



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Comité permanent des anciens combattants

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 036

Le jeudi 9 février 2023

Président : M. Emmanuel Dubourg



Comité permanent des anciens combattants

Le jeudi 9 février 2023

• (1835)

[Français]

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

Bienvenue à la 36^e réunion du Comité permanent des anciens combattants.

[Traduction]

Conformément à l'article 108(2) du Règlement et à la motion adoptée le lundi 3 octobre 2022, le Comité reprend 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. Pour en garantir le bon déroulement, voici quelques consignes.

Attendez que je vous nomme avant de prendre la parole.

Si vous participez par vidéoconférence, cliquez sur l'icône du microphone pour l'activer et prendre la parole. En ce qui concerne l'interprétation, vous avez le choix de la langue au bas de votre écran. Je crois que la greffière a informé nos témoins de la façon de procéder pour passer de l'anglais au français.

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

Je vous avise que, conformément à notre motion de régie interne à ce sujet, les tests de son ont été faits. Nous espérons que tout se déroule bien au cours de cette rencontre.

Permettez-moi maintenant d'accueillir nos témoins.

[Traduction]

Nous recevons le président et chef de la direction de l'Association des industries aérospatiales du Canada, M. Mike Mueller, par vidéoconférence. Nous recevons aussi, de l'organisme Du régiment aux bâtiments, Paul Bury, le directeur des Services de transition, et Normand Trépanier, le directeur adjoint.

Monsieur Mueller, vous aurez la parole pour cinq minutes, mais je vous prie d'être à l'affût, parce que je vous indiquerai quand il ne vous restera qu'une minute, puis quand votre temps sera écoulé. Veuillez respecter le temps imparti.

Après l'exposé, il y aura une série de questions de la part des membres du Comité.

Monsieur Mueller, la parole est à vous pour cinq minutes ou moins. Veuillez activer votre micro et commencer.

M. Mike Mueller (président et chef de la direction, Association des industries aérospatiales du Canada): C'est excellent. Merci, monsieur le président. Je garderai vos indications à l'œil.

Je présente mes excuses au Comité de ne pouvoir être présent en personne.

Bonsoir à tous. Je suis ravi d'être parmi vous au non de l'Association des industries aérospatiales du Canada.

[Français]

Mme Kristina Michaud (Avignon—La Mitis—Matane—Matapédia, BQ): J'invoque le Règlement, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: Excusez-moi, monsieur Mueller.

[Français]

Mme Kristina Michaud: Pardonnez-moi. L'interprète me signale qu'il semble y avoir un bruit de fond et que la qualité du son n'est pas suffisante pour lui permettre d'interpréter les propos du témoin.

[Traduction]

Le président: Excusez-moi, monsieur Mueller. Nous devons vérifier le son parce que nous avons des problèmes avec l'interprétation.

Nous allons commencer par les témoins dans la salle. Nous reviendrons à vous ensuite.

[Français]

Cela me fait penser à saluer nos deux collègues qui sont aussi avec nous dans la salle, soit Mme Kristina Michaud et M. Francis Drouin.

Sur ce, quel témoin prendra la parole en premier?

[Traduction]

Est-ce que ce sera Paul Bury ou Normand Trépanier qui fera l'allocution?

Monsieur Bury, vous avez la parole pour cinq minutes ou moins. Allez-y, je vous prie.

Major-général (à la retraite) Paul Bury (directeur, Services de transition, Du régiment aux bâtiments): Bonsoir, monsieur le président.

Comme vous l'avez dit, je m'appelle Paul Bury et je suis un directeur de l'organisme Du régiment aux bâtiments Canada, ou DRB. Je suis accompagné ce soir de mon collègue, M. Normand Trépanier.

J'aimerais vous remercier, ainsi que les membres du Comité, de nous donner l'occasion de discuter avec vous ce soir de notre organisme et des avantages qu'il offre aux anciens combattants des Forces armées canadiennes, aux réservistes en service, aux conjoints et aux personnes à charge des militaires, aux membres des organisations de cadets du Canada âgés de 16 à 19 ans et aux interprètes afghans maintenant réinstallés qui ont travaillé avec les Forces armées canadiennes pendant leur déploiement en Afghanistan.

Du régiment aux bâtiments est un organisme national sans but lucratif financé par le secteur de la construction syndiqué, et dont le personnel est composé d'anciens combattants et de représentants du secteur. DRB reçoit aussi ponctuellement des fonds des gouvernements fédéral et provinciaux pour des projets d'emploi visant particulièrement les anciens combattants. Plus précisément, DRB a reçu des sommes par l'entremise du Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille, ce qui a permis à l'organisme d'étendre sa présence dans le Canada atlantique et de lancer une initiative pour les vétérans femmes et LGBTQ2+. Nous sommes extrêmement reconnaissants de ce financement et impatientes de trouver d'autres possibilités grâce à Anciens Combattants Canada.

Affilié aux 14 syndicats canadiens des métiers de la construction, qui représentent plus de 60 professions, DRB a pour mission d'aider les anciens combattants des forces armées, les réservistes en service et d'autres clients ciblés à trouver des possibilités de carrières civiles enrichissantes dans les industries du bâtiment et de la construction au Canada. Grâce à son réseau pancanadien, DRB entretient des liens étroits avec les sections locales des syndicats de la construction et leurs entrepreneurs affiliés. Il dirige les participants inscrits vers des possibilités d'apprentissage et d'emploi dans les industries de la construction au Canada. Les programmes d'apprentissage permettent aux participants d'acquérir les compétences nécessaires pour obtenir les qualifications de compagnon et du Sceau rouge dans diverses professions.

DRB offre des services professionnels et personnalisés aux participants inscrits en les guidant dans leur transition vers une nouvelle carrière et en aidant les employeurs dans leur recherche d'employés potentiels. Depuis sa création en 2012, DRB a orienté plus de 2 300 militaires vers de secondes carrières bien rémunérées dans le secteur des métiers. Nous recevons de nombreux témoignages indiquant que cette expérience a eu un effet important et positif sur la vie de ces anciens combattants, de leur famille et de la communauté.

DRB occupe une position privilégiée au Canada qui lui permet de faciliter la transition des anciens combattants des Forces armées canadiennes et des réservistes actifs vers des carrières dans les métiers spécialisés. Nous travaillons en étroite collaboration avec les participants en transition afin d'aider à réduire le stress associé à ce changement en leur offrant de l'information sur les emplois, des références pour des placements comme apprentis et des coordonnées d'employeurs partout au Canada. De plus, nous collaborons étroitement avec les sections locales des syndicats pour nous assurer que les femmes, les Autochtones et les personnes racisées parmi les anciens combattants sont considérés comme une priorité et profitent des services offerts par DRB.

Le secteur canadien de la construction a une main-d'œuvre vieillissante et, au cours de la prochaine décennie, elle perdra un pourcentage important de ses travailleurs qualifiés, qui partiront à la retraite. Pour pourvoir les postes laissés vacants par les baby-

boomers retraités et répondre aux besoins créés par la croissance prévue de la demande, le secteur devra recruter et former de nouveaux travailleurs. Les anciens combattants du Canada et les réservistes en service sont considérés comme hautement qualifiés et sont prisés pour les emplois dans les métiers. DRB est en mesure d'ouvrir des perspectives d'emploi aux anciens combattants du Canada et d'offrir des solutions aux entrepreneurs et aux employeurs de la construction canadiens en les aidant à pourvoir les postes vacants dans les corps de métier.

Monsieur le président, j'aimerais passer la parole à mon collègue, M. Trépanier, pour des commentaires de quelques minutes.

Merci.

• (1840)

[Français]

M. Normand Trépanier (directeur adjoint, Du régiment aux bâtiments): Merci, monsieur le président.

J'aimerais vous remercier de nous accueillir et de nous permettre de parler au nom de notre organisation, Du régiment aux bâtiments.

Beaucoup de gens ne savent pas que, lorsqu'une personne décide de se joindre aux Forces armées canadiennes, elle met sa vie civile sur pause. Elle consacre sa vie et son temps à la protection du pays et de ses habitants. Il existe une légende urbaine selon laquelle tous les militaires qui quittent les Forces armées canadiennes reçoivent une pension à vie. Ce n'est pas tout à fait vrai. Pour y être admissible, un militaire doit avoir rendu un minimum de 25 ans de bons et loyaux services. Toutefois, si une blessure survient et qu'elle est attribuable au service militaire, une pension à vie peut être octroyée pour des raisons médicales.

Un vétéran ayant servi son pays pendant moins de 25 ans n'est pas admissible à une pension. Cependant, à son licenciement, les Forces armées canadiennes lui remettent sa contribution au Régime de pensions du Canada, moins les impôts non perçus. Même s'il a servi son pays pendant 5, 10 ou 20 ans, c'est lui qui devra prendre les rênes de sa vie. Cela peut paraître banal pour ceux et celles qui quittent une belle carrière. Il n'en demeure pas moins que le fait de tout recommencer peut devenir très stressant, voire cauchemardesque pour certains. L'organisme Du régiment aux bâtiments a justement été créé pour éviter ce stress à nos vétérans.

Un vétéran qui décide d'entreprendre une deuxième carrière dans le monde de la construction peut compter sur l'expertise et l'expérience des gens de l'organisme Du régiment aux bâtiments. Deux fois par année, au printemps et à l'automne, nous sommes invités au séminaire de préparation à une deuxième carrière pour parler du programme, informer les participants des services que nous offrons et les inviter à s'inscrire.

Le président: Monsieur Trépanier, il est vrai que le temps passe vite. Je suis désolé de vous interrompre, mais vous allez pouvoir continuer la discussion en répondant aux questions. Vous pourrez donc faire référence à votre discours.

[Traduction]

Après DRB, nous retournons maintenant à M. Mueller.

Faisons un test de son rapide.

J'aimerais que vous disiez quelques mots pour nous assurer que le son convient.

M. Mike Mueller: Je vous présente mes excuses, monsieur le président. J'espère que le son est acceptable, maintenant. Je ne sais pas ce qui s'est passé. Il y avait un ventilateur dans la salle. C'était peut-être le problème.

Le président: Ça ira.

Je démarre le chronomètre. Vous avez cinq minutes. Allez-y, monsieur Mueller, je vous prie.

Merci.

M. Mike Mueller: Merci, monsieur le président.

Encore une fois, je suis navré de ne pas être en mesure d'être présent en personne. Cela fait tellement de bien de se voir en personne à nouveau.

Je suis ravi d'être parmi vous au nom de l'Association des industries aérospatiales du Canada.

Je remercie le Comité de prendre le temps de s'intéresser à cet important sujet. Comme vous le savez peut-être, notre secteur emploie un nombre considérable de vétérans des Forces armées canadiennes. Je suis particulièrement fier, quand je rends visite à des entreprises membres, de voir le nombre de vétérans employés par ce secteur, alors toute mesure que vous pourriez adopter pour soutenir cet effort est grandement appréciée.

Pour vous donner un peu de contexte, nos membres représentent 90 % de l'activité aérospatiale au Canada, que ce soit dans les domaines civil, spatial ou de la défense. En 2021, le secteur aérospatial comptait pour 24 milliards de dollars du PIB et près de 200 000 emplois de l'économie canadienne. Il s'agit d'emplois hautement spécialisés et bien rémunérés dans toutes les régions du pays. Notre industrie est un secteur d'importance dans des régions partout au Canada, et favorise l'innovation, la création d'emplois et la croissance économique.

Toutefois, nous éprouvons de grandes difficultés à trouver les bons travailleurs pour répondre aux exigences d'un marché qui évolue rapidement et de progrès technologiques tout aussi rapides. Notre secteur dépend fortement de la main-d'œuvre spécialisée, des ingénieurs aux techniciens, en passant par les machinistes et les assembleurs. Un fossé se creuse entre le nombre d'emplois disponibles et le nombre de travailleurs qualifiés pour les occuper. Je suis certain que de nombreux autres secteurs vous disent la même chose. Cette situation est attribuable à une combinaison de facteurs, dont le départ à la retraite de travailleurs expérimentés, la demande croissante pour la main-d'œuvre spécialisée dans tous les domaines et le besoin en programmes de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre.

Du côté de la formation, nous avons récemment appris de bonnes nouvelles. Dans le cadre du Sommet de l'aérospatiale canadienne, le gouvernement a annoncé un investissement de 39 millions de dollars en vertu du Programme d'appui aux solutions sectorielles pour la main-d'œuvre destiné au Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale, qui se spécialise dans une telle formation. Plus de 900 travailleurs de l'aérospatiale, nouveaux et actuels, en profiteront partout au Canada. Nous sommes ravis de travailler en étroite collaboration avec le Conseil sur cette initiative importante et nous sommes très reconnaissants de cet investissement. Il répond à la nécessité de durabilité et, simultanément, aux exigences très avancées du secteur pour de nouvelles compétences et de la nouvelle formation.

Dans son étude de 2021 sur le secteur de l'aérospatiale au Canada, le Comité permanent de l'industrie et de la technologie de la Chambre des communes a souligné la nécessité pour le gouvernement fédéral de collaborer avec les provinces et les territoires pour financer la formation postsecondaire dans tous les secteurs de l'aérospatiale. Notre industrie est en concurrence avec d'autres pays pour attirer les meilleurs talents, et nous devons nous assurer que les employeurs peuvent attirer les travailleurs dont ils ont besoin. Le fait de récupérer nos talents ou d'en trouver de nouvelles sources est à la fois une occasion et un défi pour le secteur. On estime qu'il faudrait 58 000 travailleurs supplémentaires dans des postes spécialisés essentiels d'ici 2028. Nous avons une occasion en or de faire les choses correctement, pour aujourd'hui et pour l'avenir, et je suis très heureux de voir le Comité accorder la priorité à une étude sur une stratégie nationale pour l'emploi des vétérans après le service.

