



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

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

---

# Comité permanent des anciens combattants

TÉMOIGNAGES

**NUMÉRO 038**

Le jeudi 16 février 2023

---

Président : M. Emmanuel Dubourg





## Comité permanent des anciens combattants

Le jeudi 16 février 2023

• (1830)

[Français]

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

Bienvenue à la 38<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 poursuit son étude sur la stratégie nationale pour l'emploi des vétérans après le service.

[Français]

La réunion d'aujourd'hui se déroule sous forme hybride. Certains témoins et membres du Comité y participent en ligne.

Pour garantir le bon fonctionnement de cette réunion, veuillez attendre que je vous donne la parole. Si vous participez à la réunion par vidéoconférence et que vous ne parlez pas, s'il vous plaît, fermez votre microphone.

Je pense que la greffière vous a mentionné que vous aviez le choix d'écouter les délibérations en français ou en anglais.

Je vous rappelle aussi que toutes les observations doivent être adressées à la présidence.

Conformément à notre motion de régie interne concernant les tests de connexion, je souhaite informer le Comité que les témoins ont effectué les tests de son requis avant la réunion.

Permettez-moi, avant de commencer, de saluer quelques collègues qui sont avec nous à titre de remplaçants.

[Traduction]

Mme Tracy Gray est parmi nous et je lui souhaite la bienvenue au Comité. M. Yasir Naqvi est présent par vidéoconférence et M. Irek Kusmierczyk est également avec nous.

[Français]

Enfin, vous avez sûrement remarqué que nous accueillons parmi nous Mme Vanessa Davies, qui remplace la greffière du Comité, ce soir.

Avant de céder la parole aux témoins, je veux vous informer, chers membres du Comité, que je vais réduire un peu la durée de vos interventions, de façon à ce qu'il nous reste 10 minutes pour discuter des prochaines séances, que nous tiendrons après avoir passé deux semaines dans nos circonscriptions.

Sur ce, permettez-moi d'accueillir les témoins.

Nous recevons en personne Mme Tara Jones, gestionnaire de contrat pour l'entreprise Agilec.

Par vidéoconférence, nous accueillons M. Marc-André Dufour, qui est gérant régional de la Marche des dix sous du Canada.

[Traduction]

De ReTrain Canada Incorporated, nous recevons Mme Jeannine Adams, cheffe de la direction. Elle participe à cette réunion par vidéoconférence.

Témoins, vous disposez de cinq minutes pour votre déclaration préliminaire.

Commençons tout de suite avec Agilec.

Je vous invite, madame Jones, à faire votre déclaration préliminaire en cinq minutes ou moins. Allez-y, s'il vous plaît.

**Mme Tara Jones (gestionnaire de contrat, Agilec):** Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Tara Jones. Je suis la gestionnaire de contrat chez Agilec, qui supervise les services de transition de carrière au nom d'Anciens Combattants Canada. Agilec offre des services de transition de carrière depuis 2018. Ces services sont offerts aux anciens combattants, aux membres des Forces armées canadiennes et aux réservistes admissibles, ainsi qu'à leurs époux, conjoints de fait et survivants.

L'objectif des services de transition de carrière est d'aider les personnes appartenant à ces groupes à explorer, planifier et atteindre leurs objectifs en matière d'emploi et/ou d'éducation lors de leur transition de la vie militaire à la vie civile. Les services sont offerts virtuellement dans les deux langues officielles au Canada et à l'échelle internationale pour ceux qui sont encore en service. Depuis 2018, plus de 5 200 personnes ont accédé aux services de transition de carrière, et environ 700 personnes y participent à tout moment.

Les participants nous contactent à différents moments de leur parcours de transition et présentent des besoins variés. Certains nous approchent avec des objectifs très clairs déjà établis, tandis que d'autres ne savent pas trop par où commencer. Certains participants en transition cherchent un emploi de niveau débutant, tandis que d'autres cherchent des postes de direction. Les membres actifs ont parfois leur transition vers la vie civile déjà planifiée, ou ils souhaitent parfois explorer les possibilités. Le service est flexible et conçu pour déterminer les besoins propres à chaque participant et y répondre.

Lorsqu'une personne a recours aux services de transition, son parcours commence par une évaluation de ses besoins en matière de transition de carrière. Le continuum des services va de l'exploration — de soi, des possibilités d'emploi, des besoins en matière de formation ou d'éducation — à la prise de décisions en matière de carrière et d'éducation, en passant par la planification de la transition. Les plans axés sur l'emploi peuvent inclure des mesures de soutien telles que la formation aux techniques de recherche d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitae, la préparation aux entretiens et le perfectionnement professionnel. Les plans qui se concentrent sur la formation ou l'éducation peuvent inclure une aide à la sélection de la formation et de l'établissement et un soutien pour accéder aux sources de financement disponibles, y compris l'Allocation pour études et formation.

Nos accompagnateurs à l'emploi collaborent individuellement avec chaque candidat, lui apportant un soutien qui correspond à ses besoins et à son confort. Nous nous efforçons de responsabiliser les gens en leur fournissant les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour prendre en charge leur propre parcours de transition. Nous offrons des conseils pour faciliter la progression des plans de transition. Parmi les participants qui ont fait appel aux services de transition de carrière, 60 % se sont fixé des objectifs axés sur l'emploi et 40 % se sont fixé des objectifs axés sur l'éducation ou la formation. De plus, 24 % des plans comprennent à la fois des objectifs d'emploi et d'éducation ou de formation.

Les anciens combattants que nous aidons disent que le soutien d'un partenaire dans le processus de transition est inestimable. Les témoignages des anciens combattants sont un élément essentiel de notre évaluation continue de l'efficacité de notre service et de ses répercussions. À ce jour, parmi les participants qui ont répondu à notre enquête de satisfaction, 91 % se disent satisfaits du soutien qu'ils reçoivent de leur accompagnateur à l'emploi.

J'aimerais terminer par un commentaire reçu directement de l'un de nos anciens combattants participants, qui a trouvé un emploi dans le monde civil grâce à une bonne orientation pour le perfectionnement professionnel. Voici le témoignage de l'ancien combattant en ses propres mots:

Avec le recul, tout ce processus... La transition au sortir de l'armée... En plus de l'incertitude de ne pas savoir quand la prochaine occasion se présentera, et si mon expérience militaire sera suffisante ou non... Surtout après avoir postulé à tant de postes... Tout cela aurait été extrêmement épuisant et décourageant. Cependant, grâce à vous tous, ce fut une expérience très enrichissante.

C'est ce type de résultats qui fait avancer notre équipe. Nous sommes honorés d'offrir des services de transition de carrière et nous sommes reconnaissants des contributions et des sacrifices que les anciens combattants, les membres des Forces armées canadiennes et leurs familles ont faits pour notre pays et pour nos libertés.

Merci, monsieur le président.

• (1835)

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

[Français]

Nous allons maintenant passer à M. Marc-André Dufour, de la Marche des dix sous du Canada.

Vous avez la parole pour cinq minutes.

**M. Marc-André Dufour (gérant régional, Marche des dix sous du Canada):** Merci, monsieur le président.

Merci aux membres du Comité d'avoir invité la Marche des dix sous du Canada à participer à ce processus de réflexion.

Je me présente: je m'appelle Marc-André Dufour. J'ai travaillé dans le cadre du programme de réadaptation professionnelle pour les vétérans canadiens de 2011 à 2022 à titre de gestionnaire. Mon organisation a été un fournisseur de services de réadaptation professionnelle pendant toute la durée du contrat accordé à Services de réadaptation professionnelle CanVet et aux Services de réadaptation professionnelle pour les vétérans canadiens, ou SRPVC, soit de 2009 à 2022.

La Marche des dix sous du Canada a travaillé avec diligence au cours des 12 dernières années pour soutenir plus de 12 000 anciens combattants et leur famille dans leur parcours de transition de la vie militaire à la vie civile. Actuellement, comme vous le savez sans doute, les services du programme de réadaptation sont fournis par un nouveau consortium d'entreprises dont nous ne faisons pas partie. Nous n'offrons donc plus ces services pour le compte du gouvernement.

Je rappelle que notre rôle était de servir les vétérans ayant quitté les Forces canadiennes pour des raisons médicales. Nos mandats étaient d'évaluer leurs capacités fonctionnelles, de leur donner des recommandations quant à un éventuel parcours de réadaptation professionnelle ou d'un possible statut de diminution de la capacité de gain et, lorsqu'il était pertinent de le faire, d'accompagner les vétérans tout au long de leur processus de réinsertion sur le marché du travail, ce qui pouvait s'échelonner sur plusieurs années, dans certains cas.

Ayant été gestionnaire tout au long de mon parcours au sein de ces deux consortiums pour l'offre de services dans le cadre du programme fédéral, j'ai une expertise précise à certains égards, mais je ne suis pas expert dans tous les aspects et les enjeux touchant la réinsertion socioprofessionnelle des vétérans canadiens.

Au cours de la rédaction de cette allocution, j'ai réfléchi à ce que pourrait être notre contribution à ce processus de réflexion. N'étant plus le fournisseur de services officiel du programme, nous jugeons ne pas être dans une position favorable afin de formuler des recommandations au sujet des services existants et à venir. Malheureusement, nous ne connaissons pas en détail les nouvelles mesures mises en place.

Cela dit, nous croyons que nous pouvons sensibiliser le Comité à des questions que nous jugeons essentielles et qui touchent directement à la qualité des services offerts aux vétérans canadiens et à leur famille.

Mon premier point porte sur l'importance d'une approche holistique des services de réadaptation. En effet, il est important de combiner les efforts de réadaptation médicale et professionnelle, et ce, en concomitance. Nous savons que, moins la période d'inactivité professionnelle d'un individu a été longue, plus ses chances de réintégrer le marché du travail avec succès sont grandes.

À l'origine, tant sous CanVet que sous les SRPVC, les efforts de réadaptation médicale étaient d'abord gérés par les gestionnaires de cas du ministère, avant que le client ne soit dirigé vers le programme de réadaptation professionnelle. En pratique, il en est ressorti que le processus de réadaptation, dans son sens large, n'était pas un processus linéaire. Par exemple, un vétérinaire en cours d'études visant un retour sur le marché du travail peut faire face à une dégradation de son état qui oblige un retour en traitement. En contrepartie, un vétérinaire en traitement pourrait bénéficier d'une mise en place rapide d'un projet professionnel lui servant de motivation et de levier à la poursuite de ses efforts de réadaptation médicale.

Mon deuxième point est l'importance d'un langage commun et cohérent de la part de toutes les parties qui participent à cette prestation de services.

À notre avis, il est essentiel de porter une attention de tous les instants à la cohérence et à la qualité des communications destinées aux vétérinaires. La gestion d'un programme de réadaptation à l'échelle nationale implique la participation de plusieurs instances interdépendantes, par exemple les gestionnaires de cas d'Anciens Combattants Canada, les fournisseurs de services tels que les médecins, les psychologues, les ergothérapeutes et les spécialistes en réadaptation professionnelle, le ministère des Anciens Combattants en tant qu'institution et les entreprises partenaires en tant qu'entreprises responsables de la prestation des services. Ce sont donc plusieurs instances en provenance d'horizons différents qui doivent travailler ensemble vers un objectif commun, soit le bien-être des vétérinaires et de leur famille. Afin de maximiser la qualité de l'offre de services aux vétérinaires, il est donc crucial de s'assurer que tous les acteurs dans ce processus comprennent l'offre de services du programme dans son ensemble ainsi que leurs rôles respectifs à l'intérieur de celui-ci.

Il importe également que le programme soit présenté aux vétérinaires et discuté avec eux dans un langage commun et cohérent. Cela peut sembler simple, mais, du point de vue opérationnel, cela s'avère très complexe. Il s'agit d'un défi de tous les instants à relever sur une base quotidienne.

Mon troisième et dernier point est l'importance de la présence des prospecteurs d'emplois, c'est-à-dire d'ambassadeurs responsables de représenter les vétérinaires auprès des entreprises canadiennes. Cette fonction a été instaurée en cours de route dans le cadre du programme géré par les SRPVC et elle a eu un impact immédiat sur le taux de placement des vétérinaires participants. Le rôle de ces ambassadeurs était d'appuyer plus directement des vétérinaires en recherche active d'emploi et, surtout, de créer une multitude de liens avec les entreprises canadiennes dans le but de créer des partenariats stratégiques favorisant l'embauche de cette main-d'œuvre de qualité.

La présence de ces prospecteurs d'emplois est, à notre avis, cruciale dans un tel programme, et elle est pertinente au sein de toute forme d'initiative visant la réinsertion socioprofessionnelle des vétérinaires canadiens.

● (1840)

Je serai heureux d'en discuter plus en détail avec vous, selon vos besoins et vos questions.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Dufour. Je sais que vous avez tout fait pour respecter votre temps de parole, c'est très bien. Maintenant, je vous demanderais de parler un peu plus lentement, pour faciliter le travail des interprètes.

Par ailleurs, j'invite les témoins à ne pas hésiter à envoyer leurs mémoires ou leurs discours d'ouverture à la greffière.

● (1845)

[Traduction]

J'aimerais inviter Mme Jeannine Adams, cheffe de la direction de ReTrain Canada Incorporated, à prendre la parole.

Vous avez cinq minutes ou moins.

**Mme Jeannine Adams (cheffe de la direction, ReTrain Canada Incorporated):** Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Jeannine Adams et je suis la directrice générale de ReTrain Canada. ReTrain Canada a été fondée en 2017. Notre entreprise à but lucratif a été créée au départ pour réhabiliter les demandeurs dans le domaine des commissions d'indemnisation des travailleurs. Nous effectuons la réadaptation physique et psychologique de ces personnes, puis nous commençons leur réadaptation professionnelle. ReTrain a formé plus de 5 000 apprenants à ce jour, et ce nombre augmente chaque année.

