où poursuivre leur contribution. Depuis plus de 100 ans, c'est ainsi que les commissionnaires transforment le service militaire en contribution durable à la société canadienne.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Parent.

Monsieur Charron, vous avez la parole pour cinq minutes.

Michel Charron (chef de la direction, Commissionnaires Ottawa): Merci, madame la présidente.

Je remercie les membres du Comité de me donner l'occasion de témoigner devant eux.

[*Traduction*]

Je voudrais rebondir sur ce que mon collègue vient de dire.

Derrière chaque chiffre que mon collègue vous a donné, il y a une personne qui s'est portée volontaire pour servir lorsque le Canada l'a demandé. Ces gens se sont entraînés et ont été déployés, et beaucoup ont donné des années de leur vie et leur santé. Au bout du compte, le Canada leur a dit qu'il leur assurerait un avenir après leur service. Pour un très grand nombre d'anciens combattants, un emploi au sein du Corps des commissionnaires est la façon dont cet engagement a été tenu depuis des décennies: ils obtiennent une équipe, un but et un chèque de paie.

La Politique sur le droit de préemption fonctionnait, et répondait exactement à l'objectif de cette étude. Il s'agissait d'une reconnaissance civile des compétences et du service militaire offrant un emploi valorisant à la fin de celui-ci. En ce qui concerne les services offerts dans les installations fédérales, le programme permettait de combler un besoin du gouvernement en offrant un vrai travail aux anciens combattants.

Aujourd'hui, 86 % de nos clients se disent satisfaits. Le travail est effectué par une main-d'œuvre expérimentée ayant obtenu une autorisation de sécurité, et les anciens combattants qui participent au programme restent. Le maintien en poste est d'environ 75 %, ce qui est excellent pour l'industrie dans laquelle nous exerçons nos activités.

Ce qui nous préoccupe, c'est ce qu'on est en train de mettre à sa place. D'après notre lecture, la Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et les vétéranes ne contient pas les engagements pratiques ou n'établit pas les exigences de mise en œuvre au même titre que la Politique sur le droit de préemption. Il s'agissait d'une solution pratique pour le gouvernement. Nous la remplaçons par quelque chose de plus abstrait.

J'en viens à la question dont le Comité est saisi. Vous avez entendu des témoins dire que les obstacles sont bien compris et que le problème est la mise en œuvre. Nous sommes d'accord.

Mme Lowther a demandé au Comité de montrer quelles recommandations antérieures ont été appliquées. La Politique sur le droit de préemption en est une. M. Booth et M. Blanchard ont chacun parlé d'utiliser l'approvisionnement fédéral pour exiger ou récompenser l'embauche d'anciens combattants, et M. Thorne a demandé des programmes de transition concrets.

Ce sont les mêmes principes. La reconnaissance doit s'accompagner d'un mécanisme, et un mécanisme doit être assorti d'une exigence. Nous demandons qu'avant de mettre de côté la Politique sur le droit de préemption, le Canada s'assure que ce qui la remplacera comporte le même engagement concret, mesurable et faisant l'objet de rapports. Partons de ce qui a déjà été mis à l'essai avec ceux qui s'en occupent, au lieu de repartir de zéro.

Dans cette optique, j'aimerais vous faire trois recommandations.

Premièrement, il faut utiliser l'approvisionnement. Les députés ont demandé si les contrats fédéraux devraient exiger l'embauche d'anciens combattants, et notre réponse est simple: oui. Une exigence qui est inscrite dans un contrat, mesurée et qui fait l'objet de rapports permet de créer des emplois, contrairement à de simples encouragements. C'est ce que le droit de préemption faisait à l'égard des services d'agents de sécurité.

Deuxièmement, il faut établir un pont avec les employeurs. Un cadre national qui convertit les grades et l'expérience est le bienvenu, mais la reconnaissance n'est importante que s'il y a un employeur à l'autre bout. Il faut mettre les vétérans en contact avec des employeurs qui embauchent à grande échelle pendant qu'ils sont encore en service, et non après leur libération, et reconnaître ces employeurs comme des partenaires du programme de transition.

Troisièmement, mesurez ce qui compte vraiment. Il ne suffit pas de compter les programmes mis en œuvre. Demandez si un ancien combattant a un emploi stable, un revenu et un logement un an après sa libération. Le propre sondage d'ACC a révélé que seulement 53 % d'entre eux affirment avoir bien réussi leur transition. Ce chiffre doit être amélioré.

Nous sommes d'accord sur le fait que la reconnaissance des compétences est nécessaire, mais sans emploi, c'est juste un certificat. Ce sont des gens qui ont levé la main quand on leur a demandé, et le Comité doit se demander si nous respectons notre engagement envers eux.

La véritable épreuve pour cette étude sera de voir si les anciens combattants qui quitteront le service l'année prochaine sauront véritablement où aller. Depuis un siècle, les Commissionnaires sont cet endroit. Nous voulons continuer à accueillir des vétérans, et nous serions heureux que le Comité nous aide à poursuivre dans cette voie.

Merci, madame la présidente. Nous serons heureux de répondre à vos questions.

● (1650)

[*Français*]

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Charron.

[*Traduction*]

Nous allons maintenant passer à notre première série de questions.

[*Français*]

Vous avez la parole pour six minutes, monsieur Barrett.

[*Traduction*]

Michael Barrett: Merci, madame la présidente.

Messieurs, merci beaucoup d'être des nôtres. Je n'ai pas beaucoup de temps, alors j'aimerais poser mes questions brièvement, si c'est possible.