Il est primordial de se servir des talents que nous avons, des talents qui sont prêts à être mis à contribution. Notre secteur accueille favorablement les compétences, les connaissances et l'expérience des vétérans; l'association semble naturelle. Beaucoup de nos entreprises membres emploient des vétérans, comme je l'ai dit au début. Notre association nationale a la chance de compter deux anciens combattants extrêmement accomplis dans ses rangs. Tous deux sont d'anciens brigadiers-généraux. Ils offrent désormais des conseils inestimables à nos membres grâce à leur travail au sein de l'Association et à leur pouvoir d'influence au sein de nos comités techniques. L'ampleur des connaissances offerte par les vétérans ne peut venir que de l'expérience unique qu'ils possèdent.

En conclusion, les défis du marché de la main-d'œuvre dans le secteur aérospatial sont considérables, mais pas insurmontables. Nous soutenons pleinement l'idée d'utiliser le talent et l'expérience des vétérans. Je pense que nous partageons tous l'objectif de nous assurer que ce secteur important continue de fleurir et d'offrir des emplois passionnants et bien rémunérés aux générations à venir, tout en profitant de l'expérience, du talent et des connaissances des anciens combattants de notre pays.

Je vous remercie à nouveau pour votre intérêt. Je serai heureux de répondre à vos questions.

• (1845)

Le président: Merci infiniment, monsieur Mueller, pour votre allocution.

Passons maintenant aux questions.

D'abord, la parole est à M. Fraser Tolmie. Vous avez un maximum de six minutes.

M. Fraser Tolmie (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci, monsieur Mueller, pour votre exposé.

Monsieur Bury et monsieur Trépanier, merci de vous joindre à nous aujourd'hui.

L'objectif de notre comité est de s'assurer que les vétérans qui ont servi notre pays, qui ont mis leur vie en danger et qui cherchent aujourd'hui une deuxième carrière sont en mesure de se trouver un emploi intéressant. Je crois que vos allocutions s'harmonisent avec cet objectif.

Le Comité essaie de comprendre, avant de proposer une stratégie, où se situe l'embâcle. Comme vous le disiez, monsieur Bury, il semble y avoir des disponibilités d'emploi pour les vétérans après le service et, évidemment, il y a un besoin dans le secteur de la construction, si je ne me trompe pas.

Pourriez-vous me dire où se trouve la difficulté, à votre avis, de trouver un emploi aux vétérans? Est-ce une question de compétences? Est-ce une question de sensibilisation? Est-ce simplement une question de disponibilité?

Mgén (à la retraite) Paul Bury: Merci, monsieur le président. C'est une excellente question.

M. Fraser Tolmie: C'est la raison pour laquelle je l'ai posée.

Des voix: Ha, ha!

Mgén (à la retraite) Paul Bury: Je serais heureux de commenter le sujet.

Je crois qu'on peut répondre par l'affirmative à tous les éléments que vous avez relevés dans votre question, soit les compétences et la sensibilisation. Ces enjeux posent problème. Bien qu'on reconnaisse que de nombreux vétérans font grandement preuve de leadership, de maturité, de discipline et de professionnalisme pour accomplir le travail, ils ne possèdent pas nécessairement les compétences nécessaires à l'emploi civil qu'ils occuperont.

Je vais donner cet exemple. Si un membre des Forces armées est un électricien à bord d'un navire de la Marine et possède le niveau de qualification 5, ou NQ5, il peut passer le test du programme du Sceau rouge. Or, cette qualification et cette expérience n'équivalent pas à l'expérience d'un électricien dans le milieu résidentiel. Cette personne aura une lacune de compétences.

• (1850)

M. Fraser Tolmie: D'accord. Pour m'assurer de bien comprendre, pouvez-vous me confirmer que le programme du Sceau rouge est destiné à, par exemple, un compagnon électricien qui a passé son examen, tout comme un plombier...

Mgén (à la retraite) Paul Bury: Tout à fait.

M. Fraser Tolmie: Oui. Je veux que cette précision se retrouve dans le compte rendu pour la gouverne de tous. Je suis au courant de cette réalité, mais il faut la préciser par écrit. Si nous employons des acronymes, certains ne les comprendront pas.

La difficulté réside dans le fait qu'ils ne possèdent pas la compétence, mais... Si quelqu'un postule pour un emploi, sans toutefois détenir la compétence, rejetez-vous sa candidature?

Mgén (à la retraite) Paul Bury: Non. En fait, les Syndicats des métiers de la construction du Canada, les employeurs et les entrepreneurs travaillent sérieusement avec le candidat afin de garantir qu'il soit prêt à être embauché. Tous veillent à ce qu'il acquière l'expérience nécessaire, comprennent l'écart à combler et rattrape le retard.

M. Fraser Tolmie: Je ne sais pas si vous voyez où je veux en venir avec mes questions, mais, quand quelqu'un postule pour un poste, dans quelle mesure ne peut-il pas se joindre à votre équipe et dans quelle mesure sa candidature est-elle susceptible d'être rejetée? Vous parlez de compétences non transférables, et c'est ce sur quoi nous devons nous concentrer. Nous devons nous intéresser aux compétences qui ne sont pas transférables ou reconnues.

Un pilote est aux commandes d'un avion-cargo ou d'un avion de chasse dans les Forces armées. Au terme d'une formation, cette per-

sonne peut transférer ses compétences chez Air Canada, WestJet, Sunwing ou toute autre compagnie aérienne. Cette démarche est possible pour ce candidat. Le problème qui se pose est que certains des vétérans ne possèdent pas de compétences transférables. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Mgén (à la retraite) Paul Bury: Monsieur le président, je dirais que les dirigeants d'entreprises et les syndicats cherchent des vétérans pour les compétences non techniques — leur leadership, leur discipline — qu'ils détiennent. Les compétences propres aux métiers s'enseignent. Ils peuvent acquérir de l'expérience et faire leur chemin. Les témoignages et les renseignements que nous fournissent les employeurs nous indiquent qu'ils recherchent les vétérans pour ces compétences précises. Ils peuvent leur inculquer les compétences propres aux métiers; les vétérans sont prisés pour tous les autres atouts qu'ils ont à offrir en milieu de travail.

M. Fraser Tolmie: Je vous remercie de votre réponse.

Monsieur Mueller, faites-vous des constats similaires avec les techniciens de cellules d'aéronef et les employés de systèmes de sécurité?

Les vétérans qui ont fait partie du personnel de piste, d'équipes de maintenance ou qui ont même été ingénieurs possèdent des compétences qui leur ont permis d'acquérir une expertise poussée. Les vétérans qui possèdent des compétences non reconnues et qui aimeraient intégrer l'industrie de l'aviation connaissent-ils des difficultés?

M. Mike Mueller: Je vous remercie de la question.

Vos commentaires sur les différentes difficultés sont tout à fait raisonnés. Des exigences de perfectionnement sont nécessaires.

Je souscris aux commentaires du témoin précédent sur les compétences non techniques. Je suis désolé: j'ai oublié votre nom. Les compétences non techniques que les vétérans acquièrent pendant leur passage dans les Forces armées sont exemplaires. On peut en dire autant des compétences techniques, mais du perfectionnement est parfois de mise.

On nous a aussi fait part de cette observation partout au pays, habituellement par rapport aux compétences qu'une compagnie donnée exige pour ses propres besoins. Pour cette raison, nous sommes vraiment ravis des investissements qu'effectue le gouvernement dans la formation dirigée par l'industrie. Ce besoin est évident au sein de l'industrie.

L'autre élément que...

Le président: Merci, monsieur Mueller. Je suis désolé. Vous aurez à nouveau la parole.

[Français]

Monsieur Samson, vous avez maintenant la parole pour six minutes.

[Traduction]

M. Darrell Samson (Sackville—Preston—Chezzetcook, Lib.): Merci beaucoup d'être parmi nous aujourd'hui.

Je dois admettre que, à l'écoute de votre exposé, j'ai été très impressionné. Il est vraiment impressionnant de voir le nombre de vétérans qui travaillent pour vous par rapport à l'ensemble de l'industrie aérospatiale. Je vous en remercie. Vous travaillez à la transition, qui est si essentielle et, comme nous le savons, nécessaire.

Je sais que mon collègue a posé des questions sur la reconnaissance des aptitudes, mais, au sein de vos deux organisations, sait-on qu'il existe un programme d'études et de formation destiné aux vétérans qui peut servir à leur perfectionnement et à la mise à niveau de leurs compétences?

Allez-y, monsieur Trépanier.

• (1855)

M. Normand Trépanier: Oui, nous le savons. Nous sommes au courant de ce programme.

[Français]

M. Darrell Samson: Utilise-t-on ce programme? Y a-t-il des vétérans qui suivent des cours grâce à cette allocation pour étude et formation?

M. Normand Trépanier: Oui, assurément. Tous n'y recourent pas, mais nous savons que cette allocation est très bien utilisée. Pour notre part, nous encourageons les vétérans à se prévaloir de cette allocation lorsque c'est nécessaire et qu'ils satisfont aux exigences, comme compter un minimum de six ans de service.

[Traduction]

M. Darrell Samson: Monsieur Mueller, qu'en est-il de votre association? La question porte sur les vétérans que vous embauchez. À votre connaissance, participent-ils au programme d'études et de formation lorsqu'ils ne possèdent pas toutes les compétences nécessaires dès le départ? Du financement est mis à leur disposition.

M. Mike Mueller: Oui, je connais ce programme qui est offert. Je n'ai pas d'information à jour pour déterminer si les vétérans qui intègrent l'industrie aérospatiale en tirent parti.

Pour revenir à la question précédente, il est à tout prix crucial de promouvoir les outils disponibles, tant pour les vétérans que pour les employeurs potentiels. Comment pouvons-nous tirer parti des outils existants, ou orienter les vétérans vers ces outils?

[Français]

M. Darrell Samson: Je m'adresse maintenant aux deux témoins au sujet du recrutement: quelles stratégies de recrutement ont été mises en place, et quelles sont les meilleures pratiques pour recruter davantage de vétérans?

M. Normand Trépanier: Si j'avais pu terminer mon allocation, j'aurais répondu à certaines questions.

Nous visitons les bases militaires et nous nous assurons que les gens connaissent le programme Du régiment aux bâtiments. Ensuite, les gens peuvent s'inscrire gratuitement. Nous leur expliquons le programme et ce que nous pouvons faire pour les aider dans leur nouvelle carrière.

M. Darrell Samson: Merci, monsieur Trépanier.

Le temps file, mais j'aimerais entendre la réponse de M. Mueller.

[Traduction]

M. Mike Mueller: Le recrutement est une priorité absolue pour notre industrie. Nous travaillons en étroite collaboration avec les collègues et les universités, et, bien entendu, avec les organisations de vétérans.

Les Cadets de l'Air représentent l'autre volet pour lequel nous tentons vraiment de lancer des discussions. De jeunes adultes formidables participent au programme des Cadets de l'Air et grossiront peut-être les rangs des Forces armées. Nous voulons veiller à ce qu'ils connaissent les avantages de l'industrie aérospatiale et les em-

plois potentiels qui s'offriront à eux, soit au terme de leur passage chez les Cadets de l'Air ou à la fin de leur carrière militaire.

Je le répète: il nous faut davantage de promotion afin que tous connaissent les débouchés dans l'industrie. Nous devons à tout prix nous améliorer à cet égard.

M. Darrell Samson: Je vous remercie énormément de cette réponse.

Je veux mentionner ce qui suit à nos collègues. MM. Bury et Trépanier, il est épatant que vous aidiez ou embauchiez aussi des interprètes afghans réinstallés. Parlez-m'en un peu. Le processus semble compliqué, mais je trouve votre travail remarquable.

Avant vos réponses, j'aimerais vous remercier. Je sais que mon collègue néo-démocrate abordera le fait que vous embauchez aussi des femmes, des membres de la communauté LGBTQ et des Canadiens marginalisés. Ces efforts sont également très impressionnants.

Pouvez-vous aborder la question des interprètes afghans réinstallés?

Mgén (à la retraite) Paul Bury: Nous avons lancé cette initiative il y a environ 12 mois, et elle a lentement pris forme. Nous travaillons avec d'autres organisations communautaires qui aident les interprètes afghans réinstallés ici.

Depuis six ou huit semaines, nous travaillons avec les Syndicats des métiers de la construction du Canada, et nous connaissons un immense succès. Non seulement nous sensibilisons les anciens combattants quant à ces occasions d'emploi, mais nous parvenons aussi à en recruter. En collaboration avec la Fraternité unie des charpentiers, située dans la région de Toronto, nous avons réussi à placer un grand nombre de candidats, depuis quelques semaines seulement. Cette initiative réussie est rendue possible grâce aux fonds octroyés par Anciens Combattants Canada.

• (1900)

M. Darrell Samson: Je vous remercie pour votre travail et pour votre expansion dans le Canada atlantique. Je pense que vous réalisez un travail essentiel. Les besoins sont criants partout au pays, mais aussi dans le Canada atlantique. On serait étonné de voir à quel point les besoins sont nombreux chez certains travailleurs.

Je vous remercie de votre travail à cet égard.

[Français]

Le président: Je vous remercie, monsieur Samson.

Madame Michaud, vous avez la parole pour les six prochaines minutes.

Mme Kristina Michaud: Merci, monsieur le président.

Je suis très heureuse de me joindre à mes collègues ce soir. J'ai déjà remplacé des membres de comité à quelques reprises, mais c'est la première fois que je le fais au Comité permanent des anciens combattants. Je suis certaine d'apprendre plusieurs choses ce soir.

J'aimerais d'abord remercier les témoins d'être ici. Nous leur sommes reconnaissants de leur présence.

Monsieur Trépanier, vous n'avez pas eu le temps de terminer votre allocution d'ouverture. J'ai quand même noté des choses qui m'apparaissent extrêmement intéressantes. Vous avez notamment rappelé que, à compétences égales, la fonction publique fédérale accordera peut-être l'avantage à un vétéran lors d'un processus d'embauche, contrairement au secteur privé.

Vous avez peut-être des recommandations à nous faire à ce sujet. Je vous donne donc l'occasion de reprendre là où vous en étiez dans votre allocution quand on vous a coupé la parole et de nous en dire plus sur ce point précis.

