



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

44<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 1<sup>re</sup> SESSION

---

# Comité permanent des anciens combattants

TÉMOIGNAGES

**NUMÉRO 034**

Le jeudi 2 février 2023

---

Président : M. Emmanuel Dubourg





## Comité permanent des anciens combattants

Le jeudi 2 février 2023

• (1835)

[Français]

**Le président (M. Emmanuel Dubourg (Bourassa, Lib.)):** Je déclare la séance ouverte.

Bienvenue à la 34<sup>e</sup> réunion du Comité permanent des anciens combattants.

[Traduction]

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement et à la motion adoptée le lundi 3 octobre 2022, le Comité reprend son étude de la Stratégie nationale pour l'emploi des vétérans après le service.

[Français]

La réunion d'aujourd'hui se déroulant sous forme hybride, les députés peuvent y participer par l'entremise de l'application Zoom.

Pour garantir le bon déroulement de la réunion, je vous demanderais d'attendre que je vous nomme avant de prendre la parole. Si vous participez par vidéoconférence, cliquez sur l'icône du microphone pour l'activer.

Je vous rappelle que toutes les interventions des députés et des témoins doivent être adressées à la présidence.

Conformément à notre motion de régie interne, je souhaite informer le Comité que les témoins ont effectué les tests de connexion requis avant la réunion. Je veux également dire aux membres du Comité que j'ai rapporté mes cartons pour les aviser quand il leur reste une minute et quand leur temps de parole est écoulé.

[Traduction]

Oui, c'est bien ce que j'ai dit, mais je vais être un peu plus strict à propos du temps de parole parce que je sais que les députés connaissent la routine. Les membres du Comité préparent des questions qu'ils aimeraient bien poser aux témoins. Je vais donc être un peu plus strict à propos du temps pour leur faciliter la chose. Lorsque je dis que c'est terminé, soyez prêts à...

[Français]

Sans plus tarder, veuillez accueillir avec moi les témoins.

Tout d'abord, nous recevons des représentants du Corps canadien des commissionnaires: les capitaines de vaisseau à la retraite M. Paul Guindon, chef de la direction, Commissionnaires Ottawa, et M. Harry Harsch, chef d'état-major, Bureau national des commissionnaires.

Nous avons aussi Mme Debbie Lowther, présidente-directrice générale et cofondatrice de l'organisme Veterans Emergency Transition Services.

Monsieur Guindon, vous avez la parole pour cinq minutes.

[Traduction]

Allez-y, s'il vous plaît.

[Français]

**Capitaine de vaisseau (à la retraite) Paul Guindon (chef de la direction, Commissionnaires Ottawa, Corps canadien des commissionnaires):** Merci, monsieur le président.

Membres du Comité, nous vous remercions de nous donner l'occasion de témoigner devant vous et de participer à votre étude sur une stratégie nationale pour l'emploi des vétérans après le service.

[Traduction]

Le Corps canadien des commissionnaires emploie des anciens combattants depuis 1925, l'année où il a été créé pour veiller à ce que les vétérans revenant des champs de bataille européens aient du travail s'ils en avaient besoin. Nous avons toujours compris la valeur, les compétences et l'expérience de ces anciens soldats, marins et aviateurs.

[Français]

Bien que nous soyons souvent associés à la surveillance de l'infrastructure du gouvernement fédéral, notre mandat social nous conduit à employer des vétérans de n'importe quelle façon la plus avantageuse possible pour eux et leur famille.

Notre organisme, Commissionnaires, emploie quelque 4 400 vétérans à tous les niveaux, des agents de sécurité à des chefs de la direction. Nous sommes le plus grand employeur privé de vétérans depuis des générations. De plus, nous disposons d'un programme national pour l'embauche de conjoints de militaires, leur offrant flexibilité et sécurité d'emploi même s'ils déménagent à quelques années d'intervalle.

Nous sommes conscients que l'amélioration du bien-être économique et des possibilités pour les anciens combattants ne se limite pas à leur offrir un emploi. Il faut innover et élargir en permanence les services que nous proposons à nos clients, afin de pouvoir offrir des emplois plus techniques et hautement spécialisés aux vétérans et à leur famille.

[Traduction]

Au-delà de la surveillance de sécurité traditionnelle, l'éventail des emplois novateurs offerts à nos commissionnaires couvre l'évaluation des menaces et des risques, le contrôle et la surveillance informatisés, la sous-traitance de services policiers et l'application de règlements municipaux, la formation complète en sécurité, l'installation de systèmes de sécurité, l'utilisation de logiciels et de solutions de simulation pour les secteurs de la défense et de la sécurité publique, la cybersécurité et l'exploitation de la plus importante infrastructure de vérification des antécédents criminels au pays.

Ce qui nous distingue, c'est que nous répondons aux besoins et aux expériences uniques des vétérans en leur offrant la culture et la camaraderie de l'armée et de la GRC qu'ils ne trouvent pas dans la vie civile. Nous sommes des vétérans au service des vétérans. Les administrateurs et les membres de la direction sont en grande majorité des vétérans des Forces armées canadiennes, de la GRC et des services de police.

Le fait que nous soyons dirigés par des vétérans est un élément essentiel pour comprendre les expériences uniques des vétérans et leurs besoins en matière d'emploi lors de leur transition vers la vie civile.

Au cours des années, nous avons augmenté cette compréhension inhérente en menant des enquêtes pour mieux comprendre les besoins des commissionnaires vétérans, ainsi que de la communauté des vétérans en général. Ces enquêtes montrent que les anciens combattants se joignent aux commissionnaires à différents moments de leur vie. Beaucoup ont servi dans les forces armées pendant quelques années seulement, puis sont passés à autre chose avant de se joindre à nous. Ils ne reçoivent aucune pension de l'armée ou de la GRC et comptent sur leur salaire pour vivre. Ils n'ont pas toujours trouvé une occupation correspondant à leurs compétences et à leurs intérêts. Souvent, ils sont sous-employés ou sans emploi lorsqu'ils viennent nous voir, alors nous leur offrons un filet de sécurité. Nous fournissons aussi des emplois temporaires aux militaires libérés jusqu'à ce qu'ils trouvent un autre emploi dans le secteur public ou privé.

Tout cela pour dire qu'il n'y a pas de solution universelle à l'embauche des vétérans, simplement parce que les vétérans présentent des besoins multiples au moment de la transition.

• (1840)

[Français]

Conformément à une stratégie nationale d'emploi des vétérans, Commissionnaires offre de nombreux programmes et services. Nous croyons qu'il est possible d'améliorer ces programmes et services et d'en faire profiter les vétérans du Canada. Nous offrons plusieurs initiatives pour soutenir les vétérans et leurs familles et nous sommes prêts à aller de l'avant.

[Traduction]

En tant qu'organisme à but non lucratif, nous sommes entièrement au service de nos employés. En fait, environ 90 % de nos revenus reviennent aux employés sous forme de salaires et d'avantages.

Nous soutenons aussi les causes des anciens combattants. L'an dernier, nous avons versé plus de 2,3 millions de dollars à des organismes de bienfaisance et à des causes liées aux vétérans, notamment pour sortir de la rue les vétérans sans abri, pour offrir du répit aux parents, aux adolescents et aux enfants de militaires, et pour appuyer des recherches pancanadiennes sur les soins de santé destinés aux aînés et aux vétérans. Au cours de la dernière décennie, nous avons fait don de plus de 10 millions de dollars.

[Français]

Nous serons heureux d'avoir l'occasion de jouer un rôle plus important et de travailler avec le gouvernement à la conception et à la mise en œuvre de services et de programmes d'emploi bénéfiques et innovants pour les vétérans.

[Traduction]

Notre objectif ultime est que tout vétéran qui cherche un emploi soit embauché.

[Français]

Merci beaucoup, monsieur le président.

**Le président:** Merci, monsieur Guindon. Vous avez respecté votre temps de parole.

[Traduction]

Passons maintenant à Mme Lowther, pour cinq minutes ou moins, s'il vous plaît.

Allez-y, madame Lowther.

**Mme Debbie Lowther (présidente-directrice générale et cofondatrice, Veterans Emergency Transition Services):** Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, je vous remercie de m'avoir invitée à m'entretenir avec vous ce soir d'une stratégie nationale pour l'emploi des vétérans après le service.

Au début, je n'étais pas certaine d'accepter l'invitation, parce que je ne pensais pas avoir quoi que ce soit à apporter ici aujourd'hui. De plus, je ne pensais pas en connaître assez sur les programmes et les services d'emploi déjà offerts par Anciens Combattants Canada. Lorsque nous interrogeons les gestionnaires de cas au sujet de ces programmes, nous recevons peu d'information, sinon pas du tout, et il s'agit habituellement d'information contradictoire.

Lorsque j'ai fait part de ma réticence au personnel de notre organisme, qui est aux premières lignes des services aux vétérans, on m'a dit que je devais y aller en raison justement de nos difficultés à obtenir de l'information exacte sur les services d'emploi offerts aux vétérans. Alors me voici.

J'ai suivi votre réunion de lundi avec les fonctionnaires du ministère, que j'ai trouvée très intéressante. Ils ont exposé une liste impressionnante de services et d'initiatives en matière d'emploi et de réorientation professionnelle. C'était la première fois, cependant, que j'entendais parler d'un grand nombre de ces initiatives. Par exemple, mon personnel et moi ne savions pas que le ministère avait une unité consacrée entièrement à l'emploi des vétérans. Nous ne savions pas qu'il avait une page LinkedIn intitulée « Embauchez un vétéran ». Nous ne savions pas qu'il avait organisé une série de webinaires sur les possibilités d'emploi pour les vétérans, ni qu'il mettait à leur disposition un guichet unique de services d'emploi.

Nous sommes un organisme national d'aide aux vétérans qui sont sans abri, qui risquent de le devenir ou qui sont autrement en grave difficulté. La majorité d'entre eux nous sont renvoyés par des gestionnaires de cas d'Anciens Combattants Canada. Cela veut dire que nous parlons régulièrement à des gestionnaires de cas dans tout le pays, et aucun ne nous a encore parlé de l'une ou l'autre des initiatives dont il a été question lundi. Si nous demandions à 50 gestionnaires de cas quelles sont les mesures de soutien à l'emploi offertes par ACC, nous recevions 50 réponses différentes.

Ce que j'essaie de dire, c'est que, si importants qu'ils soient, les services qu'ACC offre ne sont d'aucune utilité si les vétérans ne les connaissent pas. La plupart des vétérans voient leurs gestionnaires de cas comme les experts des prestations et des services auxquels ils peuvent avoir droit, mais qu'arrive-t-il si le gestionnaire a une connaissance limitée de ces prestations et services? Les vétérans peuvent consulter le site Web d'ACC pour obtenir de l'information, mais pour l'avoir fait moi-même, je peux vous dire que l'information est vague et qu'un vétéran peut en ressortir avec plus de questions que de réponses. Qui va répondre à ces questions si les gestionnaires de cas n'ont pas une parfaite connaissance de l'ensemble des services offerts?

Je ne veux pas donner l'impression que tous les gestionnaires de cas sont incompetents; ce n'est certainement pas le cas. Il y en a beaucoup d'excellents, mais lorsque nous ou les vétérans que nous aidons posons des questions et que nous obtenons chaque fois une réponse différente, cela m'indique que quelque chose ne va pas.

Le Comité a appris lundi que 2 500 personnes ont participé à la série de webinaires organisée par ACC. Nous avons aussi appris que le groupe LinkedIn « Embauchez un vétéran » compte 3 000 adhérents; or, je ne me souviens pas d'avoir entendu des chiffres témoignant du succès de ces initiatives. Combien de vétérans ont pu obtenir un emploi grâce à elles? Il faut mesurer le succès de telles initiatives pour savoir si elles atteignent ou non leur cible.

Cela fait longtemps que nous parlons de la transition des anciens combattants, dont fait partie la réorientation professionnelle, et il semble que nous ayons à peine dépassé le stade des premiers pas hésitants. Je comprends qu'il s'agit d'une question complexe, et qu'il n'y a pas deux cas ni deux vécus identiques chez les anciens combattants. Une stratégie d'emploi ou une stratégie globale de transition ne peut pas être une solution qui convienne à tous, mais il faut commencer quelque part.

On voit le monde selon son point de vue, dit-on, et selon notre point de vue, malgré les efforts déployés par le ministère, de nombreux vétérans — et même des intervenants comme nous — ont besoin d'être mieux informés sur les prestations et les services offerts par ACC. On pourrait en dire autant d'un grand nombre de gestionnaires de cas.

Nous constatons aussi, comme de nombreux Canadiens, qu'il y a actuellement une pénurie de main-d'œuvre. L'heure est donc venue d'une stratégie nationale pour l'emploi des vétérans après le service.

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

● (1845)

**Le président:** Merci beaucoup, madame Lowther, de cette déclaration préliminaire.

[Français]

Je voudrais également remercier MM. Guindon et Harsch de leur service. Au Comité permanent des anciens combattants, nous avons coutume de le faire.

Nous allons passer à la période des questions.

[Traduction]

J'invite Mme Wagantall à prendre la parole, pour six minutes ou moins.

Madame Wagantall, c'est à vous.

**Mme Cathay Wagantall (Yorkton—Melville, PCC):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci à vous tous d'être ici ce soir. Nous avons hâte d'entendre les questions des députés de ce côté-ci de la Chambre, mais le temps sera réparti comme il se doit.

Madame Lowther, je vais vous poser un certain nombre de questions, si c'est possible.

Vous avez mentionné que la majorité des vétérans que vous aidez vous sont renvoyés directement par des gestionnaires de cas d'Anciens Combattants Canada. Je sais que votre organisme a une envergure nationale. Je suis allée en Colombie-Britannique. Je vois le travail extraordinaire que vous faites ici sur Besserer, et bien sûr vous êtes présents à Halifax. Vous avez fait vos preuves et c'est d'ailleurs pourquoi ACC vous renvoie tant de cas. Êtes-vous un fournisseur reconnu et privilégié par ACC?

**Mme Debbie Lowther:** Non, nous ne sommes pas actuellement inscrits comme fournisseur de services auprès d'ACC. Nous l'étions à un moment donné, mais nous ne le sommes plus depuis la fin du contrat que nous avions. Nous recevons maintenant notre financement du ministère par l'entremise du Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille. Nous avons donc du financement, mais cela ne fait pas de nous un fournisseur de services reconnu.

**Mme Cathay Wagantall:** Quand est-ce que votre contrat a pris fin?

**Mme Debbie Lowther:** C'était en 2018.

**Mme Cathay Wagantall:** Êtes-vous à l'aise avec la question de savoir pourquoi il a pris fin ou quelles sont les chances de redevenir un de ces fournisseurs inscrits?