Nous offrons des formations en technologie et nous aidons les gens à se familiariser avec les processus d'emploi et de soins de santé auxquels ils doivent faire face. Nous proposons des formations pour différents types de technologies. Nous cherchons à faire en sorte que les gens puissent réintégrer le marché du travail très rapidement, et tous nos cours sont donc incroyablement ciblés. Encore une fois, puisque nous avons commencé en travaillant avec des personnes qui avaient des problèmes psychologiques ou physiologiques, notre personnel est capable de travailler avec les gens pour les aider à gérer ces problèmes et à trouver un emploi.

Notre programme d'éducation a été conçu entièrement en ligne. Il est dirigé en direct par des leaders. Cela signifie que nous créons des environnements de formation comme celui dans lequel nous nous trouvons en ce moment. C'est également très stimulant, comme cette réunion où nous nous trouvons. Les instructeurs sont des personnes qui ont travaillé dans les secteurs sur lesquels ils donnent des formations.

Les types de formation que nous offrons sont ceux qui suscitent beaucoup d'intérêt de la part des employeurs, de sorte que nous sommes toujours à la fine pointe. Pour des choses comme la cybersécurité, nous sommes le chef de file de la formation en Alberta. Chaque année, nous formons plus de 200 étudiants. Nous avons également un programme de technologie financière, que les gens peuvent à peine terminer avant de se faire offrir un emploi. Nous enseignons aux gens des choses comme les jetons non fongibles et la cryptomonnaie, et nous allons également dans la sphère de la santé et du bien-être.

Tous nos cours sont autoaccrédités. Nous avons des microcrédits ainsi que de plus grands crédits qui les englobent. Dans les industries, les employeurs commencent à les comprendre et à les apprécier. Ces titres de compétences donnent aux gens l'occasion de se développer et de s'assurer d'être reconnus.

En ce qui concerne les cas que nous avons gérés, qu'il s'agisse d'un ancien combattant ou de quelqu'un qui a été blessé au travail, nous avons plusieurs étudiants qui sont considérés comme « résistants ou hostiles », car ils sont dans une situation où ils n'acceptent pas les changements qui leur sont arrivés; nous travaillons donc avec eux pour les faire avancer et aller à leur rencontre.

Nous passons également par des processus d'évaluation avec eux, afin de savoir, d'un point de vue technologique... Parfois, ils doivent commencer par l'informatique de base, puis nous les faisons progresser. Nous ne voulons pas perdre de temps à enseigner à quelqu'un quelque chose qu'il sait déjà, donc, comme je l'ai dit, nous faisons des évaluations. Nous nous assurons qu'ils comprennent que la formation qu'ils suivent et les informations qu'ils possèdent sont très transférables, donc nous recherchons ces compétences transférables.

Nous avons déjà eu l'occasion de travailler à la requalification des travailleurs du secteur pétrolier et gazier, et il est donc important de pouvoir comprendre ces compétences transférables. Bien entendu, en travaillant avec une personne issue de l'armée, il s'agit de lui faire voir quelles sont ces compétences — beaucoup de compétences en leadership, par exemple — et la manière de les transférer dans leur nouvel environnement.

• (1850)

Pour ce qui est de la taille de ReTrain, notre entreprise compte aujourd'hui près de 60 employés. Nous disposons d'une installation de 22 000 pieds carrés à Calgary. Il y a une société nommée s01ve Cyber Solutions avec qui nous collaborons. C'est pertinent parce que nous prenons des gens de notre cyberprogramme et nous leur donnons des stages...

**Le président:** Merci, madame Adams. Je suis désolé, mais vos cinq minutes sont déjà écoulées. Vous aurez amplement le temps de répondre aux questions des députés.

J'aimerais maintenant inviter Mme Cathay Wagantall à poser des questions. Elle dispose de six minutes ou moins.

Vous pouvez y aller.

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

Je vous remercie tous d'être ici ce soir. Je suis reconnaissante du travail que vous accomplissez au nom de nos anciens combattants.

Madame Jones, ma préoccupation concerne surtout ceux qui ont le plus de mal à trouver du travail après leur service. Dans certains cas, ils sont très jeunes et ils n'ont pas fait un très long service. Les femmes, les membres de nos forces terrestres et ceux qui sont renvoyés involontairement ou pour des raisons médicales semblent avoir le plus de mal. Sur les 5 200 personnes que vous avez aidées, s'agit-il uniquement d'anciens combattants?

**Mme Tara Jones:** Non. C'est plutôt un mélange d'anciens combattants, de membres des Forces armées canadiennes, de membres qui ont entamé le processus de démobilisation, de personnes admissibles...

**Mme Cathay Wagantall:** Oh, je vois. Toutefois, ce sont tous des membres des Forces canadiennes ou des anciens combattants...

**Mme Tara Jones:** Cela comprend également les époux, les conjoints de fait et les survivants admissibles. Cependant, le nombre de ces personnes se situe dans la fourchette inférieure.

**Mme Cathay Wagantall:** Avez-vous une idée du nombre de personnes qui correspondraient aux catégories que j'ai mentionnées?

**Mme Tara Jones:** J'ai quelques données: 17 % de la clientèle est féminine. Nous avons aussi des statistiques ventilées par type d'admissibilité. L'âge moyen est d'environ 58 ans. Notre client le plus jeune avait 20 ans, et le plus âgé que nous ayons eu avait 79 ans.

**Mme Cathay Wagantall:** C'est intéressant.

Combien de ceux qui vous consultent font partie de la catégorie des personnes qui ne savent pas par où commencer? La majorité sont-ils expérimentés ou...?

**Mme Tara Jones:** Je dirais qu'il y a les deux. Certains ont une idée assez claire de la voie qu'ils souhaitent prendre, et ils veulent des conseils et de l'aide en cours de parcours. Certains désirent qu'on leur fournisse de la rétroaction, tandis que d'autres nesaient pas trop où commencer. Nous avons observé de bons résultats avec les gens qui se prévalent rapidement des services — des membres des Forces armées canadiennes qui songent peut-être à envisager [...] dans six mois, un an ou dans quelques années. Ils auront accès aux ressources en ligne par l'entremise des services.

**Mme Cathay Wagantall:** Ils choisissent de planifier leur avenir, alors que ceux qui sont peut-être plus jeunes croient qu'ils seront dans l'armée indéfiniment. Puis, soudainement, ils se blessent ou quelque chose d'autre se produit. Est-ce qu'ils...

**Mme Tara Jones:** Je ne suis pas certaine que je dirais qu'ils sont plus jeunes que vieux. Il y a une personne dans les FAC qui savait qu'elle allait se retrouver dans un marché du travail un peu difficile. Elle cherchait un poste assez élevé dans le domaine de l'éducation, dans un poste de leadership. Elle a eu rapidement recours à nos services, puis elle a été déployée au Koweït. Elle a continué de participer aux services. Elle pouvait y prendre part par appel vidéo et au moyen de notre portail sécurisé.

**Mme Cathay Wagantall:** Nous avons appris, entre autres, que ceux qui servent dans les forces reçoivent évidemment toujours de la formation. Ils suivent des cours, et ils acquièrent beaucoup de compétences. Cependant, ces compétences ne sont pas directement transférables à leur vie civile. Il semble qu'ils doivent se recycler. Ils n'obtiennent pas le même crédit pour ces programmes.

Quand ces gens font appel à vous, ont-ils une idée claire de tout ce qu'ils ont fait et de tout ce qui est à leur disposition? Nous avons entendu qu'ils aimeraient que ces compétences soient reconnues dès qu'ils suivent les cours. Ces derniers sont souvent semblables aux cours civils. Entendez-vous souvent parler de cela?

• (1855)

**Mme Tara Jones:** Oui.

C'est intéressant. Il y a de nombreux participants — ou candidats, comme nous les appelons — qui font appel à nous parce qu'ils désirent faire quelque chose de complètement différent. C'est plutôt comme un changement de carrière. Nous consolidons leur capacité de transférer leurs compétences et la formation qu'ils ont reçue. D'autres veulent faire quelque chose de semblable. Nous aidons les gens qui ont repéré des lacunes, ou qui ne savent pas avec certitude s'ils possèdent des lacunes, à déterminer où est leur place et quels sont les défis qu'ils doivent surmonter. Un accès rapide aux services les aide aussi à élaborer des plans et à prendre des mesures avant qu'ils soient libérés.

**Mme Cathay Wagantall:** Vous avez parlé de communications un à un. Quand les participants ont ce type de communications au début du processus, est-ce avec la même personne tout au long de ce dernier?

**Mme Tara Jones:** Oui.

**Mme Cathay Wagantall:** C'est bon à savoir.

**Mme Tara Jones:** Oui, les participants travaillent avec un guide désigné en matière d'emploi. Il y a également des ressources de liaison avec les employeurs au sein de notre équipe qui travaillent en collaboration avec les participants et les guides, ainsi que notre employeur faisant face [...] Ils sont donc en train de bâtir ces relations.

**Mme Cathay Wagantall:** Nous savons que sur les 3 455 équivalents temps plein travaillant à Anciens Combattants Canada, seulement 4,95 % sont des anciens combattants. Dans l'ensemble de la fonction publique, sur les 64 796 gens embauchés en 2021-2022, seuls 330 étaient des anciens combattants, ce qui représente un demi pour cent de toutes ses embauches.

En tant que société de ressources humaines ou fournisseuse de services auprès d'ACC, travaillez-vous avec le ministère pour aider les responsables des ressources humaines de la fonction publique à embaucher des anciens combattants? Il semble que très peu d'entre eux sont employés par la fonction publique.

**Mme Tara Jones:** Nous avons un certain nombre de participants qui sont intéressés à poursuivre une carrière dans la fonction publique. Nous travaillons très étroitement avec l'Unité d'emploi des vétérans pour collaborer sur des activités de la fonction publique et des activités interministérielles afin de sensibiliser les participants aux possibilités...

**Mme Cathay Wagantall:** Puis-je vous demander combien d'anciens combattants vous avez réussi à placer au sein d'Anciens Combattants Canada ou de la fonction publique?

**Mme Tara Jones:** Je n'ai pas cette information à portée de la main, mais je peux la chercher et vous la fournir.

**Mme Cathay Wagantall:** Ce serait merveilleux. Merci beaucoup.

**Le président:** Merci.

J'invite maintenant le député Wilson Miao à poser des questions pour un maximum de six minutes.

**M. Wilson Miao (Richmond-Centre, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins d'être ici aujourd'hui.

Tout d'abord, par l'entremise de la présidence, j'aimerais adresser mes questions à Mme Jones.

Dans vos remarques préliminaires, vous avez mentionné les types d'outils disponibles. Pouvez-vous nous en dire davantage sur les outils qui permettent d'aider les anciens combattants et leur famille durant la période où ils bénéficient de vos services de réorientation professionnelle?

**Mme Tara Jones:** Les services actuels de réorientation sont vraiment axés sur l'emploi et l'éducation ou la formation et sur la prise de décisions éclairées. Comme je l'ai mentionné, nous avons un portail sécurisé qui offre 15 cours différents, en anglais et en français, sur la préparation à la recherche d'emplois de transition. Il y a un cours sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis dans le domaine de l'éducation.

Ce processus de réorientation professionnelle offre aussi aux anciens combattants et à leur famille des ressources qui les orientent davantage vers d'autres programmes, services et fournisseurs de services afin de nous assurer de sensibiliser chaque personne à ce qui lui est offert dans le cadre de notre programme.

Les participants se donnent corps et âme au programme. Notre rôle ne consiste pas à reproduire ce qui existe déjà, mais à les aider à chercher et à trouver des ressources, de même qu'à collaborer étroitement avec le ministère des Anciens Combattants pour déterminer à quels autres programmes et services ils peuvent être admissibles, et, enfin, à les aider ainsi à trouver la place qui leur convient.

**M. Wilson Miao:** Merci de votre réponse.

Vous avez aussi mentionné dans vos remarques préliminaires que 60 % des participants ont fixé des objectifs axés sur l'emploi et 40 %, sur l'éducation. Comment le processus permet-il d'atteindre ces objectifs? Par ailleurs, quel est le taux d'emploi des anciens combattants utilisant vos services?

**Mme Tara Jones:** Je n'ai pas cette information avec moi aujourd'hui mais, encore une fois, je pourrais la trouver et vous la fournir.

Du point de vue de l'emploi, certains de nos participants restent dans les FAC. Alors, encore une fois, il s'agit pour eux d'avoir accès rapidement aux ressources disponibles et à un guide. Ils peuvent recourir de nouveau aux services tant qu'ils y demeurent admissibles. Ils peuvent utiliser les services chaque fois qu'ils en ont besoin, et ils peuvent de nouveau faire appel à nous sans devoir nous présenter une nouvelle demande.

Pour ce qui est des emplois au sein des FAC, certains anciens combattants ont décidé de s'enrôler de nouveau, tandis que d'autres personnes poursuivent une carrière dans la fonction publique. Nous avons les données ventilées. Je ne les ai juste pas avec moi aujourd'hui, mais je serai heureuse de les fournir.

• (1900)

**M. Wilson Miao:** Ce serait formidable si vous pouviez fournir ces données au Comité également.

Vous avez aussi établi une distinction entre les emplois de premier échelon et les postes de direction. Lesquels de ces deux types d'emploi sont généralement occupés par un plus grand nombre d'anciens combattants libérés recourant à vos services?

**Mme Tara Jones:** Encore une fois, je n'ai pas les chiffres précis sous la main. Il y a des participants qui étaient des hauts gradés dans l'armée, mais qui ne désirent pas occuper ce type de rôle dans leur vie civile. Cela varie d'une personne à l'autre.

Je n'ai pas avec moi aujourd'hui de données précises pour appuyer cette affirmation.

**M. Wilson Miao:** Pas de problème!

Merci beaucoup de votre réponse.

J'aimerais ensuite, par l'entremise de la présidence, poser une question à Mme Adams.

Vous avez mentionné que votre entreprise est à but lucratif. Combien d'argent un ancien combattant devrait-il déboursier pour suivre un cours dans votre organisation?