M. Normand Trépanier: Merci beaucoup, madame Michaud.

Effectivement, dans la fonction publique, à compétences égales, le militaire a la priorité. Ce n'est pas le cas dans le secteur privé. Nous voudrions donc que, hors de la fonction publique, nos vétérans soient reconnus en tant que groupe sous-représenté, au même titre que les femmes — que nous souhaitons voir dans le domaine de la construction —, les Autochtones, les minorités visibles et autres, de manière à favoriser leur candidature pour un emploi.

Mme Kristina Michaud: Je vous remercie.

Voulez-vous ajouter quelque chose? Il peut y avoir dans vos notes d'allocution des éléments assez intéressants qui méritent d'être mentionnés.

M. Normand Trépanier: Il y a un point que j'aimerais brièvement ajouter. Je veux remercier Anciens Combattants Canada des fonds qu'il nous a accordés pour offrir de la formation sur la sécurité dans les chantiers de construction. Comme vous le savez, chaque personne qui se présente dans un chantier de construction doit avoir reçu une formation sur la santé et la sécurité au travail.

Tous ces cours se donnent présentement en Ontario, une province que nous utilisons comme banc d'essai depuis un an. Je peux vous garantir que c'est un succès sur toute la ligne. Nous aimerions maintenant fournir cette formation à l'échelle nationale. Cependant, il faudrait qu'Emploi et Développement social Canada nous fournisse des fonds pour cela. Nous avons déjà demandé ces fonds, mais nous n'avons toujours pas eu de réponse après un an d'attente. J'espère que nous en recevrons une. Si nous avions ces fonds, nous pourrions développer le même projet à l'échelle pancanadienne.

J'aimerais aussi que nous puissions avoir accès à nos militaires qui vont bientôt entamer leur transition vers la vie civile et qui — je ne veux pas utiliser le mot « végéter » — attendent de quitter les Forces armées canadiennes. Si nous pouvions les prendre en main et leur fournir l'entraînement et la formation voulus, ils pourraient dès leur démobilisation commencer à exercer le métier qu'ils auront choisi, plutôt que d'attendre un ou deux mois avant d'acquérir les compétences nécessaires.

Mme Kristina Michaud: Merci beaucoup.

Pour la réponse que vous attendez depuis un an, vous pouvez écrire à mon collègue, M. Luc Desilets, qui siège habituellement au Comité. Nous pourrions sans doute vous aider à faire avancer les choses pour que vous obteniez une réponse dans un court délai.

Les analystes de la Bibliothèque du Parlement ont été assez gentils pour nous préparer un sommaire de la stratégie d'emploi nationale pour les vétérans et des programmes existants, dont celui qu'a mentionné M. Samson.

Est-ce que vous trouvez les programmes existants très utiles? Les utilisez-vous? Trouvez-vous qu'ils ont un effet positif pour les vétérans

qui viennent chez vous? Avez-vous déterminé d'autres éléments ou d'autres besoins dans lesquels le gouvernement pourrait investir? Le gouvernement pourrait-il lancer de nouveaux programmes?

M. Normand Trépanier: Ce que nous avons présentement, grâce au Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille, est idéal. D'ailleurs, je ne veux pas lancer de fleurs, mais c'est l'organisme Du régiment aux bâtiments qui a approché Anciens Combattants Canada en 2014 pour obtenir la création d'un fonds comme celui des États-Unis.

Le ministère nous a écoutés, nous avons maintenant ce fonds et il fonctionne bien. Oui, nous l'utilisons. Nous encourageons nos vétérans à en prendre connaissance et à y recourir s'ils répondent aux critères. Ils peuvent ainsi avoir des ressources et du financement pour fréquenter un établissement d'apprentissage postsecondaire ou universitaire.

De toute évidence, la réponse est oui, madame.

• (1905)

Mme Kristina Michaud: Merci beaucoup.

Monsieur Mueller, on suppose tous que le secteur de l'aérospatiale, un peu comme plusieurs secteurs, a malheureusement connu des difficultés pendant la pandémie.

Pouvez-vous nous parler des répercussions? Comment va le secteur? S'est-il relevé de la pandémie? Cette dernière a-t-elle causé une certaine pénurie de main-d'œuvre, comme nous le voyons dans plusieurs autres domaines? Pensez-vous que les vétérans pourraient ajouter de la valeur à votre industrie? Comment voyez-vous la situation en ce moment?

[Traduction]

M. Mike Mueller: Je vous remercie de cette question.

La COVID-19 a présenté de grands défis. Personne au sein de votre comité ne sera surpris d'apprendre que la COVID-19 a porté un dur coup au secteur de l'aérospatiale.

Selon les derniers indicateurs, environ 3 500 emplois ont été perdus dans l'aérospatiale. Il s'agit d'emplois de grande qualité, qui exigent des compétences spécialisées et qui rapportent de bons salaires. Ces emplois seraient 30 % plus payants que la moyenne des emplois dans le secteur de la fabrication. Ce sont d'excellents emplois, et la situation nous préoccupe vivement. Ce qui est bon signe toutefois, c'est que l'aérospatiale connaît une certaine relance, d'abord en entretien, en réparation, en révision et en fabrication.

Dans le but d'assurer la viabilité à long terme du secteur, il faut que des travailleurs talentueux se tournent vers cette industrie. Nous pensons que les anciens combattants sont bien placés pour ce faire. Nous devons collaborer étroitement avec le gouvernement et votre comité pour que les anciens combattants décrochent des postes au sein de notre industrie.

Nous voyons déjà les forces vives s'organiser naturellement. Nous avons fait état des mesures de sensibilisation, des collèges et du perfectionnement professionnel. Nous sommes ravis que votre comité examine le besoin d'établir une stratégie.

Nous aimerions également voir davantage...

Le président: Monsieur Mueller, je suis désolé, mais le temps est écoulé. Nous en sommes à six minutes et 39 secondes. Vous pourriez répondre à d'autres questions, même si M. Samson est intervenu pour une réponse.

Je vous remercie, monsieur Samson.

Madame Blaney, vous avez six minutes pour poser des questions. Vous avez la parole.

Mme Rachel Blaney (North Island—Powell River, NPD): Je vous remercie beaucoup, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins d'être des nôtres. Je vous suis très reconnaissante des renseignements que vous nous avez fournis jusqu'à présent.

J'aimerais en savoir plus sur l'organisme Du régiment aux bâtiments. Je vous laisse le soin de décider qui pourrait répondre, car vous êtes les mieux placés pour le savoir.

Vous avez mentionné dans votre exposé aujourd'hui que vous avez créé une initiative spécifique aux femmes et aux anciens combattants LGBTQ2+. Pourriez-vous en dire plus sur cette initiative pour que je puisse mieux comprendre son fonctionnement?

Mgén (à la retraite) Paul Bury: Oui, bien sûr. Je vous remercie de la question.

Nous avons obtenu une subvention d'Anciens Combattants Canada, dans le cadre du Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille, dans le but d'aider les femmes et les anciens combattants LGBTQ2+ à profiter des occasions qui s'offrent dans les métiers spécialisés. Cette subvention nous a permis d'embaucher deux agents de liaison qui vont parler aux anciennes combattantes et aux vétérans LGBTQ2+ pour les mettre au fait des possibilités dans les métiers spécialisés.

Grâce à cette initiative, nous avons noté une hausse du nombre d'anciens combattants inscrits à nos services. Nous sommes impatients de voir ce qu'ils pourront accomplir en vue de promouvoir l'initiative et la cause. Au fil du temps, nous verrons que ces efforts être couronnés de succès.

• (1910)

Mme Rachel Blaney: Je vous remercie.

Cela répond en partie à une autre question que je me posais, à savoir si vous avez adopté des stratégies particulières pour tisser des liens avec les personnes appartenant à ces communautés. On dirait que vous avez des gens qui vont sur le terrain.

Cette stratégie diffère-t-elle de la stratégie d'attraction des anciens combattants en général? Est-elle un peu plus précise?

Mgén (à la retraite) Paul Bury: Je dirais que c'est le cas.

Nous avons élaboré une stratégie générale de communication. M. Trépanier a mentionné que nous participons aux séminaires offerts par le Service de préparation à une seconde carrière, le SPSC. Nous rencontrons des membres des forces régulières et des forces de réserve partout au pays, et nous en profitons pour leur parler du programme Du régiment aux bâtiments.

Les deux travailleurs de services d'approche que la bourse d'Anciens Combattants Canada nous a permis d'embaucher se sont penchés en profondeur sur les données démographiques concernant les anciens combattants. Ils encadrent des militaires et collaborent avec eux de près dans le processus de demande d'adhésion à un syndicat

ou à un programme d'apprentissage. Je pense que l'aide offerte par ces deux employés est très précieuse. Il s'agit d'établir des liens avec les militaires et de les aider tout au long du processus pour s'assurer qu'ils obtiennent tout le succès possible.

Mme Rachel Blaney: Je vous remercie de cette réponse.

C'est intéressant. De nombreuses recherches indiquent qu'il existe différents groupes d'anciens combattants qui éprouvent des difficultés à se trouver un emploi après le service militaire. Je pense bien sûr aux anciennes combattantes, mais également à un autre groupe, celui des anciens combattants qui ont servi pendant une très courte période et qui ont maintenant réintégré la vie civile. Un troisième groupe est celui des anciens combattants libérés pour des raisons médicales. J'espère que l'étude en question permettra de trouver d'autres moyens de communiquer avec les anciens combattants afin que tous bénéficient de possibilités d'emploi, peu importe le groupe dans lequel ils se trouvent.

Je me demande également si vous avez des objectifs précis quant au nombre de membres de tel ou tel groupe qui participent au programme.

Mgén (à la retraite) Paul Bury: Merci de la question.

En termes d'objectifs précis, nous avons évidemment établi certains indicateurs au moment de présenter la demande de financement. Néanmoins, je crois qu'il est trop tôt dans le processus pour vous dire où nous en sommes et si nous avons obtenu du succès.

Au cours des derniers mois, nous avons constaté une augmentation du nombre de candidatures. Cette année, nous avons établi beaucoup plus de liens avec d'anciennes combattantes et d'anciens combattants LGBTQ2+ qu'au cours des dernières années. Si vous me réinvitez à témoigner dans deux ans, je vais pouvoir vous donner une réponse beaucoup plus complète.

Mme Rachel Blaney: Excellent, je m'en réjouis à l'avance.

Lors de votre intervention aujourd'hui, je sais que vous n'avez pas eu le loisir d'aborder tous les aspects du sujet, mais un élément m'a vraiment frappé. Une fois la réception des documents effectuée, la communication avec les anciens combattants est excellente: vous les contactez par téléphone, vous leur parlez du processus et vous faites un suivi personnalisé.

Je me demandais si vous effectuez ce genre de démarche personnalisée avec chaque ancien combattant, et si vous pensez qu'il s'agit d'un moyen efficace de les intégrer à ce secteur.

M. Normand Trépanier: Oui, tout à fait. Nous entrons en communication avec tous ceux qui font appel à nos services. En fait, je suis vieux jeu, j'aime parler directement avec les gens. Après une conversation, on se quitte sur la même longueur d'onde. On part de là, et le travail commence. Notre organisme achemine ensuite le dossier de l'ancien combattant aux employeurs qui l'intéressent, où que ce soit.

Monsieur le président, je souhaite rectifier un point. Au début de ma déclaration, j'ai dit que les fonds pour la formation sur la sécurité sont alloués par Anciens Combattants Canada. Je me suis trompé; en fait, le financement provient du Fonds pour le développement des compétences, un programme ontarien. Mes excuses.

Comme je l'ai dit, notre organisme entre en contact avec chaque ancien combattant qui nous approche. Nous voulons nous assurer que nous sommes tous sur la même longueur d'onde.

En ce qui concerne les Afghans, le défi qui se pose parfois à nous est celui de la langue, et cela ne fait que commencer. Même si je suis originaire de Shawinigan et que mon accent ne vient probablement de M. Chrétien, nous sommes en mesure d'entretenir une belle complicité avec les Afghans et de travailler tous ensemble. Comme nous entrons directement en communication avec eux, ils ont le loisir de s'exprimer.

• (1915)

[Français]

Le président: Merci, monsieur Trépanier et madame Blaney.

Avant de terminer cette partie de la réunion et d'accueillir un autre groupe de témoins, nous passons à un dernier tour de questions.

[Traduction]

J'invite maintenant Mme Wagantall à prendre la parole pour cinq minutes.

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

Tout d'abord, vous avez mentionné que vous n'aviez pas eu le temps de dire quelque chose, et j'aimerais y revenir.

Nous savons que le gouvernement canadien accorde la priorité d'embauche dans la fonction publique aux anciens combattants qui ont des compétences équivalentes aux autres candidats. Le Comité a été informé qu'en date du 1^{er} septembre 2021, 171 employés d'ACC s'étaient déclarés membres actuels ou anciens des Forces armées canadiennes. Sur 3 455 membres équivalents temps plein à ACC, cela représente donc environ 5 % des effectifs.

Selon la Commission de la fonction publique, qui est responsable d'évaluer les priorités à l'embauche, 330 candidats sur les 64 796 candidats embauchés en 2021-2022 pour l'ensemble de la fonction publique sont des anciens combattants, ce qui représente environ un demi pour cent.

À votre avis, s'agit-il d'une représentation adéquate ou d'une sous-représentation de l'embauche d'anciens combattants au sein de la fonction publique canadienne?

M. Normand Trépanier: Monsieur le président, je n'ai pas ces chiffres en main, alors je ne pourrais pas vous dire pour le moment, car je ne veux pas vous induire en erreur. Je vais essayer de trouver la réponse.

Mme Cathay Wagantall: Fort bien. Je pense qu'il est important de réaliser qu'ACC et la fonction publique doivent donner l'exemple, mais en même temps, je suis ravie des possibilités d'emploi qui se présentent aux anciens combattants dans le secteur privé. Je crois que vous faites un travail remarquable à cet égard.

Vous avez mentionné que deux fois par an, au printemps et à l'automne, vous êtes invités à un séminaire sur la préparation à une seconde carrière, ce qui est formidable. D'où vient cette invitation?