Je sais que c'est important pour vous, en tant qu'organisme de vétérans qui vient en aide aux vétérans.

**Mme Debbie Lowther:** Nous serions ravis de figurer de nouveau parmi les fournisseurs de services inscrits.

Lorsque notre contrat a pris fin, le ministre nous a dit à l'époque qu'il ne pouvait pas être renouvelé parce que le gouvernement n'accorderait pas de contrats à fournisseur unique. C'est la raison qu'on nous a donnée.

On nous a dit de demander du financement auprès du Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille.

**Mme Cathay Wagantall:** D'accord. Donc il n'était pas possible de procéder autrement que par un contrat à fournisseur unique?

Comment vous y prendriez-vous pour essayer d'accéder à ces fonds?

Qu'est-ce qu'on vous a dit concernant les chances d'obtenir des fonds?

● (1850)

**Mme Debbie Lowther:** On nous dit ces dernières années que le ministère y travaille. Il essaie de trouver une façon de nous fournir une sorte de financement permanent. À l'heure actuelle, c'est stressant pour moi, pour le personnel, pour les bénévoles et pour les vétérans que nous soutenons de toujours demander du financement à même le Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille. Ce serait bien d'avoir un peu plus de sécurité à cet égard.

Nous ne demandons pas grand-chose, juste ce qu'il faut pour soutenir les vétérans qui nous sont renvoyés par le ministère.

**Mme Cathay Wagantall:** Cherchez-vous essentiellement à obtenir un financement plus stable qui vous éviterait de quêter continuellement?

**Mme Debbie Lowther:** Oui.

**Mme Cathay Wagantall:** Je me souviens d'une comparution précédente, il y a quelque temps, où vous avez parlé du Fonds d'urgence pour les anciens combattants, qui a été créé par le gouvernement — 1 million de dollars pour les aider en cas d'urgence. On avait du mal à le faire sortir.

Pouvez-vous me parler un peu du coup de main qu'on vous a demandé à cet égard, et de la proportion de ce fonds qui est passée par votre organisme?

**Mme Debbie Lowther:** Le Fonds d'urgence pour les anciens combattants permet d'obtenir jusqu'à 2 500 \$ par année pour des besoins urgents, comme la sécurité et le logement. Le problème que nous avons avec ce fonds, c'est qu'il n'est pas administré de façon uniforme dans tout le pays. Ce sont les gestionnaires de cas qui l'administrent eux-mêmes.

S'il y a 400 gestionnaires de cas, chacun va interpréter la politique à sa façon. Il y en a qui vont dire à un ancien combattant qu'il n'est pas admissible. Puis le gestionnaire suivant va approuver la demande d'un autre qui se trouve exactement dans la même situation. Il n'y a vraiment pas d'uniformité.

**Mme Cathay Wagantall:** En ce qui concerne le financement, nous avons récemment entendu aux nouvelles qu'ACC redonnait au gouvernement beaucoup d'argent: 1 milliard de dollars. Une partie de l'explication, c'est que le ministère demande toujours plus que ce dont il a besoin, ne sachant pas trop combien de programmes seront utilisés.

C'est une somme gigantesque.

**Mme Debbie Lowther:** C'est beaucoup d'argent. La première chose qui m'est venue à l'esprit lorsque j'ai lu l'article, c'est que ce milliard de dollars contribuerait grandement à éliminer l'arriéré des dossiers. Cet argent pourrait servir à cela.

Franchement, nous avons été un peu découragés d'apprendre que tout cet argent avait été retourné à l'État parce que, comme je le mentionnais, on nous dit régulièrement que le ministère essaie de nous trouver du financement permanent. Il lui reste à déterminer d'où viendra l'argent. Il est un peu décourageant d'apprendre que l'argent était là.

**Mme Cathay Wagantall:** D'accord.

Essentiellement, le ministère vous dit de patienter et de patienter encore parce qu'il cherche du financement; or, pendant tout ce temps, les fonds sont là. Ils portent peut-être une désignation un peu différente, mais de toute évidence, il faut que nos organisations de vétérans puissent faire le travail qu'elles ont à faire.

Brièvement, alors, il est question ici d'une stratégie d'emploi globale, ce qui semble être une bonne chose, et qui l'est effectivement, mais encore faut-il avoir les moyens de la mettre en œuvre.

Que pensez-vous de l'allocation pour études et formation et des possibilités qu'elle offre en vue de l'emploi?

**Mme Debbie Lowther:** Elle est d'un grand avantage pour les vétérans qui savent qu'elle existe. Encore une fois, comme je disais dans mon exposé, beaucoup ne savent pas à quoi ils ont droit. Il en va de même de l'allocation pour études et formation. La semaine dernière, nous avions un ancien combattant qui allait à l'école. Il en

était au troisième semestre d'un programme de cinq, et il étudiait grâce à l'assurance-emploi parce qu'il n'avait aucune idée de l'allocation pour études...

**Le président:** Je suis vraiment désolé. Je vous remercie, madame Lowther.

Je dois maintenant donner la parole à M. Darrell Samson, pour six minutes ou moins, s'il vous plaît.

[Français]

**M. Darrell Samson (Sackville—Preston—Chezzetcook, Lib.):** Merci beaucoup, monsieur le président.

[Traduction]

Je vous remercie d'être ici aujourd'hui pour voir avec nous comment améliorer les stratégies et le soutien offerts aux anciens combattants. Tout le monde a besoin d'une raison d'être, et si cela passe par un emploi, tant mieux si nous pouvons aider dans ce sens. Je vous remercie tous de votre présence.

[Français]

Monsieur Guindon, j'ai deux questions très courtes.

Premièrement, quels sont les défis que vous voyez relativement à l'embauche des vétérans?

• (1855)

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Il y a naturellement la situation démographique que nous observons présentement, mais qui a commencé il y a plusieurs années. Quand je me suis engagé dans la Marine royale canadienne en 1971, les effectifs des Forces armées canadiennes étaient deux fois plus nombreux qu'aujourd'hui et beaucoup plus de vétérans prenaient donc leur retraite chaque année. Ce nombre est nettement moindre présentement. Par contre, nous sommes quand même capables d'engager un fort pourcentage de ces vétérans.

Un des autres problèmes que nous avons et que soulevaient un peu les propos de Mme Lowther, c'est qu'il n'est pas toujours facile de contacter les vétérans à la source. Il faudrait peut-être faciliter, pas seulement pour nous, mais pour tous les employeurs, un accès à la Défense nationale pour y promouvoir les services que nous pourrions offrir aux futurs vétérans.

[Traduction]

**M. Darrell Samson:** Madame Lowther, si vous permettez, j'aurais quelques questions. Mais je tiens d'abord à vous remercier, ainsi que Jim, bien sûr, et tous vos bénévoles, pour le travail que vous faites d'un bout à l'autre du pays. C'est extrêmement important. Je ne connais pas beaucoup d'organisations qui peuvent aider les gens 24 heures sur 24, sept jours sur sept, et je sais que nous avons été en mesure de tendre la main à quelques reprises pour aider d'anciens combattants par votre entremise, alors je vous en remercie beaucoup.

Vous intervenez beaucoup en itinérance, auprès des vétérans sans abri. Avez-vous l'impression que c'est un emploi qui leur manque? Quelles sont leurs compétences? Que pouvons-nous faire? Vous avez affaire à des personnes en crise, alors pouvez-vous décrire leurs antécédents et la durée écoulée en moyenne depuis la fin de leur service? Quelles mesures de soutien pourrions-nous leur offrir?

**Mme Debbie Lowther:** Pour les vétérans que nous aidons, nous avons analysé les statistiques que nous conservons. Nous avons appris qu'il s'écoule en moyenne 10 ans entre le moment où ils quittent l'armée et leur premier épisode d'itinérance. La majorité des vétérans qui s'adressent à nous pour obtenir de l'aide comptent 10 années de service ou moins, alors ils n'ont pas accès à beaucoup de prestations à moins d'être gravement blessés.

La plupart proviennent du secteur du combat et du commerce des armes. Ils possèdent des compétences transférables, mais parfois, elles ne sont pas reconnues par les employeurs, et les vétérans eux-mêmes ne pensent pas que leurs compétences sont transférables. S'ils viennent de l'infanterie, ils ne voient pas comment elles pourraient leur servir dans un emploi civil.

Je dirais que la majorité des vétérans que nous soutenons sont sous-employés. Ce n'est pas nécessairement cela qui les a menés à l'itinérance. Dans certains cas, oui, mais ce n'est pas la raison la plus courante.

**M. Darrell Samson:** Selon vous, avec quelles ressources ou quels outils pourrions-nous les aider?

**Mme Debbie Lowther:** Il existe des outils et des ressources, mais les vétérans ne les connaissent pas vraiment. L'allocation pour études et formation a vraiment du bon, comme je disais, à condition que les vétérans la connaissent. Malheureusement, les gestionnaires de cas ne les informent pas toujours de ces avantages-là. Il y en a qui nous disent: « Eh bien, il ne nous a pas posé de questions à ce sujet. » Comment peut-on poser des questions sur une chose dont on ignore l'existence?

**M. Darrell Samson:** Cela dit, je pense que nous avons lancé le programme en 2018, et l'adhésion a été très lente, mais quelqu'un a dit à la dernière réunion qu'il y avait environ 2 200 adhérents cette année, ce qui est remarquable quand on considère qu'il y en avait à peine 200 il y a deux ans. Quelque part, il s'est fait du bon travail — le taux d'adhésion est bon — ou quelqu'un a su vendre le programme.

Nous avons tous la responsabilité de nous renseigner sur les programmes correspondant aux problèmes qui se posent. Je crois sincèrement que quand on a un but dans la vie, qu'on a un emploi, qu'on veut travailler et qu'on est en mesure de faciliter les démarches, c'est déjà beaucoup, mais pour les cas difficiles auxquels vous avez affaire probablement, c'est plus compliqué de ce côté-là.

• (1900)

[Français]

Monsieur Guindon, quel est votre programme d'embauche qui semble intéresser le plus les vétérans? Quelle promotion en faites-vous pour les attirer?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Nous utilisons à peu près tout ce qui s'appelle le bouche à oreille.

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

J'invite le deuxième vice-président du Comité, M. Luc Desilets, à prendre la parole pour six minutes.

**M. Luc Desilets (Rivière-des-Mille-Îles, BQ):** Merci, monsieur le président.

Bonsoir à mes collègues et à nos invités.

Messieurs Guindon et Harsch, merci de votre service militaire.

Monsieur Guindon, le Corps canadien des commissionnaires existe depuis 1925, je crois, et il a pris beaucoup d'expansion dans plusieurs villes. Il offrait notamment des services à Montréal. Y en a-t-il encore?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Absolument. Le Corps canadien des commissionnaires comporte 15 divisions d'un océan à l'autre, soit de St. John's à Terre-Neuve-et-Labrador, à Victoria, en Colombie-Britannique. Au Québec, il y avait deux divisions, mais elles ont fusionné et il n'en reste plus qu'une. En fait, la division de Montréal est une de nos plus grandes divisions, un peu comme à Ottawa, avec le même nombre de personnes.

**M. Luc Desilets:** Je pense qu'il y a 4 500 personnes qui travaillent pour votre organisme. Est-ce qu'ils sont tous dans le domaine de la sécurité?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** À Montréal?

**M. Luc Desilets:** À Montréal ou ailleurs.

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Ils travaillent tous dans le domaine de la sécurité.

**M. Luc Desilets:** Parfait. Selon vous, qu'est-ce qui fait en sorte que les vétérans excellent dans ces postes de sécurité?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** L'organisation, le leadership, la gestion, la capacité de suivre ou de donner des directives et la formation générale, tout cela fait partie de la nature des anciens militaires. C'est un peu comme chez les policiers, c'est en nous.

**M. Luc Desilets:** Quelle est votre compréhension de la stratégie nationale qu'Anciens Combattants Canada souhaite mettre de l'avant? Avez-vous des liens avec le ministère, en avez-vous eu, est-ce qu'il vous sollicite?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Depuis quelques années, nous entretenons un dialogue constant avec le ministère des Anciens Combattants. Auparavant, la grande majorité des vétérans que nous aidions n'avaient pas affaire avec le ministère des Anciens Combattants, parce qu'ils n'avaient pas de problème médical ou besoin de soutien. Ils recherchaient un emploi. Seulement 20 % des anciens combattants avaient aussi des besoins relevant du ministère.

Nous étions donc un peu déconnectés. Cependant, étant donné que le ministère porte maintenant de plus en plus son attention sur l'emploi et pas seulement sur la fourniture de services, il se tourne vers nous pour obtenir de l'aide.

**M. Luc Desilets:** Si vous deviez faire des recommandations à Anciens Combattants Canada pour aider les vétérans à réussir leur transition vers la vie civile, quelles seraient-elles?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** C'est une très bonne question, mais je crois qu'Anciens Combattants Canada n'est pas le mieux placé pour y répondre. Vous devriez plutôt la poser aux Forces armées canadiennes. Je sais pertinemment que ces dernières ont mis en place des programmes d'aide à la transition.

**M. Luc Desilets:** Plusieurs d'entre nous se questionnent sur le fait qu'Anciens Combattants Canada compte, dans les rangs de ses fonctionnaires, très peu de vétérans. Nous avons tous de la difficulté à comprendre pourquoi.

Qu'un vétéran parle à un autre vétéran, cela peut être bénéfique. Le vétéran aidant comprend la situation, puisqu'il a lui aussi participé à des missions, par exemple.

Pouvez-vous m'expliquer pourquoi si peu de vétérans sont fonctionnaires à Anciens Combattants Canada?

• (1905)

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** C'est une très bonne question, mais je ne suis peut-être pas le mieux placé pour y répondre.

Il faut que les offres d'emplois fassent la promotion de l'embauche d'anciens combattants et reconnaissent leurs capacités. Cela dit, de plus en plus de fonctionnaires du ministère sont d'anciens combattants.

La différence entre Anciens Combattants Canada et son équivalent américain, c'est que les États-Unis ont établi des cibles.

**M. Luc Desilets:** Croyez-vous que le ministère a des cibles?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Je ne pourrais pas répondre à cette question.

**M. Luc Desilets:** Je vous remercie.

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** En fait, je pourrais y répondre, mais ce n'est pas à moi de le faire.

**M. Luc Desilets:** Que diriez-vous?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** C'est une impression et je ne sais pas si elle est vraie ou fausse. Je préfère donc ne pas répondre.

**M. Luc Desilets:** D'accord.

Merci, monsieur Guindon.

J'ai terminé, monsieur le président.