Monsieur Charron, aujourd'hui, lors d'une conférence de presse, les médias m'ont demandé ce que je pensais des capacités techniques spéciales qui sont offertes au gouvernement lorsqu'il fait appel à un entrepreneur étatsunien. C'est à lui que l'Agence du revenu du Canada a accordé un contrat de services de sécurité de 12 millions de dollars plutôt qu'aux Commissionnaires, qui avaient également soumissionné.

Je sais que des membres des Forces armées canadiennes ont une vaste d'expérience — y compris en détection de bombes, en cybersécurité et en défense contre les menaces chimiques, biologiques, radiologiques ou nucléaires — et qu'ils font partie de l'élite dans leur domaine. Pourriez-vous nous indiquer brièvement quelles sont les capacités que les membres de l'organisation des Commissionnaires n'étaient pas en mesure d'offrir pour répondre aux exigences de cette demande de propositions et que l'organisation étatsunienne qui a obtenu le contrat a peut-être développées en exécutant le programme de l'Immigration and Customs Enforcement au nom de l'administration Trump?

Monsieur Charron, vous avez la parole.

Michel Charron: Je ne peux pas me prononcer sur le fait que des gens disent que nous ne sommes pas aussi qualifiés. Comme vous l'avez mentionné, notre main-d'œuvre composée d'anciens combattants a toutes les compétences nécessaires pour fournir les services de garde de sécurité requis. Au sein des Commissionnaires, nous avons un bon programme de formation qui prépare tous les employés à répondre aux exigences de chaque contrat que notre organisation et notre personnel exécutent. Les Commissionnaires ne manquent donc pas de main-d'œuvre qualifiée.

Comme mon collègue l'a mentionné plus tôt, les Commissionnaires sont une organisation moderne qui se diversifie afin d'offrir des services dans différents domaines, notamment la cybersécurité et les opérations menées à l'aide de drones. De mon point de vue, notre organisation a les compétences nécessaires pour exécuter tout contrat de sécurité qui pourrait faire l'objet d'un appel d'offres par le gouvernement fédéral.

Michael Barrett: Je vous remercie de cette réponse.

Puisque vous êtes Canadien et que vous avez acquis une expérience unique au sein des Commissionnaires, j'aimerais que vous me disiez si, selon vos impressions ou votre interprétation, on a tenu compte des bienfaits sociaux liés à l'embauche d'anciens combattants par l'entremise des Commissionnaires — le plus grand employeur non gouvernemental d'anciens combattants du Canada — avant que l'Agence du revenu du Canada accorde le contrat de 12 millions de dollars à Allied Universal.

Michel Charron: Vous vous rappellerez que, dans ma déclaration préliminaire, j'ai notamment recommandé au Comité que l'expérience et les antécédents professionnels des anciens combattants soient pris en considération lors de l'attribution des marchés publics. Ce n'est pas le cas actuellement.

Michael Barrett: J'en ai parlé directement à la ministre, et ici même, au Comité. J'ai soulevé la question plus tôt aujourd'hui à la Chambre et lors de la conférence de presse que je viens de mentionner. Je ne comprends pas pourquoi nous ne pouvons pas simplement parler avec franchise de la nécessité de considérer la création de possibilités d'emploi pour les anciens combattants comme un critère ou un bienfait à considérer lors de l'attribution d'un marché public à un employeur soumissionnaire. Je ne suis pas certain d'y voir un inconvénient. Y voyez-vous des obstacles pour les anciens combattants?

Je vais présenter les choses ainsi. Lors de son annonce de la semaine dernière, la ministre des Anciens Combattants a dévoilé un insigne que des organisations peuvent demander, mais je n'ai pas vu d'exigences en matière de reddition de comptes pour le ministère. Si cet émoji ne crée pas de possibilités d'emploi pour les anciens combattants, en quoi est-il utile aux hommes et aux femmes qui ont servi le Canada?

● (1655)

Michel Charron: Ce que je peux vous dire, c'est que l'organisation des Commissionnaires est bien au fait de l'expérience et de l'expertise que les anciens combattants ont à lui offrir. Nous sommes vraiment fiers d'en employer un aussi grand nombre. Ils font toute la différence. Nous faisons appel à leurs aptitudes en mentorat et en leadership. Ils contribuent de manière importante au perfectionnement de notre jeune main-d'œuvre, et c'est un avantage important pour le Corps canadien des commissionnaires. Nous espérons continuer d'en bénéficier pour les années à venir.

Pour ce qui est de prendre en considération les anciens combattants lors de l'attribution des marchés fédéraux, comme je l'ai mentionné, nous ne demanderions pas mieux que de voir le gouvernement fédéral en tenir compte.

Michael Barrett: À propos de l'initiative annoncée la semaine dernière, le ministère a dit lui-même que l'inscription d'un employeur sur la liste ne constitue pas une approbation ou une recommandation de cette organisation de la part du ministère. Or, c'est précisément la mauvaise approche. À vrai dire, je pense que c'est ce que révèle l'attribution du contrat de services de sécurité de 12 millions de dollars à cette entreprise étatsunienne plutôt qu'à un organisme canadien sans but lucratif dont le bilan montre non seulement qu'il veut employer des hommes et des femmes des Forces armées canadiennes, mais que c'est sa raison d'être. Le gouvernement ne devrait-il pas justement accorder son approbation à ce genre d'organisation lorsqu'il envisage de faire appel à des entrepreneurs?