M. Normand Trépanier: Ce sont les bases et les garnisons des Forces canadiennes qui nous invitent, ou plus précisément, le groupe de transition et l'officier de service du personnel de chaque base. Ils nous envoient une invitation à titre de tierce partie pour que nous venions parler des programmes qu'ils mettent en place. Les anciens combattants savent que notre organisme représente pour eux une option parmi d'autres à leur disposition.

Mme Cathay Wagantall: Je comprends.

Vous êtes invité à faire partie de ce salon de l'emploi. Pouvez-vous me dire environ combien d'organisations différentes participent à cet événement? Êtes-vous le seul invité, y a-t-il d'autres options également, ou est-ce qu'il s'agit d'un événement précis...

M. Normand Trépanier: Monsieur le président, le programme Du régiment aux bâtiments est loin d'être le seul groupe invité. Il y en a plusieurs autres.

Mme Cathay Wagantall: Merci beaucoup.

Monsieur Mueller, j'aimerais vous poser une petite question. Vous avez dit avoir reçu 39 millions de dollars pour aider votre association à réinvestir dans nos industries aéronautique et aérospatiale. Vous avez également parlé de la nécessité de faire revenir des employés et d'en embaucher. Ce retour des employés fait-il référence aux difficultés vécues par les industries depuis les fermetures liées à la COVID-19, par exemple? Est-ce ce à quoi vous faites référence?

M. Mike Mueller: Oui, c'est à cela que je faisais référence. Comment récupérer les employés que nous avons perdus durant cette désastreuse pandémie?

Nous sommes satisfaits d'avoir reçu les 39 millions de dollars que vous avez mentionnés. Ces fonds seront utilisés pour améliorer la formation menée par l'industrie. Il y a une inadéquation des compétences chez plusieurs de nos employés, que ce soit par rapport à leur expérience de travail antérieure ou de leur formation universitaire. Il faut savoir quelles sont les compétences précises requises par telle ou telle entreprise, ou tel ou tel secteur industriel.

Nous sommes ravis d'avoir reçu cette aide financière.

Mme Cathay Wagantall: La formation des pilotes est-elle aussi incluse?

M. Mike Mueller: Je ne suis pas certain, mais je ne crois pas. Non, c'est plutôt pour le secteur de la fabrication.

Mme Cathay Wagantall: C'est pour les secteurs comme la fabrication et l'entretien.

M. Mike Mueller: Oui.

Mme Cathay Wagantall: D'accord.

Nous manquons...

Pardon, je vous écoute.

M. Mike Mueller: Je tiens à préciser que les fonds n'ont pas été versés à l'Association des industries aérospatiales du Canada, mais bien au Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale. Les représentants du Conseil seraient probablement mieux placés que moi pour répondre à des questions précises sur le programme. Je ne veux pas induire le Comité en erreur.

Mme Cathay Wagantall: D'accord, je vous remercie pour la précision.

Vous avez aussi dit qu'il faudrait 58 000 employés supplémentaires d'ici 2028. Est-ce exact?

• (1920)

M. Mike Mueller: Oui, c'est l'estimation du nombre d'employés qu'il faudra aux secteurs de l'aérospatiale et de l'aviation. C'est beaucoup.

Mme Cathay Wagantall: On parle ici du secteur civil, et non de ce qu'il faudra pour répondre aux besoins des forces armées dans les domaines de la fabrication, de la remise en état et de l'entretien des...

M. Mike Mueller: C'est exact. Ces chiffres sont pour le secteur civil. Je sais qu'il y a aussi des défis à relever du côté militaire, mais je ne suis pas le mieux placé pour en parler.

Mme Cathay Wagantall: Nous pourrions aussi faire du recrutement de ce côté-là.

Combien de temps me reste-t-il?

Le président: Votre temps de parole est écoulé, merci. Je suis heureux de ne pas avoir à interrompre M. Mueller encore une fois.

Tournons-nous vers Zoom. J'invite Mme Rechie Valdez à prendre la parole pour cinq minutes.

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

Je souhaite la bienvenue aux témoins qui se joignent à nous ce soir pour prendre part à notre importante étude.

D'abord, je tiens à vous remercier pour tout le travail que vous faites en vue de doter les anciens combattants des moyens nécessaires pour faire la transition vers des emplois valorisants.

Monsieur le président, mes premières questions s'adressent à M. Bury ou à M. Trépanier.

J'aimerais savoir sur quoi vous vous fondez quand vous jumelez un ancien combattant à un emploi. Est-ce que vous vous basez sur ses compétences ou sur ses intérêts?

Pouvez-vous nous expliquer le processus?

Mgén (à la retraite) Paul Bury: Je ne dirais pas nécessairement que nous « jumelons » un ancien combattant à un poste ou à un métier. Du régiment aux bâtiments est un service d'orientation pour les anciens combattants, les réservistes actifs et les autres groupes de clients que j'ai décrits tout à l'heure. Nous travaillons avec les représentants locaux des Syndicats des métiers de la construction du Canada et leurs coordonnateurs de l'apprentissage et de la formation. Nous cherchons à orienter nos clients vers des programmes d'apprentissage dans leur région.

Quand les militaires font la transition vers la vie civile, nous leur posons trois questions: où voulez-vous habiter, que voulez-vous faire et quand pouvez-vous commencer? Cette dernière question se rapporte à leur date de libération, le jour où ils sont libérés de leur engagement auprès des Forces armées canadiennes.

Ensuite, nous travaillons avec un coordonnateur de l'apprentissage et de la formation pour les orienter vers un poste en fonction de leurs réponses. Nous les accompagnons tout au long du processus pour les aider à entrer en apprentissage.

Mme Rechie Valdez: C'est merveilleux.

En vous fondant sur votre longue expérience, pouvez-vous nous faire part des commentaires que vous recevez des employeurs au sujet de l'état de préparation pour le travail des anciens combattants? Aussi, avez-vous remarqué une augmentation du taux d'embauche d'anciens combattants au fil des années?

Mgén (à la retraite) Paul Bury: Nous avons reçu beaucoup de commentaires et de réactions, tant de la part des entrepreneurs et des propriétaires d'entreprises que des syndicats. Tous sont très impressionnés par les grandes qualités des anciens combattants. Ils comprennent qu'en embauchant des anciens combattants, ils gagnent des employés ayant de l'expérience concrète et des compétences particulières. Les anciens combattants ont des qualités de

leadership, ils sont dévoués, ils travaillent bien en équipe et ils sont ponctuels. Par-dessus tout, ils ont la maturité recherchée par les employeurs.

Les employeurs font appel à nous pour recruter des anciens combattants qui enrichissent le milieu de travail de par leurs compétences générales. Je le répète, les programmes d'apprentissage enseignent les compétences particulières requises pour chaque métier, mais les employeurs recherchent avant tout des compétences générales concrètes.

Mme Rechie Valdez: Merci.

Pouvez-vous nous dire quel est le taux de réussite moyen? Combien de temps conservent-ils leurs postes? Je ne sais pas si vous le savez ou si vous avez des données là-dessus.

Mgén (à la retraite) Paul Bury: Pour préciser, voulez-vous dire combien de temps ils demeurent en poste auprès des entrepreneurs?

Mme Rechie Valdez: Oui.

Mgén (à la retraite) Paul Bury: Monsieur le président, nous ne recueillons pas de données de cette nature. Une fois que l'ancien combattant est embauché et qu'il commence son apprentissage auprès du syndicat, nous ne faisons pas de suivi. Nous n'avons pas fait d'étude longitudinale pour établir les taux de réussite des programmes d'apprentissage. Il faudrait poser la question aux syndicats.

• (1925)

Mme Rechie Valdez: Merci.

Monsieur le président, j'ai une brève question pour M. Mueller.

Engagez-vous uniquement des anciens combattants qui ont de l'expérience dans le domaine de l'aérospatiale ou essayez-vous simplement de trouver des personnes qui ont les compétences globales requises, pour ensuite les former en cours d'emploi?

M. Mike Mueller: Je vous remercie pour la question.

Cela varie d'une fois à l'autre, selon les besoins de l'entreprise. C'est probablement un peu des deux.

Évidemment, si les anciens combattants ont des compétences techniques dans le domaine, la transition se fait plus facilement. Cela dit, leurs qualités de leadership et leurs compétences générales font des anciens combattants des collaborateurs et des employés idéaux pour l'industrie, peu importe en quelle qualité. En général, les anciens combattants possèdent beaucoup de compétences, techniques ou générales, très recherchées dans le domaine.

Mme Rechie Valdez: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, madame Valdez.

[Français]

Nous allons maintenant avoir deux courtes interventions.

Madame Michaud, je vous invite à prendre la parole pour deux minutes et demie.

Mme Kristina Michaud: Merci, monsieur le président.

Je vais m'adresser encore à vous, monsieur Trépanier. Votre collègue peut lui aussi répondre à ma question.

Un élément a piqué ma curiosité sur votre site Web. On voit que les interprètes afghans font partie de la communauté militaire admissible au programme Du régiment aux bâtiments. De plus, dans le texte de votre allocution d'ouverture, qu'on nous a transmis, vous dites ceci:

N'oublions pas nos valeureux interprètes Afghans qui ont tout laissé derrière eux afin de déménager au Canada pour tout recommencer, on se doit de les aider. Notre objectif n'est pas seulement d'offrir un simple emploi mais offrir à tous ceux inscrits aux programmes une carrière à la hauteur de leurs attentes.

Pouvez-vous nous en dire plus sur ce programme? Combien d'interprètes afghans avez-vous accompagnés jusqu'à présent? Comment cela se passe-t-il? Est-ce un programme qui suscite un intérêt?

M. Normand Trépanier: Merci beaucoup d'avoir posé cette question.

Nous avons présentement un peu plus de 20 interprètes afghans qui sont inscrits à notre programme. Comme M. Bury l'a dit tantôt, les charpentiers-menuisiers du local 27 à Toronto encouragent et engagent ces Afghans.

Pourquoi est-ce normal qu'on s'occupe d'eux? Il ne faut pas oublier qu'en Afghanistan, où M. Bury et moi-même avons été, les interprètes mettent leur vie en danger au même titre que nous. Le danger qu'ils courent est même plus grand que le nôtre, parce qu'ils deviennent un ennemi potentiel pour la communauté afghane, cette dernière sachant qu'ils travaillent avec nous. Pour venir au Canada, ces interprètes doivent tout abandonner et tout recommencer. Je crois que, en tant que Canadiens, on doit absolument les aider et bien les aider.

Mme Kristina Michaud: C'est tout à votre honneur. On sent que cela se passe assez bien de leur côté.

Est-ce qu'ils se sentent davantage en sécurité quand ils refont leur vie ici? Est-ce qu'ils se sentent bien accompagnés, bien entourés, une fois qu'ils sont enrôlés dans le programme?

M. Normand Trépanier: J'espère que oui.

Mme Kristina Michaud: Merci.

Monsieur Mueller, j'aimerais votre opinion en général sur la suite des choses. Vous disiez que vous étiez prêts à collaborer avec le gouvernement pour avoir plus de vétérans dans votre secteur industriel. À votre avis, comment pourrait-on améliorer cette stratégie nationale?

[Traduction]

M. Mike Mueller: Je vous remercie pour la question.

Plus la collaboration est grande, mieux c'est. Nous sommes tout à fait pour la mise en place d'une stratégie visant à faire en sorte que les anciens combattants aient accès à des emplois, mais je pense qu'il faut aller plus loin. Nous avons eu plusieurs discussions avec le gouvernement au sujet de l'importance d'élaborer une stratégie industrielle. Comment faire pour attirer des investissements et pour demeurer concurrentiel? Pour relever de tels défis, il faut dresser des plans de manière très structurée.

Je pense que nous parlons ici d'un des éléments d'une stratégie globale. Comment pouvons-nous nous assurer que la stratégie sera apolitique et qu'elle continuera à être appliquée à grande échelle et à long terme? Comment renforcer les capacités de sorte...

Le président: Je vous remercie, monsieur Mueller.

Les dernières questions seront posées par Mme Rachel Blaney. Vous disposez de deux minutes et demie.

Mme Rachel Blaney: Merci, monsieur le président.

Je vais m'adresser à nouveau aux représentants de l'excellent organisme Du régiment aux bâtiments.

J'aimerais d'abord vous féliciter pour le travail que vous faites. Je suis très impressionnée. Je trouve vos données mensuelles excellentes. Elles sont tellement transparentes. Grâce à elles, nous savons combien d'anciens combattants sont inscrits à votre programme, ce qui est extrêmement utile. De plus, elles montrent quelles provinces... C'est merveilleux.

J'ai deux questions. D'abord, quelles mesures de soutien offrez-vous aux anciens combattants une fois qu'ils intègrent le milieu de travail? Je me pose la question parce qu'il me semble important de fournir du soutien à chaque étape de la transition vers la vie civile. Comment les accompagnez-vous tout au long du processus?

• (1930)

[Français]

M. Normand Trépanier: C'est une bonne question, monsieur le président.

Nous accompagnons les vétérans tout au long de leur parcours, jusqu'au moment où ils sont recrutés pour le métier qu'ils ont choisi. Nous sommes au courant du syndicat auquel ils sont affiliés et nous connaissons le nom de la compagnie pour laquelle ils travaillent.

[Traduction]

Oui, nous faisons toujours un suivi auprès d'eux. Même s'ils ont décroché un emploi, nous continuons à leur poser des questions pour savoir comment ils vont, et tout le reste. Nous ne les abandonnons pas. Nous nous assurons toujours qu'ils vont bien, et nous recueillons également les commentaires de l'entreprise ou du syndicat pour savoir comment vont les choses.

Mme Rachel Blaney: Parfait. N'hésitez pas à parler en français. Les services d'interprétation sont excellents, alors utilisez la langue qui vous convient.

Mon autre question porte sur le soutien aux conjoints et aux personnes à charge des militaires. Ayant représenté une base pendant longtemps, je suis consciente de l'une des difficultés qui se présentent souvent: en effet, les conjoints et les personnes à charge sont parfois frustrés parce qu'ils se déplacent d'un endroit à l'autre et qu'ils n'ont pas la possibilité de faire avancer leur carrière.