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

Monsieur Guindon, merci de votre intervention très prudente.

[Traduction]

Pour boucler le premier tour, j'invite Mme Rachel Blaney à prendre la parole, pour six minutes ou moins.

**Mme Rachel Blaney (North Island—Powell River, NPD):** Merci, monsieur le président. Par votre entremise, bien sûr, je remercie tous les témoins qui sont ici aujourd'hui. C'est très instructif jusqu'ici.

Je vais commencer par vous, monsieur Guindon. Dans votre témoignage, vous avez parlé de la culture qui existe et du fait qu'elle est très familière aux vétérans de l'armée et aux retraités de la GRC qui viennent travailler chez vous. Il semble que les nouveaux venus se sentent à l'aise assez rapidement. Je me demande si vous pourriez nous parler un peu de cette culture et des raisons pour lesquelles elle est si attirante. Ce serait utile.

L'autre partie de la question porte sur les chiffres. Combien de vétérans employez-vous, et combien d'anciens de la GRC? Si vous avez des chiffres à ce sujet, ce serait également très utile.

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Tout d'abord, pour ce qui est de la culture, les forces armées forment une grande famille constituée d'une multitude de petites familles d'un océan à l'autre. Le Corps des commissionnaires ressemble beaucoup à cela. Les vétérans comprennent dès le départ que le travail d'équipe est très important, qu'il est essentiel. En fait, non seulement les vétérans aiment le milieu, mais même les non-vétérans au sein de notre effectif ont tôt fait de s'habituer à cette façon de penser, de voir les choses et d'agir en équipe, et non pas individuellement.

Pour ce qui est des chiffres, comme je l'ai dit dans ma déclaration préliminaire, nous avons environ 4 400 employés, soit beaucoup moins qu'il y a 10, 20 ou 30 ans, et comme je le disais, il y a des

raisons à cela. Cependant, la situation semble s'être stabilisée et nous recrutons environ 700 personnes par année. Nous savions qu'il y avait une bulle démographique — c'était reconnu depuis environ 18 ans — et que beaucoup de vétérans approchaient de la retraite.

Soit dit en passant, en grande majorité, les vétérans qui se joignent au Corps des commissionnaires vont y travailler pendant de nombreuses années. D'ailleurs, il y a un mois environ, j'ai rendu hommage à un commissionnaire qui venait de terminer sa 50<sup>e</sup> année de service chez nous, après avoir servi trois ans et demi dans l'armée. Il n'a que 72 ans, alors il travaille depuis l'âge de 17 ou 18 ans. Nous avons un programme de reconnaissance, qui fait aussi partie de notre culture. Nous récompensons les employés. Nous récompensons la longévité. Nous avons lancé récemment un programme national par lequel nous reconnaissons le meilleur chef et le meilleur gardien au pays.

Il y a une multitude de facteurs qui créent un milieu très semblable à celui de l'armée. Ce n'est un secret pour personne que le Corps des commissionnaires est dirigé en très grande majorité par des vétérans aussi, alors nous amenons avec nous cette culture.

**Mme Rachel Blaney:** Merci. C'était très utile.

Nous avons aussi appris par nos recherchistes que certains des anciens combattants qui ont le plus de mal à trouver un emploi sont les plus jeunes. Vous avez parlé de ce groupe-là en particulier. Ils n'ont pas autant d'expérience et ils n'ont pas droit à une pension, ce qui peut poser son lot de difficultés. Il en va de même pour les militaires qui sont libérés pour des raisons médicales et pour les femmes qui sortent des forces armées.

Pourriez-vous nous expliquer un peu comment, d'après vous, vous réussissez si bien à recruter ces jeunes vétérans? Je me demande aussi si vous auriez d'autres renseignements concernant plus précisément les militaires libérés pour raisons médicales et les femmes.

• (1910)

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Je vais céder le micro à notre chef d'état-major, mais auparavant, je tiens à dire que vous avez tout à fait raison. Environ 70 % des anciens combattants n'ont pas de pension, parce qu'ils prennent leur retraite en moyenne à l'âge de 36 ans.

**Capitaine de vaisseau (à la retraite) Harry Harsch (chef d'état-major, Bureau national des commissionnaires, Corps canadien des commissionnaires):** L'autre aspect, c'est qu'un certain nombre de vétérans ne se joignent pas à nous tout de suite après leur service militaire. Beaucoup vont quitter le service, comme nous le constatons souvent. Vous avez un jeune caporal qui fait quatre ou cinq ans et qui se dit: « C'était formidable, mais il est temps de passer à autre chose. » Alors, il fait autre chose jusqu'à ce qu'il ne puisse plus, et c'est souvent à ce moment-là qu'il s'adresse à nous, entre la fin de la quarantaine et la fin de la cinquantaine. Comme il n'a servi que pendant quatre ou cinq ans, il n'a pas droit à une pension. Ce sont ces gens-là qui nous importent le plus, parce que nous leur offrons un gagne-pain, à eux et à leur famille.

Pour en venir à votre question, cependant, pour un certain nombre de militaires qui quittent les forces armées — ce peut être à différentes étapes, comme ceux qui partent après 20, 25 ou 30 ans —, ceux-là ont une pension, alors ce n'est pas tant le travail lui-même qui compte, comme Paul le disait tantôt, mais plutôt la capacité de travailler avec d'autres vétérans et d'avoir ce sentiment de camaraderie, d'appartenance et de mission.



Les jeunes qui quittent l'armée sont un autre groupe que nous essayons de recruter. Nous avons parlé tantôt de l'allocation pour études et formation. Une des options que nous offrons à ceux qui profitent de cette allocation, c'est de travailler chez nous à temps partiel pendant leurs études, et nous faisons tout en notre pouvoir pour leur donner autant de quarts de travail qu'il leur faut en cours de route. À propos de l'allocation, deux de mes employés s'en sont prévalus. L'un d'eux s'en sert actuellement, en collaboration avec nous, pour obtenir un MBA.

**Mme Rachel Blaney:** Merci, monsieur.

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

[Français]

Nous commençons maintenant le deuxième tour de questions. Il faudra respecter les temps de parole.

[Traduction]

Par conséquent, les deux derniers membres du Comité, M. Dowdall et Mme Valdez, ne pourront pas poser de questions pendant ce tour, mais peut-être qu'ils pourront le faire avec le prochain groupe de témoins.

Je donne maintenant la parole au premier vice-président du Comité, M. Blake Richards, qui dispose de cinq minutes.

Allez-y, s'il vous plaît.

**M. Blake Richards (Banff—Airdrie, PCC):** Merci à vous trois de votre présence.

Madame Lowther, j'espère avoir le temps de vous poser une question ou deux, mais sinon, je tiens à vous remercier du travail que vous faites auprès des anciens combattants. Nous vous en sommes reconnaissants. Nous sommes heureux de vous avoir avec nous aujourd'hui, et j'espère avoir la chance de le faire.

Je vais commencer par nos amis du Corps des commissionnaires. Vous avez dit quelque chose dans votre déclaration préliminaire. Mme Blaney a posé une question à ce sujet, mais je ne crois pas avoir entendu la réponse, parce que sa question comportait plusieurs volets. Vous avez dit que vous employez actuellement 4 400 anciens combattants. Est-ce exact? Je ne sais pas quel est l'effectif total des commissionnaires, mais quel est le pourcentage d'anciens combattants?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** D'un océan à l'autre, nous comptons en tout entre 21 000 et 22 000 employés, dont, comme je l'ai dit, environ 4 400 anciens combattants.

**M. Blake Richards:** Donc, à peu près 25 %?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Oui. Ce ratio peut sembler faible, mais il y a des anciens combattants qui travaillent pour nous à de nombreux endroits, dans quelque 1 200 localités en fait, dont bon nombre n'ont pas d'immeubles fédéraux où travailler.

**M. Blake Richards:** D'accord.

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Par exemple, il y a une dizaine d'années, à Kirkland Lake, trois vétérans avaient besoin de travail. Nous avons trouvé un contrat, mais il fallait huit ou neuf personnes. Eh bien, nous avons dû embaucher des non-vétérans pour exécuter ce contrat, afin d'aider les vétérans dans le besoin.

**M. Blake Richards:** Je vois.

Vous avez parlé des immeubles fédéraux. Je sais que vous avez le droit de premier refus en ce qui concerne les contrats de sécurité dans tous les immeubles fédéraux. C'est à cela que vous faisiez allusion, je crois, en parlant des immeubles fédéraux. Je crois que 60 % des employés qui sont là sont censés être des anciens combattants. Est-ce que je me trompe? Quel est le pourcentage dans les immeubles fédéraux mêmes?

• (1915)

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Tout d'abord, nous ne sommes pas présents dans tous les immeubles fédéraux. Le gouvernement a une multitude de mécanismes contractuels à sa disposition. Oui, nous avons un contrat permanent, une OCPN comme on l'appelle, mais il y en a d'autres. Par exemple, l'ARC a lancé un appel d'offres, tout comme l'ACSTA et bien d'autres. Il y a énormément de travail de sécurité qui ne passe pas par nous.

**M. Blake Richards:** D'accord. Je comprends.

Quel pourcentage des personnes que vous employez dans ces postes de sécurité dans les édifices fédéraux sont des anciens combattants?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Au gouvernement fédéral, ce n'est pas le nombre d'anciens combattants qui compte; ce sont les heures de travail, qui représentent environ 38 %.

**M. Blake Richards:** Environ 38 %.

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** N'oubliez pas, par exemple, que, au cours du dernier trimestre, les anciens combattants ont travaillé 1,3 million d'heures, dont 450 000 dans des milieux commerciaux, en l'absence d'installation fédérale.

**M. Blake Richards:** J'ai compris.

Il est vrai que nous souhaitons que les vétérans travaillent à l'endroit où ils peuvent être et où ils sont. Évidemment, si vous n'êtes pas en mesure d'atteindre ces 60 %, cela signifie que vous ne pouvez atteindre l'objectif que vous vous êtes fixé. Je suis certain que vous aimeriez atteindre les 100 % si cela était possible.

Je suis simplement curieux de savoir quels sont les défis que vous devez relever pour atteindre ces 60 %? Cet objectif est-il irréaliste? Y a-t-il des améliorations que vous pourriez faire pour atteindre ce pourcentage? Quels défis devez-vous relever pour arriver à embaucher un plus grand nombre de vétérans à ces postes?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Comme je l'ai dit tout à l'heure, ce n'est vraiment pas facile de recruter. Vous voulez savoir si cet objectif est irréaliste.

Il l'est, bien sûr. Il n'est pas nécessaire. Cela ne favorise absolument pas l'emploi de vétérans. Les deux sont incompatibles.

**M. Blake Richards:** Pour continuer dans la même veine, ce nombre est-il en hausse ou en baisse, à votre avis? Que faites-vous pour l'accroître? Pouvez-vous nous donner des exemples de ce que vous faites pour essayer d'augmenter ce nombre?

Nous souhaitons tous, j'en suis convaincu, voir le plus grand nombre possible de vétérans obtenir un emploi. C'est la raison d'être de votre organisation.

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Oui, le pourcentage s'est stabilisé, comme nous nous y attendions, pour de nombreuses raisons. La bulle démographique s'est en quelque sorte dégonflée. La situation économique est telle qu'il y a de plus en plus de gens à la recherche d'un emploi. Nous faisons beaucoup de recrutement à l'aide de tous les outils imaginables.

**M. Blake Richards:** Vous avez fait allusion à un programme pour les conjointes et conjoints de militaires. Pouvez-vous nous donner plus de détails et nous dire en quoi il consiste? Combien de conjoints ou conjointes occupent un emploi actuellement?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Ce programme s'adresse aussi aux membres des familles des vétérans.

Avez-vous ces chiffres?

**Captv (à la retraite) Harry Harsch:** Oui.

Actuellement, il y en a 180. Ce chiffre est faible parce que nous venons juste de commencer à déterminer combien de conjoints et conjointes nous avons.

**Le président:** Je vous remercie.

**M. Blake Richards:** Je suis désolé que nous n'ayons pas eu l'occasion d'aller au bout de notre réflexion là-dessus, mais nous aurons peut-être quelques minutes à la fin de l'audition des témoins.

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

J'invite maintenant le député Sean Casey à prendre la parole pour cinq minutes.

Allez-y, je vous en prie.

**M. Sean Casey (Charlottetown, Lib.):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vais commencer par vous, madame Lowther.

En juillet 2019, votre organisation a obtenu 840 000 \$ du fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille en appui à vos activités dans le cadre d'un programme Beacon of Hope ou Un rayon d'espoir. J'ai quelques questions à ce sujet.

Premièrement, pouvez-vous nous donner plus de détails sur ce programme?

Deuxièmement, y a-t-il des leçons à tirer de ce programme que nous pourrions intégrer à une stratégie nationale d'embauche de vétérans?

**Mme Debbie Lowther:** Le programme Beacon of Hope est tout simplement ce que nous faisons tous les jours. Quand nous faisons une demande de financement, nous sommes malheureusement obligés de présenter un projet ou un programme. Comme notre organisation est un projet en soi, Beacon of Hope est essentiellement ce que nous faisons couramment, c'est-à-dire aider les vétérans à entretenir leur logement, à se trouver un nouveau logement ou à traverser une crise. C'est en faisant ce travail que nous avons pu constater que de nombreux vétérans sont capables de travailler, mais qu'ils arrivent difficilement à trouver un emploi. Il existe des organisations qui sont là pour les aider, notamment Forces@WORK et Du régiment aux bâtiments.

Ces organisations ne conviennent pas à tous les vétérans. Il est important de comprendre qu'il n'y a pas deux vétérans pareils. Il sera donc complexe et difficile de bâtir la stratégie, j'en suis consciente, mais je pense qu'elle devra comporter un volet à l'intention des vétérans qui sont probablement tout aussi employables, mais qui ont plus de difficulté à se trouver un emploi. La stratégie doit proposer des solutions pour eux.

● (1920)

**M. Sean Casey:** Je vous remercie.

J'espère que nous aurons l'occasion de parler plus longuement du programme Du régiment aux bâtiments. Chez moi, à l'Île-du-Prince-Édouard, il y a 1 200 emplois vacants dans le secteur de la construction, et le pourcentage d'emplois vacants équivaut à la moitié de la moyenne nationale. Il faut attirer plus de monde dans les métiers de la construction, de tous les horizons, y compris des vétérans. C'est une solution gagnant-gagnant.

Je m'adresse maintenant aux représentants du corps des commissionnaires. Vous avez récemment publié un article intitulé « Ce que les vétérans veulent dans leur carrière lorsqu'ils quittent le service ». Pouvez-vous nous en parler brièvement?