Michel Charron: Les Commissionnaires se targuent de pouvoir offrir des services canadiens et d'employer des milliers d'anciens combattants dans tous les domaines. Ce n'est pas tout. Nous contribuons également à des causes qui touchent les anciens combattants en général, et ce, partout au Canada. À cet égard, mon collègue a parlé plus tôt de la dernière décennie et des 50 millions...

La présidente: Monsieur Charron, je suis vraiment désolée. Le député est bien au fait du temps dont il dispose, et la limite est dépassée.

[*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.

Nous avons entendu plusieurs témoignages devant ce comité selon lesquels nous devons absolument changer le discours lorsque nous parlons de l'employabilité des vétérans, parce que les temps ont beaucoup changé. Les nouveaux vétérans sont des gens qui ont acquis de l'expérience dans des technologies à double usage, c'est-à-dire tant militaire qu'industriel. Ils sont très agiles avec les technologies, qu'on parle de cybersécurité, d'intelligence artificielle, du domaine aérospatial ou des drones.

Nous avons entendu un témoin nous parler des métiers du programme Sceau rouge. Dans les dix prochaines années seulement, nos grands chantiers exigeront 597 000 nouveaux travailleurs dans ces métiers-là.

Je pense que notre obligation envers toutes nos communautés de vétérans va plus loin que le droit de premier refus: c'est de voir comment on peut reconnaître leurs compétences le plus vite possible. Le Canada a besoin des vétérans. Je pense que c'est clair dans le secteur industriel et dans les secteurs que je vous ai mentionnés tout à l'heure: on a besoin de nos vétérans et de leurs talents. Leurs talents ne sont pas bien compris ni bien reconnus par les employeurs; je pense que ça fait à peu près l'unanimité.

La connaissance de technologies à double usage va nous aider. Je pense à quelqu'un qui travaille chez Bombardier, chez Pratt & Whitney, chez DRAKKAR; cette personne travaille à la fois avec des militaires et dans le secteur de l'industrie aérospatiale civile. Un vétéran aura donc probablement déjà croisé cette personne dans le cadre de ses opérations; la transition se fera alors plus facilement.

Je me demande vraiment comment on peut mieux cibler les besoins. Ce que nous avons entendu, ce que nos vétérans semblent demander, va plus loin qu'un droit de premier refus sur des contrats de sécurité: c'est la cote de sécurité. C'est une porte d'entrée pour des corps de métier Sceau rouge, par exemple pour aller travailler dans une centrale nucléaire ou hydroélectrique.

La deuxième chose qu'ils demandent, c'est que leurs compétences soient reconnues, et ce, comme vous le disiez, monsieur Charron, même avant qu'ils soient devenus vétérans, bien avant la transition.

Troisièmement, il faut préparer la transition beaucoup plus tôt, comme vous l'avez dit, monsieur Charron.

Dans ces impératifs industriels canadiens, comment peut-on utiliser les 8 000 vétérans qui quittent les Forces armées canadiennes chaque année et bien les diriger vers les secteurs qui connaissent de grandes pénuries de main-d'œuvre? Il en va de notre sécurité nationale.

Je vais commencer par vous, monsieur Parent, et je me tournerai ensuite vers M. Charron.

● (1700)

Marc Parent: Je vous écoutais parler de l'écosystème dans lequel nous évoluons, le fait de côtoyer d'autres collègues de travail. Évidemment, lorsque nos militaires qui deviennent vétéranes et vétérans se retrouvent au sein des Commissionnaires, une synergie est créée entre eux, mais aussi avec les autres employés, les employés civils. Il y a donc cet effet de mentorat et de contamination positive quant à leurs connaissances et leur carrière. Ça devient, pour l'organisation, un environnement dans lequel ils sont capables d'évoluer, avec des repères dans lesquels ils se retrouvent.

La cote de sécurité est un élément que vous avez soulevé. Je ne sais pas si vous voulez qu'on souligne ce point-là d'une façon plus précise. Évidemment, nous avons peu de contrôle là-dessus, même si nous faisons la gestion de tout ce qui relève de la cote de sécurité en milieu de travail, parce que nous sommes une organisation pancanadienne qui peut accompagner les travailleurs, les nouveaux employés qui vont travailler au sein des entités du gouvernement.

J'accorde beaucoup d'importance à l'écosystème et au cycle de vie du vétéran, ou du militaire en route vers sa deuxième vie de vétéran ou de vétérane, parce que, selon moi, c'est là où nous changeons vraiment la donne. Nous sommes peut-être une organisation moins bien comprise ou un secret trop bien gardé.

Sophie Chatel: Je pense que vous avez bien raison.

J'aimerais également entendre M. Charron sur l'importance d'amorcer tôt la transition et de reconnaître les talents dans des secteurs où l'on a de grandes pénuries de main-d'œuvre.

La présidente: Il reste 40 secondes, monsieur Charron.

Michel Charron: Je suis ancien militaire moi-même, avec 36 ans de carrière dans les Forces armées canadiennes. Un des problèmes que j'ai eus quand j'ai pris ma retraite des Forces armées canadiennes, c'est d'avoir pensé à la retraite beaucoup trop tard dans ma vie militaire.

S'il était possible qu'un système commence à nous préparer trois ou quatre ans avant notre retraite, un système qui nous explique ce qui est disponible du côté civil et qui fait une comparaison de nos qualifications et de nos certifications militaires avec leurs équivalents civils, je vous dis qu'on trouverait beaucoup plus de militaires impliqués dans la vie civile qu'on en trouve présentement.