Quels types de soutien avez-vous en place et, à votre avis, comment ces mesures aident-elles les vétérans?

[Français]

M. Normand Trépanier: D'accord. Je vais parler en français.

Nous offrons le même soutien aux conjoints et aux personnes à charge de nos vétérans. Il n'y a aucune différence, aucune discrimination. Nous utilisons exactement le même processus que pour les vétérans. Je suis content que vous ayez posé la question.

Les conjoints et leurs enfants suivent les vétérans d'un bout à l'autre du Canada, cela se produit très souvent. Vers l'âge de 18 ans, bien souvent, les enfants ne savent pas trop quoi faire. Nous avons déjà commencé à aider ces jeunes, et cela fonctionne. Nous avons déjà placé des gens, qui sont bien contents. La maman et le papa nous appellent pour nous remercier.

[Traduction]

Mme Rachel Blaney: Je vous remercie.

[Français]

M. Normand Trépanier: J'aimerais rajouter une dernière chose si vous me le permettez.

Notre organisme, Du régiment aux bâtiments, aide aussi nos vétérans sans domicile fixe. Nous les aidons à trouver un emploi à condition qu'ils le veulent. Un vétéran est un vétéran 365 jours par année, pas seulement le 11 novembre.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Blaney.

Voilà qui met fin à nos discussions avec ce groupe de témoins.

Au nom des membres du Comité, je tiens à remercier les témoins de leur participation à cette étude. Nous avons entendu M. Mike Mueller, président et chef de la direction de l'Association des industries aérospatiales du Canada. Nous avons également reçu des représentants de l'organisme Du régiment aux bâtiments.

[Français]

Messieurs, après vous avoir écoutés, je présume que vous aussi êtes passés « Du régiment aux bâtiments ». Puisque j'ai l'impression que vous avez servi sous les drapeaux, j'aimerais donc aussi vous remercier de votre service militaire.

[Traduction]

Nous avons entendu M. Paul Bury, directeur, Services de transition, et M. Normand Trépanier, directeur adjoint.

Merci beaucoup.

Chers collègues, nous allons faire une courte pause afin de saluer ces témoins et d'accueillir les nouveaux.

[Français]

Je suspends la séance.

• (1930) _____ (Pause) _____

• (1940)

[Traduction]

Le président: Nous passons maintenant au deuxième groupe de témoins.

Je vais rappeler brièvement quelques consignes à l'intention de nos témoins. Avant de prendre la parole, veuillez attendre que je vous nomme, sauf si un député vous interpelle directement ou vous pose une question. Lorsque vous parlez, veuillez vous exprimer lentement et clairement. Si vous n'avez pas la parole, votre micro doit être désactivé.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à nos témoins. C'est avec plaisir que nous accueillons ce soir Harold Davis, président de l'organisme Persian Gulf Veterans of Canada.

[Français]

Nous accueillons aussi M. Alexandre Tremblay, président-directeur général, santé et sécurité du travail pour Prévactions.

Les deux témoins sont en ligne.

Messieurs, je vais vous aviser lorsqu'il vous restera une minute de temps de parole. Quand vous verrez le carton rouge, il faudra vous arrêter.

[Traduction]

Sur ce, j'aimerais donner la parole à M. Davis. Vous avez un maximum de cinq minutes pour votre déclaration.

Nous vous écoutons.

M. Harold Davis (président, Persian Gulf Veterans of Canada): Bonsoir, et merci beaucoup de m'avoir invité dans le cadre de votre étude sur une stratégie nationale pour l'emploi des vétérans après le service.

J'ai été technicien en systèmes d'armement dans les forces aériennes pendant près de 32 ans. J'ai passé l'essentiel de ma carrière à m'occuper de munitions, de systèmes d'armes d'aéronefs et de tâches liées à la neutralisation de bombes.

Lorsque j'ai franchi le cap des 20 ans de service, j'ai commencé à me demander ce que je ferais une fois à la retraite, mais sur le coup, je ne m'y suis pas attardé outre mesure. En 2009, le jour où j'ai été libéré pour des raisons médicales, mon plan de retraite de 35 ans de service est tombé à l'eau. Si vous pensez que cela n'a rien de terrifiant, je peux vous dire que c'est tout le contraire. Famille, hypothèque, paiements de voiture: voilà autant de dépenses ordinaires pour la plupart des vétérans, mais je devais du coup chercher à savoir quel serait mon nouvel emploi.

J'ai eu de la chance à certains égards. J'ai bénéficié d'un programme de recyclage professionnel parce que j'avais été libéré pour des raisons médicales. Mes amis qui ont quitté l'armée pour d'autres raisons n'ont pas pu s'en prévaloir.

Je m'étais dit que j'allais trouver un emploi lié à mon métier. Je sais comment mon métier se transpose dans la vie civile. En fait, il n'y a aucun équivalent, sauf si vous connaissez quelqu'un qui veut doter son avion d'un système d'armement ou fabriquer une bombe, puisque j'avais été entraîné pour neutraliser des bombes. Rien de tout cela ne s'applique à la vie civile.

Comme je l'ai dit, j'ai eu de la chance. Le programme de recyclage professionnel a bien fonctionné dans mon cas, et c'est ainsi que j'ai pu travailler comme analyste de réseau à Services partagés Canada pendant 10 ans.

Le système, tel qu'il existe actuellement, ne fonctionne qu'à l'occasion. D'après ce que m'ont dit des vétérans de la guerre du Golfe, le système est surtout inefficace. J'aimerais vous faire part de certains des commentaires que j'ai reçus à ce sujet, car j'ai consulté ces vétérans.

« Ce serait bien si certains vétérans pouvaient recevoir une formation après leur libération, mais dans bien des cas, nous ne semblons pas répondre aux exigences de la date de libération pour être admissibles au programme. »

Un autre vétéran a déclaré: « C'est une arnaque. J'ai présenté ma candidature à de nombreux postes pour lesquels j'étais qualifié. Je n'ai jamais reçu d'appel et, au bout de cinq ans, j'ai reçu un appel d'Anciens Combattants Canada me disant que le délai de cinq ans prenait fin et que je serais exclu du programme, mais "merci d'avoir servi le pays". »

Un autre a dit: « Pourquoi les Forces armées canadiennes ne nous donnent-elles pas des documents pour que nous puissions montrer les compétences civiles que nous possédons une fois que nous sommes libérés? Lorsque je cherchais du travail après avoir quitté les Forces armées canadiennes au bout de 27 ans de service, je me suis fait dire systématiquement que je ne pouvais pas décrocher un emploi parce que je n'avais pas d'attestation prouvant que j'avais exercé telle ou telle tâche ou que j'avais suivi tel ou tel cours. Oui, j'ai entendu toutes les raisons pour lesquelles on ne nous donne pas de documents attestant que nous sommes qualifiés ou que nous avons suivi un cours correspondant aux compétences recherchées dans le monde civil. Il est temps que les Forces armées canadiennes s'adaptent à la réalité de 2023 et cessent de vivre dans le passé. Elles se demandent pourquoi elles n'arrivent pas à garder les gens dans le service. Qu'elles commencent à traiter tous ceux qui ont des compétences civiles comme de vraies personnes, et non comme des moins que rien. Ce plan fonctionne si vous êtes encore dans la quarantaine, mais les Forces armées canadiennes et Anciens Combattants Canada doivent sortir des sentiers battus. La vie ne s'arrête pas à 65 ans. »

Wayne Finn a écrit: « En ce qui concerne la priorité d'embauche ou les militaires qui sont libérés des Forces armées canadiennes pour des raisons médicales, ce système ne fonctionne que si vous connaissez quelqu'un, d'après mon expérience, et il ne convient pas de demander à la Commission de la fonction publique de s'occuper des vétérans. Pourquoi? Aux termes de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public et du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, un vétéran des Forces canadiennes doit être considéré comme un fonctionnaire lorsqu'il postule pour un emploi, c'est-à-dire lorsqu'il participe à un concours. J'ai constaté que les gestionnaires d'embauche espèrent que les vétérans ne comprennent pas la loi afin de pouvoir les bernier. Un autre problème, c'est l'absence d'accréditation appropriée pour les tâches que nous avons effectuées dans l'armée. Par exemple, dans mon métier, nous utilisons 15 grues différentes. Comme je n'ai jamais eu les autorisations pour une grue de 20 tonnes, je n'ai pas pu décrocher l'emploi, mais si on avait utilisé la disposition pertinente de la loi, j'aurais eu deux ans pour obtenir l'accréditation nécessaire pour cette grue. »

Soit dit en passant, Wayne Finn demeure à votre disposition si quelqu'un souhaite lui parler.

Voici les propos d'un autre vétéran: « J'ai postulé pour un certain nombre d'emplois dans le domaine de l'entretien, notamment aux services correctionnels, au ministère des Ressources naturelles et à la base de la BFC Edmonton. Je n'ai jamais cherché à savoir pourquoi je n'avais pas été retenu. J'ai toujours pensé qu'ils choisissaient d'autres candidats prioritaires. Nous sommes nombreux dans la région d'Edmonton. Après avoir payé des frais pour obtenir un billet du médecin, après avoir rempli la montagne de paperasse et après avoir utilisé un site Web mal conçu, je n'avais plus la force de surmonter d'autres obstacles. Ils ont peut-être pensé que je n'étais pas suffisamment motivé, mais pour moi, c'était une question de fierté. Devoir aller les voir en pleurnichant pour quémander, ce n'est pas digne de moi. Je préfère souffrir et nourrir mes enfants avec un petit budget plutôt que de mendier à genoux pour un emploi. »

Comme vous pouvez le constater, rares sont les vétérans qui sont heureux de leur sort après la libération et qui ont beaucoup de choses positives à dire au sujet de ce programme ou de sa gestion. Voici ce que j'en pense: bien que ce programme — ou chacun de ses volets — existe depuis de nombreuses années, nous n'avons toujours pas fini d'en parler.

• (1945)

D'après ce que j'ai entendu dans le passé, il semble y avoir deux lacunes.

Premièrement, les Forces canadiennes n'en font pas assez, en temps utile, pour aider les vétérans à se recycler avant leur libération. Deuxièmement, il s'agit de fournir aux vétérans des documents qui prouvent leurs compétences dans la vie civile. Les Forces canadiennes doivent veiller à ce que nous ayons l'attestation nécessaire, car les pratiques d'embauche de la fonction publique fédérale ne sont pas suffisamment surveillées pour que nous ayons la certitude qu'on respecte les règles d'embauche concernant les vétérans. Force est de constater qu'il n'existe aucun système de freins et contrepoids pour garantir que les demandes d'emploi présentées par des vétérans sont examinées en bonne et due forme...

Le président: Monsieur Davis...

M. Harold Davis: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Davis, vous avez terminé à temps. Je vous remercie beaucoup.

Je tiens également à vous féliciter. Nous pouvons voir à quel point vous êtes fier de montrer vos médailles, et merci aussi d'avoir servi notre pays.

[Français]

Monsieur Tremblay, avant de vous inviter à prendre la parole pour les cinq prochaines minutes, tout le Comité vous félicite pour votre belle réalisation de la semaine dernière. Vous savez de quoi je parle, même si le grand public l'ignore.

M. Alexandre Tremblay (président-directeur général, Santé et sécurité du travail, Prévactions): Bonjour à tous.

Je suis Alexandre Tremblay, président-directeur général du groupe Prévactions, qui comprend l'agence numérique Webez et Prévactions, une entreprise spécialisée en santé-sécurité au travail.

J'aimerais vous parler un peu de mon cheminement. J'ai toujours été dans le système militaire. À partir de 12 ans, je suis entré chez les cadets. À 16 ans, je suis devenu réserviste dans les Forces armées canadiennes et j'ai fait mes cours de techniques policières. J'ai quitté temporairement les Forces armées canadiennes de 2008 à environ 2016, avant d'y retourner au sein du Régiment du Saguenay, où j'ai poursuivi ma carrière jusqu'en mars 2022.

Sur le plan civil, j'ai toujours été attiré par le domaine policier. Mon père était policier et mes frères et mes oncles étaient militaires. C'est donc un domaine que j'ai toujours eu à cœur. Il était important pour moi que cela fasse partie de ma vie de tous les jours. En même temps, l'armée m'aidait énormément aussi.

En 2001, quand je suis entré dans l'armée, j'aimais beaucoup les valeurs qu'elle nous inculquait. Elle nous apprenait à devenir des leaders, parce qu'à la base, je pense que le premier travail des Forces armées canadiennes est de former les gens à devenir de bons citoyens. C'est quelque chose que j'ai toujours inculqué. En 2006, je suis allé faire mon cours de chef, et de la fin de 2006 jusqu'à 2008, j'ai donné à temps plein de la formation au Centre d'instruction du secteur du Québec de la Force terrestre. Dans le temps, on l'appelait le CI SQFT; maintenant c'est le CI 2 Div CA, soit le Centre d'instruction de la 2^e Division du Canada.

En 2008, j'ai quitté les Forces armées canadiennes pour devenir policier à la Sûreté du Québec. J'ai été transféré à Maniwaki. À ce moment-là, j'étais dans la Réserve supplémentaire, car j'avais toujours un petit pincement au cœur. Le fait d'être militaire procure quand même un sentiment de fierté et apporte beaucoup sur le plan personnel.

Ensuite, en 2013, j'ai quitté la police et j'ai commencé une carrière en prévention en santé-sécurité au travail. J'ai vécu beaucoup de difficultés et M. Davis a complètement raison en disant qu'il est extrêmement difficile de faire reconnaître dans la vie civile les compétences et les formations acquises dans le milieu militaire. J'ai donc dû refaire beaucoup de choses et reprendre beaucoup de cours à l'université. À certains moments, j'aurais pu baisser les bras, mais j'ai poursuivi mon objectif.

En 2016, j'ai commencé à vouloir devenir entrepreneur. Lorsque je suis retourné comme réserviste au Régiment du Saguenay, je suis allé terminer mon cours de sergent et, ensuite, mon cours d'adjudant. Je suis donc devenu adjudant d'infanterie en 2019.