**Captv (à la retraite) Harry Harsch:** L'an dernier, les commissionnaires se sont associés à une entreprise de recherche indépendante, Environics, comme vous l'avez sans doute appris, pour étudier les caractéristiques, les valeurs et les motivations des vétérans. Notre recherche révèle qu'au moment de faire un choix de carrière, la plupart des vétérans accordent la priorité à l'équilibre travail-vie personnelle, à la possibilité d'aider les autres et à la stabilité. Le thème commun qui est ressorti des entrevues avec les vétérans est d'avoir un emploi qui fait une différence. C'est certainement ce qui m'a incité à me joindre aux commissionnaires. C'est quelque chose que les vétérans ont valorisé durant leur carrière militaire et qu'ils recherchent à la retraite.

Cette recherche nous a été utile en ce sens qu'elle nous a aidés à répondre aux questions sur les types d'emploi que les vétérans recherchent, sur ce qui est important pour eux et sur la façon dont nous pouvons continuer à répondre à leurs besoins changeants en matière d'emploi.

Je pourrais continuer à en parler. Si cela vous intéresse, je me ferai un plaisir de vous faire parvenir le rapport. Il est très instructif sur les diverses catégories de vétérans et sur ceux qui sont à la recherche de postes de direction par rapport à ceux qui cherchent une vie plus stable et plus tranquille. Cela reflète clairement la vie dans l'armée.

**M. Sean Casey:** Le travail de notre comité consiste à faire des recommandations au gouvernement concernant les éléments à intégrer à une stratégie. C'est la raison pour laquelle nous vous avons invité à partager vos connaissances avec nous. Pouvez-vous passer à la prochaine étape? Quels enseignements pouvons-nous tirer de votre recherche et comment pouvons-nous l'utiliser pour maximiser l'impact d'une stratégie d'embauche des vétérans?

**Captv (à la retraite) Harry Harsch:** Je pense — et Mme Lowther a dit à peu près la même chose — qu'il n'existe pas de solution universelle pour les vétérans. C'est un groupe très diversifié. Chaque vétéran est unique. Vous pouvez les catégoriser jusqu'à un certain point, mais à mon avis, la stratégie doit être extrêmement souple et tenir compte du moment où un militaire devient vétéran, parce qu'il y a une grande différence d'un à l'autre.

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

Merci aussi à vous, monsieur Casey.

[Français]

Nous passons maintenant à deux courtes interventions, de deux minutes et demie chacune.

Monsieur Richards, avez-vous une question?

[Traduction]

**M. Blake Richards:** Pour répondre à la question de M. Casey, les commissionnaires ont dit qu'ils seraient heureux de nous faire parvenir leur rapport. Voici ce que je propose. Pourquoi ne pas l'envoyer à la greffière du Comité qui le distribuera à tous les membres? Il nous sera vraiment utile dans nos travaux.

[Français]

**Le président:** D'accord. Merci.

Monsieur Desilets, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

• (1925)

**M. Luc Desilets:** Avant, c'était deux minutes, et maintenant, c'est deux minutes et demie. C'est fantastique, monsieur le président, continuons.

J'aimerais poser aux témoins une question qui ressemble à celle que M. Casey vient de poser, et à laquelle j'aimerais qu'ils répondent à tour de rôle.

Nous aurons à produire un rapport à l'issue des six rencontres de deux heures que nous allons tenir sur une stratégie nationale pour l'emploi des vétérans après le service. Qu'est-ce que vous souhaiteriez voir dans notre rapport à la fin de notre étude? Qu'est-ce qui pourrait aider vos organismes?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Au Corps canadien des commissionnaires, ce qui pourrait nous aider à offrir plus d'emplois aux anciens combattants, c'est une meilleure diffusion de toute l'information, afin que les militaires qui s'appêtent à prendre leur retraite soient bien informés et puissent faire de meilleurs choix.

**M. Luc Desilets:** Pendant qu'ils sont encore dans les Forces armées canadiennes?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** Absolument.

**M. Luc Desilets:** Ne le fait-on pas actuellement? On ne le fait pas suffisamment, c'est cela?

**Captv (à la retraite) Paul Guindon:** On ne le fait pas suffisamment, à mon humble avis. Nous avons de la difficulté aujourd'hui à avoir accès aux militaires en uniforme, même lorsque nous savons qu'ils s'appêtent à prendre leur retraite.

**M. Luc Desilets:** Je comprends.

Monsieur Harsch, y a-t-il des recommandations que vous souhaiteriez voir dans notre rapport?

[Traduction]

**Captv (à la retraite) Harry Harsch:** Pour revenir à la question précédente, je pense que l'important, c'est de bien comprendre les vétérans et d'essayer de savoir ce qu'ils veulent. Nous avons certes essayé d'innover le plus possible pour offrir une diversité de possibilités, autres que des postes traditionnels d'agents de sécurité, parce que c'est ce que recherchent la plupart des vétérans, mais pas tous. Certains souhaitent avoir une vie tranquille, et cela démontre encore une fois qu'il y a une grande diversité parmi les vétérans.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Madame Lowther, pourriez-vous ajouter vos commentaires rapidement, avant que le président nous interrompe?

Qu'est-ce que vous souhaiteriez voir dans notre rapport sur une stratégie nationale pour l'emploi des vétérans après le service?

[Traduction]

**Mme Debbie Lowther:** Je suis d'accord avec M. Harsch pour dire que la stratégie doit être très souple, parce que les vétérans sont très diversifiés. Nous avons aidé des vétérans autochtones et afro-canadiens ainsi que des membres de la communauté LGBTQ. Les militaires ont donc les mêmes caractéristiques démographiques que les Canadiens en général. Imaginez que vous devez élaborer une stratégie d'emploi qui conviendrait à l'ensemble des Canadiens. C'est la même chose. Elle doit être assez souple parce que chaque vétéran a des besoins qui lui sont propres.

[Français]

**Le président:** Merci.

[Traduction]

Pour conclure cette discussion, je donne la parole à Mme Blaney pour deux minutes et demie.

C'est à vous.

**Mme Rachel Blaney:** Merci, monsieur le président.

Je vais m'adresser à vous, madame Lowther.

Un point que j'ai clairement entendu dans votre témoignage et certaines de vos réponses, c'est que l'une des meilleures façons de procéder consiste à mettre en place un système plus efficace qui fournit de l'information aux fournisseurs de services tout en renseignant les vétérans sur les ressources et les services à leur disposition.

J'ai deux questions à vous poser. Premièrement, selon vous, que faut-il faire pour rendre ce système plus efficace? Deuxièmement, comment votre organisation mesure-t-elle le degré de réussite de son travail de jumelage des vétérans à un emploi?

**Mme Debbie Lowther:** En gros, nous mesurons notre taux de réussite en fonction du nombre de vétérans que nous recommandons auprès de diverses organisations. J'ai déjà mentionné les programmes Forces@WORK et de Du régiment aux bâtiments, mais pour être tout à fait honnête, c'est avec les commissionnaires que nous avons connu notre plus grand succès à jumeler des vétérans à des emplois, parce qu'ils sont flexibles et qu'ils sont disposés à répondre aux besoins différents des vétérans. C'est notre plus grand succès, je pense.

Pour ce qui est de la diffusion de l'information, nous recevons actuellement des courriels de l'équipe de mobilisation des intervenants d'ACC, mais nous n'avons jamais reçu de courriels concernant ce que fait le ministère dans le cadre de ces programmes et services de réorientation professionnelle. Je pense qu'il serait utile de partager cette information avec tous les intervenants.

Je pense également qu'ACC devrait, dès la première rencontre avec des vétérans, informer ces derniers de l'ensemble des avantages et des services qui leur sont offerts, même si leur gestionnaire de cas est d'avis que certains ne s'appliquent pas à eux. Comme je l'ai dit, si les vétérans ne sont pas au courant des services offerts, ils ne savent pas quoi demander. Je pense qu'il serait très utile de mettre en place un protocole pour que les vétérans soient informés, dès le départ, de tous les avantages et services qui leur sont offerts.

• (1930)

**Mme Rachel Blaney:** Monsieur le président, je vais offrir au Comité les quelques secondes qu'il me reste.

**Le président:** Merci beaucoup, madame Blaney.

[Français]

C'est ici que prend fin la comparution de notre premier groupe de témoins.

En mon nom personnel et au nom des membres du Comité, je vous remercie de votre participation.

Nous avons avec nous le capitaine de vaisseau à la retraite Paul Guindon, chef de la direction, division d'Ottawa du Corps canadien des commissionnaires; et le capitaine de vaisseau à la retraite Harry Harsch, chef d'état-major, bureau national du Corps canadien des commissionnaires.

[Traduction]

Nous avons entendu Mme Debbie Lowther, présidente-directrice générale et cofondatrice de Veterans Emergency Transition Services, VETS Canada.

Je vous remercie beaucoup.

Nous allons faire une courte pause avant d'accueillir notre prochain groupe de témoins. Je vous remercie.

[Français]

La séance est suspendue.

• (1930) \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

• (1940)

**Le président:** Nous reprenons la séance.

Nous accueillons maintenant notre second groupe de témoins.

[Traduction]

Je rappelle à nos témoins d'attendre que je les nomme avant de prendre la parole. Si vous participez par vidéoconférence, veuillez cliquer sur l'icône du microphone pour désactiver votre micro.

Je souhaite maintenant la bienvenue à nos témoins, mais avant, je signale aux membres du Comité que nous avons un petit problème de connexion Zoom avec l'un de nos témoins. Nous allons faire un essai avec les interprètes parce je pense que sa déclaration préliminaire durera cinq minutes. Si cela ne fonctionne pas, nous l'inviterons à nous faire parvenir sa déclaration ou à venir témoigner en personne à un autre moment.

Nous accueillons d'abord M. Gordon MacEachern, vice-président national et président du comité de défense des intérêts, Army, Navy and Air Force Veterans in Canada.

De la Légion royale canadienne, nous entendrons Carolyn Hughes, directrice des Services aux vétérans au siège national.

Commençons par vous, monsieur MacEachern, par Zoom. Vous avez cinq minutes à votre disposition. Allez-y, je vous en prie.

**M. Gordon MacEachern (vice-président national et président du comité de défense des intérêts, Army, Navy and Air Force Veterans in Canada):** Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, je vous remercie de m'avoir invité à témoigner aujourd'hui. Je m'appelle Gordon MacEachern et je suis le nouveau président du comité de défense des intérêts de l'organisation Army, Navy and Air Force Veterans in Canada.

Depuis l'adoption de la Nouvelle Charte des anciens combattants, en 2006, de nombreux contrats et programmes ont été mis en place pour aider les vétérans à se réorienter vers des emplois civils.

**Mme Rachel Blaney:** J'invoque le Règlement, monsieur le président. Cela ne fonctionne pas.

**Le président:** Monsieur MacEachern, je suis désolé. Les interprètes ont beaucoup de mal à vous entendre suffisamment bien pour faire leur travail.

Vous pouvez rester pour écouter les questions et réponses. Comme je l'ai dit, vous pouvez également faire parvenir votre déclaration préliminaire à notre greffière.

Je sais que les membres du Comité peuvent vous entendre, mais les interprètes ne peuvent pas traduire. Nous sommes vraiment désolés. C'est important que nous procédions ainsi afin d'éviter qu'ils éprouvent des blessures auditives.

**M. Darrell Samson:** Est-ce le micro qui pose problème?

**Le président:** Non, c'est la connexion Internet. Elle... est désactivée. Je suis vraiment désolé, mais je n'ai pas le choix.

J'invite Mme Carolyn Hughes à prendre la parole.

Un instant je vous prie. Quelqu'un invoque le Règlement.

• (1945)

**M. Blake Richards:** Monsieur le président, si les membres du Comité peuvent entendre, le témoin ne pourrait-il pas faire sa déclaration qui sera ensuite traduite et présentée dans les deux langues officielles?

**Le président:** Non. La traduction doit être simultanée.

**M. Blake Richards:** De cette manière, la déclaration serait disponible dans les deux langues.

**Le président:** Non. Elle doit être traduite simultanément pour les collègues.

**M. Blake Richards:** Pourquoi ne pas lui donner la possibilité de présenter un mémoire qui serait ensuite traduit afin que nous puissions au moins obtenir son témoignage?

**Le président:** Vous voulez dire maintenant?

**M. Blake Richards:** Oui, je veux dire qu'il pourrait présenter un mémoire qui serait remis aux membres du Comité.

**Le président:** D'accord, oui, et s'il n'est pas traduit, nous le ferons traduire et le distribuerons ensuite aux membres.

[Voir l'annexe—Propos tenus par Gordon MacEachern]

J'invite Mme Carolyn Hughes à prononcer sa déclaration préliminaire. Vous disposez de cinq minutes, tout au plus.

**Mme Carolyn Hughes (directrice, Services aux vétérans, Siège national, La Légion royale canadienne):** Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité permanent des anciens combattants, je suis ravie de comparaître à nouveau devant vous au nom de nos 250 000 membres et de leur famille.

Comme vous l'avez mentionné, je suis la directrice des services aux vétérans au siège national de la Légion, et je suis également administratrice des soins de santé pour les militaires libérés pour des raisons médicales. Depuis maintenant 16 ans, j'aide des vétérans et leurs familles, y compris des militaires encore en service, ceux qui ont pris leur retraite, dans divers rôles à titre de militaire et de civile.

Depuis 1926, la Légion aide des vétérans et des membres de leur famille à présenter des demandes de prestations d'invalidité, à interjeter appel des décisions et à obtenir des traitements. Chaque année, nos 27 officiers professionnels d'entraide de direction, qui détiennent une autorisation de sécurité du gouvernement, ainsi que leurs adjoints interviennent gracieusement auprès de milliers de vétérans et leur famille d'un bout à l'autre du pays.

De nombreux vétérans nous font part de leurs inquiétudes au sujet de leur capacité à se trouver un emploi après leur service militaire, de leur capacité à contribuer aux finances de la famille et des prochaines étapes à suivre. Voilà pourquoi nous pouvons discuter de cette question avec assurance et crédibilité.

Premièrement, l'allocation pour la formation annoncée dans le budget de 2017 permet aux vétérans d'atteindre leurs objectifs d'études et d'emploi afin d'être plus concurrentiels après leur service militaire. Cette prestation a été bien accueillie par les vétérans. Le gouvernement peut toutefois faire davantage.

Le gouvernement a récemment renouvelé un contrat de 10,3 millions de dollars avec Agilec pour continuer à faciliter la transition des militaires vers un emploi civil après leur départ de l'armée. Malgré toute l'aide fournie aux vétérans ces cinq dernières années, il n'existe aucune donnée publique indiquant combien de vétérans ont obtenu de l'aide, si le programme est une réussite, s'il répond aux besoins des vétérans ou s'il atteint son objectif. Nous n'avons pas encore assez de données pour en parler.