**Mme Jeannine Adams:** Nos cours varient. Les cours pour débutants coûtent environ 1 200 \$ pour deux semaines de formation à temps plein. Puis, ils peuvent s'élever jusqu'à 5 000 à 6 000 \$ pour 12 semaines.

**M. Wilson Miao:** Quel est le taux d'obtention d'emploi des anciens combattants ayant suivi un de vos cours?

**Mme Jeannine Adams:** Cela peut varier de 75 à 85 % en fonction du cours. Nous travaillons avec d'autres partenaires de placement, par exemple avec Manpower. Ce sont eux qui s'occupent du placement.

**M. Wilson Miao:** Puisque vos cours sont offerts à distance, offrez-vous ce service aux anciens combattants partout au pays?

**Mme Jeannine Adams:** Oui, absolument. Nous les offrons à l'échelle du Canada. C'est ce que nous faisons depuis des années, bien avant la pandémie.

**M. Wilson Miao:** Croyez-vous que certains anciens combattants auront du mal à trouver un emploi et à suivre des cours à cause de leur emplacement? Auront-ils des défis à relever?

**Mme Jeannine Adams:** Ils ont besoin d'avoir accès à des ordinateurs. S'ils n'en possèdent pas, cela peut être problématique. Ils pourraient devoir obtenir des fonds pour en acquérir un.

S'ils vivent dans des régions éloignées, ils peuvent parfois avoir des problèmes d'accès à Internet. Cependant, nous avons réussi à surmonter bon nombre de ces problèmes.

Je pense probablement que le plus grand défi que doivent relever les gens est d'accepter ces types de programmes de formation et d'admettre qu'ils peuvent réussir en s'inscrivant à un programme condensé qui leur offre un apprentissage très ciblé afin de leur permettre de réorienter leur carrière.

**M. Wilson Miao:** Merci beaucoup.

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

[Français]

Monsieur Desilets, vous avez la parole pour six minutes.

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

Je remercie nos invités d'être là pour nous éclairer.

Madame Jones, votre organisation fournira-t-elle des services dans le cadre du contrat de 500 millions de dollars du gouvernement pour les services de réadaptation?

Est-ce que vous m'entendez?

[Traduction]

**Mme Tara Jones:** Oui.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Avez-vous entendu la question?

[Traduction]

**Mme Tara Jones:** J'ai entendu la question. Non, nous ne sommes pas...

[Français]

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

Est-ce que vous souhaitiez le faire?

[Traduction]

**Mme Tara Jones:** Je ne sais pas. C'est probablement une décision qui concerne ma hiérarchie.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Vous ne souhaitiez donc pas fournir ces services.

[Traduction]

**Mme Tara Jones:** Une fois de plus, je ne peux pas me prononcer pour mon organisation pour ce qui est de devenir un fournisseur de services dans ce cadre.

● (1905)

[Français]

**M. Luc Desilets:** D'accord, il n'y a pas de problème.

Offrez-vous des services aux vétérans de la GRC, oui ou non?

[Traduction]

**Mme Tara Jones:** Non, nos services ne s'adressent pas aux anciens membres de la GRC. Ils ne sont pas admissibles aux services de réorientation professionnelle.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Pourquoi?

[Traduction]

**Mme Tara Jones:** Cela relève probablement davantage de la politique, il faudrait demander au ministère des Anciens Combattants.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Il n'y a pas de problème.

Est-ce que la fameuse prestation de remplacement du revenu pour les vétérans crée un problème pour leur intégration dans le marché du travail, selon vous?

[Traduction]

**Mme Tara Jones:** C'est un point que nous examinons lorsque nous effectuons des recherches sur le marché du travail pour voir quelles offres existent pour les types de postes qu'ils recherchent. Parfois, il y a un décalage entre ce que propose le secteur privé et ce qu'ils gagnaient dans l'armée. Ce n'est pas une question que nous étudions en profondeur avec les participants. C'est à eux de décider s'ils veulent poursuivre leur carrière dans cette voie si la rémunération n'est pas celle qu'ils visaient.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Dans le cadre de la Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans, qui est présentement à l'étude par notre comité, votre entreprise a-t-elle été consultée par le ministère?

[Traduction]

**Mme Tara Jones:** Je n'ai pas été consulté dans le cadre de l'étude, non.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Avez-vous une opinion à ce sujet?

[Traduction]

**Mme Tara Jones:** Je crois pouvoir suggérer quelques recommandations à ce comité.

Je pense que les petites et moyennes entreprises ne profitent pas toujours de la possibilité d'embaucher des vétérans. Une partie du travail de notre équipe consiste à éliminer ces obstacles pour chaque employeur. Une des difficultés réside dans le fait que les petites et moyennes entreprises n'ont pas de personnel de recrutement désigné, ce qui fait que le responsable de l'embauche essaie de pourvoir un poste aussi rapidement que possible, sans nécessairement faire des efforts pour cibler un groupe particulier. Je pense qu'il faudrait, d'un point de vue éducatif, que les petites et moyennes entreprises soient mieux sensibilisées aux avantages d'embaucher des anciens combattants et des membres de leur famille.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Vous avez commencé à formuler des recommandations. C'est justement quelque chose qui intéresse beaucoup notre comité.

Avez-vous d'autres recommandations à nous transmettre?

[Traduction]

**Mme Tara Jones:** Je tiens à remercier le Comité pour la diversité des témoins qui ont été engagés dans le cadre de cette initiative. Je pense que cela m'a ouvert les yeux sur le nombre d'organisations et de partenaires avec lesquels il est possible de collaborer. À mon avis, il existe un très vaste réseau de soutien aux anciens combattants. Je crois qu'il est possible d'accroître la collaboration, la sensibilisation et le partage d'information entre les divers fournisseurs de services aux anciens combattants afin de coopérer pour mieux accompagner chaque personne.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Nous avons vraiment été surpris de constater la variété et le nombre d'organismes qui travaillent auprès des vétérans et qui militent en faveur de leur employabilité. Personnellement, cela m'a énormément surpris.

Je n'ai plus d'autres questions, monsieur le président.

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

Pour terminer le premier tour de questions, je donne la parole à Mme Blaney pour six minutes.

[Traduction]

**Mme Rachel Blaney (North Island—Powell River, NPD):** Merci, monsieur le président.

Merci à tous d'être présents aujourd'hui.

Je commencerai avec M. Dufour.

J'ai bien entendu que vous travaillez principalement avec des anciens combattants libérés pour raisons médicales, et que ce groupe est particulièrement touché. Pourriez-vous nous expliquer quelles méthodes vous utilisez pour entrer en contact avec ces vétérans?

Vous avez également dit dans votre témoignage qu'il faut parfois des années pour mettre en place tous les dispositifs d'accessibilité. Je me demande si vous pouvez nous expliquer pourquoi cela prend autant de temps et quels sont les défis auxquels vous êtes confrontés dans votre travail.

[Français]

**M. Marc-André Dufour:** Nous entrons en contact avec les anciens combattants uniquement lorsque les gestionnaires de cas du

ministère des Anciens Combattants les dirigeaient vers nos services.

Lorsque j'ai dit que cela pouvait prendre plusieurs années, il y a peut-être eu un problème d'interprétation du fait que je parlais trop vite. Si c'est le cas, je m'en excuse. En fait, je disais que, lorsque les vétérans faisaient appel à nos services, ils étaient évalués et se voyaient recommander de participer à un programme de réadaptation. Il pouvait s'agir d'un retour aux études pouvant s'échelonner sur plusieurs années, par exemple deux ou trois ans. Par la suite, nous leur offrons de l'assistance en matière de recherche active d'emploi. Ce processus pouvait donc durer parfois un an, mais parfois jusqu'à quatre ans.

• (1910)

[Traduction]

**Mme Rachel Blaney:** Merci. Je suis vraiment intéressée par ce sujet. Dans le cadre de votre travail, rencontrez-vous des difficultés pour accéder aux ressources du ministère des Anciens Combattants pour ceux qui sont libérés pour des raisons médicales?

Vous avez mentionné l'accessibilité des lieux de travail, il me semble. Je suis curieuse de savoir si vous avez eu l'occasion de travailler avec des employeurs ou directement avec un ancien combattant sur son lieu de travail afin de rendre cet espace plus accessible pour lui?

[Français]

**M. Marc-André Dufour:** Le programme de réadaptation, à mon avis, est vraiment très bien conçu. Le ministère doit en être fier, parce qu'il offre beaucoup de ressources, notamment en matière d'évaluation des capacités des vétérans. Il permet de consulter des médecins, des neuropsychologues et des psychologues traitants pour avoir des recommandations très claires concernant les nouvelles capacités fonctionnelles des vétérans. Cela permet de faire des liens et de déterminer ce qu'ils peuvent faire, au maximum de leurs capacités, sur le marché du travail.

En ce qui concerne les obstacles, bien entendu, après s'être dirigé vers les Forces armées canadiennes par intérêt et avoir servi son pays, un vétéran canadien peut devoir faire face à des limitations fonctionnelles et à la perte de certaines capacités. Cela représente des deuils et un processus de réorientation. Ce sont des défis personnels très importants. Cela dit, nous avons les ressources nécessaires en place pour accompagner ces vétérans dans ce processus et pour les aider à trouver un emploi adapté à leurs nouvelles capacités, et je suis certain que le nouveau fournisseur de services prévoit les mêmes ressources.

Quant à l'encadrement en milieu de travail, ce n'était pas offert dans le cadre des Services de réadaptation professionnelle pour les vétérans canadiens, soit le dernier consortium pour lequel j'ai travaillé. Nous avons créé un poste de prospecteur d'emplois pour faire la promotion de cette main-d'œuvre auprès des employeurs et créer des relations avec eux. Toutefois, nous n'intervenons pas directement en milieu de travail pour nous pencher, avec certains employeurs, sur la possibilité de créer des accommodements, par exemple, ou pour les sensibiliser à la situation d'un vétéran qui avait besoin de services d'accompagnement en raison de symptômes de stress post-traumatique ou d'autres limitations fonctionnelles. Ce serait une excellente idée de prévoir des ressources pour faire ce travail dans le cadre d'un tel programme.

Dans la majorité des cas, les vétérans sont très autonomes. Ils recherchent l'autonomie et ont beaucoup de compétences qui peuvent être transférées et développées. Ils ne recherchent pas nécessairement tous ce type de soutien, mais, pour une partie d'entre eux, cela pourrait devenir une ressource extrêmement pertinente.

[Traduction]

**Mme Rachel Blaney:** J'ai une dernière question. Je sais qu'il me reste environ une minute.

Je trouve très intéressant ce que vous dites au sujet du coaching, mais plusieurs témoins nous ont dit que les employeurs ont souvent des préjugés à l'égard des anciens combattants. Ils pensent que tous les anciens combattants ont subi de nombreux traumatismes et souffrent de stress post-traumatique, mais ce n'est pas nécessairement le cas.

Dans le cadre de votre travail, les anciens combattants avec lesquels vous travaillez vous disent-ils parfois qu'ils rencontrent des difficultés en raison de la perception qu'on a d'eux lorsqu'ils cherchent un emploi? Je me demande si le coaching ne devrait pas être élargi. Il pourrait aussi leur permettre de rencontrer des employeurs.

[Français]

**M. Marc-André Dufour:** Vous avez tout à fait raison. D'ailleurs, dans mon allocution d'ouverture, c'est ce à quoi je faisais allusion lorsque je parlais d'ambassadeurs qui pourraient travailler avec les entreprises canadiennes pour promouvoir cette main-d'œuvre et ses qualités.

Cela dit, je suis conscient que, dans certains cas, il peut y avoir des préjugés défavorables envers les vétérans. Par contre, dans plusieurs cas, il y a des préjugés favorables. Au cours de mes 11 années d'expérience dans le cadre de ce programme, j'ai vu plusieurs employeurs être très reconnaissants de la contribution des vétérans et très ouverts à l'idée de les intégrer dans leur entreprise. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de travail à faire, mais j'ai confiance en la nature humaine et je crois vraiment qu'il y a quelque chose à faire de ce côté.

Je réitère la pertinence d'avoir de tels postes d'ambassadeurs qui font la promotion des vétérans auprès des entreprises, car ceux-ci ont tellement de compétences et d'autres choses à offrir.

• (1915)

**Le président:** Merci beaucoup de vos réponses, monsieur Dufour.

[Traduction]

Nous avons terminé le premier tour de table de six minutes.

Afin de disposer des 10 minutes dont j'ai parlé au début, je vais accorder deux minutes à chaque groupe de députés.

Je commencerai par M. Fraser Tolmie.

Vous avez deux minutes, s'il vous plaît.

**M. Fraser Tolmie (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC):** Merci beaucoup.

J'aimerais remercier les témoins de leur présence ce soir.

La pensée qui me vient à l'esprit quand je pense à un ancien combattant qui cherche à quitter l'armée est qu'il se demande probablement comment il va trouver un emploi.

Madame Adams, comment faites-vous pour amener les vétérans à visiter votre site Web? Comment leur faites-vous comprendre que vous allez les aider à trouver un emploi?

**Mme Jeannine Adams:** Nous travaillons avec des partenaires, notamment dans le domaine de la santé, comme le Newly Institute par exemple. Cet établissement travaille avec les premiers intervenants et les militaires, pour les aider à surmonter leurs difficultés en matière de stress post-traumatique et de gestion de la douleur, par exemple. Lorsqu'ils se sentent prêts, ils sont dirigés vers nous. En partant de leurs centres d'intérêt, nous les aidons à déterminer un projet professionnel adapté à leurs besoins.

Nous consultons également l'établissement de réadaptation pour nous assurer que nous avons bien compris la situation et pour savoir s'il a des conseils à nous donner. Nous faisons constamment le point et nous veillons à répondre aux besoins des anciens combattants ou des premiers intervenants, quelle que soit leur situation, et à les faire avancer à partir de là.

Nous travaillons également avec les employeurs. Nous développons constamment des relations avec les employeurs pour nous assurer qu'ils connaissent les nouvelles technologies. Souvent, ce ne sont pas seulement les étudiants qui ne comprennent pas les nouvelles technologies, mais aussi les employeurs.