Le manque d'informations et de connaissances est marquant.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Charron.

Madame DeBellefeuille, vous avez la parole pour six minutes.

Claude DeBellefeuille: Merci beaucoup, madame la présidente.

Monsieur Parent, ce qui vous distingue, c'est que, contrairement à vos concurrents du secteur privé qui doivent générer des profits pour leurs actionnaires, parfois étrangers, vous retournez 90 % de vos revenus aux employés. Ça vous permet donc, de ce que j'ai compris, de financer votre mission sociale de réinsertion des vétérans. C'est ce qui vous distingue.

Ce que j'ai compris, c'est que ce fait n'est pas compris par le gouvernement. Il traite vos contrats de commissionnaires comme des contrats ordinaires, en concurrence avec les entreprises ordinaires sur le marché. Pourtant, ce qui vous distingue, c'est que vous réinvestissez dans votre mission sociale. C'est pour ça que vous avez, entre autres, un droit de premier refus dans les contrats d'approvisionnement du gouvernement canadien. Selon les rumeurs, ce droit prendrait fin le 31 mars prochain.

Qu'est-ce qui va arriver aux commissionnaires en poste? Si jamais, au 1er avril, vous perdez d'autres contrats, quelles seront les conséquences pour les vétérans et les vétéranes qui sont actuellement à votre emploi? Vont-ils perdre leur travail? Est-ce qu'on a prévu un transfert vers d'autres entreprises? Il est question d'impact. Je sens que le gouvernement veut banaliser le nombre de vétérans touchés ou l'impact sur les vétérans et les vétéranes. Pouvez-vous nous indiquer quelles seront les conséquences concrètes et humaines sur la stabilité d'emploi des vétérans et des vétéranes que vous employez?

● (1705)

Marc Parent: Je dirais que le premier impact est déjà présent. Il est manifeste que ça crée chez ces vétérans et vétéranes un sentiment d'insécurité ou une forme d'anxiété par rapport à leur carrière, parce qu'ils ne connaissent pas l'avenir.

Nous ne pouvons pas prétendre connaître exactement quelle sera la perte d'emplois de façon concrète, parce que nous ne connaissons pas la finalité et, évidemment, nous souhaitons encore que le gouvernement revienne sur sa décision.

Nous allons devoir étudier les possibilités de transition vers de nouveaux sites, mais évidemment, il va falloir, pour cela, qu'il y ait des possibilités. Assurément, ça va amener, pour nous, comme grande organisation à l'échelle canadienne, une remise en question de la façon de gérer le cycle de vie de la transition des vétérans dont j'ai parlé tout à l'heure.

Par exemple, aux ressources humaines, dans notre organisation, il y a une personne qui accompagne, à temps plein, les vétérans qui font leur transition de carrière pour s'assurer qu'ils s'intègrent bien. Il y a donc des répercussions, aussi, sur notre capacité à avoir des ressources affectées à la cause des Commissionnaires, qui est une mission sociale sans but lucratif.

Claude DeBellefeuille: En ce qui concerne la perception du gouvernement, le ministère des Anciens Combattants dit que le modèle d'exclusivité doit être évalué pour s'adapter au marché. Vous êtes critiqués parce que vous n'atteignez pas la cible de 60 % des heures travaillées confiées à des vétérans.

Dans le fond, la secrétaire parlementaire dit un peu que les vétérans peuvent faire plus que de la sécurité. Ils vont faire l'objet d'une grande demande. On n'a donc plus besoin du droit de premier refus parce qu'il va y avoir tellement d'emplois à combler que les vétérans et les vétéranes vont se replacer.

Est-ce que cette perspective optimiste du gouvernement correspond à la réalité des vétérans et des vétéranes?

La présidente: Avant de répondre, monsieur Parent, juste un instant.

J'ai arrêté votre temps, madame DeBellefeuille. Ne vous inquiétez pas.

Je suis très ouverte à ce que ces témoins viennent nous parler, mais je voudrais rappeler à tous les membres que nous sommes ici pour faire une étude sur la reconnaissance civile des compétences militaires. Merci.

Marc Parent: Actuellement, nous avons 3 500 employés qui peuvent être touchés par cette décision. On oublie aussi que nous soutenons plusieurs organismes qui accompagnent les militaires dans leur transition à la vie civile, peu importe où les vétérans et vétéranes se retrouvent. Nous sommes des contributeurs importants à plusieurs organismes sans but lucratif qui ont besoin, aussi, de financement.

Donc, il faut aussi inclure, dans cette réflexion, l'impact de la décision sur l'ensemble des organismes qui soutiennent nos vétérans et nos vétéranes dans le cycle de vie de leur transition à la vie civile. C'est très important.

● (1710)

Claude DeBellefeuille: Je comprends, monsieur Parent, que les Commissionnaires sont un acteur important dans l'accompagnement de la transition des militaires vers le travail civil et que vous voulez poursuivre votre mission. Pour le faire, il faut avoir tous les moyens nécessaires à votre disposition. Il est sûr que les contrats d'approvisionnement fédéraux sont un outil parmi tant d'autres, mais il est bon de rappeler que vous êtes un acteur important et que vous êtes connus des vétérans et des vétéranes. Vous méritez, à mon sens, d'être mieux connus des acteurs gouvernementaux.

Merci beaucoup.

La présidente: Merci beaucoup.

[*Traduction*]

Je m'adresse à tous les députés. Comme notre étude porte sur la reconnaissance civile des compétences militaires, je tiens à rappeler aux députés qu'ils doivent s'en tenir au sujet lorsqu'ils posent des questions.