En 2015, quand le Parlement a adopté la Loi sur l'embauche des anciens combattants modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique en ce qui a trait à l'embauche prioritaire, l'âge moyen des militaires qui étaient libérés de l'armée pour des raisons médicales était d'environ 37 ans. La Loi exigeait qu'on leur accorde le plus haut niveau de priorité au sein de la fonction publique. Nous avons récemment appris qu'Anciens Combattants Canada ne connaît pas le nombre exact de vétérans embauchés au sein du ministère. En fait, nous n'avons obtenu aucun détail sur le nombre de vétérans embauchés en priorité dans d'autres ministères.

La fonction publique fédérale est vaste et elle a la capacité d'embaucher de nombreux vétérans dans une diversité de postes au sein des ministères. Plus de sept ans après l'adoption de cette loi, nous ne disposons d'aucune donnée sur son efficacité à l'échelle nationale pour ce qui est de l'embauche d'anciens combattants libérés pour des raisons médicales dans l'ensemble du gouvernement.

Il est important que tous les ministères rendent hommage aux anciens combattants. Après avoir servi notre pays avec honneur, la majorité d'entre eux comptaient poursuivre une carrière avant de prendre leur retraite plus tard. Ils ont maintenant de la difficulté à se trouver un emploi à un âge auquel ils ne se seraient jamais attendus à être au chômage, et ils méritent mieux. Il serait utile que nous disposions de ces données afin de déterminer quelles améliorations peuvent être apportées, s'il y a lieu de mettre en œuvre de nouvelles stratégies et si la loi est efficace.

Monsieur le président, nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de nous adresser à vous. Je répondrai volontiers à vos questions.

**Le président:** Merci beaucoup, madame Hughes, pour votre exposé.

Nous allons maintenant commencer notre premier tour de questions. J'invite notre collègue Fraser Tolmie à prendre la parole. Vous avez six minutes.

**M. Fraser Tolmie (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC):** Je vous remercie, monsieur le président. Je suis heureux d'avoir l'occasion de m'entretenir avec nos témoins.

Monsieur MacEachern et madame Hughes, je tiens à vous remercier tous les deux pour votre travail.

Monsieur MacEachern, je suis désolé pour les problèmes techniques. J'avais hâte de vous entendre. Je crois que vos deux organisations s'occupent très bien de ceux et celles qui ont servi notre pays. J'aimerais approfondir un peu le sujet et savoir ce que vous pensez de ce que les médias ont récemment rapporté sur la situation au ministère des Anciens Combattants.

Madame Hughes, je vais commencer par vous. Il va sans dire que la Légion royale canadienne joue un rôle important auprès des vétérans. Selon vous, sur quel plan votre organisation interagit-elle avec Anciens Combattants pour aider les vétérans à la recherche d'un emploi? Comment votre organisation peut-elle aider le plus efficacement Anciens Combattants dans ce rôle?

• (1950)

**Mme Carolyn Hughes:** En l'absence de données plus étoffées, il est vraiment difficile de dire où il y a des améliorations à apporter.

En ce qui concerne notre collaboration, je signale que nous travaillons en partenariat avec un grand nombre de centres de transition au traitement des demandes de prestations d'invalidité. Nous interagissons également et nous nous entraînons de toutes les façons possibles.

Quand j'entends dire qu'un emploi est disponible quelque part au pays, que ce soit dans l'une de nos directions provinciales ou à la Direction nationale à Ottawa, je transmets toujours cette information aux centres de transition au cas où quelqu'un souhaiterait travailler à la Légion. Nous avons embauché un grand nombre de vétérans. À ma connaissance, quatre d'entre eux viennent du centre de transition d'Ottawa.

Nous embauchons des vétérans. Nous aimerions savoir ce que pourrait faire le gouvernement et comment les choses se passent jusqu'à maintenant.

**M. Fraser Tolmie:** Je vous remercie, madame Hughes.

L'un des problèmes que nous ont signalés les vétérans qui essaient d'obtenir des soins après leur service militaire, c'est que les données, l'information, semblent se perdre. Est-ce de cela que vous parlez, de l'impossibilité d'obtenir des données directement du ministère des Anciens Combattants?

**Mme Carolyn Hughes:** Pour être honnête, nous ne les avons jamais demandées, mais les médias ont récemment fait savoir qu'Anciens Combattants n'a pas consigné de données sur le nombre de vétérans embauchés au ministère. Je n'ai pas entendu dire que d'autres ministères en avaient embauché. C'est une exigence de la Loi sur l'embauche des anciens combattants.

**M. Fraser Tolmie:** En fait, c'est une question que je ne me suis jamais posée, mais pouvez-vous m'expliquer ce que sont les centres de transition? C'est nouveau pour moi.

**Mme Carolyn Hughes:** Les centres de transition sont le fruit d'une collaboration entre Anciens Combattants Canada et les Forces armées canadiennes. Leur nom a changé plusieurs fois, je vais donc vous parler de ce qu'ils étaient auparavant. Dans le passé, ils accueillaient essentiellement des militaires malades ou blessés qui quittaient l'armée pour retourner à la vie civile. Aujourd'hui, ils sont ouverts à tous les anciens combattants. C'est un endroit où vont les militaires quand ils quittent l'armée et où ils peuvent obtenir de l'aide, que ce soit pour rencontrer un gestionnaire de cas, pour remplir leur demande de prestations d'invalidité ou pour s'assurer que leurs documents de pension seront en règle au moment où ils quitteront l'armée. C'est en quelque sorte un guichet unique pour obtenir de l'aide. Ils peuvent y trouver des réponses à toutes leurs questions.

Actuellement, il n'y a que deux ou trois centres au pays, mais on prévoit en implanter dans toutes les grandes bases. Dans le passé, il en existait dans toutes les bases importantes, mais les services n'étaient pas aussi nombreux qu'ils le sont aujourd'hui.

**M. Fraser Tolmie:** Je vous remercie.

De toute évidence, comme vous l'avez fait remarquer, il est de plus en plus question de l'aide médicale à mourir dans les médias ainsi que les normes de service déficientes pour les anciens combattants qui cherchent à obtenir des soins à leur sortie de l'armée. Nous parlons aujourd'hui des emplois que pourraient obtenir les anciens combattants après leur service militaire. Nous avons récemment appris qu'environ un milliard de dollars n'ont pas été versés aux anciens combattants en attente de service.

Que pensez-vous de cela? Avez-vous d'autres préoccupations, ou correspondent-elles à ce dont nous parlons?

**Mme Carolyn Hughes:** En ce qui concerne l'aide médicale à mourir, nous surveillons de très près les conclusions de l'enquête de la GRC et nous sommes prêts à entendre toute autre plainte qui pourrait être déposée.

Personnellement, je n'ai reçu aucune autre plainte. J'ai fait savoir à tous les officiers d'entraide du pays que si jamais ils entendaient un vétéran se plaindre ou dire qu'on lui a offert cette aide, de communiquer immédiatement avec moi. Si des officiers d'entraide avaient été approchés, je serais au courant.

• (1955)

**M. Fraser Tolmie:** Quand vous dites « toute autre plainte », voulez-vous dire que vous en avez déjà entendu? Y en a-t-il d'autres...

**Mme Carolyn Hughes:** Non, seulement celles dont il est question dans les médias.

**M. Fraser Tolmie:** Merci pour cette précision.

**Mme Carolyn Hughes:** En ce qui concerne... j'ai perdu le fil de ma pensée.

**M. Fraser Tolmie:** Il était question du milliard de dollars et des normes de service qui laissent à désirer

**Mme Carolyn Hughes:** Quelle était votre autre question?

**M. Fraser Tolmie:** Nous avons parlé de l'aide médicale à mourir, du milliard de dollars, des normes de service déficientes et des emplois. La liste ne cesse de s'allonger. Nous pourrions discuter encore longtemps.

**Mme Carolyn Hughes:** D'accord. Concernant le milliard de dollars qui n'a pas été dépensé, notre président a publié un communi-

qué pour demander pourquoi l'argent n'avait pas été dépensé. Il a aussi demandé quels programmes n'avaient pas reçu le financement qu'ils auraient dû recevoir.

Pourquoi cet argent n'a-t-il pas été transféré à d'autres secteurs du ministère où les anciens combattants ont besoin de plus d'aide, notamment pour la réduction de l'arriéré et des choses du genre? Il y a beaucoup de programmes et de prestations pour les vétérans, nous pourrions en parler durant des heures.

**Le président:** Merci beaucoup. Je dois maintenant vous interrompre.

J'invite Mme Rechie Valdez à prendre la parole. Vous avez six minutes.

**Mme Rechie Valdez (Mississauga—Streetsville, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Je tiens aussi à remercier les témoins de leur présence. Moi aussi, j'étais impatiente de m'entretenir avec M. MacEachern.

Par votre entremise, monsieur le président, je vais adresser mes questions à Mme Hughes.

La filiale 139 de la Légion se trouve dans ma circonscription de Mississauga—Streetsville. Je félicite chaudement la Légion royale canadienne pour tout le travail qu'elle accomplit pour les anciens combattants au sein de la collectivité en général. Merci beaucoup pour tout ce que vous faites.

Février est le Mois de l'histoire des Noirs. Pouvez-vous nous dire comment la Légion appuie les vétérans sous-représentés dans leur transition vers la vie civile?

**Mme Carolyn Hughes:** Pour nous, un vétéran est un vétéran. Nous ne faisons aucune distinction fondée sur la race, le sexe ou le genre. Un vétéran est un vétéran. Nous les traitons tous de la même manière, même s'ils sont britanniques ou américains. Nous aidons les anciens combattants des pays alliés, parfois d'une manière différente en raison des politiques de leur gouvernement.

Je sais que nous publierons des communiqués de presse, mais ce n'est pas vraiment mon domaine de travail. C'est notre section du marketing et des médias qui s'occupe de ces questions.

**Mme Rechie Valdez:** Je vous remercie.

J'ai eu l'occasion de rencontrer des représentants de la Légion lors de mon dernier voyage au Yukon. Ce que je suis curieuse d'entendre de votre part porte davantage sur ce que vous ont dit les vétérans des diverses provinces. Sont-ils confrontés aux mêmes difficultés pour se trouver un travail et faire leur transition? J'aimerais beaucoup entendre vos commentaires à cet égard.

**Mme Carolyn Hughes:** À mon avis, la difficulté c'est tout simplement de savoir où sont les emplois. Certains vétérans ont passé 20 ans dans l'armée, pratiquement toute leur vie. Ils n'ont jamais eu à chercher un emploi, à consulter un orienteur ou un autre intervenant comme un gestionnaire de cas ou un conseiller en emploi... Je ne sais pas précisément ce que prévoit le nouveau contrat et dans quelle mesure il aidera les vétérans, mais je sais qu'une personne qui vient de quitter l'armée a besoin d'aide, non seulement pour le transfert des compétences, mais pour savoir où s'adresser, comment se préparer à une entrevue. Des choses du genre.

**Mme Rechie Valdez:** Les témoins du groupe précédent nous ont dit que la stratégie nationale d'emploi devait être souple. Quelles autres recommandations pouvez-vous faire à notre comité pour faciliter la transition des anciens combattants?

**Mme Carolyn Hughes:** Elle doit absolument être souple. Chaque vétéran a des besoins qui lui sont propres. Certains ont besoin d'un peu d'aide, d'autres de beaucoup. Il faut également tenir compte de la diversité, comme vous l'avez mentionné. Nous devons comprendre les défis que vit chaque vétéran. Ils sont confrontés à différents défis au travail, tout comme les Canadiens en général, en raison de leur genre, de leur race et de leur situation minoritaire. C'est la même chose pour les militaires qui quittent l'armée. Ces derniers ont ceci de particulier qu'ils ont passé une très longue période au sein de l'armée et certains ne possèdent pas les compétences ou les connaissances requises pour décrocher un emploi.

J'aimerais aussi que l'on fasse état des progrès qu'ils accomplissent et qu'on informe davantage le grand public de la nature des programmes. Je suis certaine que cette information circule lorsqu'un vétéran communique avec une tierce partie, mais ce serait bien que la population en général soit mise au courant parce que cela sensibiliserait un plus grand nombre de vétérans aux avantages de ces programmes. J'aimerais beaucoup que ces avantages soient expliqués en détail durant l'entrevue de transition. Mon entrevue de transition a duré une quinzaine de minutes. On m'a remis toute une série de documents et c'est à peu près tout. Je sais que les choses ont changé depuis, parce que je travaille avec des groupes de transition, mais il pourrait y avoir une meilleure collaboration entre les Forces armées canadiennes et Anciens Combattants Canada.

• (2000)

**Mme Rechie Valdez:** Je vous remercie pour ces excellentes réponses.

Notre comité a eu le privilège d'entendre des conjoints et conjointes et d'autres proches de vétérans. Pensez-vous à d'autres mesures de soutien pour les proches? Que recommandez-vous?

**Mme Carolyn Hughes:** Vous voulez dire pour les conjoints et conjointes et les survivants?

**Mme Rechie Valdez:** Oui, seulement pour les membres de la famille.

**Mme Carolyn Hughes:** Oui, pour soutenir leurs proches. Nous devrions veiller à ce qu'ils aillent chercher l'aide dont ils ont besoin. En effet, beaucoup de vétérans sont fiers, et ils ne veulent pas montrer leur vulnérabilité ou leur faiblesse en public. Je ne dis pas que le fait de demander de l'aide est une faiblesse, mais dans certains cas, ils le perçoivent ainsi, parce qu'ils ont appris à faire preuve d'endurance et à accomplir leurs tâches sans se plaindre. Tout est différent en dehors de l'armée. Ils doivent défendre leurs propres intérêts, et c'est là que les familles peuvent intervenir.

De nombreux couples viennent à mon bureau pour obtenir de l'aide. C'est généralement la femme qui vient — dans certains cas, c'est le mari conjoint d'une femme militaire. Le plus souvent, les conjoints viennent demander de l'aide. Il est facile de lire le visage des vétérans qui ne nous disent pas toute la vérité — vous savez, ceux qui essaient de minimiser une blessure ou qui nous font croire qu'ils n'ont pas besoin de la prestation offerte. Parfois, nous devons les persuader en leur rappelant qu'ils devraient aussi penser qu'au cas où il leur arrivait un malheur, leurs conjoints auraient besoin d'un peu de soutien financier.

À mon avis, nous devons tenir compte des familles. Elles soutiennent les vétérans jour après jour, 24 heures sur 24. Elles devraient donc recevoir plus de soutien.