**M. Fraser Tolmie:** Merci.

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

La parole est à M. Darrell Samson, qui dispose de deux minutes.

**M. Darrell Samson (Sackville—Preston—Chezzetcook, Lib.):** Merci à tous pour vos allocutions. Nous en sommes très reconnaissants, tout comme du travail que vous faites pour soutenir nos anciens combattants.

Nous n'avons que deux minutes, alors je vais faire vite.

Je vais vous poser les mêmes questions à tous les trois. Quelle est la relation entre votre organisation et le ministère des Anciens Combattants? En ce qui concerne le recrutement, quelle stratégie utilisez-vous pour recruter des anciens combattants dans votre organisation?

Commençons avec Mme Jones.

**Mme Tara Jones:** Nous sommes un fournisseur qui offre des services de réorientation professionnelle au nom d'Anciens Combattants Canada. Nous avons passé un processus d'approvisionnement. En fait, nous ne recrutons pas d'anciens combattants pour le programme. Le ministère est responsable de la communication, de la diffusion de l'information et du processus d'approbation des demandes. Si les anciens combattants sont approuvés, ils viennent nous voir.

**M. Darrell Samson:** Est-ce que 100 % des personnes sont des anciens combattants ou des membres de leur famille?

**Mme Tara Jones:** Oui.

**M. Darrell Samson:** C'est une bonne chose que les membres de la famille soient inclus, car nous voyons souvent des anciens combattants être transférés dans une autre région, et les conjoints doivent quitter leur emploi pour les suivre.

[Français]

Je vais maintenant m'adresser à M. Dufour.

Si j'ai bien compris, vous travaillez auprès de vétérans handicapés. Avec combien d'entre eux travaillez-vous?

Quels sont les défis et les succès, de votre côté?

• (1920)

**M. Marc-André Dufour:** Je vais vous donner sensiblement la même réponse qu'à la question précédente.

Nous sommes un ancien fournisseur de services. Nous sommes passés par un processus d'approvisionnement et nous avons été responsables, avec une autre entreprise, du programme de réadaptation professionnelle de 2009 à 2022.

Uniquement des gestionnaires de cas du ministère des Anciens Combattants pouvaient diriger des vétérans vers nos services. C'était la seule voie possible pour qu'un vétéran ait accès à nos services.

Je m'excuse, j'ai oublié votre dernière question.

**M. Darrell Samson:** Vous dites que vous êtes un ancien fournisseur de services. Que voulez-vous dire par là? Qu'est-ce qui était différent auparavant, par rapport à aujourd'hui?

**M. Marc-André Dufour:** Le contrat de réadaptation professionnelle a été octroyé à un nouveau consortium d'entreprises. Tout à l'heure, votre collègue a fait référence à un contrat de 500 millions de dollars. Ce contrat a été donné au consortium WCG International et Lifemark Health Group, pour ne pas le nommer. Depuis novembre dernier, c'est ce consortium qui est responsable de ces services.

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

Merci, monsieur Samson. Je m'excuse, mais vos deux minutes sont écoulées.

Je cède maintenant la parole à M. Luc Desilets pour deux minutes.

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

Mes questions s'adresseront à Mme Adams.

Cette semaine, au Comité, des témoins ont avancé l'idée que des incitatifs fiscaux pourraient être intéressants pour les petites et moyennes entreprises en vue d'encourager l'embauche de vétérans. Cela pourrait prendre la forme de crédits d'impôt.

Seriez-vous d'accord sur une proposition comme celle-là?

[Traduction]

**Mme Jeannine Adams:** Beaucoup de nos programmes prévoient des subventions, et celles-ci sont extrêmement populaires auprès des employeurs. Je les recommande absolument.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Madame Adams, avez-vous l'impression que les militaires, lorsqu'ils sortent des forces armées, sont bien préparés pour faire face au marché de l'emploi?

Je pose la question parce que j'ai l'impression que ce sont souvent, voire pratiquement tout le temps, des organismes comme le vôtre qui écotent.

Selon vous, la transition se fait-elle adéquatement?

[Traduction]

**Mme Jeannine Adams:** Je dirais qu'ils doivent apprendre beaucoup de choses, pour comprendre quelles sont leurs compétences transférables. J'ai l'impression qu'ils n'ont pas confiance en eux. Ils ont l'impression que tout ce qu'ils ont appris jusque-là n'a aucune

valeur réelle. Ils doivent traverser une phase pour comprendre et reconnaître qu'ils ont beaucoup de valeur.

[Français]

**M. Luc Desilets:** J'ai une dernière question, madame Adams.

Auriez-vous des recommandations à faire à notre comité?

[Traduction]

**Mme Jeannine Adams:** Je dirais qu'il s'agit d'ouvrir l'esprit des gens à d'autres façons d'apprendre et de comprendre la valeur de ces nouvelles technologies. Par exemple, le secteur de la cybersécurité leur offre des possibilités extraordinaires, car ils comprennent déjà le service public, ainsi que la valeur et les risques qui y sont associés. Je pense qu'il y a là de belles perspectives.

En outre, ce secteur est subventionné et ouvre le financement à des organisations comme la mienne, où la formation est beaucoup plus courte.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Merci beaucoup.

**Le président:** Merci beaucoup.

[Traduction]

Nous allons maintenant clore cette séance avec Mme Rachel Blaney.

Vous avez deux minutes.

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

Madame Adams, je vais vous poser une importante et longue question en quatre parties. Je vous accorde le reste de mon temps pour y répondre.

J'ai consulté votre site Web pour voir les programmes destinés aux anciens combattants. J'ai vu que votre site se concentre uniquement sur l'allocation pour les études et la formation.

Est-ce que certaines de vos formations sont créées et adaptées spécifiquement pour les anciens combattants?

Pouvez-vous m'expliquer comment un ancien combattant peut demander à être formé chez vous? L'ancien combattant vient-il à vous? L'aidez-vous dans le processus de demande de l'allocation pour études et formation?

J'aimerais également connaître votre avis sur le processus et les échéances à respecter.

Vous est-il déjà arrivé de devoir refuser un ancien combattant en raison d'un manque de financement?

Merci.

• (1925)

**Mme Jeannine Adams:** Je vous remercie.

Avons-nous créé des programmes précis pour les anciens combattants? La réponse est non, nous n'en avons pas créés.

Ce que nous avons cependant, ce sont des programmes précis pour des personnes qui ont souffert de traumatismes, que ce soit des traumatismes physiques, émotionnels ou psychologiques. Nos programmes visent essentiellement à aider les gens tout au long de ce processus.

Pour ce qui est de les aider avec la demande, nous avons élaboré ce processus sur notre site Web. Nous aidons certainement les gens dans ce processus. Nous avons des administrateurs qui peuvent offrir de l'aide. C'est quelque chose que nous voulons faire, soit de nous assurer que les gens sont en mesure d'accéder à cette formation, dans la mesure du possible.

Avons-nous déjà refusé quelqu'un? Absolument. Il y a eu des gens qui n'ont pas réussi à obtenir du financement. Je vais vous dire cependant que dans des cas où une personne n'a pas de financement et que nous voyons une occasion d'aider, nous avons un programme où nous acceptons les gens. Nous ne les faisons pas payer car nous voulons changer leur vie. Nous voulons améliorer leur sort. Que ce soit un ancien combattant, un prestataire de l'assurance-emploi ou peu importe, nous lui offrons le programme gratuitement, car c'est la chose à faire.

**Le président:** Je vous remercie, madame Adams.

Sur ce, nous allons mettre fin à la discussion avec ce groupe de témoins.

Au nom des membres du Comité, j'aimerais remercier les témoins de leur participation et du travail qu'ils font pour les anciens combattants.

J'aimerais remercier Mme Tara Jones, gestionnaire de contrat à Agilec.

[Français]

Je remercie également M. Marc-André Dufour, gérant régional de la Marche des dix sous du Canada.

[Traduction]

Je vous remercie également, madame Jeannine Adams, cheffe de la direction à ReTrain Canada Incorporated.

J'aimerais vous rappeler que si vous avez des renseignements à nous faire parvenir, n'hésitez pas à les envoyer à la greffière.

Je vous remercie.

[Français]

Sur ce, membres du Comité, nous allons faire une pause afin d'accueillir les prochains témoins.

Je suspends donc la séance.

• (1925) \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

• (1930)

[Traduction]

**Le président:** Nous pouvons maintenant passer au deuxième groupe de témoins.

Merci d'être venus. Je tiens à vous rappeler rapidement d'attendre que je vous nomme avant de prendre la parole. Si vous participez par vidéoconférence, veuillez cliquer sur l'icône du microphone pour activer votre micro.

Je veux également souhaiter la bienvenue à l'une de nos collègues, madame Jenna Sudds, qui est à l'écran ce soir.

Bienvenue à nos témoins. De la Fondation du prince au Canada, nous accueillons Mme Kathleen Kilgour, gestionnaire principale de programmes, Opération Entrepreneur, et la capitaine à la retraite Erin Copeland, ambassadrice du programme, par vidéoconférence.

[Français]

et M. Patrick Lamothe, sergent à la retraite et ambassadeur du programme.

Nous accueillons également M. Guy Riel, président fondateur de la Fondation Le Balancier, qui témoigne par vidéoconférence.

• (1935)

[Traduction]

Enfin, de la Fondation de La patrie gravée sur le coeur, nous recevons M. Nick Booth, chef de la direction, par vidéoconférence.

Vous disposez de cinq minutes pour faire votre déclaration liminaire. Après quoi, nous entamerons une série de questions de six minutes, suivie d'une autre de deux minutes.

Je vais commencer avec la Fondation du prince au Canada et j'invite Mme Kilgour à prendre la parole pour au plus cinq minutes, je vous prie.

**Mme Kathleen Kilgour (gestionnaire principale de programmes, Opération Entrepreneur, La Fondation du prince au Canada):** Je vous remercie.

Merci à vous tous de nous avoir invités aujourd'hui.

Je vais donner une vue d'ensemble et ensuite céder du temps à nos deux ambassadeurs du programme qui sont avec nous aujourd'hui.

À la Fondation du prince au Canada, nous croyons qu'un avenir durable dépend de notre force sociale, économique et environnementale. En nous inspirant des objectifs de développement durable des Nations unies et de la vision de Sa Majesté le roi Charles III, nous aidons les Canadiens à se préparer et à contribuer à un avenir meilleur.

Opération Entrepreneur est le programme inaugural de la Fondation du prince au Canada. Il a été créé en 2012 en consultation avec des intervenants du milieu militaire et des anciens combattants, dont les FAC et ACC. Cette création a eu lieu après qu'une évaluation des besoins a révélé une absence de formation et de soutien pour les quelque 10 % des personnes en transition qui cherchent à devenir entrepreneurs ou travailleurs autonomes à leur libération.

C'est à ce moment que le programme Opération Entrepreneur est intervenu. Nous avons commencé avec un programme et 19 participants. Dix ans plus tard, nous avons un calendrier complet de programmes. Par exemple, avant la COVID, nous avons organisé 120 ateliers d'introduction à l'entrepreneuriat d'une journée sur les bases de Comox à Bagotville et à St. John's. Depuis la COVID, nous avons organisé plus de 70 ateliers en ligne, et nous continuerons à les offrir en personne ou en ligne.

Outre les ateliers, nous offrons des séances d'information hebdomadaires en ligne, des activités de réseautage éclair et des activités de réseautage traditionnel, ainsi que des cours intensifs pour propriétaires d'entreprise et du mentorat.

Nous avons également le répertoire [achetonsveteran.ca](http://achetonsveteran.ca) et la campagne de la semaine du Souvenir. Cette campagne nationale a connu un succès incroyable, attirant l'attention sur plus de 700 entreprises locales appartenant à des vétérans, tout en combattant les stéréotypes nuisibles qui ont une incidence négative sur les vétérans.

Nos taux de participation annuelle ont également augmenté. Chaque année, nous engageons 550 membres actifs, anciens combattants, réservistes, conjoints et membres de leur famille. À ce jour, cela représente plus de 5 000 personnes. Soixante pour cent ont été ou seront libérés pour raisons médicales. Vingt-cinq pour cent sont des femmes, et 10 % d'entre elles sont des conjointes.

Enfin, si toutes les personnes qui s'engagent avec nous ne créent pas une entreprise, les connaissances et les compétences acquises en matière de perfectionnement professionnel sont transférables. Dans tout ce que nous faisons, nous soutenons le mouvement vers une nouvelle identité communautaire créée avec confiance et avec un objectif.

Pour vous faire part de leurs perspectives, le capitaine à la retraite Erin Copeland et le sergent à la retraite Patrick Lamothe sont parmi nous.

**Le président:** La parole est à vous. Il vous reste trois minutes supplémentaires.

**Mme Erin Copeland (Capitaine (à la retraite), ambassadrice du programme, La Fondation du prince au Canada):** Je vous remercie.

Je suis Erin Copeland. C'est un privilège de m'adresser à vous tous aujourd'hui.

J'ai servi 13 ans comme officier de logistique dans l'Aviation royale canadienne. Depuis que j'ai pris ma retraite en 2015, mon époux et moi sommes les fiers propriétaires-exploitants de la boulangerie Tall Tree Bakery à Squamish, en Colombie-Britannique. Ce n'était que nous deux au début et l'entreprise a pris de l'expansion et emploie sept employés à temps plein.

Opération Entrepreneur a joué un rôle essentiel dans notre succès. Avant ma libération, j'ai participé au camp d'entraînement aux affaires à l'Université de Regina et j'en suis ressortie avec un plan mieux défini, des outils précieux et la confiance qui m'a aidé à réussir.

Au fil des ans, j'ai beaucoup aimé faire partie du réseau et de la communauté. J'ai participé et pris la parole à des ateliers. La boulangerie Tall Tree Bakery est répertoriée sur [achetonsveteran.ca](http://achetonsveteran.ca) et maintenant, après sept années de succès commercial, mon rôle a évolué, et je suis maintenant un nouveau mentor dans le programme de mentorat de six mois.