Monsieur Gill, vous avez la parole pour cinq minutes.

Sukhman Gill: Merci beaucoup, madame la présidente.

J'aimerais commencer par poser des questions à M. Charron.

Comme nous le savons, les Commissionnaires offrent des possibilités d'emploi intéressantes aux anciens combattants canadiens depuis plus de 100 ans. C'est le plus grand employeur non gouvernemental d'anciens combattants au Canada.

Nous avons récemment appris que l'Agence du revenu du Canada a attribué un contrat de services de sécurité de près de 12 millions de dollars à une filiale canadienne d'une entreprise appartenant à des intérêts étatsuniens plutôt qu'aux Commissionnaires. D'après ce que j'ai compris, la différence entre les deux soumissions était d'environ 80 000 $, soit moins de 1 % de la valeur totale du contrat.

Premièrement, comment avez-vous réagi à cette décision, étant donné que le gouvernement a dit vouloir soutenir la population et les travailleurs canadiens et faire passer les intérêts du Canada en premier? Quelles étaient les lacunes?

Michel Charron: Comme toujours, quand on perd un contrat, on est déçu et on passe les exigences en revue pour voir comment on aurait pu s'améliorer ou faire les choses différemment.

Dans ce cas-ci, nous estimons que notre soumission était excellente. Nos employés étaient bien formés pour exécuter le contrat. Nous avions ce contrat depuis 10 ans. Nous avons continué de renforcer les compétences et les certifications des personnes concernées. Comme je l'ai mentionné plus tôt, nous avons un bon programme de formation à l'échelle de la fédération qui permet au personnel de s'améliorer et de se perfectionner constamment, et nous estimons que notre soumission pour ce contrat était bien adaptée aux besoins, puisque notre entreprise de services de sécurité est bien établie depuis longtemps au Canada.

Sukhman Gill: Je conviens tout à fait, monsieur, que votre organisation aurait dû être prise en considération, ou même qu'on aurait dû lui accorder la priorité pour l'attribution de ce contrat.

J'aimerais comprendre ce que la perte de ce contrat signifie pour vous. Comment vos employés et vos effectifs sont-ils touchés par la perte de cette occasion qu'on aurait pu saisir au Canada?

Michel Charron: Dans ce cas-ci, nous avons dû offrir à nos employés des emplois comparables ailleurs au sein de l'organisation. Ce n'est pas une situation agréable. On s'efforce toujours de protéger ses propres intérêts. C'est ce que nous avons fait dans ces circonstances.

Nous avons pris soin des membres de l'organisation. Nous avons rapatrié le plus grand nombre possible de ceux qui voulaient revenir au sein de l'organisation. Nous avons accordé une attention particulière aux anciens combattants, car nous sommes très reconnaissants de leur contribution à l'organisation en raison du leadership dont ils font preuve, ainsi que de leurs compétences et de leur expertise.

Sukhman Gill: Monsieur Charron, pensez-vous que le gouvernement en fait assez pour prendre en considération des organisations comme la vôtre avant d'attribuer de tels contrats?

Michel Charron: Nous pouvons toujours en faire plus. Il s'agit de pouvoir en discuter.

Je me rappelle qu'en 2023, lors de la renégociation de l'offre à commandes principale et nationale, nous avons proposé aux sous-ministres adjoints du ministère des Anciens Combattants et du ministère des Services publics et de l'Approvisionnement de former un groupe de travail où nous pourrions parler de la modernisation et de la modification de la structure du contrat afin que les compétences du personnel soient prises en considération et que nous puissions élargir notre offre de services.

● (1715)

Sukhman Gill: J'aimerais aussi parler de la décision du gouvernement de mettre fin au droit de premier refus des Commissionnaires pour les contrats de services de sécurité fédéraux en avril prochain. Alors que les comités passent beaucoup de temps à discuter de la façon d'aider les anciens combattants à trouver un emploi intéressant après leur service militaire, le gouvernement élimine des politiques expressément conçues à cette fin.

Que pensez-vous de la décision qui a été prise alors que des anciens combattants cherchent un emploi? Quelles en sont les répercussions?

Michel Charron: Je dirais que, vue de l'extérieur, la situation est quelque peu surprenante, mais il faut la voir sous différents angles.

J'aimerais revenir sur ce que Mme Chatel a dit tout à l'heure. Les anciens combattants qui prennent leur retraite des forces armées aujourd'hui ont toutes sortes de compétences, et les employeurs offrent divers services et types d'emploi. Les Commissionnaires se concentrent particulièrement sur un certain groupe de militaires qui prennent leur retraite des Forces armées canadiennes. Nous offrons depuis 80 ans des emplois valorisants et rémunérateurs qui viennent compléter l'offre du marché pour ce groupe.

Malheureusement, le 31 mars, nous pourrions perdre le droit de premier refus, et ce sera difficile pour ce groupe, car il est habituellement moins spécialisé.

La présidente: Je suis vraiment désolée, monsieur Charron. Le temps est écoulé.

[*Français*]

Madame Auguste, vous avez la parole pour cinq minutes.

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

J'aimerais commencer par remercier M. Charron pour ses 36 ans de service militaire pour le Canada.

Monsieur Parent, je veux également vous remercier pour votre service au sein du Service de police de la Ville de Montréal. Nous sommes très reconnaissants du travail que vous avez accompli pour la population canadienne.

Marc Parent: Merci.