**Mme Rechie Valdez:** Merci, madame Hughes.

**Le président:** Merci beaucoup.

[Français]

Monsieur Desilets, vous avez la parole pour les six prochaines minutes.

**M. Luc Desilets:** Merci, monsieur le président.

Madame Hughes, la dernière fois que vous vous êtes présentée au Comité, mon adjoint m'a dit que j'avais un ton qui était peut-être un peu agressif. Je veux donc tout d'abord vous présenter mes excuses.

[Traduction]

**Mme Carolyn Hughes:** Je suis désolée de vous interrompre, mais l'interprétation ne fonctionne pas.

**Le président:** Madame Hughes, vous devez choisir non pas le parquet audio ou l'interprétation, mais l'anglais sur votre ordinateur, et vous pourrez... Faisons un test.

[Français]

Veuillez recommencer, monsieur Desilets.

**M. Luc Desilets:** Monsieur le président, il a été difficile pour moi de dire ce que j'ai dit. Je ne peux pas recommencer.

Je blague, madame Hughes. Je tenais à vous présenter mes excuses: la dernière fois que vous vous êtes présentée devant notre comité, mon adjoint m'a dit que j'avais un ton qui n'était peut-être pas agréable et qui était légèrement agressif, parce que je voulais obtenir des réponses.

[Traduction]

**Mme Carolyn Hughes:** Non, pas du tout. Je ne vous ai pas trouvé agressif.

[Français]

**M. Luc Desilets:** J'aime votre réaction, merci.

Dans le cadre d'une stratégie nationale pour l'emploi des vétérans après le service, outre votre comparution ici aujourd'hui, avez-vous été consultée? A-t-on sollicité votre opinion?

[Traduction]

**Mme Carolyn Hughes:** Oui. J'ai parlé avec M. Matthew Mann, je crois. Il travaille au ministère des Anciens Combattants. Il m'a consultée l'an dernier, nous avons juste discuté un peu, puis j'ai assisté à une réunion de mobilisation d'intervenants pour l'embauche des vétérans.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Je suis heureux d'entendre cela.

Quelle est votre impression ou votre perception de cette stratégie que le ministère veut mettre en place? À quoi cela pourrait-il ressembler? Quels commentaires avez-vous à faire à ce sujet?

[Traduction]

**Mme Carolyn Hughes:** En fait, je n'en suis pas certaine. Je n'ai pas encore vu la stratégie dans son ensemble. Elle était en cours d'élaboration la dernière fois que j'ai vu quelque chose à ce sujet. Je pense que l'important, c'est la communication, la diffusion de l'information. Il est également crucial que nous décelions les imperfections qui causent des problèmes afin de les corriger.

Je n'ai pas vu la stratégie, alors je ne peux pas parler du produit final.

• (2005)

[Français]

**M. Luc Desilets:** D'accord.

Lorsque vous dites que c'est la communication qui doit primer, voulez-vous dire qu'il n'y a pas de communication actuellement?

[Traduction]

**Mme Carolyn Hughes:** Il y a une certaine communication, mais je pense que les vétérans ont toujours avantage à recevoir plus d'information. Il faut parfois dire les choses de différentes manières, parce que tous ne sont pas à l'aise face à l'informatique ou face à des renseignements affichés dans Mon dossier ACC ou venant d'un courriel. Certains d'entre eux ont besoin de recevoir ces renseignements directement de leur gestionnaire de cas. Je pense que plus il y a de façons de faire passer le message aux vétérans, mieux c'est.

Lorsque nous entendons parler des avantages des programmes, nous les publions également dans nos médias sociaux et dans notre site Web. Par exemple, les services de santé mentale qui ont été offerts il n'y a pas si longtemps étaient une excellente initiative du ministère des Anciens Combattants, et je rencontre encore des vétérans qui n'en avaient pas entendu parler. Ils se demandent toujours qui va payer leur traitement pendant qu'ils attendent une décision.

La communication doit être constante. Il n'y en a jamais assez. C'est tout ce que je peux vous dire.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Je suis bien d'accord avec vous.

On sait qu'il peut parfois être difficile pour les employeurs d'engager des vétérans compte tenu de certains préjugés qui existent. D'après vous, la solution est-elle uniquement ou principalement de fournir de l'information et de faire de la sensibilisation auprès des vétérans, ou faudrait-il envisager d'autres mesures?

[Traduction]

**Mme Carolyn Hughes:** Il faut absolument les sensibiliser et peut-être les encourager à essayer. Je n'ai pas la réponse à cette question, parce que les employeurs sont tellement différents. Il y a de petites entreprises, de grandes sociétés, des propriétaires individuels qui embauchent des vétérans. Il est vraiment difficile de dire comment surmonter ce préjugé, mais je pense que le contrat avec un tiers devrait y contribuer si le tiers assume vraiment sa part de responsabilité.

Par exemple, je sais que le ministère s'efforce de sensibiliser diverses entreprises pour faciliter l'embauche des vétérans. J'espère donc qu'ils les éduquent en même temps. Je sais que des ministères comme Anciens Combattants Canada et la Défense nationale connaissent bien les vétérans — ils les embauchent depuis de nombreuses années — et savent quelles tâches ils ont accomplies pendant leur service. J'espère que tous les ministères pourront en être informés, parce que plusieurs emplois sont transférables d'un ministère à un autre. Anciens Combattants et la Défense nationale ne sont pas les seuls ministères qui puissent embaucher des vétérans. Je pense qu'il faut étendre les occasions d'embauche.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Vous faites allusion à l'embauche de vétérans. Ces derniers jours, le Comité a appris qu'il y avait très peu de vétérans embauchés par le ministère des Anciens Combattants. Est-ce également votre perception de la chose?

[Traduction]

**Mme Carolyn Hughes:** J'ai lu cet article. Je ne peux honnêtement pas vous dire si les détails sont exacts.

Le ministère pourrait-il faire mieux? Bien sûr...

[Français]

**M. Luc Desilets:** Que ce soit exact ou non, comment expliquez-vous qu'il y en ait peu qui sont engagés?

Un vétéran souhaite toujours avoir affaire à quelqu'un qui connaît un peu son vécu. Cela aiderait évidemment Anciens Combattants Canada d'avoir pas mal plus de vétérans dans ses rangs pour aider et soutenir les vétérans, pour agir en tant qu'agents.

[Traduction]

**Mme Carolyn Hughes:** Oui, j'aimerais qu'on fasse plus de recherche à ce sujet et qu'on m'explique pourquoi certains vétérans n'ont pas été embauchés. Cela est souvent dû à plusieurs raisons qui se recoupent.

Je ne défends pas le ministère, mais il y a peut-être des problèmes d'emplacement. Nous savons qu'il y a beaucoup d'emplois à Charlottetown et à Ottawa. Est-il possible qu'à d'autres endroits il n'y ait pas de bureau du ministère des Anciens Combattants, alors les vétérans ne peuvent pas obtenir d'emploi? Donc...

• (2010)

**Le président:** Merci, madame Hughes.

Madame Rachel Blaney, vous avez la parole pour six minutes.

**Mme Rachel Blaney:** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie pour votre témoignage. Je comprends que vous êtes tous isolés en comparaisant devant nous aujourd'hui. J'espère que vous avez assez d'eau pour vous soutenir.

J'ai deux ou trois questions à vous poser.

Les résultats de recherche ont révélé que différents groupes de vétérans éprouvent des difficultés, surtout sur le plan de l'emploi. Je pense surtout à ceux qui sont libérés pour des raisons médicales, aux femmes vétérans et aux vétérans qui ont servi pendant une brève période. Ces groupes semblent particulièrement vulnérables.

Dans le cadre de ce processus, le gouvernement et ACC ont formulé des recommandations dont la mise en œuvre est encore en cours. Ils ont lancé l'initiative *Parlons vétérans*, qui en est à sa deuxième phase, la collecte d'information. Pensez-vous qu'il faudrait appliquer une approche ciblée pour parler aux vétérans qui ont plus de peine à obtenir des résultats, qui éprouvent beaucoup plus de difficultés financières et qui n'atteignent pas l'étape que nous aimerions les voir atteindre?

Comme vous avez accumulé de l'expertise et des connaissances pendant de nombreuses années, je me demande si vous pensez que notre approche devrait être plus ciblée pour mieux écouter ces personnes. Pensez-vous que le système mis en place par ACC comprend vraiment des stratégies qui les aident à saisir ces occasions?



**Mme Carolyn Hughes:** En ce qui concerne les militaires libérés pour raisons médicales, si le processus d'embauche prioritaire fonctionnait comme il le devrait, un plus grand nombre d'entre eux seraient embauchés. Pour ce qui est des femmes vétéranes, je ne peux pas vous dire pourquoi elles réussissent moins bien, mais je vais participer au forum des femmes vétéranes le 16 février, alors je soulèverai cette question pour voir si cet organisme peut examiner la question sous cet angle.

Les vétérans qui ont une courte période de service sont toujours les plus difficiles à aider. S'ils sont gravement blessés, c'est plus facile, parce que leur blessure est évidente. Ils obtiennent de l'aide du ministère des Anciens Combattants et ils ont droit à différentes prestations. Cependant, les vétérans qui quittent les forces après trois ou même après six ans sont peut-être aussi blessés. Ils ont peut-être des troubles de santé mentale qu'ils ne remarquent qu'après avoir quitté l'armée. Nous constatons cela assez souvent.

Il est plus difficile pour eux, je crois, de réintégrer le système pour obtenir de l'aide, parce qu'ils ne sont plus à l'armée. Ils ne traitent pas avec ACC, alors ils se retrouvent en quelque sorte en marge... C'est là que nous essayons de les rejoindre, simplement pour ajouter leurs noms à nos services et être prêts à les aider. Cela nous permet de les diriger vers le ministère des Anciens Combattants, vers le Programme de soutien social aux blessés de stress opérationnel et vers d'autres prestations. Ce groupe est très difficile à aider.

Cela me fait aussi penser aux membres de la Force de réserve. Un bon nombre d'entre eux ont servi en Afghanistan. Ils sont revenus, ils ont repris leur emploi civil et ils ont été en quelque sorte oubliés. Nous avons énormément de peine à les rejoindre.

J'ai assisté à des situations très tristes. Je me souviens d'un jeune réserviste qui avait servi trois tours en Afghanistan. Après être rentré au pays, il a eu des démêlés avec la justice à cause de sa consommation d'alcool. C'est ainsi qu'il s'est retrouvé dans mon bureau. Quelqu'un me connaissait et l'a exhorté à venir me voir pour obtenir l'aide dont il avait besoin. C'était triste. À l'époque où je l'ai rencontré, il était plus jeune que mes enfants. Cela m'a brisé le cœur. Bon nombre d'entre eux vivent encore dans l'oubli. Non seulement ils ne retournent pas au travail ou ne trouvent pas d'emploi rémunéré, mais certains d'entre eux ne reçoivent pas les traitements qu'il leur faudrait.

**Mme Rachel Blaney:** Merci.

Des témoins nous ont aussi dit que lorsque les vétérans et leurs proches vont demander des services et du soutien, même à des fournisseurs de services, ils ne reçoivent pas les ressources et les services dont ACC dispose. Plus tôt aujourd'hui, des témoins nous ont dit qu'Anciens Combattants Canada supervise des services de jumelage des vétérans à l'emploi, mais qu'aucun des gestionnaires de cas n'éduque les gens qui travaillent avec les vétérans sur la manière de les soutenir. Ces témoignages m'ont inquiétée.

Je me demande si vous pensez qu'il serait utile de restructurer ce processus. Je travaille auprès des vétérans, et il me semble qu'il serait bon de répéter l'information pour qu'ils l'entendent maintes fois. Comme leur capacité d'absorber cette information dépend de la journée qu'ils traversent et de leur niveau de traumatisme ou d'anxiété, il serait peut-être bon de la leur répéter régulièrement pour qu'ils puissent y réfléchir. Il leur serait ainsi plus facile d'accéder à ces programmes plus tard.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

• (2015)

**Mme Carolyn Hughes:** Oui, vous avez tout à fait raison. Plus nous répétons l'information et plus il y a de méthodes de prestation, mieux c'est. Souvent, lorsque je parle à un vétéran, j'essaie de lui expliquer les différentes prestations auxquelles il pourrait être admissible et les invalidités pour lesquelles il pourrait présenter une demande. Grand nombre d'entre eux ne connaissent toujours pas les troubles de santé qui les rendraient admissibles à des prestations.

Après avoir discuté de ces différents programmes avec eux, je leur envoie un courriel disant: « Voici les programmes dont nous avons discuté. Lorsque vous serez prêt à en parler plus en détail, appelez-moi ». Souvent, nous leur donnons trop d'information d'un seul coup. Si nous la leur envoyons par écrit, ils peuvent l'examiner lorsqu'ils ont l'esprit plus clair ou lorsqu'ils sont avec leur conjoint ou avec un proche qui peut les aider à examiner les détails. J'inclus souvent des pièces jointes.

C'est beaucoup d'information, mais c'est une ressource que je leur fournis pour les aider à accéder à différents programmes.

**Le président:** Merci.

Nous passons maintenant au député Blake Richards, pour cinq minutes.

À vous la parole.

**M. Blake Richards:** Merci.

Tout d'abord, je tiens à vous présenter mes excuses, madame Hughes. Nous n'avons que peu d'occasions de prendre la parole en comité, et j'ai une motion à présenter. Je vous demande pardon de devoir le faire pendant mon temps de parole. Vous et moi avons déjà eu l'occasion de discuter brièvement, alors j'espère que vous me pardonnerez.

J'espère que nous adopterons cette motion rapidement afin de revenir à vous pour discuter un peu plus. J'espère que les choses se dérouleront ainsi.

**Mme Carolyn Hughes:** Je comprends tout à fait.

**M. Blake Richards:** J'ai deux motions concernant les documents que nous avons reçus le 26 janvier. Je vais en proposer une, mais auparavant, je vais donner avis de l'autre. Je ne l'avais pas fait traduire à temps l'autre jour, alors je vais vous en donner avis maintenant, et je pourrai la proposer plus tard.

Je vais la lire aux fins du compte rendu, et nous pourrons la remettre aux greffiers pour qu'ils la distribuent aux membres du Comité.

Que, conformément à l'article 108(1)a) du Règlement, le Comité ordonne qu'Anciens Combattants Canada fournisse, et au besoin crée, une transcription de la conversation téléphonique enregistrée du 21 juillet 2022 (en prévoyant la rédaction de tout renseignement personnel qui permettrait d'identifier un ancien combattant) dont il est question dans le document mentionné à la page 230 des documents remis au Comité le 26 janvier 2023.