À partir de 2019, la pandémie de la COVID-19 est arrivée. J'ai été transféré au Groupe-bataillon territorial pour participer, comme commandant adjoint d'un peloton de fantassins, à l'opération menée dans les résidences pour personnes âgées.

Sur le plan entrepreneurial, tout le bagage d'expérience que j'ai acquis dans l'armée m'a énormément aidé à devenir entrepreneur. Je pense qu'au sein des Forces armées canadiennes, on pourrait facilement aider les gens à se développer en tant qu'entrepreneurs, parce qu'en soi, les qualités et les formations que nous acquérons dans l'armée nous permettent de devenir de bons entrepreneurs. J'en connais quelques-uns qui réussissent bien dans le domaine des affaires.

• (1950)

J'ai démarré mes entreprises en 2020 après mon passage au Groupe-bataillon territorial. J'ai aujourd'hui trois entreprises, dont l'entreprise Michel Larouche Consultants RH inc. À l'échelle provinciale, avec Prévauctions, j'ai beaucoup de clients à l'extérieur du Québec. Nous avons environ 21 employés à l'heure actuelle.

Je constate qu'il ne me reste plus de temps.

Le président: Vous avez tout compris, monsieur Tremblay. Merci pour votre intervention. Nous pouvons constater qu'il y a une belle tradition militaire dans votre famille et je vous remercie pour tout ce que vous faites.

Nous allons maintenant poser quelques questions aux deux témoins.

[Traduction]

J'invite le premier vice-président du Comité, M. Blake Richards, à prendre la parole en premier. Vous avez six minutes.

M. Blake Richards (Banff—Airdrie, PCC): Je vous remercie.

J'ai des questions pour vous deux. Je vous remercie de vos exposés.

Commençons par vous, monsieur Tremblay.

Vous avez dit avoir démarré des entreprises. Je crois que vous n'avez pas parlé — du moins, je ne vous ai pas entendu parler — du soutien, de l'aide ou de l'appui que vous avez reçus, ou des pro-

grammes mis à votre disposition par Anciens Combattants Canada pour vous lancer dans cette voie.

Avez-vous pu vous prévaloir de telles mesures? Avez-vous eu droit à des programmes ou des services qui vous ont encouragé et aidé à devenir un entrepreneur ou à démarrer une entreprise, en tant que vétéran?

• (1955)

[Français]

M. Alexandre Tremblay: J'étais réserviste à la fin de ma carrière. Dans la Réserve, on entend beaucoup moins parler des programmes pour les vétérans. Après avoir quitté la Réserve officiellement en mars 2022, j'ai commencé à entendre parler un peu plus de ces programmes. Avant, cependant, j'en avais peu entendu parler, voire pas du tout. De mon côté, j'ai suivi mes propres formations.

Il faut comprendre qu'en tant que réservistes, nous avons souvent une carrière civile, mais nous sommes quand même beaucoup impliqués sur le plan militaire. Je consacrais en moyenne trois à quatre jours par semaine à la Réserve malgré mon emploi civil et mes autres obligations civiles. Il y a quand même beaucoup de réservistes qui le sont à temps plein.

[Traduction]

M. Blake Richards: Je vous remercie.

Je pense qu'il s'agit là d'une lacune que nous devrions peut-être examiner au Comité pour éventuellement faire des recommandations à ce sujet. Selon moi, peu importe la voie qu'emprunte un vétéran pour aller de l'avant — qu'il s'agisse de trouver un emploi ou de démarrer une entreprise, ce qui est une excellente façon d'entamer le prochain chapitre de sa vie —, il est important que le ministère des Anciens Combattants lui offre des services et des programmes pour l'encourager et l'accompagner de toutes les façons possibles. Je suis heureux que vous ayez pu souligner ce point.

Monsieur Davis, j'ai quelques questions à vous poser, notamment à propos de certains programmes.

J'aimerais toutefois profiter de votre présence pour vous donner l'occasion de parler d'une question que vous auriez aimé aborder, j'en suis sûr, mais que vous n'avez pas pu le faire dans les cinq minutes qui vous étaient allouées. Vous témoignez aujourd'hui en tant que représentant de l'association des vétérans de la guerre du golfe Persique. Je sais que vous vous battez depuis longtemps pour obtenir la reconnaissance dont jouissent beaucoup d'autres vétérans, c'est-à-dire pour faire en sorte que votre contribution soit reconnue comme un service en temps de guerre.

J'aimerais donc vous donner l'occasion de nous parler brièvement de ce sujet, si vous le voulez bien. Dites-nous pourquoi vous vous battez et pourquoi c'est si important.

M. Harold Davis: Merci beaucoup.

Notre association, Persian Gulf Veterans of Canada, compte environ 5 000 membres. Nous essayons de faire reconnaître notre service en temps de guerre pendant la guerre du golfe Persique. C'était il y a plus de 32 ans. Jusqu'à aujourd'hui, notre contribution n'est toujours pas reconnue comme un service en temps de guerre. Nous avons tout de même contribué à la libération d'un pays.

Personne au gouvernement n'écoute vraiment. Nous faisons de notre mieux pour obtenir la reconnaissance que nous méritons pour notre service. Cette reconnaissance s'accompagne, bien sûr, de différentes prestations, dont certaines s'adressent aux familles des membres. On ne peut pas comprendre ce que vit un vétéran si on n'a pas vraiment été déployé à l'étranger.

Songez aux nombreuses missions extrêmement périlleuses qui ont eu lieu dans des endroits comme l'ex-Yougoslavie, l'Afghanistan, le golfe Persique, et j'en passe.

La reconnaissance n'est pas accordée comme il se doit. Les vétérans de la guerre du golfe Persique sont considérés comme des vétérans ayant servi dans une zone de service spécial; pourtant, nous avons bel et bien pris part à une guerre. Les vétérans de la guerre de Corée étaient, eux aussi, considérés comme des vétérans ayant servi dans une zone de service spécial à l'époque, et il leur a fallu 30 ans pour que leur contribution soit reconnue comme un service en temps de guerre.

Dans notre cas, cela fera 32 ans mercredi prochain, et notre service n'a toujours pas été reconnu à sa juste valeur. La seule organisation au Canada qui reconnaît notre service militaire comme il se doit est l'ambassade du Koweït. Elle nous rend hommage chaque année. Elle nous donne ces médailles, sur ce côté-ci, pour notre service là-bas, mais nous n'avons pas le droit de les porter sur le côté gauche. Si vous comprenez le service militaire, vous saurez à quel point il est démoralisant pour beaucoup de vétérans de ne pas pouvoir porter une médaille du même côté que leurs autres médailles, surtout lorsqu'il s'agit d'une médaille décernée par un autre pays en reconnaissance de leur service.

Vous ne croiriez pas les histoires que j'ai entendues de certains vétérans qui ont pris part à la guerre du golfe Persique et la façon dont la non-reconnaissance des services qu'ils ont effectivement rendus a eu des répercussions sur leur santé mentale. Ils souffrent maintenant de problèmes médicaux, comme tous les autres, mais bon nombre de leurs troubles découlent de leur service dans le golfe Persique. On ne reconnaît pas nos problèmes de santé, comme les maladies liées à la guerre du Golfe. Contrairement à d'autres pays, le Canada ne les reconnaît pas. Nous avons des vétérans qui paient de leur poche pour aller chercher de l'aide aux États-Unis.

• (2000)

M. Blake Richards: Je suis vraiment attristé d'entendre cela. Je sais à quel point il doit être difficile de devoir se battre pour quelque chose qui devrait être reconnu et qui devrait aller de soi, et pour tout ce qui vient avec. Merci de vous battre au nom de vos camarades vétérans pour que cela se concrétise. Ne lâchez pas.

M. Harold Davis: Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur Richards.

Nous passons maintenant à M. Wilson Miao, qui participe à distance. Vous avez tout au plus six minutes, je vous prie.

M. Wilson Miao (Richmond-Centre, Lib.): Merci, monsieur le président, et merci à nos témoins d'être là aujourd'hui.

Certes, nous reconnaissons tous le travail que vous avez accompli pour notre pays. Merci à vous deux de vos services, grâce auxquels nous pouvons vivre dans le Canada que nous connaissons aujourd'hui.

Ma première question s'adresse à M. Davis.

D'après votre expérience, puisque vous travaillez au service des vétérans, de quel genre de soutien les vétérans ont-ils le plus besoin après leur libération pour mieux faciliter leur transition vers un emploi civil?

M. Harold Davis: Je vous remercie de votre soutien, monsieur.

Ce que mes vétérans me disent — je les appelle « mes » vétérans, parce que c'est avec eux que je parle beaucoup —, c'est que les gens ne les écoutent pas vraiment. Je parle d'Anciens Combattants Canada et de l'armée.

Il y a deux types de libération, la libération pour des raisons médicales, et la libération normale. Lorsqu'il s'agit d'une libération pour des raisons médicales, le dossier devrait être envoyé automatiquement à Anciens Combattants Canada pour qu'il s'occupe dès le départ des exigences médicales, des billets de médecin, etc. Lorsqu'il s'agit d'une libération normale...

Bon, je sais que vous avez entendu plus tôt divers organismes qui aident les vétérans. Vous pouvez les remercier de ma part, mais les vétérans à qui j'ai parlé n'en ont jamais entendu parler. Lorsque j'ai été libéré en 2009 pour des raisons médicales, j'ai suivi tous les séminaires, etc. Personne ne m'a parlé de l'organisme Du régiment aux bâtiments. Je ne suis pas sûr même que l'organisme existait à ce moment. On ne nous parlait pas de ces organismes. On ne m'a parlé d'aucun d'eux lorsque j'ai été libéré.

Encore une fois, j'ai été chanceux. Eh bien, je ne sais pas si on peut parler de chance, mais j'ai été libéré pour des raisons médicales. J'ai dû m'occuper de ma formation moi-même. J'ai dû communiquer avec les gens et faire toutes les démarches moi-même. Il n'y avait personne pour m'aider. J'ai dû tout apprendre et le faire par moi-même. J'ai eu de la chance, car je suis comme un chien qui a un os: je ne lâche pas le morceau. Je m'acharne tant que je n'ai pas obtenu de réponse.

Certains vétérans reçoivent l'aide dont ils ont besoin, mais d'autres partent simplement. Lorsque j'entends parler d'eux, c'est à ce moment que j'appelle Anciens Combattants Canada et que je leur dis que j'ai un vétéran avec moi qui est au bord de l'itinérance et qu'il a besoin d'aide. Quand les vétérans appellent, ils n'obtiennent pas grand-chose de l'aide qu'ils devraient obtenir. On ne les dirige pas vers les gens qui vont vraiment les aider.

M. Wilson Miao: Je vous remercie beaucoup de nous parler de ces situations.

Que nous recommanderiez-vous, ou qu'est-ce qui devrait absolument faire partie de la stratégie nationale pour l'emploi des vétérans dans ce cas? À la lumière de ce que vous venez de dire, nous avons assurément besoin de leur fournir plus de ressources et de soutien avant leur libération.

Auriez-vous une recommandation à nous faire?

M. Harold Davis: Je dirais qu'il faut qu'il y ait des mesures de contrôle. Quand on dit à un vétéran qu'il peut avoir un droit de priorité à l'embauche, etc., au sein du gouvernement... Je suis passé par tout cela. J'ai obtenu un droit de priorité. J'ai eu de la chance — comme je l'ai dit, je ne lâche pas le morceau —, mais pour les gens dont j'ai parlé dans ma déclaration liminaire, cela n'a pas fonctionné. Du côté civil, les gens ne se disent pas qu'ils ont en face d'eux un vétéran et qu'il a une priorité d'embauche.

Après être devenu fonctionnaire à Services partagés, j'ai entendu le genre de propos suivants: « Vous avez un droit de priorité à l'embauche? Soit, mais j'ai un ami qui a postulé aussi pour ce poste. »

Vous savez, ce n'était pas mon problème. J'avais déjà servi partout au pays pendant 30 ans, et mon pays était censé me redonner un peu. On ne procède pas comme on le devrait. Il n'y a personne qui surveille les pratiques d'embauche.

Lorsque j'ai voulu obtenir un poste d'analyste des réseaux informatiques, j'avais suivi tous les cours nécessaires, mais je n'avais pas de diplôme en sciences informatiques. J'ai eu de la chance, car la personne qui m'a embauché m'a dit que cela lui était égal et qu'il voulait m'avoir parce que j'avais la formation, mais il n'y a sans doute qu'une personne sur 25 qui va prendre des risques. En fait, il a dû se battre pour m'embaucher.

Puis il y a eu la cote de sécurité. Je ne comprenais pas le fait qu'il n'y ait pas de transfert entre la cote de sécurité militaire et la cote de sécurité civile, même si ce sont les mêmes personnes essentiellement à la GRC qui s'en occupent. J'avais déjà une cote de sécurité de niveau secret au sein de l'armée, mais j'ai dû encore attendre quatre mois pour qu'on effectue la vérification et que je puisse obtenir une autre cote de sécurité de niveau secret.

C'est le genre de chose qui n'aide pas un vétéran quand il essaie d'obtenir un emploi pour se nourrir et nourrir sa famille.

• (2005)

M. Wilson Miao: Je vous remercie de l'information.

Monsieur le président, me reste-t-il du temps?

Le président: Il vous reste une minute.

M. Wilson Miao: Très bien. Je vous remercie.

Par votre entremise, monsieur le président, j'aimerais poser ma prochaine question à M. Tremblay.

Je sais que vous avez des compétences et un esprit entrepreneurial. Selon votre expérience, est-ce que les entreprises souhaitent embaucher des vétérans? Croyez-vous qu'elles ont des réserves à les embaucher?

[Français]

M. Alexandre Tremblay: Merci beaucoup de la question, monsieur Miao. J'espérais sincèrement qu'on me la pose. La réponse est assurément oui.

Je vais donner un exemple. Notre entreprise travaille justement avec une personne qui est présentement en transition vers la vie civile, qui va quitter les Forces armées canadiennes pour commencer à travailler pour Michel Larouche Consultants RH inc., une de nos entreprises, spécialisée en ressources humaines. Nous essayons de promouvoir cela et nous essayons d'appuyer les organismes qui travaillent avec les vétérans ayant subi un choc post-traumatique. Nous aimerions devenir des spécialistes en la matière.