Aujourd'hui encore, je trouve que les compétences et l'expertise acquises dans ma carrière militaire sont transférables à la propriété d'une entreprise. J'espère pouvoir aider les personnes en transition à s'y retrouver dans ce parcours souvent effrayant et intimidant et à prendre conscience de leurs compétences et avoir confiance dans leurs compétences. Si je peux transmettre une ou deux leçons ou expériences, je considérerai cela comme un succès.

Merci de cette occasion.

• (1940)

**Le président:** Je vous remercie.

Je pense que M. Lamothe aimerait intervenir.

Il vous reste une minute.

[Français]

**M. Patrick Lamothe (sergent à la retraite, ambassadeur du programme, La Fondation du prince au Canada):** Bonjour, tout le monde.

Je remercie le Comité de me donner l'occasion de témoigner devant lui aujourd'hui.

Comme on l'a déjà dit, je m'appelle Patrick Lamothe. Je suis aujourd'hui retraité, mais j'ai servi pendant 28 ans au sein des Forces canadiennes. Depuis ce temps, je suis le président fondateur de quelques entreprises, dont Altitude Gym et d'autres entreprises en démarrage. Jusqu'à maintenant, nous avons créé environ 200 postes au sein de ces entreprises.

Cela dit, je suis ici pour parler du programme. Je précise que je ne suis pas rattaché au programme; j'en suis seulement un ambassadeur. Je tiens à dire que l'aide que nous avons reçue de ce programme a été déterminante pour le succès de nos entreprises.

Je vais parler brièvement de mon histoire personnelle.

J'ai eu la chance et le privilège de participer au camp d'entraînement qui a eu lieu à Halifax en 2015. J'ai pu y participer malgré le fait que j'étais déjà à la tête d'une entreprise.

Je dois dire que les militaires qui retournent à la vie civile, et particulièrement les fantassins, dont la formation reçue est surtout axée sur les armes de combat, cumulent un peu de retard comparativement à d'autres, puisque leurs compétences et leurs aptitudes sont difficilement transférables.

Je vais maintenant parler des forces du programme.

Le programme nous a aidés à comprendre plusieurs notions, comme les mots « marketing », « opérations » et « ressources humaines ». Il nous a aussi permis de comprendre leur portée légale. Ce sont des mots que tout le monde connaît, mais, quand on porte le chapeau d'entrepreneur, on se trompe parfois sur leur portée. Il y avait des intermédiaires impartiaux pour nous remettre sur le bon chemin.

Bref, c'est à ce programme que je dois le succès de nos entreprises.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Lamothe. J'ai l'impression qu'il y a beaucoup d'autres choses que vous auriez aimé dire. Vous allez pouvoir nous donner plus d'information pendant les tours de questions.

Je passe maintenant la parole à M. Guy Riel, président fondateur de la Fondation Le Balancier.

**M. Guy Riel (président fondateur, Fondation Le Balancier):** Bonsoir, monsieur le président.

J'offre mes salutations également aux vice-présidents du Comité, à Mmes et MM. les députés ainsi qu'à toutes les personnes invitées.

J'aimerais prendre un instant pour reconnaître que la Fondation Le Balancier, que j'ai fondée, est active dans la grande région de Québec, sur le territoire coutumier de la grande nation huronne-wendat de Wendake. La région est reconnue comme un lieu de rencontre important pour d'autres Premières Nations, dont les Innus. Le Balancier se veut une place d'accueil bienveillante et inclusive.

Il y a deux corrections à apporter dans le mémoire que je vous ai soumis. Mon personnel a constaté les deux erreurs après l'envoi. J'en enverrai donc une nouvelle version à la greffière.

Je m'appelle Guy Riel et je suis un vétéran. J'ai participé à une mission à Chypre et à deux missions en Bosnie, en 1993 et en 1995. Selon mon évaluation à Anciens Combattants Canada, je suis à 175 %, étant donné mon état de santé physique et mentale et une dégénérescence nerveuse à cause de mon service militaire.

Nous avons mis sur pied la Fondation Le Balancier en réponse à la demande de certains de mes parrains du système qui trouvaient que les services de première ligne étaient déficients au Québec. Nous avons travaillé avec les partenaires en place pour élaborer un réseau de soutien aux vétérans. Nous avons aussi créé une émission Web pour diffuser les informations du ministère vers la communauté vétérane. Nous avons obtenu le financement, il y a quatre jours, pour l'émission en anglais, qui s'intitule *Some Vets at Night*. En français, c'est *Deux vets le soir*.

La Fondation mise vraiment sur la qualité de ses membres collaborateurs. Nous sommes une centaine de professionnels qui travaillent ensemble. Nous sommes tous des vétérans de la GRC ou de l'armée. Nous avons pour mission de retravailler l'image du monde du travail, l'image de la communauté des vétérans et l'image que les civils se font des vétérans.

De fait, 48 % des vétérans canadiens se trouvent sous-estimés par la population canadienne. Je l'ai vécu et je le vis encore. Souvent, nos compétences ne sont pas reconnues, parce qu'elles sont très hors normes. Je suis donc vraiment content d'entendre que certains gestionnaires essaient de travailler sur ces enjeux.

J'ai travaillé au gouvernement fédéral, notamment au Conseil du Trésor, où j'ai mis en place la politique sur le stationnement. J'ai eu l'occasion de mettre en avant mes compétences et d'exceller. C'est un peu ce que je voulais faire valoir par l'entremise de la Fondation Le Balancier.

Je suis un vieux routier. J'ai fait ma première transition de carrière dans les années 1990, puis une autre dans les années 2000, et j'ai été à même de constater une très grande amélioration des services. Comme vétérans canadiens, nous avons d'excellents services. Ma communauté ne peut pas se plaindre. Il y a des enjeux, mais ils sont prévisibles et rectifiables.

C'est vraiment lors de leur transition à la vie civile que les militaires se perdent, et c'est à partir de là que la Fondation Le Balancier peut venir les aider.

Nous avons signé une entente avec trois chaires de recherche, dans les domaines de la douleur chronique, de la santé mentale et du cannabis. Nous avons une chercheuse en ressources humaines qui travaille au sein de cette organisation pour essayer de comprendre les enjeux psychologiques et physiques liés au désir d'aller vers une nouvelle carrière.

Il y a aussi le discours qui doit changer. Dans notre communauté, on ne met pas suffisamment l'accent sur le bien-fondé du travail et du réengagement. Le Balancier travaille beaucoup sur cet aspect.

Je vous remercie. Je suis ouvert à toutes vos questions.

• (1945)

**Le président:** Merci beaucoup pour votre présentation, monsieur Riel.

[Traduction]

J'aimerais maintenant inviter Nick Booth, chef de la direction de la Fondation La patrie gravée sur le cœur, à faire sa déclaration.

Allez-y, je vous prie.

**M. Nick Booth (chef de la direction, Fondation La patrie gravée sur le cœur):** Merci au président et aux membres du Comité de me donner l'occasion de contribuer à ce travail important.

La patrie gravée sur le cœur est la fondation nationale du Canada pour la communauté des militaires et des anciens combattants. Nous travaillons en étroite collaboration comme partenaire digne de confiance avec Anciens Combattants, les Forces armées canadiennes et les gouvernements fédéral et provinciaux, ce qui comprend notre partenariat en Ontario en matière d'emploi pour les anciens combattants.

Je manquerais à mon devoir de ne pas saisir cette occasion pour remercier le gouvernement de son soutien extraordinaire aux Jeux Invictus de 2025. La Fondation La patrie gravée sur le cœur a été honorée d'avoir pu coordonner la candidature au nom du Canada. Nous sommes impatients d'accueillir le monde entier à Vancouver et à Whistler pour la toute première édition hivernale de cet événement inspirant. Le Comité aimerait également peut-être savoir que nous avons fait de la promotion de l'emploi et de la transition des anciens combattants l'un des volets de l'héritage des jeux.

En tant que fondation nationale, La patrie gravée sur le cœur travaille sur l'ensemble des problèmes auxquels sont confrontés nos militaires et les anciens combattants. Nous soutenons les familles et les enfants de nos militaires, en particulier lorsqu'ils doivent faire face à des déploiements multiples sur le terrain, loin de leur foyer. Nous finançons un éventail de programmes visant à favoriser la santé et le bien-être des membres actifs et des anciens combattants, notamment en matière de santé mentale, d'itinérance, d'emploi et de transition.

Pour ceux qui se blessent ou tombent malades, nous contribuons à leur rétablissement et à leur réhabilitation par le sport, les expéditions et les arts créatifs. Nous aidons à la réintroduction dans les communautés locales après le port de l'uniforme, en particulier grâce à des programmes axés sur le bénévolat et le service, afin de maintenir le sentiment d'utilité qui, selon nous, est essentiel à une bonne transition.

La patrie gravée sur le cœur se réjouit de l'attention que porte le Comité à ce sujet important. Elle croit que nous pouvons faire beaucoup plus pour aider nos anciens combattants à trouver un emploi productif et satisfaisant après leur service et, ce faisant, à contribuer à l'économie postpandémique et aux communautés dynamiques partout au Canada.

En janvier 2013, reconnaissant que de nombreux membres en voie de libération ont du mal à effectuer la transition vers un emploi civil, le ministre des Anciens Combattants de l'époque a demandé à La patrie gravée sur le cœur d'élaborer un rapport pour relever les obstacles qui peuvent entraver une transition réussie. En réponse à cette demande, nous avons formé le conseil consultatif sur la transition des anciens combattants, qui a réuni des représentants du secteur caritatif et du gouvernement. Ce rapport, intitulé « Supporting Veterans through their transition to civilian employment in Canada », qui signifie soutenir les anciens combattants dans leur transition vers un emploi civil au Canada, a donné lieu à une série de recommandations. Bon nombre de ces questions demeurent les mêmes aujourd'hui.

Je crois que les défis peuvent être regroupés en deux volets, soit culturel et structurel. D'un point de vue culturel, nous devons nous assurer que les entreprises comprennent les occasions qui découlent de l'embauche d'anciens combattants et sont prêtes à accueillir de nouveaux employés anciens combattants qui peuvent avoir eu une expérience professionnelle très différente dans l'armée. Ils apportent des compétences et des talents extraordinaires, mais peuvent aussi avoir du mal à s'adapter au nouvel environnement de travail civil.

C'est également un défi de communication, car il faut comprendre que les anciens combattants ne constituent pas un groupe homogène et, pire encore, qu'ils ne sont pas tous brisés ou malades. Les entreprises qui s'engagent dans cette voie par l'entremise d'initiatives telles que les groupes de ressources pour les anciens combattants ou les systèmes de jumelage auront de meilleures chances d'attirer et de retenir les anciens combattants.

La culture de la transition doit également être renforcée au sein des Forces armées canadiennes. Il existe une tension inévitable entre, d'une part, la reconstitution et la nécessité de maintenir la pleine capacité opérationnelle, et l'acceptation de la transition et le soutien de ceux dont le temps est écoulé ou qui choisissent de partir. Cette semaine encore, je parlais à un ancien combattant qui m'a expliqué que lorsqu'il a annoncé son départ après 20 ans de service, la réponse qu'il a reçue lui a donné l'impression qu'il laissait tomber les forces en quelque sorte.

L'amélioration de la transition et l'établissement de champions positifs des vétérans dans l'industrie favoriseront le recrutement des réservistes, les liens avec l'armée et de nombreux autres avantages en aval. Il a également été démontré que le fait d'offrir des possibilités de bénévolat et de service, afin que les anciens combattants puissent conserver une identité et une raison d'être, est un moyen extrêmement efficace de soutenir une transition réussie et un bien-être à long terme.

D'un point de vue structurel, il y a un certain nombre d'acteurs dans cet espace, notamment l'équipe d'engagement et de partenariats de transition militaire du groupe de transition des FAC et, bien sûr, les organisations de bienfaisance et à but non lucratif.

Nous pouvons faire beaucoup pour rendre ce système plus efficace. Nous devons nous assurer que les diplômes obtenus pendant le service militaire sont acceptés et compris dans le secteur privé et le milieu universitaire et commencer plus tôt à préparer nos militaires à leur transition. Il serait également utile d'avoir un moyen facile de mettre les anciens combattants en contact avec des programmes communautaires et des renseignements sur l'emploi par l'entremise d'un centre en ligne.

Enfin, nous pouvons également apprendre des autres nations. Les États-Unis ont fait un excellent travail pour créer des liens avec le secteur privé grâce au programme Hiring Our Heroes, Veterans on Wall Street, The Mission Continues et d'autres initiatives. Nous pouvons prendre les meilleures de ces initiatives et les adapter au contexte canadien.

• (1950)

Pour conclure, la fondation La patrie gravée sur le cœur se réjouit de pouvoir contribuer à l'élaboration et la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie pour l'emploi des anciens combattants. J'ai bien hâte de continuer à prendre part à la discussion d'aujourd'hui.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Booth. J'aimerais remercier tous les témoins de leurs remarques préliminaires.

Par ailleurs, je sais qu'il y a quelques anciens combattants ici présents. Au nom du Comité, je tiens à vous remercier d'avoir servi le Canada. Le Comité est heureux de vous accueillir aujourd'hui.

Nous allons à présent commencer notre première série de questions. Vous disposerez chacun de six minutes et vous aurez l'occasion de partager votre temps de parole avec vos collègues.

Je donne la parole à M. Tolmie. Vous avez six minutes au plus.

**M. Fraser Tolmie:** Je vous remercie, monsieur le président.

Je tiens à exprimer ma gratitude à nos témoins de ce soir, ainsi qu'à ceux et celles qui ont servi notre grand pays.

Nous sommes très fiers de vous. Merci d'avoir servi le Canada.

Monsieur Booth, les anciens combattants qui cherchent un emploi sont très importants à nos yeux. Le Comité prend cet enjeu à cœur.