J'aimerais également proposer la motion suivante:

Que le comité :

a) Reconnaisse qu'Anciens Combattants Canada n'a pas fourni tous les documents ordonnés conformément à la motion suivante adoptée par le Comité le 12 décembre 2022:

— et j'ai le texte de la motion qui a été adoptée et auquel nous pourrions faire référence. Ensuite:

b) Exige que toutes les notes d'information, les notes de service, les courriels et les messages textes ou autres messages électroniques des fonctionnaires d'Anciens Combattants Canada (ACC) préparés pour ou envoyés au ministre des Anciens Combattants concernant l'aide médicale à mourir (AMM), y compris ceux liés à l'enquête interne sur la question, soient fournis au Comité dans les 7 jours civils suivant l'adoption de cette motion.

Vous remarquerez, monsieur le président et collègues membres du Comité, que la partie b) reprend exactement la première partie de la motion que nous avons adoptée le 26 janvier. Je soupçonne que personne au Comité ne s'opposerait à cette motion, parce que nous l'avons déjà adoptée à l'unanimité. Malheureusement, elle n'a pas été entièrement respectée. Je pense qu'il y a peut-être eu un malentendu ou une mauvaise communication, alors je ne blâme personne au ministère des Anciens Combattants. Je pense que c'était une erreur de bonne foi, mais c'était une erreur, car les documents n'ont pas tous été fournis.

Nous demandons seulement le reste des documents. Je crois qu'ils s'appliquent à la plage de dates de la deuxième partie de la motion, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 7 décembre 2022. Il est évident que cette partie de la motion ne mentionne pas de dates, alors nous demandons les documents qui se situent à l'extérieur de cette plage de dates.

Vous remarquerez que j'impose un délai très bref, soit sept jours. C'est surtout parce que le ministère aurait dû les fournir avant, et je pense qu'il faut le souligner. Nous devrions donc les recevoir rapidement. Toutefois, j'aimerais également souligner qu'il est très peu probable qu'il y ait eu au sein du ministère des communications au sujet de l'aide médicale à mourir avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Je pense que s'il y en a eu avant cela, elles n'ont pas été nombreuses, alors les documents concerneront une assez petite plage de dates — essentiellement après le 7 décembre de l'année dernière. Il ne devrait pas y avoir beaucoup de documents, et cette requête ne nécessitera pas tant d'efforts, mais à mon avis, ils sont importants pour le Comité. On voit par exemple dans les documents que certaines chaînes de courriels ont été abrégées. De toute évidence, il serait important que le Comité voie le reste de ces chaînes.

Je propose cette motion. Je pense qu'elle est assez explicite, et je vais en rester là. J'espère que nous pourrions tout simplement passer au vote et obtenir ces autres documents. Le Comité les a déjà demandés de toute façon. Nous exigeons tout simplement que l'on donne suite à cette demande. J'espère que nous pourrions adopter cette motion et revenir à Mme Hughes.

• (2020)

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

Je vous présente moi aussi mes excuses, madame Hughes. Il faut que nous débattions de cette motion.

J'ouvre donc le débat.

Quelqu'un veut-il intervenir?

Monsieur Casey, allez-y, puis ce sera au tour de M. Samson.

**M. Sean Casey:** M. Richards a indiqué qu'il y avait peut-être eu un malentendu. Cela se confirme dans le document qui a été produit et dans lequel le ministère indique que la greffière lui a affirmé que la date limite mentionnée au paragraphe b) de la motion s'appliquait également au paragraphe a).

Je pense qu'il nous incombe d'entendre la greffière nous dire exactement quelle communication elle a tenue avec les personnes

qui réunissent ces documents. Cela me semble important pour décider du ton de la motion.

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

Je sais que la greffière est prête à répondre à cette question.

À vous la parole, madame Dallaire.

[Français]

**La greffière du Comité (Mme Audrey Dallaire):** La motion a été adoptée par le Comité le 12 décembre. Le 14 décembre, j'ai reçu une communication du ministère demandant quel était le délai pour le point a. N'ayant pas d'instruction du Comité à ce sujet, j'ai approché le président et ce dernier a décidé d'harmoniser le point a au point b, c'est-à-dire d'appliquer le délai du point b au point a. Le jour même, j'ai donc répondu au ministère à ce sujet en lui transmettant la suggestion du président.

[Traduction]

**Le président:** Merci. Je vais terminer la discussion avec M. Casey.

Est-ce clair?

**M. Sean Casey:** J'ai compris qu'elle dit que cela venait de vous.

**Le président:** Excusez-moi. Vous avez compris que...?

**M. Sean Casey:** ... Je crois qu'elle a dit que cela venait de vous.

**Le président:** Eh bien, comme elle l'a dit, j'en ai discuté avec elle. Lorsque vous demandez des documents, vous devez préciser la date et le délai... Le ministre s'occupait de les réunir. J'ai dit que ce délai nous convenait.

**M. Sean Casey:** Merci.

**Le président:** De rien.

Avant de passer à M. Richards, je donne la parole à M. Samson.

**M. Darrell Samson:** Merci, monsieur le président.

Je vais parler du ton de la motion. Nous supposons qu'Anciens Combattants Canada n'a pas produit ce que nous lui avons demandé. D'après les renseignements que nous avons reçus, le ministère des Anciens Combattants a fourni exactement les renseignements demandés, selon la manière dont il a interprété notre demande.

Si nous changions la contextualisation de la motion, je pourrais l'appuyer. Il est évident, d'après ce que je lis ici, que le ministère des Anciens Combattants n'a pas fait exprès, et que ses fonctionnaires ont passé des heures à préparer tous ces documents pendant les fêtes de Noël... Si vous aviez été plus précis en rédigeant le premier paragraphe de la motion — ou si nous l'avions été, nous les membres du Comité, puisque nous l'avons adoptée à l'unanimité —, nous aurions pu nous attendre à obtenir tous les documents. Toutefois, d'après ce qui a été présenté au moyen d'une motion et la manière dont elle a été interprétée, il est évident que les fonctionnaires d'Anciens Combattants ont pensé qu'ils répondaient à notre requête.

Il me semble que la phrase d'ouverture indiquant que nous reconnaissons qu'Anciens Combattants Canada n'a pas fourni les documents... Le ministère a fourni les documents qu'il croyait devoir fournir. C'est très important, je crois, en toute justice pour tous ceux qui ont voté en faveur de cette motion.

• (2025)

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

Monsieur Richards, vous avez la parole.

**M. Blake Richards:** Je voulais simplement répondre au commentaire concernant le ton de la motion. J'étais au courant du contexte lorsque je l'ai rédigée, parce que j'en avais déjà discuté.

J'ai essayé de ne pas jeter le blâme sur qui que ce soit. Comme je dois maintenant me pencher sur la question, je pense que le président a mal interprété la motion lorsqu'il a répondu au ministère des Anciens Combattants.

J'exposais simplement les faits. Le ministère n'a pas fourni tous les documents. Je ne dis pas qu'il l'a fait exprès. Je ne dis pas qu'il a évité intentionnellement de fournir tous les documents. J'expose simplement le fait que tous les documents n'ont pas été fournis au Comité.

Je suis prêt à recevoir vos suggestions, si vous pensez qu'il y a quelque chose qui rendrait cela plus clair. Je n'ai aucune intention malveillante. Je tiens simplement à obtenir les documents.

Je ne voulais absolument pas blâmer qui que ce soit, le président ou d'autres personnes. Je voulais simplement dire que les documents n'ont pas été fournis. Il faut le dire. Sinon, la motion n'a aucun sens.

C'est tout. Nous ne blâmons pas du tout le ministère des Anciens Combattants. Si vous voyez une phrase qui le suggère, je suis tout à fait disposé à entendre un amendement qui dissiperait les doutes à ce sujet. Le fait est que nous voulons simplement recevoir tous les documents.

**M. Darrell Samson:** Avec tout le respect que je vous dois, je trouve que vous jetez le blâme sur le ministère des Anciens Combattants. Si je travaillais pour le ministère et que je lisais cela, j'aurais personnellement l'impression de ne pas avoir répondu à cette demande.

**M. Blake Richards:** Ce n'est pas le cas.

**M. Darrell Samson:** Oui, ce n'est pas le cas. C'est ce que je dis. Je pense que la meilleure façon de corriger cela est de dire que l'intention du paragraphe a) de la motion 1 était... il y a la question de la date et autres.

Je sais que les fonctionnaires ont travaillé très fort pour produire tous ces documents pendant les Fêtes. Je voudrais que cela se fasse dans un esprit de coopération.

Merci.

**M. Blake Richards:** Si vous me permettez de faire une suggestion, nous pourrions ne pas mentionner le ministère des Anciens Combattants. Je ne cherchais pas à jeter le blâme sur lui, je vous l'assure.

Nous pourrions simplement écrire « reconnaissant que le Comité n'a pas reçu tous les documents demandés conformément à la motion qui suit ». Cela ne veut pas dire qui est à blâmer ou pourquoi cela ne s'est pas produit. Nous disons simplement « reconnaissant que le Comité n'a pas reçu tous les documents demandés », et ainsi de suite.

**M. Darrell Samson:** Reconnaisant que le Comité n'a pas précisé les dates ou autres, alors. Cela revient au même.

**M. Blake Richards:** Nous avons précisé les dates. C'est simplement que le président a mal compris.

**M. Darrell Samson:** Nous n'avons pas précisé la date du 18.

**Le président:** Oui. Vous menez une...

**M. Blake Richards:** ... Je suis prêt à entendre une autre suggestion. J'essaie simplement d'exclure le ministère des Anciens Combattants. Je suis ouvert à tout...

**Le président:** Vous menez une discussion libre, mais j'aimerais maintenant entendre les arguments de Mme Wagantall, s'il vous plaît.

**Mme Cathay Wagantall:** Merci, monsieur le président.

Je pense que la leçon à retenir ici, c'est que lorsqu'une motion est présentée et qu'elle contient une certaine ambiguïté, elle doit être renvoyée à la personne qui l'a présentée pour lui demander quelle était son intention en la rédigeant. J'ai l'impression que dans ce cas-ci, quelqu'un en a profité. Je vous dis très franchement ce que je pense.

En réalité, nous devons corriger cela, parce que le processus n'a pas été suivi correctement, à mon avis. Changeons simplement cette phrase pour qu'elle soit adéquate. La vérité, c'est qu'il n'y avait pas de date. Comme il n'y avait pas de date, selon mon interprétation, vous demandez au ministère tous les documents qu'il possède. Depuis, la situation a changé. Je suggère fortement que nous fassions cela.

**Le président:** Je vais répondre à cela, mais j'aimerais maintenant inviter Mme Blaney à en parler.

**Mme Rachel Blaney:** Je tiens simplement à souligner, puisque je surveille toujours l'horloge, que nous venons de consacrer 12 minutes et demie à cette discussion, et je suis un peu gênée en pensant que nous ayons un témoin ici qui doit se contenter de nous regarder faire notre travail. Nous pourrions peut-être agir avec un peu plus de respect envers nos témoins. Je tiens à ce que cela figure au compte rendu.

Je tiens également à remercier la greffière d'avoir essayé de délimiter ce que nous voulions et pour tout le travail qu'elle a fait pour essayer d'éclaircir notre demande. Je pense que nous devrions toujours nous rappeler que ces gens soutiennent patiemment nos travaux sans opinions partisans, juste pour faire leur travail. Je tiens à les en remercier.

Je suis tout à fait d'accord que nous changeons le ton de la motion. J'espère que nous pourrions adopter cette motion pour passer à des activités qui sont vraiment importantes.

Je sais que certains membres du Comité attendent depuis longtemps que cette étude se termine, alors poursuivons nos travaux.

Si M. Samson souhaite changer le ton de la motion, je lui recommande de nous présenter une suggestion pour que nous puissions poursuivre nos travaux.

• (2030)

**Le président:** Merci, madame Blaney.

Monsieur Casey, avant que vous ne nous présentiez votre suggestion, je tiens à vous rappeler que dans la motion que nous avons devant nous, comme je l'ai dit, au premier paragraphe, il est question de « toutes les notes de service, tous les courriels et tous les documents internes » ainsi que des « messages textes ou autres messages électroniques fournis au Comité dans les 45 jours ».

Le ministre a demandé sur quelle période nous voudrions qu'il retourne en arrière, et ainsi de suite. C'était la teneur de notre conversation. Peut-être que si nous ne lui demandons pas de respecter la deuxième plage de dates, entre janvier et décembre, peut-être que nous recevrons quelque chose... Ce sera à peu près la même chose. Si nous examinons la motion à l'heure actuelle, au paragraphe b), nous demandons « les notes d'information, les notes de service » et tout le reste, et cela « dans les sept jours civils ». Cependant, il faut que les fonctionnaires trouvent ces documents et les fassent traduire, alors même s'ils ont... peut-être qu'ils reviendront nous demander si ce délai de sept jours est raisonnable. Voilà pourquoi nous devons discuter de cette motion.

À vous la parole, monsieur Casey.

**M. Sean Casey:** Merci, monsieur le président.

J'ai un amendement à proposer à la motion. Je pense qu'il résoudra notre problème. Cependant, avant de le présenter, je soulignerai que nous présumons que le ministère des Anciens Combattants n'a pas produit tous les documents. M. Richards nous a fait remarquer qu'il est probable que très peu de documents se situent à l'extérieur de la plage de dates. Je dirais qu'il est également possible qu'il n'y en ait pas et qu'ils aient produit tous les documents. Pour ce qui est de dire que le ministère ne les a pas tous produits, c'est peut-être vrai ou non, mais nous ne devrions pas présumer que c'est vrai. C'est l'une des choses qui me tracassent dans le ton de cette motion.

L'amendement que je propose est que la motion, qui commence par le mot « Reconnaître » et qui se termine par « 12 décembre » — ce sont les deux premières lignes avant la citation — soit supprimée et remplacée par ce qui suit: « Étant donné qu'Anciens Combattants Canada avait des raisons de croire que la demande de documents faite par le Comité dans sa motion du 12 décembre 2022 était dans sa totalité limitée aux dates énoncées au paragraphe b) de la motion, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 7 décembre 2022 ».

Je propose également que la motion soit modifiée en supprimant tout ce qui se trouve dans les citations pour passer directement au paragraphe b) et que le mot « exige » soit remplacé par les mots « le Comité ordonne ».