Les militaires qui ont des compétences en matière de santé-sécurité au travail connaissent bien le métier, les individus et la formation offerte. Si les acquis de cette main-d'œuvre étaient reconnus, ce serait extrêmement intéressant.

Le président: Merci, monsieur Tremblay.

Je donne maintenant la parole à Mme Kristina Michaud pour six minutes.

Mme Kristina Michaud: Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur service et de leur présence parmi nous.

Monsieur Tremblay, je vous offre mes félicitations pour la naissance de votre enfant.

Vous avez travaillé environ une dizaine d'années dans la Réserve et, par la suite, vous avez occupé divers emplois dans la sphère civile. Aujourd'hui, vous êtes un entrepreneur. Vous avez suivi plusieurs formations avant d'en arriver là et je vous dis bravo pour votre parcours.

Vous avez mentionné que les services et les programmes offerts aux réservistes n'étaient pas les mêmes que ceux offerts aux membres des Forces armées canadiennes, et que la reconnaissance des acquis était problématique.

Que proposez-vous? Quel accompagnement les Forces armées canadiennes ou Anciens Combattants Canada pourraient-ils offrir dans ce genre de situation?

M. Alexandre Tremblay: En effet, j'ai cumulé environ 13 ans d'expérience au sein des Forces armées canadiennes. Par contre, je ne sais pas si les programmes offerts aux réservistes diffèrent de ceux offerts aux membres permanents des Forces armées canadiennes.

Voici ce que je propose. Il faudrait déterminer où les choses bloquent. Nous en parlons depuis des années, et nous en avons parlé lors de différents séminaires et avec des hauts gradés de l'armée: il y a un manque de reconnaissance des acquis des militaires comparativement à ceux des civils.

Vous avez entendu M. Davis soulever un élément important, soit la cote de sécurité. Pourquoi la cote de sécurité qu'on obtient dans l'armée n'est-elle pas reconnue dans la vie civile? C'est comme s'il y avait deux systèmes parallèles.

Souvent, dans l'armée, les normes et les formations sont beaucoup plus poussées ou pointues que celles de la sphère civile. Un adjudant d'infanterie ou un adjudant dans l'armée, c'est un administrateur. Or, une fois qu'il est de retour dans la vie civile, il n'y a aucune reconnaissance de ses acquis, et ce, même s'il a été un gestionnaire responsable de 30 ou 100 personnes. C'est un peu comme si tout le bagage qu'il a accumulé en tant qu'administrateur disparaissait une fois qu'il quittait l'armée.

Il est déjà arrivé que des employeurs décident de ne pas engager un militaire dont j'avais recommandé l'embauche et qui avait énormément de compétences en gestion de personnel. Quand l'employeur a regardé son CV, il s'est dit que c'était un CV militaire et que la personne n'avait pas de diplôme. C'est dommage, mais il y a des gens qui pensent comme ça. Selon moi, c'est une mauvaise façon de tirer profit des compétences d'un individu.

Comment se fait-il que les formations qu'on donne dans l'armée ne soient pas reconnues dans la vie civile? La reconnaissance des acquis, c'est un geste concret.

Voici le meilleur exemple au monde: la formation d'un caporal-chef s'étale sur de nombreuses heures et est faite dans les pires conditions possible. Il apprend à donner des formations en classe et à préparer des plans de cours, entre autres. Dans la vie civile, cela équivaldrait à une formation d'instructeur ou d'enseignant. Pourtant, même si la personne veut que ses expériences soient reconnues dans la vie civile, elle ne pourra pas devenir enseignante parce qu'elle n'a qu'un diplôme de leadership avancé ou d'instructeur dans les Forces armées canadiennes. Dans la vie civile, ses acquis ne sont pas reconnus.

À mon avis, la reconnaissance des acquis est un geste concret qui permettrait d'aider les militaires dans leur transition vers la vie civile. Après 20 ans dans l'armée, on a suivi une panoplie de formations. Par exemple, le CV de M. Davis doit être extrêmement impressionnant, mais, une fois dans la vie civile, ses formations militaires ne seront pas reconnues. Pourtant, son bagage et son expérience sont probablement pas mal plus substantiels que chez bien des civils.

Est-ce que j'ai bien répondu à votre question?

● (2010)

Mme Kristina Michaud: Cela répond très bien à ma question. Merci beaucoup.

C'est extrêmement intéressant et je pense que vous soulevez un très bon point. Je vois mes collègues autour de la table hocher la tête. Une des recommandations que le Comité pourrait effectivement faire au gouvernement serait d'enfin reconnaître les compétences des militaires afin de faciliter leur transition vers la vie civile. Cela pourrait certainement aider beaucoup de vétérans.

Nous parlons beaucoup de soutien à l'emploi, mais nous devrions peut-être parler davantage de soutien à l'entrepreneuriat, car vous avez aussi cette expérience. Mon collègue en a parlé un peu plus tôt, et je trouvais très intéressante la suggestion d'en faire plus, justement pour aider les vétérans à devenir entrepreneurs.

Mon collègue libéral vous a demandé si vous embauchiez des vétérans. Il est certain qu'un entrepreneur ayant cette expérience est déjà ouvert à cela et qu'il n'est pas nécessaire de lui faire valoir à quel point il est important d'embaucher des vétérans.

Je ne sais pas si vous avez des propositions à ce sujet aussi et je vous cède la parole, car je vois qu'il ne reste qu'une minute.

M. Alexandre Tremblay: Je vais faire très vite et soumettre une proposition.

Personnellement, il est sûr que je vais toujours être ouvert à embaucher des vétérans. Le domaine de la santé et de la sécurité au travail est très accessible pour les vétérans, parce qu'ils possèdent un œil critique, un certain leadership et une certaine prestance, qui font qu'ils sont rarement impressionnés par les gens qui sont réfractaires. Donc, de mon côté, je suis gagné à la cause.

Sur le plan entrepreneurial, je pense qu'il y a un très gros travail à faire actuellement. L'entrepreneuriat n'est pas évident, tout le monde le sait. Or, il y a une manière d'aider les gens à développer leurs idées.

Vous avez mon nom et certaines personnes ont sûrement mon numéro de téléphone. Je les invite à m'appeler et c'est avec plaisir que je leur donnerai un coup de main dans leurs démarches, si elles en ont besoin. Je pense que les vétérans militaires sont des gens qui

sont très compétents, voire surqualifiés, qui ont un bon leadership et qui sont extrêmement...

● (2015)

Le président: Merci, monsieur Tremblay.

M. Alexandre Tremblay: Je voulais parler d'investissements, mais je vais...

Le président: Je sais que vous êtes discipliné, en raison de votre formation, et vous comprendrez que je dois vous arrêter pour pouvoir donner la parole au prochain intervenant.

Madame Blaney, vous avez la parole pour six minutes.

[Traduction]

Mme Rachel Blaney: Je vous remercie, monsieur le président.

Je tiens à remercier les militaires qui témoignent aujourd'hui. Je vous remercie tous les deux d'avoir servi le pays de manière remarquable.

Monsieur Davis, je vous suis très reconnaissante de militer en faveur des vétérans de la guerre du golfe Persique pour sensibiliser les gens et obtenir une reconnaissance. Le fait de servir doit toujours être reconnu. Lorsque notre pays et les citoyens manquent à ce devoir, je pense qu'il est très important que vous fassiez entendre votre voix et que nous fassions tous de notre mieux pour la faire entendre.

Pour revenir à l'étude, une des choses dont vous avez parlé tous les deux et qui m'a touchée, c'est la reconnaissance des acquis militaires dans la vie civile, l'idée que rien n'est fait à ce sujet et que vous devez souvent suivre à nouveau une formation pour des compétences que vous possédez déjà très bien afin de prouver que vous les avez. Il était très important aussi que vous parliez de votre cote de sécurité, et que lors du passage à la vie civile, cette cote ne suit pas. Il semble donc encore une fois qu'on ne reconnaisse pas les efforts et l'excellente formation des gens qui servent notre pays, et je pense que c'est vraiment honteux.

Pourriez-vous nous parler un peu de ce qui serait utile dans ce cas? Pendant la période de transition de la vie militaire à la vie civile, peu importe comment elle se passe, devrait-il y avoir un processus au cours duquel l'armée résumerait vos qualifications et les confirmerait si on veut pour que vous puissiez les présenter à de futurs employeurs? Croyez-vous que cela aiderait les vétérans à faire la transition vers la vie civile?

Je demanderais à M. Davis de répondre et ensuite à M. Tremblay.

M. Harold Davis: Je pense que les militaires, avant d'être libérés, devraient pouvoir se rendre à un bureau au centre de formation avec leur dossier des emplois à l'unité à la main et demander, par exemple, que tout ce qui s'y trouve montre ce qu'ils savent faire dans le monde civil.

J'ai un cartable qui a un pouce d'épaisseur. Tous les cours que j'ai suivis dans l'armée s'y trouvent. Lorsque j'ai obtenu mon emploi à Services partagés, la personne qui s'est occupée de mon dossier m'a demandé si je savais combien de cours en informatique j'avais suivis. Je les avais tous énumérés dans mon curriculum vitae. Je lui ai répondu que je ne m'en souvenais pas, que j'avais travaillé ici et là pendant des années sur divers systèmes, les avions, etc. C'est alors qu'il m'a dit que j'avais suivi 37 cours en informatique uniquement. Les certificats se trouvaient dans mon cartable. Comme l'a mentionné M. Tremblay, ces formations militaires ne sont pas reconnues à l'extérieur.

J'ai suivi une formation de trois mois en électronique au Saskatchewan Technical Institute au milieu des années 1980. La salle était remplie de militaires et l'instructeur était civil. La formation était exactement la même que celle donnée pendant l'année scolaire normale, mais nous n'avons jamais reçu de diplôme de l'Institut nous disant qu'en trois mois, nous avons suivi tous les cours de base qu'on y enseigne en un an. Nous avons suivi la formation, mais ce n'est reconnu nulle part. J'ai obtenu un diplôme de l'armée. Il faut que cela soit reconnu ailleurs.

Il en va de même pour les cotes de sécurité. J'ai la cote de sécurité de niveau secret dans l'armée. Je l'ai depuis une trentaine d'années. Je vais à Services partagés pour travailler pour le même gouvernement — n'oubliez pas, je vais travailler pour le même gouvernement —, et pourtant, ma cote de sécurité de la Défense nationale n'est pas transférée du côté civil. Tout ce qu'il fallait faire, c'est aller porter les papiers de l'autre côté de la rue, mais cela n'a pas été fait. On pourrait aussi remédier à cela. Six mois avant sa libération, le militaire pourrait se rendre au centre de formation avec son dossier des emplois à l'unité pour entamer le processus sur-le-champ, afin que tout soit terminé avant sa sortie. Une fois sorti, il n'a plus aucun soutien. C'est terminé.

• (2020)

Mme Rachel Blaney: C'est une excellente réponse, monsieur Davis.

Monsieur Tremblay, j'aimerais beaucoup vous entendre à ce sujet.

[Français]

M. Alexandre Tremblay: En fait, M. Davis a cerné le défi majeur en ce qui concerne la reconnaissance des acquis.

Je vais mettre mon chapeau d'entrepreneur et d'investisseur et parler de l'aspect financier. Les côtés humain et financier sont importants. Sur le plan de la reconnaissance des acquis, tout est là.

Je ne sais pas combien de milliers de dollars le Canada a investis dans la formation de M. Davis. Dans mon cas, le Canada a investi plusieurs dizaines de milliers de dollars pour me former comme adjudant, jusqu'à l'obtention de mon grade.

Pourtant, quand une personne quitte la vie militaire, personne ne peut récolter les fruits de cet investissement. Je trouve que c'est un peu dommage. C'est comme si le Canada se tirait dans le pied, car il a investi beaucoup d'argent pour former une personne qui pourrait être un acteur de changement et représenter un facteur économique pour son pays. Au bout du compte, c'est un peu comme si on jetait de l'argent à la poubelle, puisque cet investissement, qui représente beaucoup d'argent, est perdu quand une personne ayant beaucoup d'acquis retourne à la vie civile.

C'est bien de témoigner devant les comités, mais nous voulons que la formation donnée aux vétérans les aide à devenir des facteurs de changement. D'un point de vue entrepreneurial, en aidant les vétérans à se développer, à mettre de l'avant leurs idées et à faire du développement économique, on se retrouve avec une personne déjà formée et capable de générer des millions de dollars et qui va créer de l'emploi. Si on renvoie cette personne sur les bancs d'école pour suivre à nouveau des formations déjà complétées, on perd un an, deux ans ou trois ans sur le plan de l'investissement. Je parle ici uniquement du plan financier.

Si on se penche maintenant sur le plan humain, c'est extrêmement...

Le président: Monsieur Tremblay, nous allons attendre un petit peu pour parler du côté humain. Vous pourrez y revenir, mais le temps nous manque maintenant.

Nous allons faire un dernier tour de questions. Cette fois, je voudrais offrir aux intervenants trois minutes de façon à pouvoir respecter l'heure.

[Traduction]

Je cède la parole d'abord à M. Terry Dowdall pendant trois minutes. Allez-y, s'il vous plaît.

M. Terry Dowdall (Simcoe—Grey, PCC): Je vous remercie, monsieur le président. Je veux prendre un instant pour remercier nos invités d'être avec nous, et les remercier aussi d'avoir servi notre pays.

J'ai écouté attentivement le témoignage de M. Davis au sujet des frustrations qu'il a eues et dont on lui parle encore. C'est le problème le plus important dont j'entends constamment parler, que ce soit par courriel ou lorsque je rencontre des vétérans dans ma circonscription. Ils sont excédés par Anciens Combattants Canada et le fait qu'il soit si compliqué de déterminer à quel groupe ils appartiennent en sortant de l'armée.

Comment peut-on simplifier les choses?