Tatiana Auguste: Votre organisation a vraiment une vaste expérience en matière d'emploi des vétérans. J'aimerais savoir quelles sont les compétences, les qualifications ou les aptitudes professionnelles des militaires qui, selon vous, sont les plus facilement transférables au marché du travail civil. Par ailleurs, lesquelles sont souvent négligées ou mal comprises par les employeurs civils, et comment pourrait-on aider ces employeurs à mieux les comprendre?

Vous pouvez répondre tous les deux.

Marc Parent: Nous en avons un peu parlé dans notre allocution d'ouverture. On remarque, évidemment, les compétences liées à la gestion des équipes, au leadership et à la discipline. Il y a aussi le professionnalisme et la rigueur, ainsi que la compréhension de la notion de sécurité en général. C'est un élément important.

En ce qui concerne les choses qui pourraient être considérées davantage par les employeurs, et dont nous réussissons à tenir compte du côté des Commissionnaires, il y a le fait que les militaires de la nouvelle génération possèdent des compétences relatives aux technologies et aux télécommunications. Ils comprennent le virage numérique que l'on vit actuellement. Nous avons énormément adapté nos possibilités d'emploi afin de permettre aux plus jeunes vétérans de mieux s'accomplir dans ces nouvelles dimensions.

Par exemple, aux Commissionnaires du Québec, nous avons la responsabilité de surveiller des hommes violents sur le territoire du Québec au moyen de bracelets antirapprochement. Donc, à partir d'un centre de surveillance, nous surveillons plus de 600 hommes qui présentent un risque de violence. C'est un exemple de ce qu'on peut offrir aux anciens militaires qui ont des profils technologiques.

Or, peut-être que la capacité à évoluer dans un environnement de télécommunication et de technologie est sous-estimée. La nouvelle génération a beaucoup développé cette capacité.

Michel Charron: J'ajouterais que les militaires qui travaillent chez nous présentement ont un niveau d'entraînement très élevé. Ils ont participé à des opérations, ils ont du vécu et ils ont du leadership. Ils sont capables de faire de la gestion du risque improvisée, d'améliorer des procédures et de répondre à des incidents de façon journalière. Ils sont capables d'utiliser leur jugement pour protéger les gens, l'information et les infrastructures.

Avec leur leadership, leur expertise et leur expérience, en plus de ce que M. Parent vient de mentionner, ils apportent vraiment une panoplie de qualifications qu'on retrouve très peu ailleurs.

● (1720)

Tatiana Auguste: Merci beaucoup.

Monsieur Parent, précisément, quels changements peuvent être faits au cadre de reconnaissance existant, aux pratiques d'embauche ou même aux programmes de transition afin que l'expérience militaire des vétérans soit pleinement valorisée et que ces derniers puissent accéder pleinement et sans obstacle à des carrières civiles?

Marc Parent: Je dirais qu'il faudrait être un peu mieux informé — je le dis sans vouloir offenser — sur le parcours militaire et sur les compétences qui y sont généralement développées. Il faudrait avoir une meilleure compréhension de l'environnement militaire, qui est quand même assez inaccessible pour le monde civil. Donc, il s'agit de bien comprendre la particularité de la formation à laquelle les vétérans ont eu accès en continu pendant plusieurs années. C'est vraiment un environnement qui est unique.

Tatiana Auguste: Merci beaucoup.

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

Claude DeBellefeuille: Merci beaucoup, madame la présidente.

Messieurs Charron et Parent, je voudrais d'abord vous remercier d'avoir pris le temps de témoigner aujourd'hui. Vous êtes ici pendant une journée spéciale, puisque vous avez fait l'objet d'une journée de l'opposition à la Chambre. Donc, on a beaucoup parlé de vous à la Chambre aujourd'hui.

Monsieur Parent, je vais vous laisser le mot de la fin concernant notre étude. J'ai compris que vous étiez d'accord avec beaucoup de témoins pour dire qu'il faut aussi se préoccuper de la seconde carrière des militaires pendant leur service militaire. Je pense que tous les témoins sont d'accord sur ce point.

Qu'est-ce que vous avez envie qu'on retienne de votre témoignage aujourd'hui?

Marc Parent: Aux Commissionnaires du Québec comme au Corps canadien des commissionnaires, notre prétention est qu'on devrait s'inspirer de notre savoir-faire. Depuis 100 ans, nous avons appris à mieux faire, à mieux comprendre et à mieux adapter les choses pour les vétéranes et les vétérans. Nous avons une histoire unique et exceptionnelle, et aucune autre organisation ne peut prétendre maîtriser ce que nous avons appris à maîtriser.

De plus, nous continuons à évoluer. Dans le cadre du virage qu'on prend actuellement en matière de défense, de souveraineté et d'autonomie en tant qu'unité canadienne, je crois qu'il y a beaucoup d'inspiration à aller chercher chez les Commissionnaires. Il n'y a pas de plus beau contexte pour nous mettre en valeur et nous consulter pour la suite des choses. C'est ce que nous voulons: être entendus afin que nous puissions faire part de notre savoir au gouvernement et aussi à l'ensemble des députés.

Claude DeBellefeuille: Merci, monsieur Parent.

Monsieur Charron, il reste une petite minute à mon temps de parole. Voulez-vous ajouter quelque chose?

La présidente: Il vous reste 45 secondes.

Claude DeBellefeuille: Monsieur Charron, aimeriez-vous ajouter quelque chose?