Si l'amendement est accepté, la motion se lira comme suit:

Étant donné qu'Anciens Combattants Canada avait des raisons de croire que la demande de documents faite par le Comité dans sa motion du 12 décembre 2022 était dans sa totalité limitée aux dates énoncées au paragraphe b) de la motion, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 7 décembre 2022, le Comité ordonne que toutes les notes d'information, les notes de service, les courriels et les messages textes ou autres messages électroniques des fonctionnaires d'Anciens Combattants Canada (ACC) préparés pour ou envoyés au ministre des Anciens Combattants concernant l'aide médicale à mourir (AMM), y compris ceux liés à l'enquête interne sur la question, soient fournis au Comité dans les 7 jours civils suivant l'adoption de cette motion.

Je pense que ce libellé tient compte de la possibilité qu'il n'y ait pas de documents, et cela retire une partie des cailloux de notre boule de neige.

**Le président:** Merci, monsieur Casey. Cette motion est très longue, alors voyons...

Allez-y, monsieur Desilets.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Merci, monsieur le président.

Je vois le temps qui avance et notre témoin qui attend toujours. Or, je n'ai pas l'impression que nous pourrions poursuivre nos ques-

tions. En effet, nous sommes saisis d'une motion, il y en aura une deuxième et j'ai des commentaires à formuler.

Y aurait-il une façon de libérer Mme Hughes et de la remercier, puis de terminer notre rencontre?

• (2035)

**Le président:** Je suis tout à fait d'accord avec vous, monsieur Desilets. Mettons fin à la comparution de ce groupe de témoins.

Madame Carolyn Hughes, je voudrais vous remercier de votre présentation au Comité. Je rappelle que vous êtes directrice des services aux vétérans au siège national de la Légion royale canadienne.

[Traduction]

Je suppose que M. Gordon MacEachern est toujours en ligne. Je lui suggère de nous faire parvenir sa déclaration préliminaire. Nous la ferons traduire, mais je vais demander aux membres du Comité de déposer une motion s'ils désirent cette déclaration préliminaire... s'ils veulent que les analystes en tiennent compte. Nous pourrions le faire la semaine prochaine, vous savez. Nous en discuterons aussi.

Madame Hughes, merci beaucoup.

Nous allons poursuivre la discussion avec nos membres, et nous vous reverrons la prochaine fois. Merci beaucoup.

**Mme Carolyn Hughes:** Merci beaucoup de m'avoir invitée.

**Le président:** Tout le plaisir est pour nous.

Monsieur Richards, nous n'avons pas de copie de la motion présentée par Sean Casey, alors comment aimeriez-vous...

**M. Blake Richards:** ... Nous pouvons mettre l'amendement aux voix, je suis prêt à l'accepter.

**Le président:** D'accord. C'est parfait.

Quelqu'un veut-il discuter de la motion?

[Français]

Puisque personne n'intervient, nous allons mettre cet amendement aux voix. La greffière n'en a pas encore reçu le texte, mais il sera distribué plus tard.

(L'amendement est adopté par 11 voix contre 0.)

**Le président:** Nous allons maintenant voter sur la motion modifiée.

(La motion modifiée est adoptée par 11 voix contre 0.)

**Le président:** Monsieur Richards, vous avez la parole.

[Traduction]

**M. Blake Richards:** Nous avons indiqué que nous avons besoin d'une motion pour que la séance d'information soit considérée comme un témoignage. Je propose donc que nous acceptions que le mémoire de...

**Le président:** ... Gordon MacEachern soit considéré comme un témoignage.

Sommes-nous tous d'accord?

(La motion est adoptée.)

**Le président:** Quelle heure est-il?

J'aimerais vous dire que pour la semaine prochaine, lundi, nous avons deux témoins en après-midi et personne encore... parce que les trois que nous avions ne sont pas disponibles. C'est pourquoi, pendant la dernière heure de la réunion de la semaine prochaine, nous pourrions nous consacrer aux travaux du Comité que vous choisirez.

Allez-y, monsieur Richards.

● (2040)

**M. Blake Richards:** Merci.

J'ai mentionné cela tout à l'heure, et je sais que d'autres membres des deux côtés du Comité trouvent que ce serait un bon témoin pour l'étude. Je crois qu'il s'agit de l'Association nationale des collègues de carrières. Elle pourra nous fournir de bons renseignements sur les programmes qu'elle offre aux vétérans.

Cette association est particulièrement intéressante parce qu'elle offre aussi des programmes d'aide à la formation des conjoints des vétérans. Aucun autre organisme ne nous a présenté de témoignages similaires, c'est une chose nouvelle pour moi. Cette association reconnaît que les conjoints font face à plusieurs des mêmes difficultés que les vétérans. Ils doivent aussi se déplacer d'un bout à l'autre du pays, lâcher leurs emplois et autre...

Je pense qu'il serait excellent d'entendre ce témoin, si nous n'avons personne. L'Association m'a dit qu'elle pourrait témoigner à très court préavis, alors nous pourrions peut-être l'inviter pour la deuxième heure de la réunion.

**M. Darrell Samson:** Nous sommes d'accord avec vous. J'ai visité le collège l'an dernier. C'est un endroit exceptionnel. Je voulais l'inviter, mais nous avons manqué la date butoir.

Je suis tout à fait d'accord. Invitons-la.

**Le président:** D'accord. C'est très bien.

Nous allons nous en occuper. Sinon, nous pourrions peut-être consacrer cette heure aux travaux du Comité lundi, parce que nous devons planifier notre charge de travail.

[Français]

Je remercie les interprètes, toute l'équipe technique, les analystes et les greffières.

Monsieur Desilets, vous avez la parole.

**M. Luc Desilets:** Merci, monsieur le président.

Je vis un terrible malaise lorsque nous devons argumenter entre nous, comme nous venons de le faire. Cela se fait de manière correcte et élégante. Cependant, plutôt que cela se fasse devant un témoin, n'y aurait-il pas une procédure qui nous permettrait de discuter à huis clos ou que la motion soit déposée après que nous avons terminé avec les témoins?

Je ne suis pas fort en procédure, mais M. Casey a peut-être une réponse à cela.

**Le président:** Monsieur Desilets, j'allais le demander à la greffière moi aussi.

Ce n'est pas une question procédurale, mais au choix du Comité. Des gens peuvent avoir toutes sortes d'interventions, de la même façon qu'ils peuvent proposer d'ajourner le débat en cours de discussion, pourvu que la motion ait été présentée 24 heures ou 48 heures avant, selon la procédure. Les membres ont le droit de...

**M. Luc Desilets:** Si j'ai une motion à présenter qui va nécessiter ou entraîner des discussions, comme cela a été le cas aujourd'hui, est-ce qu'elle pourrait être déposée à la toute fin de mon intervention?

**Le président:** Oui, mais, selon la procédure, si vous déposez un avis de motion, il va falloir attendre la prochaine séance pour pouvoir débattre de cette dernière.

Dans le cas d'une motion qui a déjà été déposée, cependant, elle peut être débattue à tout moment, mais un membre peut aussi décider de proposer l'ajournement du débat afin de pouvoir continuer à entendre les témoins.

Nous en discuterons entre nous.

Je remercie tout le monde et la séance est ajournée.



## **Notes d'allocution**

### **PRÉSENTATION DES ANCIENS COMBATTANTS DE L'ARMÉE, DE LA MARINE ET DES FORCES AÉRIENNES AU CANADA AU COMITÉ PERMANENT DES ANCIENS COMBATTANTS**

### **SUR LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI DES VÉTÉRANS (2 FÉVRIER 2023)**

Monsieur le président, chers membres du Comité;

Je tiens à vous remercier de m'avoir invité aujourd'hui. Je m'appelle Gord MacEachern et je suis le nouveau président du comité de défense des intérêts des Anciens combattants de l'Armée, de la Marine et des Forces aériennes au Canada, aussi connu sous l'acronyme ANAVETS.

Depuis l'adoption de la nouvelle Charte des anciens combattants en 2006, de nombreux contrats et programmes ont été mis en place pour aider les vétérans à faire la transition vers des emplois civils. Il y a d'abord eu le Programme d'aide au placement en 2007 qui visait à fournir de l'aide à la recherche d'emploi, de la formation en recherche d'emploi et de l'orientation professionnelle. Il a été remplacé en 2012 par un remboursement direct pouvant atteindre 1 000 \$ pour que les anciens combattants puissent embaucher l'entreprise de leur choix pour avoir le même soutien. En 2016, Emploi et Développement social Canada (EDSC) a retenu les services de la Compagnie Canada qui a mis sur pied les programmes PAT et PAT Conjoint(e) afin de compléter l'aide offerte par Anciens combattants. Parmi les services offerts, mentionnons une banque d'emplois pour les vétérans et les employeurs et l'établissement de relations avec plus de 200 employeurs à l'échelle du pays. Ce programme a pris fin lorsque le contrat a été accordé à Agilec en 2018. Cette firme a ensuite lancé un programme remanié de services de réorientation professionnelle pour offrir de nouveau de l'aide en matière d'orientation professionnelle, de placement et d'aide à la recherche d'emploi. Ce programme a été renouvelé en 2022. Je vous présente cet historique pour vous montrer qu'au cours des 17 dernières années, même si beaucoup de choses ont changé sur le marché du travail et au niveau des technologies, il n'y a pas eu beaucoup de changements dans ce que nous offrons aux vétérans pour appuyer leur réorientation professionnelle. C'est pourquoi nous nous réjouissons de la création d'une nouvelle Stratégie nationale pour l'emploi des vétérans. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas eu d'amélioration en cours de route.

La compréhension du transfert des professions militaires vers le civil est un élément clé de la transition et la création du programme OESC, qui convertit les professions militaires en un équivalent civil, est certainement un outil utile pour lier les professions transférables. Toutefois, il doit s'agir de l'un des nombreux outils à intégrer dans une approche holistique de la réorientation professionnelle.

La recherche et les consultations nous ont appris qu'un grand nombre de personnes qui quittent les Forces canadiennes ne sont pas intéressées par le même type de carrière que celle occupée pendant leur service, car, dans certains cas, il s'agissait d'un emploi en demande dans les Forces et non pas de ce qui les intéressait. Dans d'autres cas, l'exécution de tâches semblables peut devenir un élément déclencheur pour les personnes aux prises avec des traumatismes liés au stress opérationnel et nous devons tenir compte de ces facteurs, ainsi que de ce qui, selon le vétéran, lui permettra de mener une seconde carrière enrichissante au moment de la création de stratégies visant à l'aider.

Nous devons aussi aider les vétérans et les employeurs à traduire les compétences et les valeurs acquises dans le cadre du service militaire en des compétences qu'ils pourront utiliser dans leur nouvelle carrière. Cela comprend également la façon de mettre en évidence des compétences comme la gestion du temps, l'esprit de corps et le mentorat.

Heureusement, il existe de nombreuses mesures de soutien pour acquérir les compétences supplémentaires nécessaires à un tel changement de carrière. Les études et la formation sont certainement les ressources les plus avantageuses. L'allocation pour études et formation a donné à bon nombre de vétérans la possibilité de poursuivre ces objectifs. En raison de sa conception fondée sur le temps de service plutôt que sur les compétences actuelles, elle permet à de nombreuses personnes d'atteindre un objectif plus satisfaisant que d'occuper un emploi transférable.

Nous avons vu un certain nombre de vétérans qui utilisaient le programme de réadaptation professionnelle du RARM ou le programme de réadaptation professionnelle d'ACC se tourner vers l'allocation pour études et formation en raison de l'absence de contraintes au niveau des compétences actuelles. De plus, le Legion's Military Skills Conversion Program (programme de conversion des compétences militaires de la Légion) offert par l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique (BCIT) comporte un module de placement avancé et d'apprentissages antérieurs qui évalue et reconnaît les habiletés et l'expertise acquises au cours de la formation militaire. Les crédits en bloc ou le placement avancé dans la deuxième année d'un programme d'études ont permis à des vétérans d'obtenir rapidement les titres de compétence ou les certifications nécessaires. La nationalisation de ce programme auprès de plus de 30 établissements d'enseignement supplémentaires donnerait aux



vétérans un coup de pouce en ce qui a trait à leurs objectifs d'études en fonction de leurs connaissances et de leur expérience concrètes.

De nombreux autres partenaires externes devraient être pris en considération au moment d'élaborer une solide stratégie d'emploi pour les anciens combattants. Des programmes comme Opération Entrepreneur, géré par la Fondation du prince au Canada, pourraient être liés à un programme de subventions aux petites entreprises par l'entremise d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE). De plus, faire appel à des membres du Treble Victor Group lors de la création de salons de l'emploi pour les vétérans pourrait accroître l'intérêt des employeurs à y participer. Une initiative d'embauche de vétérans par les entreprises canadiennes pourrait également être une stratégie d'aide à l'emploi des vétérans. Si nous devons envisager une approche holistique pour aider nos vétérans à obtenir un emploi civil valorisant, nous devons également utiliser une approche pangouvernementale.

*La Loi sur l'embauche des anciens combattants* pour les emplois dans la fonction publique pourrait améliorer les possibilités pour ceux et celles qui cherchent à continuer de servir les Canadiennes et les Canadiens. L'Unité des vétérans dans la fonction publique (UVFP) d'Anciens Combattants Canada aide les vétérans dans le cadre du processus de demande en vue d'obtenir un emploi dans la fonction publique. Toutefois, selon les dernières nouvelles que nous avons eues, l'Unité ne comptait que deux employés et elle n'est pas très bien connue. En élaborant une meilleure stratégie de mobilisation auprès des ministères gouvernementaux et des gestionnaires des RH, ainsi qu'en « traduisant » les habiletés militaires dans la langue du recrutement de la fonction publique, nous pouvons espérer accroître le nombre de ministères embauchant des vétérans. La simplification des critères d'admissibilité au statut prioritaire pourrait également donner à tous les vétérans des chances égales de présenter leur candidature à un poste au sein de la fonction publique.

En conclusion, nous croyons que la création de cette nouvelle stratégie pour l'emploi des vétérans nous donne l'occasion de changer notre perception de l'aide à la réorientation professionnelle et de créer de nouvelles possibilités de collaboration avec d'autres secteurs du gouvernement, des intervenants externes et des employeurs.

Lorsqu'un vétéran ayant récemment fait la transition a demandé à son agent de réorientation professionnelle de l'aider à créer un profil professionnel sur LinkedIn, on lui a dit : « Ce n'est pas dans nos tâches, mais je peux vous envoyer différents formats de curriculum vitæ ». Cette situation démontre que nous devons adopter de nouvelles approches pertinentes et novatrices pour soutenir ceux et celles qui ont mis leur vie en

danger afin de nous protéger et leur offrir les meilleures possibilités d'obtenir un emploi enrichissant après leur service militaire.

Merci!

Gord MacEachern

Vice-président national

Président, Comité de défense des intérêts

Anciens combattants de l'Armée, de la Marine et des Forces aériennes au Canada  
(ANAVETS)



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>