Une question qui revient souvent au sein de ce comité est celle de la rétention des anciens combattants sur le marché de l'emploi. Que peut-on faire pour inciter les anciens combattants à conserver leur emploi civil? Quel genre de suivi croyez-vous nécessaire de mettre en place pour aider les anciens combattants à effectuer la transition d'un environnement militaire à la vie civile? C'est pour eux un véritable changement de culture. Vous aviez brièvement abordé ce sujet tout à l'heure.

**M. Nick Booth:** Je vous répondrai en deux temps. D'abord, il y a l'enjeu de la préparation à l'embauche et à la rétention des anciens combattants dans le secteur privé. Je pense que les entreprises, les organismes gouvernementaux et les organismes à but non lucratif qui embauchent des anciens combattants peuvent faire beaucoup pour faciliter l'expérience de leurs nouveaux employés. Nous entendons souvent dire à quel point il est difficile de mettre fin à une carrière militaire qui a duré un certain temps. Dans certains cas, le militaire a simplement fait son temps; dans d'autres, c'est une blessure qui le pousse vers la sortie. La transition des Forces armées vers la vie civile peut s'avérer très difficile.

Souvent, les anciens combattants décrochent un emploi, puis le quittent soudainement... Pourtant, la plupart des employeurs nous rapportent qu'ils mettent en place un environnement de travail favorable aux anciens combattants.

Néanmoins, comme vous le dites à juste titre, les anciens combattants tendent à ne pas rester en poste. Cela s'explique souvent par le fait qu'ils se sont dépêchés de trouver ce premier emploi après le service militaire pour subvenir aux besoins de leur famille et se doter d'une certaine sécurité financière. Mais ce n'est pas un emploi qui leur procure le même bien-être et le même épanouissement sur le plan psychologique que celui qu'ils occupaient au sein des Forces armées.

La culture organisationnelle est un aspect fondamental aux yeux des anciens combattants. J'ai parlé des groupes-ressources pour les employés et des systèmes de soutien qui font en sorte que les anciens combattants se sentent les bienvenus au sein d'une entreprise.

Les anciens combattants ont un sentiment d'utilité et un sens du devoir, qu'ils affichaient fièrement lorsqu'ils portaient l'uniforme. Nous croyons que les nouvelles formes de soutien communautaire au sein de leur emploi civil pourraient leur procurer ce type de bienfaits psychologiques.

J'ai mentionné l'importance du bénévolat et des services communautaires. La fondation La patrie gravée sur le coeur concentre ses efforts sur le financement d'une série de programmes qui donnent aux gens d'autres moyens de contribuer à leur communauté, en plus du travail qu'ils font pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Je dirais qu'une partie du travail en ce sens s'accomplit au sein de l'entreprise en tant que telle, et qu'une autre partie se fait au sein de la communauté qui entoure l'ancien combattant et le soutien dans sa transition vers la vie civile.

• (1955)

**M. Fraser Tolmie:** Je vous remercie. C'est un excellent lien vers ma prochaine question.

Il existe aux États-Unis un programme intitulé The Mission Continues, qui offre des occasions de bénévolat intéressantes aux anciens combattants pour les aider à se réadapter à la vie civile.

Connaissez-vous ce programme? Si oui, que pourriez-vous nous dire à ce sujet?

**M. Nick Booth:** Bien sûr, je connais ce programme.

Pour la gouverne du Comité, j'ai déjà travaillé aux États-Unis sur ce sujet. J'y ai participé quelque temps. Ce programme tire ses origines d'un rapport présenté en 2009, si je me souviens bien. Le Comité pourrait vouloir examiner cet élément, et je serais ravi de lui communiquer un lien pertinent par la suite si cela s'avère utile. Il s'agit du rapport intitulé « All Volunteer Force », publié par Civic Enterprises. Il indique que le bénévolat et les services communautaires peuvent être l'un des moyens les plus efficaces d'appuyer les anciens combattants à se réadapter à la vie civile.

Les Américains ont adopté cette idée et ont mis sur pied le programme The Mission Continues, qui est devenu une campagne, de même qu'un organisme à but non lucratif visant à offrir des occasions de bénévolat et de service aux anciens combattants américains et à leur famille. Parmi les sept domaines de bien-être, c'est un moyen de veiller à ce que les anciens combattants puissent éprouver des bienfaits sur les plans psychologique et écologique.

Nous nous sommes efforcés de faire avancer cet enjeu auprès d'Anciens Combattants et d'autres organisations canadiennes. Je pense qu'en mettant l'accent sur le bénévolat et le service à la communauté, on pourra non seulement aider les anciens combattants à

améliorer leur santé mentale, mais aussi leur volonté d'occuper différents rôles au sein des entreprises. Ces rôles ne leur permettront peut-être pas d'éprouver le même sentiment d'utilité qu'ils avaient dans leur carrière militaire, mais cela va leur procurer une certaine sécurité financière.

**M. Fraser Tolmie:** Je voulais vous faire remarquer que je trouve votre accent américain très particulier. C'est mon humour écossais qui s'exprime, vous m'excuserez.

**M. Nick Booth:** J'avoue que j'ai tenté de camoufler cet accent.

**M. Fraser Tolmie:** Oui, je sais que j'insuffle un peu de légèreté à cet interrogatoire.

Madame Copeland, dans votre boulangerie à Squamish, en Colombie-Britannique, avez-vous des barres Nanaimo. Si oui, comment pouvons-nous en faire parvenir aux membres du Comité?

**Mme Erin Copeland:** Nous n'avons pas de barres Nanaimo, mais nous allons essayer de nous en procurer.

**M. Fraser Tolmie:** Merci beaucoup.

Je reviens à vous, monsieur Booth. Il est important de mesurer les progrès accomplis. J'ai déjà soulevé la question de savoir comment nous y prendre pour maintenir les anciens combattants en situation d'emploi.

À votre avis, comment pourrions-nous comparer de manière plus efficace la situation des anciens combattants qui ont trouvé un emploi dans leur vie civile, par rapport à ceux qui n'en ont pas trouvé?

**M. Nick Booth:** C'est une excellente question. Je travaille avec un certain nombre de partenaires dans le secteur privé pour mettre sur pied des groupes de ressources pour les anciens combattants qui se sont trouvés un emploi. Souvent, lorsque je discute avec les employeurs, la première question que je leur pose, c'est de savoir combien de leurs employés sont des anciens combattants. Je suis toujours choqué de réaliser à quel point il y en a peu.

Je souligne qu'on obtient toujours ce que l'on mesure. La première étape est de mettre en place une base de référence pour comptabiliser le nombre d'anciens combattants dans chaque entreprise, puis d'en faire le suivi, tant sur le plan du pourcentage absolu que du taux de rétention au fur et à mesure que le sondage est effectué. Nous commencerons par la suite à obtenir des résultats concrets à ce sujet.

L'autre enjeu est le sous-emploi. Cet enjeu a été cerné dans le rapport sur la réadaptation des anciens combattants vers la vie civile, que j'ai mentionné plus tôt, et qui a été rédigé de 2013 à 2015. Il s'agit d'un problème difficile à cerner, mais le rapport révèle qu'il faut souvent jusqu'à 10 ans à un ancien combattant pour retrouver le même potentiel de revenu qu'il avait au moment de quitter les Forces armées. On leur demande d'accepter le premier emploi qu'ils pensent pouvoir obtenir, mais ils ne saisissent pas nécessairement que leurs compétences peuvent être appliquées dans le secteur privé.

• (2000)

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Booth. Votre temps de parole est écoulé.

Monsieur Rogers, vous avez un maximum de six minutes, s'il vous plaît.

**M. Churence Rogers (Bonavista—Burin—Trinity, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Je remercie nos témoins d'aujourd'hui. Je souhaite la bienvenue à nos invités, et je les remercie du service qu'ils ont rendu au Canada.

Je m'apprête à présent à céder la parole à Mme Kilgour, d'Opération Entrepreneur.

Au regard du travail que votre organisme et vous effectuez, avez-vous constaté un intérêt de la part des anciens combattants pour le démarrage de leur propre entreprise, et pour la voie de l'entrepreneuriat en général après leur carrière militaire?

**Mme Kathleen Kilgour:** Tout à fait, et c'est d'ailleurs pour cette raison que mon organisme existe. Les besoins se sont fait énormément ressentir en 2012.

Nous accueillons environ 550 personnes chaque année. Ce nombre est basé sur une statistique qu'ACC a présentée plus tôt le 30 janvier, à savoir que sur les 8 500 anciens combattants en transition, 4 500 ont manifesté un intérêt à poursuivre une seconde carrière. Les 4 000 autres anciens combattants se sont tournés vers d'autres occupations.

Sur ces 4 500 candidats potentiels, nous cherchons à en retenir au moins 10 %, car nous savons que 10 % des personnes qui cherchent une nouvelle voie vont explorer l'entrepreneuriat ou le travail autonome, surtout dans un contexte d'essor de l'économie à la demande et de tous les changements qui se produisent sur le marché.

**M. Churence Rogers:** Je trouve cela absolument formidable.

Lorsqu'un ancien combattant entre en contact avec votre organisme, quelles sont les questions types qu'il vous pose? Que cherchent-ils à savoir sur le fait de devenir entrepreneur, de démarrer leur propre entreprise?

**Mme Kathleen Kilgour:** Ils me répondent quelque chose comme: « Bonjour, je suis actuellement membre des Forces armées canadiennes et je souhaite créer ma propre entreprise dans ma ville natale. J'ai été orienté vers votre site Web et je suis à la recherche de certains renseignements pour concevoir un plan et m'aider à aller de l'avant. J'aimerais savoir quels genres de services vous pouvez m'offrir. » C'est tout.

**M. Churence Rogers:** Ce sont donc des questions élémentaires.

Madame Copeland, vous avez eu du succès, ou vous semblez en tout cas en avoir eu. Selon vous, quelles sont les compétences que les anciens combattants possèdent généralement de par leur service militaire, et que vous considérez comme un atout pour devenir entrepreneur ou pour démarrer une entreprise?

**Mme Erin Copeland:** À mes yeux, certaines des compétences que j'ai acquises et qui étaient directement transférables au monde civil et à celui de l'entreprise sont le sens de l'organisation et le leadership. Nous sommes très bien équipés dans les forces, surtout en tant qu'officiers. À cela s'ajoute mon métier d'officier de logistique... J'ai acquis beaucoup de compétences pertinentes, comme la comptabilité et la gestion des ressources humaines.

Personnellement, je pense que beaucoup des compétences professionnelles que j'ai acquises au sein de l'armée sont directement liées à l'entrepreneuriat. De manière générale, je crois que le leadership et le sens de la communauté sont des compétences clés que les militaires peuvent mettre à profit de l'entrepreneuriat.

**M. Churence Rogers:** Je vous remercie de cette réponse.

Monsieur Riel, d'après votre propre expérience tant à titre d'ancien combattant que de personne-ressource ayant aidé d'autres anciens combattants, quels types de changement pourraient, selon

vous, faciliter le retour à la vie civile? Quels sont les changements dont ils devraient être conscients?

**M. Guy Riel:** Il y a beaucoup de travail à faire. Nous avons pris soin de nos gens, tant sur le plan physique que psychologique, grâce à nos systèmes et à nos programmes. Nous avons suffisamment d'organismes pour aider les anciens combattants à retourner librement sur le marché de l'emploi.

La fondation Le Balancier travaille en collaboration avec le centre des services et le Centre de transition de Valcartier. En fait, c'est à partir de ces deux unités que nous établissons des liens avec les anciens combattants.

Nous essayons de faire évoluer un certain discours ambiant qui veut qu'un ancien combattant qui garde des séquelles ne soit plus apte au travail. Ce n'est pas vrai. Nos programmes font preuve de souplesse et d'adaptabilité. Ils peuvent faire en sorte que nos anciens combattants puissent retourner sur le marché de l'emploi. En gros, c'est de permettre à nos gars et nos filles de retourner travailler... J'ai 52 ans, je ne peux pas retourner au travail, mais je continue de rendre service à ma communauté à ma manière. Physiquement, je suis dans l'incapacité de travailler assis dans un bureau toute la journée, et je dois faire une sieste chaque après-midi.

Par ailleurs, nous travaillons en collaboration avec les entrepreneurs et les entreprises de la province de Québec pour nous assurer qu'ils montrent une ouverture sincère aux anciens combattants. Nous planifions de nombreuses rencontres avec des médecins, tous nos programmes...

● (2005)

**M. Churence Rogers:** Puis-je vous interrompre une seconde?

De votre point de vue, qu'est-ce que notre comité devrait inclure dans une stratégie nationale pour l'emploi des vétérans?

**M. Guy Riel:** Nous avons besoin d'études et de données sur les programmes. Nous devons savoir si nos programmes fonctionnent vraiment. Il y en a beaucoup qui fonctionnent, mais nous devons savoir quels sont ceux qui ne fonctionnent pas et ceux qui ne sont pas adaptés à la nouvelle réalité de nos anciens combattants. C'est une toute nouvelle réalité. La mienne n'est pas la même que celle d'un ancien combattant de notre époque. J'ai servi dans les années 1990. C'est vraiment différent.

Dans les années 1990, il était plus simple de transférer nos compétences vers la vie civile. Il y a un bagage de connaissances qui est perdu, tout comme notre valeur dans un milieu de travail. C'est lié à notre leadership, à la structure que nous avons, à notre sens de l'organisation, à nos compétences de gestion et même à la structure de combat. Je suis un combattant, et j'ai géré beaucoup de personnes.

[Français]

**Le président:** Merci beaucoup de votre intervention, monsieur Riel.

J'aimerais maintenant inviter M. Luc Desilets à prendre la parole pour les six prochaines minutes.

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

Je remercie nos invités de leur présence et, le cas échéant, de leur service militaire.