Michel Charron: Je voudrais juste ajouter quelque chose à ce que M. Parent a dit. Les Commissionnaires sont une organisation progressiste. Nous nous sommes développés et nous avons apporté beaucoup de changements au cours des deux dernières décennies. Nous nous adaptons à la nouvelle réalité. Les gens qui viennent travailler pour nous ont beaucoup de compétences et de volonté. L'organisation ne peut que fructifier si on nous en donne la chance.

Claude DeBellefeuille: Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

[*Traduction*]

Nous allons terminer cette série de questions en accordant quatre minutes à M. Tolmie ainsi qu'à M. Clark.

Monsieur Tolmie, vous avez quatre minutes.

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

Je remercie les témoins d'être des nôtres. Je vous remercie du service que vous avez rendu à la collectivité, non seulement dans les forces policières, mais aussi dans les forces armées. Je vous suis également reconnaissant des services que vous rendez dans le cadre de vos fonctions actuelles.

En ce qui concerne les Commissionnaires, ce que je trouve très intéressant, c'est qu'il s'agit d'un organisme sans but lucratif qui réinvestit les profits pour soutenir les anciens combattants.

Je me demande, monsieur Charron, si vous pourriez nous en dire un peu plus à ce sujet et nous donner votre point de vue sur les types de compétences et sur la façon dont les anciens combattants bénéficient du soutien offert par votre organisation.

● (1725)

Michel Charron: Les anciens combattants qui se joignent à l'organisation savent qu'elle offre un milieu semblable à celui qu'ils ont connu par le passé. La culture au sein des Commissionnaires est très similaire à celle à laquelle ils ont été habitués tout au long de leur carrière.

Nous avons aussi des programmes à l'interne qui leur permettent de renforcer certaines compétences en fonction des besoins opérationnels de l'organisation. M. Parent a fait allusion à la cybersécurité et aux efforts supplémentaires que nous commençons à déployer avec les forces armées, compte tenu des nouvelles mesures de sécurité que les forces veulent mettre en place au cours des prochaines années.

J'ajouterais que la contribution aux causes qui touchent les anciens combattants est également importante. Prenons l'exemple de l'hôpital Perley Health, à Ottawa, auquel nous avons fait des dons à trois occasions. Nous avons construit une tour d'habitation pour les anciens combattants. Nous avons également contribué à l'établissement d'un centre de soins pour les personnes en situation de fragilité. Par ailleurs, nous avons contribué à un projet qui permettra d'offrir 120 logements à des anciens combattants et à leurs conjoints afin qu'ils puissent vivre en appartement et avoir un sentiment d'appartenance.

Tous ces...

Fraser Tolmie: Merci, monsieur. Mon temps est limité.

Dans votre témoignage, vous avez dit que le taux de satisfaction de votre clientèle est de 86 % et que vous venez de perdre un contrat pour une différence de 80 000 $. Le gouvernement vous a-t-il déjà dit que vous ne réinvestissez pas adéquatement vos profits de manière à lui offrir les services de commissionnaires mieux formés?

Nous parlons d'essayer de maintenir des emplois. Où pensez-vous que les choses ont mal tourné?

Michel Charron: Comme je l'ai dit plus tôt dans mon témoignage, au sein de l'organisation des Commissionnaires, nous nous targuons d'offrir une main-d'œuvre pleinement formée, outillée et préparée. Nous sommes une organisation moderne qui cherche toujours à s'améliorer.

À ma connaissance, nous n'avons jamais eu de conversation avec le gouvernement pendant laquelle on nous a dit que nous ne respections pas les normes de formation ou les exigences relatives à certains contrats.

Fraser Tolmie: Monsieur Charron, à votre connaissance, avez-vous déjà refusé de rencontrer des représentants du gouvernement?

Michel Charron: Non, jamais.

Fraser Tolmie: Des représentants du gouvernement ont-ils déjà refusé de vous rencontrer?

Michel Charron: Il a été difficile de joindre des gens à certaines occasions.

Fraser Tolmie: D'accord. Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons terminer notre série de questions en accordant quatre minutes à M. Clark.

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

Merci, monsieur Charron et monsieur Parent, de votre service et de votre travail au sein des Commissionnaires.

Au cours des dernières années, j'ai eu la chance de travailler en étroite collaboration avec les Commissionnaires de différentes façons. Le siège social de la division de la Nouvelle-Écosse se trouve dans ma circonscription, ce qui est formidable. Auparavant, en tant que député provincial à Halifax — les Commissionnaires exécutent également le contrat de services de sécurité à Province House —, j'ai pu témoigner pendant des années du professionnalisme et de l'entrain dont le personnel des Commissionnaires fait preuve au quotidien.

Merci de diriger cette organisation.

Monsieur Charron, je vais vous poser la question en premier, puis vous pourrez aussi y répondre par la suite, monsieur Parent.

Ce que nous entendons souvent... Je n'ai pas le chiffre exact sous les yeux, mais dans une intervention précédente, un témoin a dit que, dans bien des cas, l'employeur du secteur privé n'a tout simplement pas les capacités, les connaissances ou les compétences nécessaires pour savoir ce que l'ancien combattant qui postule un emploi au sein de son organisation peut lui offrir.

Évidemment, les Commissionnaires sont un employeur important pour les anciens combattants. Que savent-ils au sujet des anciens combattants qui pourrait être utile aux employeurs? Y a-t-il des leçons qu'on peut tirer de votre expérience et appliquer ailleurs dans le secteur privé afin que les anciens combattants puissent profiter de toute la gamme des possibilités qui leur sont offertes?

Monsieur Charron, vous pouvez commencer.