M. Harold Davis: Je ne sais pas comment vous pouvez simplifier les choses, car c'est très simple. Comme je l'ai mentionné, il suffit d'avoir une équipe qui se consacre aux libérations au centre de formation. Le militaire pourrait s'y rendre pour que son dossier montre ce qu'il sait faire avant qu'il quitte l'armée, car une fois sorti, tout est terminé. Il n'a plus le soutien de l'armée. Il obtient son épinglette à deux dollars et part. C'est terminé pour lui. Anciens Combattants Canada ne s'occupera de lui que s'il fait une demande pour affectation médicale. S'il n'est pas libéré pour des raisons médicales, comme je l'ai été, il n'a pas de soutien. Il faut alors qu'il s'en remette aux autres organismes comme Du régiment aux bâtiments et tous les autres...

M. Terry Dowdall: C'est difficile de les connaître tous, et c'est le problème.

Comment peut-on faire participer 6 000 vétérans sans abri au programme pour qu'ils soient au courant des options et des organismes qui existent?

Voici rapidement une autre question. Pensez-vous qu'Anciens Combattants Canada, en tant qu'organisation, joint la parole aux actes, quand on apprend que 4,95 % de ses employés sont des vétérans?

● (2025)

M. Harold Davis: Dans certains cas oui, dans d'autres, non. Je sais...

J'ai aidé des vétérans dans leurs démarches auprès d'Anciens Combattants Canada. On leur attribue un gestionnaire de cas civil, et beaucoup de choses dont ils ont besoin ne se font pas. Quand on leur attribue un gestionnaire de cas qui a une expérience militaire et qui comprend ce que vit le vétéran, on assiste à un revirement complet de la situation. J'ai pu observer cela chez différents vétérans qui m'avaient contacté pour obtenir de l'aide dans leurs démarches auprès d'Anciens Combattants Canada.

Comme je l'ai mentionné, quand on sort de l'armée, à moins d'avoir une demande... La plupart des militaires ne savent même pas comment présenter une demande à Anciens Combattants Canada pendant qu'ils sont encore en service. Ils pensent qu'ils ne sont pas autorisés à le faire. Une fois sortis, ils ne savent parfois pas où aller. Je n'aime pas le dire, mais honnêtement, ils passent à travers les mailles du filet.

Vous savez, il est très difficile de dire à un vétéran de demander de l'aide sociale. J'ai eu à le faire. C'est pénible.

Le président: Je vous remercie, monsieur Davis.

Nous passons au prochain intervenant. Monsieur Rogers, vous avez trois minutes. Allez-y, s'il vous plaît.

M. Churence Rogers (Bonavista—Burin—Trinity, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président. Je remercie aussi M. Davis et M. Tremblay d'être avec nous et de nous faire profiter de leur expérience.

J'ai écouté plus tôt le témoignage du représentant Du régiment aux bâtiments. J'ai trouvé que son exposé positif et toute l'aide qu'ils apportent aux vétérans étaient très encourageants. J'ai trouvé aussi très encourageant de voir que nous faisons des progrès. Ils profitent du programme de financement pour l'éducation, du Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille, etc., et font de l'excellent travail, mais j'aimerais que M. Davis nous parle de ses expériences. Je ne sais pas ce que nous pourrions faire d'autre pour vous mettre en rapport avec ce groupe, ou d'autres groupes, pour tenter de travailler avec eux pour venir en aide aux vétérans.

J'aimerais savoir s'il y a une chose en particulier — car nous avons très peu de temps — que vous aimeriez voir le Comité recommander à Anciens Combattants qui pourrait aider votre groupe et les vétérans avec qui vous êtes en contact?

M. Harold Davis: C'est une question à laquelle il est très difficile de répondre, car chacun possède son histoire, et c'est cette histoire qui dicte la voie à suivre.

Vous avez parlé d'Anciens Combattants Canada. Je répète encore une fois qu'Anciens Combattants Canada ne travaillent pas avec les vétérans qui ne sont pas ses clients. Il est difficile pour un vétéran qui est libéré normalement d'obtenir de l'aide. Son contrat est terminé et il a quitté l'armée. Il doit se tourner vers d'autres... Je vais parler d'« options », car il y a tellement de gens ou d'organismes différents qui s'efforcent d'aider les vétérans. Cependant, il ne les connaît pas tous, car personne ne lui en parle à sa sortie de l'armée. Comme je l'ai mentionné, on leur dit seulement « Voici ton épinglette. Voici ton drapeau. On te donne un drapeau ».

S'il s'agit d'une libération normale, c'est terminé. Vous ne faites plus partie de l'armée. Vous êtes laissé à vous-même, à moins d'avoir une demande auprès d'Anciens Combattants.

M. Churence Rogers: Nous n'avons pas beaucoup de temps. Je suis désolé de vous interrompre.

Y a-t-il quelque chose que le Comité devrait faire et recommander pour aider les vétérans? J'aimerais que vous fassiez parvenir quelques idées par écrit à la greffière. Nous vous en serions reconnaissants, car nous savons que vous avez beaucoup à offrir.

M. Harold Davis: Je vous remercie.

M. Churence Rogers: Monsieur Tremblay, selon votre expérience, dans quels domaines travaillent principalement les vétérans? Est-ce la construction, la sécurité, ou encore la santé et la sécurité au travail?

[Français]

Le président: Veuillez répondre en 15 secondes, monsieur Tremblay, s'il vous plaît.

M. Alexandre Tremblay: Je n'ai pas très bien entendu la question, mais je pense que M. Rogers a demandé quel domaine serait à privilégier pour les vétérans.

Je ne crois pas qu'il y ait de domaine à privilégier. Comme le disait M. Davis, chaque individu a un parcours différent. Après avoir été militaire pendant plusieurs années et avoir beaucoup donné à son pays, le moment viendra de changer et de faire ce qu'il aime dans la vie. Pour ma part, c'est le domaine de la santé et sécurité au travail qui m'attirait, car il m'interpellait beaucoup sur le plan humain.

En ayant des gens avec des acquis...

● (2030)

Le président: Merci, monsieur Tremblay. J'ai étiré ces 15 secondes le plus possible.

Madame Michaud, vous avez la parole pour trois minutes.

Mme Kristina Michaud: Merci, monsieur le président.

Monsieur Tremblay, je vous laisse la chance de terminer votre phrase, si vous le voulez. Cela semblait intéressant.

M. Alexandre Tremblay: En gros, si on veut vraiment aider les vétérans, dans un premier temps, il faut leur demander ce qui les intéresse vraiment. Ensuite, il faut leur faciliter la tâche, parce que, souvent, ce n'est pas clair et la personne se demande où trouver les ressources. On a de beaux programmes, oui, mais, concrètement, les étapes à suivre ne sont pas claires. Moi, je voulais faire de la prévention en santé-sécurité au travail. J'avais complété plusieurs formations et j'en avais beaucoup donné aussi, mais, à partir de là, je ne savais pas quelle était la prochaine étape.

Dans l'armée, les lignes sont souvent déjà tracées. Si on encourage une personne à poursuivre son objectif de faire de la prévention en santé-sécurité, elle ne saura pas quoi faire. Il faut donc faciliter ces choses-là. Il ne faut pas juste accompagner la personne, mais vraiment faciliter le processus. Il faut lui présenter les programmes de façon concrète et lui offrir de l'aide si elle en a besoin. Il s'agit de rendre concret ce qui ne l'est pas. C'est ce qui faciliterait le plus la vie aux vétérans.

Mme Kristina Michaud: C'est intéressant. Merci beaucoup.

Je terminerais en vous parlant du sentiment de satisfaction professionnelle et personnelle. Malgré un taux de chômage de 4,5 %, comparativement à 6,6 % pour la population civile québécoise et canadienne, les vétérans seraient apparemment plus susceptibles de se déclarer insatisfaits de ne pas être employés à leur plein potentiel.

Une des solutions à cela pourrait être de se lancer en affaires, par exemple, de faire quelque chose qu'on aime vraiment, de travailler pour soi. Cela n'a peut-être pas été votre expérience personnelle, parce que vous avez quand même été policier avant de vous lancer en affaires, mais croyez-vous que l'entrepreneuriat, pour les vétérans, pourrait être une option à considérer par défaut? Compte tenu du manque d'accompagnement pour aller dans un domaine particulier et de la difficulté à faire reconnaître leurs acquis, peut-être serait-il plus facile pour eux de se lancer en affaires.

Avez-vous entendu parler de ces histoires ou, au contraire, trouvez-vous que le vétéran se donnerait encore plus de travail en se lançant dans cette grande aventure de l'entrepreneuriat? Vous avez évidemment votre propre histoire à raconter, mais qu'est-ce que vous entendez dans votre entourage?

M. Alexandre Tremblay: J'ai vu beaucoup de militaires se lancer en affaires. Les gens se disent qu'ils vont se lancer en affaires, être leur propre patron et faire leurs propres choses. Toutefois, c'est souvent un piège de se dire systématiquement que, puisqu'on était militaire et qu'on a des formations, on fera un bon leader ou on a toutes les compétences pour devenir entrepreneur. Si la personne n'est pas bien encadrée, elle peut avoir des problèmes. L'entrepreneuriat a ses bons côtés, mais peut être extrêmement difficile mentalement, moralement et du point de vue familial. On peut donc facilement tomber dans un piège.

Je pense qu'un militaire qui dit qu'il a une bonne idée et qu'il aimerait la réaliser pourrait être accompagné par les vétérans et les Forces armées canadiennes. Je pense que ce serait un bel investissement que de l'accompagner dans la réalisation de son projet. Il existe des mentors, d'anciens entrepreneurs à la retraite, qui ont très bien réussi leur carrière et qui veulent appuyer des gens qui souhaitent devenir entrepreneurs. Ce serait une très belle collaboration.

Le président: Merci pour votre intervention, monsieur Tremblay.

[Traduction]

J'invite maintenant Mme Rachel Blaney à prendre la parole pendant trois minutes. Allez-y, s'il vous plaît.

Mme Rachel Blaney: Je vous remercie.

Ma question s'adresse à M. Tremblay.

Je crains qu'on ne vous fasse travailler très fort à un moment où vous avez déjà beaucoup de pain sur la planche à la maison, des choses importantes qui vous demandent beaucoup d'énergie.

J'ai deux questions en une, en fait, à vous poser.

J'aimerais d'abord savoir quels sont, selon vous, les problèmes précis que rencontrent les réservistes au moment de leur transition?

Ensuite, comme les recherches nous indiquent qu'une des plus grandes lacunes dans le soutien concerne l'entrepreneuriat, j'aimerais que vous nous parliez de ce qui pourrait être utile à un vétéran qui envisage de devenir entrepreneur.

• (2035)

[Français]

M. Alexandre Tremblay: Dans un premier temps, il faudrait offrir du mentorat et apprendre aux vétérans à gérer un budget d'entreprise. Gérer un budget personnel et gérer un budget d'entreprise sont deux choses complètement différentes. Dans l'armée, on n'apprend pas du tout à gérer un budget puisque ça ne fait pas vraiment partie de la vie militaire comme telle. Dans le domaine de l'entrepreneuriat, par contre, c'est vraiment important.

On crée sa propre chance et j'ai eu de la chance dans une certaine mesure, parce que mon idée a bien fonctionné. J'ai beaucoup écouté les conseils de chefs d'entreprise et j'ai adopté un modèle d'affaires qui fonctionne extrêmement bien, ce qui fait que nous avons eu énormément de succès.

Par contre, qu'on le veuille ou non, il y a toujours la question de l'aide financière. On peut se lancer en affaires du jour au lendemain avec un petit régime de pension fédéral et un petit régime de pension provincial, mais ça peut prendre plusieurs années avant de pouvoir se verser un salaire. Il faut donc savoir comment gérer un budget.

Du côté des Forces armées canadiennes, si on voulait former des entrepreneurs, il faudrait dans un premier temps offrir des séances de mentorat pour vraiment montrer ce qu'est l'entrepreneuriat. Ce n'est pas rose, le milieu de l'entrepreneuriat, c'est difficile, les gens sont souvent négatifs, il y a beaucoup de concurrence et l'entraide se fait plutôt rare.

Heureusement, on voit de plus en plus d'associations de mentorat ou d'anciens chefs d'entreprise qui ont vendu leur entreprise et qui veulent, dans leurs vieux jours, transmettre leurs connaissances. Si les Forces armées canadiennes collaboraient avec ces associations et ces chefs d'entreprise, ce serait extrêmement bénéfique pour nos vétérans du point de vue entrepreneurial.

En ce qui concerne les réservistes, je sais que vous aviez posé une question...

[Traduction]

Mme Rachel Blaney: Eh bien, il semble qu'il ne reste que quelques secondes.

J'essaie de déterminer quels sont les problèmes les plus importants que rencontrent les réservistes lors de leur transition vers un emploi. Il ne reste plus de temps et je ne veux pas que le président se fâche, alors si vous avez le temps de faire parvenir l'information à la greffière par écrit, je vous en serais très reconnaissante.

[Français]

M. Alexandre Tremblay: Vous pouvez m'appeler à mon cellulaire, à la limite, et nous pourrions en parler.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie.

Je ne vais pas me fâcher, madame Blaney. Tout va bien.

[Français]

C'est ici que prend fin la discussion avec le deuxième groupe de témoins, que je remercie de leur participation à notre étude.

[Traduction]

Au nom des membres du Comité, je remercie M. Harold Davis, président de Persian Gulf Veterans of Canada.

[Français]

Je remercie également M. Alexandre Tremblay, président-directeur général, santé et sécurité du travail, Préventions.

Encore une fois, merci beaucoup.

Je voudrais annoncer aux membres du Comité que nos témoins sont tous réservés pour la semaine prochaine.

[Traduction]

Lundi et jeudi, tout le monde y sera, et je vous invite à suivre les délibérations du Comité.

[Français]

Sur ce, avant de terminer, je remercie toute l'équipe technique, la greffière et l'analyste qui nous ont accompagnés durant la réunion. Je remercie aussi les interprètes, qui nous ont signalé à quel moment ils avaient un peu de difficulté.

Plaît-il au Comité de lever la séance?

Des députés: D'accord.

● (2040)

Le président: 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>