Monsieur Riel, vous avez fait allusion à quelque chose qui, selon moi, est essentiel. Vous avez dit que les entreprises devaient recueillir des chiffres et compiler des statistiques. C'est essentiel, à mon avis, et on ne se le dit pas suffisamment. Il faut laisser des traces. Il faut accepter de pratiquer une forme d'autocritique et d'autoévaluation, pour que nos entreprises grandissent, en quelque sorte, mais surtout pour qu'on évalue leur pertinence et leur efficacité. Alors, je vous remercie grandement d'avoir fait allusion à cela.

Ce n'était qu'un simple commentaire. Il n'y avait pas de question sous-jacente.

Je vous pose maintenant ma première question, monsieur Riel.

Vous avez un site qui contient beaucoup d'information. On y parle d'une formation pour les pairs aidants et les officiers d'entraide. Je trouve cela très intéressant. Dans cette formation, vous parlez des cinq étapes du rétablissement, afin d'aider et de soutenir les pairs aidants à se créer un coffre à outils.

Pourriez-vous me parler un petit peu plus de cette initiative?

**M. Guy Riel:** Oui, il n'y a pas de problème.

Nous nous sommes aperçus que, dans le processus de transition, il était très important d'avoir un pair aidant spécialisé. Nous avons donc amélioré le programme. Parmi les cinq étapes, il y a la prise de contact. Ce sont les étapes à suivre pour se créer un plan de projection de vie. Nous aidons nos membres à concevoir un plan de projection de vie et à se trouver de nouvelles passions.

Il faut comprendre que, tout au long de sa carrière, par exemple pendant 20 ou 30 ans, un militaire se fait dire quoi faire. Au moment où il se retire de la vie militaire et retourne à la vie civile, il n'a plus ses repères habituels, et c'est ce qui pose problème. Par exemple, c'est l'Unité interarmées de soutien du personnel qui s'occupe des aspects médicaux et administratifs. Tout le monde gère les vétérans et tout ce qu'ils font.

Nous avons formé nos pairs aidants aux premiers soins en santé mentale, mais nous avons aussi des comptables, des travailleurs sociaux, plusieurs officiers et membres du rang qui travaillent avec nous. Ce sont des gens qui ont diverses spécialités et qui ont mené de bonnes carrières dans la société civile aussi. Ils viennent travailler avec nous pour aider les jeunes vétérans à réintégrer la société et essayer de leur faire découvrir de nouvelles passions.

C'est aussi ce que nous faisons au moyen de notre émission *Web Deux vets le soir*. Nous parlons beaucoup de santé globale, nous rencontrons la communauté et nous parlons de nos entrepreneurs inspirants pour transmettre aux vétérans une image plus passionnante du monde du travail.

• (2010)

**M. Luc Desilets:** Vous avez l'air passionné.

**M. Guy Riel:** Je le suis.

**M. Luc Desilets:** Nous le voyons et le sentons.

Avez-vous trouvé difficile votre transition de la vie militaire à la vie civile?

**M. Guy Riel:** Je l'ai trouvée vraiment très difficile, monsieur Desilets.

Je suis sorti du système militaire et je suis entré dans un système hybride. J'avais de grandes blessures. On peut dire que les services offerts dans les années 1990 ne se comparent pas à ceux d'aujourd'hui.

Le conflit en Afghanistan a fait énormément de bien à l'intérieur de la structure d'Anciens Combattants Canada. Selon notre expertise et notre analyse tactique de la réalité du terrain, mon équipe et moi pouvons vous dire que les jeunes vétérans ont aujourd'hui beaucoup d'atouts pour réussir leur transition à la vie civile. Le principal défi, présentement, est de parvenir à changer l'attitude et le discours qu'a la société à l'égard des vétérans.

**M. Luc Desilets:** La transition se vit-elle mieux? Les militaires sont-ils mieux équipés pour faire face à la vie civile?

**M. Guy Riel:** Oui, mais il y aura toujours des exceptions.

Il y a en place l'unité de transition et les centres de ressources pour les familles militaires, ou CRFM, à l'échelle locale. Pour notre part, nous travaillons beaucoup avec les CRFM de Valcartier, de Saint-Jean et de Bagotville. Les CRFM ont d'excellents programmes, mais ils sont sous-financés. Je profite de l'occasion pour signaler que les CRFM devraient être mieux financés. Il faudrait s'assurer d'avoir une entité financière qui s'occupe vraiment de nous. Nous pouvons donner beaucoup bénévolement. Notre structure de première ligne est le bénévolat, mais ce dernier s'estompé avec le temps. Le recrutement est plus difficile, notre communauté est vieillissante et nos jeunes sont moins enclins à s'engager bénévolement. Nous avons donc besoin d'un encadrement plus structuré à l'intérieur duquel nos bénévoles peuvent travailler.

**M. Luc Desilets:** Merci.

Ma prochaine question s'adresse à M. Booth.

Les talibans ont pris le contrôle de l'Afghanistan il y a plus d'un an, et le Canada a dû évacuer rapidement du pays de nombreuses personnes, dont des femmes, des opposants au régime et des interprètes. Les interprètes ont appuyé nos militaires pendant la présence canadienne en Afghanistan.

Je crois que vous avez participé à l'adaptation des interprètes afghans. Pouvez-vous m'en parler un peu?

[Traduction]

**M. Nick Booth:** Je n'ai pas la traduction. Veuillez m'excuser.

**Le président:** Je suis désolé, monsieur Booth, mais vous devez sélectionner le bouton au bas de votre écran pour entendre la traduction.

[Français]

**M. Luc Desilets:** M'entendez-vous, monsieur Booth?

Entend-il l'interprétation?

**Le président:** Entendez-vous maintenant l'interprétation en anglais?

[Traduction]

**M. Nick Booth:** Oui, merci.

**Le président:** Merci. Je vais demander au député de répéter la question.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Il n'y a pas de problème, ce sera avec plaisir.

Monsieur Booth, les talibans ont pris le contrôle de l'Afghanistan il y a un an et demi, et on connaît tous les malheurs que vivent les Afghans au quotidien depuis. On a beaucoup travaillé pour faire sortir du pays des femmes et des opposants au système. Il y a aussi eu une opération importante auprès des interprètes afghans, qu'on souhaitait aider et sortir de l'Afghanistan.

Si je ne me trompe pas, vous avez participé à ces efforts. Pouvez-vous m'en parler?

[Traduction]

**M. Nick Booth:** Nous avons participé aux efforts. Nous avons agi rapidement pour établir le fonds de réinstallation d'Afghans. Nous étions conscients qu'à l'arrivée au Canada des interprètes, des membres de leur famille et d'autres personnes qui ont appuyé la mission canadienne, il était très important de les aider à se réinstaller ici. Nous avons concentré nos efforts sur la période qui suivait leur arrivée ici. Nous nous sommes penchés sur le rôle des anciens combattants pour soutenir les familles et les vétérans afghans, car bon nombre de vétérans à qui nous avons parlé avaient l'impression de ne plus avoir le moindre contrôle sur leur vie à bien des égards. Ils se sentaient dissociés de la situation en Afghanistan. Pour leur permettre d'exercer un certain libre arbitre dans le processus, nous avons mobilisé d'anciens combattants bénévoles pour soutenir les familles afghanes.

Nous avons concentré nos efforts sur le soutien offert au Canada, mais aussi beaucoup sur le recours aux anciens combattants pour aider à tendre la main aux personnes avec qui ils ont servi et à d'autres personnes qui ont appuyé la mission canadienne.

● (2015)

**Le président:** Merci.

J'aimerais maintenant inviter Mme Rachel Blaney à prendre la parole pour six minutes, s'il vous plaît.

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

Je remercie tous les témoins aujourd'hui, et plus spécialement ceux qui ont rendu un si important service à notre pays.

Je vais commencer par Mme Kilgour.

Tout d'abord, je veux juste dire à quel point j'ai aimé apprendre à connaître certains de vos collègues que j'ai rencontrés l'année dernière, et je suis très impressionnée par le travail accompli. J'étais également très heureuse de vous voir à la 19<sup>e</sup> Escadre de Comox. C'est dans la région que je représente, et je suis une grande admiratrice des gens qui nous servent là-bas. Cela m'a amenée à penser au processus que vous suivez. Bien entendu, si vous l'avez appliqué à la 19<sup>e</sup> Escadre, je suppose que les gens étaient en transition, qu'ils n'avaient pas terminé leur transition.

J'essaie juste de me faire une meilleure idée du moment où vous commencez à travailler avec les gens. L'endroit où ils se trouvent a-t-il la moindre importance? Y a-t-il un travail de prétransition?

**Mme Kathleen Kilgour:** Merci.

C'est une question vraiment importante puisque les études évaluées par les pairs et notre propre expérience nous indiquent que nous devons joindre les gens avant leur départ. Il est trop tard après pour certaines personnes. Anciens combattants a de la difficulté à les retrouver, ce qui est correct puisque les vétérans n'ont évidemment pas besoin de faire signe de vie. Mais les gens ont également besoin de temps avant leur départ pour s'enthousiasmer à propos de leur avenir, pour se faire à l'idée, pour commencer à bâtir une nouvelle communauté, et tout cela se fait un an ou deux ans avant.

C'est la raison pour laquelle nous faisons la majorité de notre travail dans les bases, car c'est là que nous voulons les approcher.

Je dirais que c'est vraiment ce qu'il y a de plus important. Il faut commencer la formation sur la transition ou la formation profes-

sionnelle plus tôt et donner aux anciens combattants un objectif, une raison d'être enthousiastes et positifs.

De plus, une autre chose est importante pour moi. Les anciens combattants ne sont souvent pas au courant des programmes d'aide à leur disposition et ils ne croient pas que des gens sont prêts à les soutenir. Ils se demandent vraiment pourquoi quelqu'un voudrait les aider. Il y a pourtant des millions de Canadiens qui aimeraient désespérément se porter bénévoles et aider un ancien combattant, et ils doivent le savoir.

**Mme Rachel Blaney:** Je pense que c'est également important.

Je veux vous remercier d'avoir mentionné que les femmes représentent 25 % des personnes avec qui vous travaillez. Il est formidable de voir une aussi bonne proportion, surtout lorsque nous tenons compte du fait qu'elles ne représentent pas le quart des militaires.

Je me demande une chose. Vous avez parlé du réseautage éclair et des activités de réseautage. Je me demande à quoi cela ressemble et comment les gens participent.

**Mme Kathleen Kilgour:** Le modèle de notre programme repose sur une approche écosystémique. Nous ne faisons rien de linéaire. Nous ne faisons rien de... on ne peut se servir qu'une seule fois, car le démarrage d'une entreprise est vraiment holistique.

Nous faisons également participer des centaines de bénévoles. Nous le faisons notamment grâce à des activités de réseautage, y compris de réseautage éclair, pour jumeler les anciens combattants à des mentors, à des gens d'affaires et à des entrepreneurs expérimentés dans le but d'offrir à tour de rôle un mentorat individuel. Nous avons commencé le mentorat en ligne lorsque la COVID a rendu impossibles les activités de réseautage en personne que nous faisons.

**Mme Rachel Blaney:** Formidable.

Je vais m'adresser à vous, madame Copeland. Vous avez parlé de votre participation à un programme de mentorat de six mois. Pouvez-vous nous dire à quoi cela ressemblait et pourquoi cela a été aussi utile?

**Mme Erin Copeland:** Je vais vous dire honnêtement que c'est la première fois que je participe au programme. J'ai été jumelée dernièrement. Je suis la mentore, et j'ai été jumelée récemment avec un mentoré qui est passé de l'armée au monde de l'entrepreneuriat. On vient tout juste de nous jumeler il y a environ un mois, et le processus est donc très nouveau pour nous deux.

C'est un programme de mentorat semi-guidé de six mois dans lequel nous établissons un échéancier et des objectifs. Mon travail consiste à aider mon mentoré dans sa transition et dans le démarrage de son entreprise. C'est mon rôle, et je suis très ravie de transmettre mes compétences et mon expérience, y compris en tant que propriétaire de ma propre entreprise, dans le cadre du programme Opération Entrepreneur.

**Mme Rachel Blaney:** Merci pour ces explications.

Je pourrais peut-être m'adresser à vous, monsieur Lamothe. Vous avez aussi parlé de votre participation au camp d'entraînement à Halifax, si je ne m'abuse. Dans votre témoignage, vous avez également mentionné le rôle d'intermédiaire honnête. Je me demande si vous pouvez dire ce que cela signifie et indiquer pourquoi le camp d'entraînement a été utile.

• (2020)

**M. Patrick Lamothe:** Tout d'abord, je dirais que les anciens combattants ont beaucoup de forces. Nous observons souvent nos compétences, y compris en gestion. Il y a aussi nos attributs. Nous nous concentrons sur la mission et nous avons la volonté de nous battre à tout prix. Il nous manque toutefois quelque chose. Lorsque nous regardons les anciens combattants, nous voyons beaucoup de personnes qui ont passé leur vie dans le secteur public. Ce n'est pas un point faible, mais je peux dire une chose en mon nom et au nom des 20 personnes qui m'accompagnaient. Ce sont les notions de gestion des finances qui nous ont été utiles. Lorsque vous avez toujours évolué dans un système où le financement provient du secteur public, il faut être sensibilisé davantage et mieux comprendre, et c'est la raison pour laquelle il faut adopter un autre point de vue.

Aux séminaires, nous avons des mentors prospères en affaires, et ils ont retenu notre attention. Nous les avons écoutés, et nous avons appris d'eux. Je suis retourné faire mes devoirs à maintes reprises. Ce que j'ai appris m'a montré que je faisais fausse route, que je devais modifier mon approche. Les 20 participants ont dit que le réseautage était formidable. C'est un des avantages du camp d'entraînement.

De plus, comme je l'ai dit plus tôt, au départ, ce ne sont que des mots, mais lorsqu'on passe à l'action, la portée est différente, car certaines personnes doivent trouver un équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. On est à risque lorsqu'on a appris à se concentrer sur la mission. Il arrive souvent que d'anciens combattants ne le comprennent pas et perdre l'équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Les mentors sont là pour les soutenir et leur dire de ne pas baisser la garde et que même s'ils connaissent du succès, ils ont une vie, une famille et des proches. Ce sont des gens qui ont de l'expérience.