[*Français*]

Après, j'aimerais que M. Parent réponde à ma question.

[*Traduction*]

Michel Charron: Je dirai d'abord que nous avons 100 ans de savoir, d'expertise et d'expérience militaires au sein du Corps canadien des commissionnaires. Depuis la fondation de l'organisation, en 1925, les postes sont principalement occupés par des militaires. Aujourd'hui, par exemple, notre conseil d'administration est principalement composé d'anciens combattants qui font ce travail bénévolement.

Nous comprenons la communauté. Bon nombre d'entre nous viennent de cette organisation. Compte tenu de nos propres expériences, nous sommes bien au fait des lacunes dans la transition de la vie militaire à la vie civile et de ce que ces gens ont à offrir.

● (1730)

Braedon Clark: Merci beaucoup.

Monsieur Parent, je vous pose la même question. Y a-t-il des leçons que d'autres organisations peuvent tirer de l'expérience des Commissionnaires pour qu'elles puissent plus facilement repérer, recruter et former des anciens combattants en vue de leur offrir des emplois rémunérateurs tout en tenant compte de leurs compétences?

Merci.

[*Français*]

Marc Parent: J'en ai parlé un peu dans une de mes réponses précédentes.

Premièrement, il s'agit d'avoir une meilleure compréhension du parcours militaire, c'est-à-dire d'être mieux informé et de mieux comprendre les compétences relatives à l'environnement dans lequel le militaire évolue. Je dirais que c'est un environnement unique, parce que ce sont des compétences de niche, très spécialisées et ancrées de plus en plus dans le virage numérique.

Deuxièmement, dans notre organisation, nous avons du personnel aux ressources humaines ayant des antécédents militaires. Ainsi, lorsqu'une nouvelle employée vétérane ou un nouvel employé vétéran se présente chez nous, ce personnel sera capable de mieux encadrer le futur commissionnaire vétéran ou la future commissionnaire vétérane qui cherche un nouvel emploi. C'est quelque chose que nous avons mis en place et qui nous permet d'accompagner la vétérane ou le vétéran dans son parcours comme nouvelle ou nouveau commissionnaire, peu importe sa fonction, que ce soit en ressources humaines, en finances, en technologie ou simplement en sécurité physique, sur une base militaire ou ailleurs.

La présidente: Je remercie beaucoup les témoins.

Monsieur Charron, je vous remercie de vos 36 ans de service au sein de nos forces militaires. Je vous remercie d'être ici aujourd'hui à titre de chef de la direction de Commissionnaires Ottawa et de tout ce que vous faites dans ce domaine.

Monsieur Parent, je vous remercie de vos services en tant que policier. Je ne me souviens pas exactement du nombre d'années de service que vous avez accumulé, mais je vous remercie pour toutes ces années de services policiers au Québec. Je vous remercie aussi d'avoir été des nôtres aujourd'hui pour cette très importante étude.

Sur ce, je vais vous remercier et vous permettre de quitter la salle.

Je crois qu'on invoque le Règlement.

Claude DeBellefeuille: Merci, madame la présidente.

Je ne veux pas retarder mes collègues, mais j'aimerais prendre quelques secondes pour dire sincèrement que j'ai trouvé la réunion excessivement difficile en ce qui concerne l'interprétation. Autour de la table, je suis la seule unilingue francophone; je ne travaille donc qu'avec l'interprétation. L'interprète travaillait à distance, et je n'ai pas été capable de participer pleinement à la réunion.

J'ai le sentiment qu'aujourd'hui, il y a eu atteinte à mes privilèges. J'ai fait du mieux que je pouvais, mais, franchement, il y a des problèmes techniques dans la salle. Vous avez été obligée d'écourter le deuxième tour de parole de mes collègues, parce qu'on a pris du temps au début de la réunion pour régler des problèmes techniques.

Il y a des problèmes dans cette salle, et je crois l'interprétation à distance n'est pas idéale. J'ai quand même éprouvé une grande frustration, et je voulais la formuler officiellement pour que le greffier envoie une demande aux responsables de la procédure afin d'affecter à notre comité des interprètes en salle.

Franchement, je suis vraiment déçue de ne pas avoir pu participer pleinement à la réunion à cause de l'interprétation qui, à mon avis, n'était pas à la hauteur et ne me permettait pas de suivre les conversations.

Je vous remercie beaucoup, madame la présidente.

La présidente: Je vous remercie beaucoup de votre commentaire.

J'atteste ce fait: moi aussi, j'ai mis l'oreillette pour écouter l'interprétation et je trouvais ça vraiment dommage. Nous vous offrons donc nos excuses pour ça. Il est certain que le greffier et moi-même prenons note de cette difficulté que vous avez rencontrée. Nous allons faire de notre mieux pour que nos prochaines réunions se déroulent dans un milieu plus cordial en ce qui concerne l'interprétation. Nous apprécions toujours le rôle de nos interprètes, et je sais qu'ils travaillent fort. Aujourd'hui, l'interprétation se faisait à distance, ce qui a amené des difficultés de connectivité pour plusieurs membres qui étaient présents dans la salle.

Avant de lever la séance, je voudrais porter à l'attention des membres que notre prochaine réunion aura lieu le jeudi 5 novembre, de 8 h 15 à 10 h 15. Il s'agira d'une séance d'information, qui se tiendra à huis clos, sur les pratiques tenant compte des traumatismes.

Sur ce, le Comité souhaite-t-il lever la séance?

Des députés: D'accord.

La présidente: 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