C'est la raison pour laquelle je dirais que même si les anciens combattants ont des compétences et des attributs qui augmentent leurs chances de réussite, ils ont besoin de ce petit coup de main.

[Français]

**Le président:** Je vous remercie de votre intervention, monsieur Lamothe.

Chers membres du Comité, j'avais promis que chaque parti allait avoir deux minutes pour poser des questions, mais, finalement, je vais seulement en accorder une. Je vous suggère donc de poser la question qui vous semble la plus importante.

Pour commencer, je passe la parole à M. Terry Dowdall pour une minute.

[Traduction]

**M. Terry Dowdall (Simcoe—Grey, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je vais poser rapidement une question à M. Booth.

Je crois comprendre que votre organisation a des liens solides avec l'Ontario, ma province d'origine. Je me demande juste si vous pouvez nous dire comment les provinces et les territoires pourraient peut-être s'associer à ces programmes d'emploi pour les anciens combattants.

**M. Nick Booth:** Oui, nous sommes ravis du partenariat que nous avons. Il comprend deux volets. Il y a d'abord la santé mentale et les programmes de soutien pour les anciens combattants et leurs familles, et ensuite — et c'est pertinent pour la discussion de ce

soir — un programme de transition des anciens combattants pour l'emploi qui est mis en œuvre par l'entremise du ministère du Travail, de la Formation, de l'Immigration et du Développement des compétences. Il comporte trois catégories et a recours aux services de 10 grandes entreprises pour élaborer des pratiques exemplaires et faire des études de cas que nous pouvons ensuite distribuer en Ontario et ailleurs au pays.

Deuxièmement, pour les PME, qui sont évidemment nombreuses à ne pas avoir autant d'employés en ressources humaines que les grandes entreprises, il est question de faciliter l'embauche d'anciens combattants en créant des trousseaux d'outils et d'autres partenariats et en utilisant des exemples commerciaux qui mettent l'accent sur ce secteur.

Troisièmement, une nouvelle initiative met l'accent sur la reconstruction du secteur de la santé. Le Royaume-Uni a un énorme programme d'embauche d'anciens combattants dans le National Health Service. Nous voulons lancer en Ontario un projet pilote nommé « Step into Health », qui recrute des militaires en transition et des anciens combattants dans le milieu de la santé pour nous aider dans la reconstruction postpandémique. Grâce à ce partenariat, nous espérons créer des pratiques exemplaires, et nous serions ensuite ravis de les appliquer dans d'autres provinces.

**Le président:** Merci.

Nous écoutons maintenant M. Wilson Miao, qui dispose d'une minute.

**M. Wilson Miao:** Merci, monsieur le président.

Monsieur Booth, j'attends avec enthousiasme et impatience les Jeux Invictus qui se tiendront à Vancouver et à Whistler en 2025. Croyez-vous qu'il s'agit aussi d'une occasion d'embaucher des vétérans? Le cas échéant, en quoi consiste le plan de recrutement?

• (2025)

**M. Nick Booth:** Je suis ravi de votre enthousiasme pour les Jeux. Nous invitons tout le monde à nous y retrouver.

Nous croyons certainement que l'événement représente une belle occasion. Comme je l'ai mentionné dans ma déclaration préliminaire, nous avons créé sept programmes de legs pour les Jeux, dont deux portent sur l'emploi et la transition. En plus d'embaucher des vétérans au sein de l'équipe organisatrice des Jeux, nous demandons à tous les commanditaires et partenaires d'affaires de l'événement d'envisager l'embauche de vétérans.

Par exemple, nous allons bientôt annoncer le commanditaire en titre de l'événement, qui est un grand employeur canadien. Cette compagnie ne compte pas, actuellement, de programme d'embauche de vétérans ou de groupe d'entraide pour ses employés. Cette nouvelle entente de commandite prévoira entre autres d'examiner les pratiques internes d'embauche au sein de la compagnie.

Nous espérons mettre les Jeux à profit pour mettre en lumière l'importance d'embaucher des vétérans dans l'industrie du sport, dans le monde des communications et dans les rangs de tout un éventail de partenaires et de fournisseurs impliqués dans les Jeux.

J'espère que ma réponse brève a décrit l'aventure palpitante qui nous attend au cours des prochaines années.

**Le président:** Merci.

[Français]

Monsieur Desilets, vous avez la parole pour une minute.

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

Ma question s'adresse à M. Riel.

Quel est le plus grand défi que votre organisme doit relever?

**M. Guy Riel:** La Fondation Le Balancier a signé une entente avec la Maison des vétérans du Canada pour créer un centre multi-service dans la grande région de Québec, dans Chaudière-Appalaches.

Nous avons les partenaires nécessaires pour pouvoir faire l'ouverture du centre en septembre 2023. Nous voulons regrouper à l'intérieur de cette maison l'ensemble des services offerts aux vétérans. Nous avons effectivement besoin de coordonner nos efforts, car beaucoup de travail se fait en vase clos et cela crée beaucoup de confusion dans le processus.

Un lieutenant-colonel a été choisi pour collaborer avec nous dans le cadre de ce projet. Je travaille avec le médecin-chef des Forces armées canadiennes et le médecin-chef d'ACC pour mettre en place ce projet. Le projet est réellement axé sur la famille et le membre. L'objectif est de donner des outils à la famille et de réellement travailler à ce que le membre ait une nouvelle passion, qu'il s'agisse de bénévolat ou de travail rémunéré.

Certains membres ne pourront jamais être intégrés au monde du travail, nous en sommes conscients, mais ces membres peuvent quand même apporter une contribution.

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

[Traduction]

Madame Blaney, vous avez la parole pendant une minute.

**Mme Rachel Blaney:** Je vais m'adresser à nouveau à vous, madame Kilgour, pour ma dernière question.

Je suis vraiment curieuse de vous entendre décrire le site Web qui héberge toutes les entreprises de vétérans. Comment les vétérans peuvent-ils participer à ce réseau? Comment les personnes au Canada qui veulent appuyer les vétérans peuvent-elles s'impliquer?

**Mme Kathleen Kilgour:** Le site s'appelle BuyVeteran.CA, ou Achetezvétérans.ca, et dresse la liste de centaines d'entreprises détenues par des vétérans. La magie du répertoire opère pendant la semaine du Souvenir, alors que la campagne Achetez vétéran a lieu. Nous profitons de la campagne pour changer la perspective et aborder la situation des vétérans d'un autre œil. Ce ne sont pas des victimes. Ils ne souffrent pas tous de trouble de stress post-traumatique. Ce sont des personnes extraordinairement fascinantes qui ont connu des carrières phénoménalement intéressantes.

Le site Web permet aussi aux vétérans de se trouver entre eux. Une grande partie de notre travail consiste à parler aux vétérans. Par exemple, nous pouvons trouver dans le répertoire l'entreprise de Mme Copeland ou Altitude Gym, ici à Ottawa, pour ensuite proposer à notre interlocuteur: « Vous voulez ouvrir un centre de conditionnement physique? Voyons voir qui, dans le répertoire, pourrait vous aider. » Puis, nous aidons les différentes parties à faire connaissance. Elles vont prendre un café pour discuter, leur communauté croît, et leur réseau s'agrandit.

J'ajouterai que tous les vétérans ainsi que vous tous tenez à tout prix à faciliter le processus pour les autres qui viendront après eux. Le répertoire représente une formidable ressource pour eux.

**Le président:** Merci énormément. C'est ce qui clôt la discussion avec le groupe de témoins.

Au nom des membres du Comité, j'aimerais remercier tous les témoins. Nous vous remercions de vos observations pour notre étude.

Nous avons accueilli les représentants de la Fondation du prince du Canada: la gestionnaire principale de programmes de l'Opération Entrepreneur, Mme Kathleen Kilgour; une ambassadrice du programme et capitaine à la retraite, Mme Erin Copeland; et un ambassadeur du programme et sergent à la retraite, M. Patrick Lamothé.

Nous avons aussi reçu le président-fondateur de la Fondation Le Balancier, M. Guy Riel.

Finalement, nous avons entendu le chef de la direction de la Fondation La patrie gravée sur le cœur, M. Nick Booth.

Encore une fois, nous vous remercions énormément.

Chers membres du Comité, veuillez rester en ligne. Il nous reste six minutes.

Nous aurons deux semaines de relâche parlementaire, pendant lesquelles nous travaillerons dans nos circonscriptions. J'aimerais savoir ce qui nous occupera à notre retour.

Nous avons déjà eu six réunions pour cette étude, mais il nous reste des témoins. Il nous en reste 12, si vous voulez poursuivre sur ce thème.

À notre retour, nous pourrions donner des consignes à nos analystes pour la préparation d'un rapport sur cette étude. Nous devons aussi nous occuper du rapport sur la réadaptation. Il est prêt, alors nous pourrions en discuter pendant les travaux du Comité. Nous devons aussi discuter du Budget supplémentaire des dépenses et du Budget principal des dépenses.

Je sais qu'il nous reste peu de temps, mais, avec les six minutes restantes, je propose que, à notre retour, le lundi, nous discutions des travaux du Comité pendant une heure afin d'aborder tous ces dossiers. Nous pourrions aussi discuter de certaines motions. Pendant la deuxième heure, nous commencerions l'étude du rapport sur les contrats de réadaptation.

Désirez-vous intervenir?

Alley-y, monsieur Tolmie.

● (2030)

**M. Fraser Tolmie:** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je suis désolé que M. Richards n'ait pas pu assister à la réunion de ce soir. Je le remplace.

Notre idée s'apparente probablement à la vôtre: nous aimerions que la première heure du lundi soit consacrée au Sous-comité pour une discussion sur le calendrier, puis la deuxième heure pourrait servir aux consignes de rédaction.

Comme le Budget supplémentaire des dépenses (C) est public, nous aimerions aussi inviter le ministre à la réunion du jeudi pour qu'il fasse un exposé.

**Le président:** Parfait.

Vous avez proposé que le Sous-comité se réunisse pendant la première heure, mais sachez que le Comité devra adopter le rapport du Sous-comité pendant l'heure suivante.

Nous écoutons ensuite Mme Blaney.

**Mme Rachel Blaney:** Merci.

Si j'ai bien compris, le Sous-comité se réunirait pendant la première heure de la réunion du lundi, puis la deuxième heure réunirait tous les membres du Comité à huis clos pour étudier la proposition du Sous-comité. Nous pourrions ainsi déterminer quelles études nous entamerons.

Pour la prochaine réunion, si nous pouvons recevoir le ministre... Le ministre, disons-le, se montre généreux envers nous. Je l'ai affirmé en public, c'est dit. S'il pouvait comparaître devant nous le jeudi, ce serait merveilleux. S'il n'est pas disponible, je recommanderais de jeter un premier coup d'œil au rapport, à huis clos, afin que la greffière du Comité dispose de suffisamment de temps pour communiquer avec des témoins pour la prochaine étude.

Selon moi, nous avons assez approfondi le sujet de l'étude en cours. Je suis prête à passer à autre chose, mais je suis curieuse de savoir ce que les autres en pensent.

[Français]

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

**M. Luc Desilets:** Je suis totalement d'accord avec Mme Blaney.

**Le président:** D'accord, merci.

[Traduction]

Monsieur Samson, aimeriez-vous dire quelque chose?

**M. Darrell Samson:** Votre suggestion nous convient.

**Le président:** C'est parfait.

Tout d'abord, comme vous le disiez pour le jeudi, le ministre demeure une option, mais nous devons prévoir autre chose au cas où il ne pourrait pas venir nous voir.

Avant que je vous donne la parole, madame Blaney, je veux aussi préciser que, si nous commençons par la discussion en sous-comité, le rapport devra d'abord être traduit si nous voulons en discuter pendant la deuxième heure. Ce ne sera donc pas possible. Si vous voulez consacrer une réunion entière aux travaux du Comité, à huis clos, nous pouvons vous contenter. Or, si la deuxième heure est réservée au Sous-comité, nous devons attendre la version traduite qui ne sera prête que le jeudi ou la semaine suivante.

• (2035)

**Mme Rachel Blaney:** Je suis ouverte à l'idée que tous les membres discutent des travaux du Comité pendant deux heures.

J'espère qu'on nous présentera une planification jusqu'à la fin de juin. Bien entendu, rien n'est gravé dans le marbre... On planifie nos travaux, mais il y a toujours des imprévus.

Si le ministre ne peut participer à la réunion du jeudi, nous devrions examiner le rapport sur la réadaptation. Dans les deux cas, nous n'aurions pas à nous soucier de la participation de témoins. Soit nous discuterons avec le ministre, soit nous nous pencherons sur l'autre sujet. Voilà ce que je propose.

**Le président:** Allez-y, monsieur Tolmie.

**M. Fraser Tolmie:** Je suis ravi que vous soyez d'accord avec moi.

**Mme Rachel Blaney:** Aux fins du procès-verbal, je précise que je suis d'accord avec M. Tolmie.

**M. Fraser Tolmie:** Et M. Desilets est d'accord avec vous, et M. Samson est d'accord avec M. Desilets.

**Le président:** Nous sommes tous d'accord.

**M. Fraser Tolmie:** Je crois que nous avons un consensus et que tout est réglé. Nous avons des directives.

**Le président:** Chère équipe, c'est une excellente suggestion.

Je veux aborder un dernier point.

[Français]

Il s'agit du contrat de service. Quand le Comité l'a reçu, j'en ai fait un document confidentiel. Or, l'analyste l'utilisera certainement dans la rédaction du rapport, alors je voudrais avoir l'accord des membres du Comité pour que le contrat de service soit rendu public.

Y a-t-il consentement?

**Des députés:** D'accord.

**Le président:** J'aimerais remercier encore une fois les témoins de leur participation. Cela a été formidable.

J'en profite aussi pour remercier les interprètes, les techniciens, l'analyste ainsi que Mme Davies, qui nous a aidés ce soir.

La séance est levée.







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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

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

---

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