



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

## **Comité permanent des anciens combattants**

---

ACVA • NUMÉRO 040 • 2<sup>e</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

**TÉMOIGNAGES**

**Le jeudi 12 mars 2015**

**Président**

**M. Royal Galipeau**



## Comité permanent des anciens combattants

Le jeudi 12 mars 2015

•(0845)

[Français]

**Le président (M. Royal Galipeau (Ottawa—Orléans, PCC)):** Bonjour. Je vous souhaite la bienvenue à la 40<sup>e</sup> séance du Comité permanent des anciens combattants.

[Traduction]

Aujourd'hui, nous accueillerons un certain nombre de témoins durant la deuxième heure, mais, pour le moment, durant la première heure, nous sommes ravis d'accueillir M. Donald Leonardo, M. Tim Laidler et M. Tim Armstrong.

Je ne sais pas si vous vous connaissez.

Tim, je vous présente Tim.

**Des voix:** Oh, oh!

**Le président:** Nous sommes particulièrement reconnaissants de l'aide que vous allez nous offrir aujourd'hui. Ce qui nous préoccupe tout particulièrement, c'est la transition entre l'état de membre en service des forces armées à celui d'ancien combattant.

Lorsqu'un membre des Forces canadiennes est libéré de ses fonctions, la responsabilité à l'égard de cette personne est transférée du ministère de la Défense nationale vers d'autres acteurs, notamment Anciens Combattants Canada et le Régime d'assurance-revenu militaire. Les programmes qui appuient la transition du personnel militaire sont nombreux. Les membres du personnel militaire, les anciens combattants et le public peuvent donc trouver qu'il est difficile de se retrouver dans le processus, et cela peut causer des malentendus.

Par l'étude de ce continuum de services, le comité, le Comité permanent des anciens combattants, souhaite établir clairement les principales étapes du processus, les programmes offerts aux membres du personnel militaire, aux anciens combattants et à leur famille à chaque étape ainsi que les responsabilités de chacun des acteurs concernés. Nous espérons que cette étude permettra de mieux comprendre le processus en général de transition vers la vie civile pour le personnel militaire. Je vous remercie sincèrement de nous aider à le faire en nous racontant votre expérience personnelle.

Chacun d'entre vous disposera de 10 minutes pour présenter un exposé. Nous espérons tous en tirer des leçons.

Le premier intervenant est M. Leonardo, fondateur et directeur général de Vétérans Canada.

**M. Donald Leonardo (fondateur et directeur général, Vétérans Canada):** Je vous remercie, monsieur le président, de m'avoir invité aujourd'hui.

J'espère sincèrement être entendu aujourd'hui, car, au cours des neuf dernières années, les intervenants ont donné environ 486 solutions aux problèmes liés à la Nouvelle Charte des anciens combattants. Je pense que trois d'entre elles ont été utilisées; il

serait donc bien que vous me fassiez plaisir de temps en temps et que vous utilisiez une de mes suggestions.

Aujourd'hui, le document que je vais vous présenter comporte deux volets. Il est essentiel que les personnes actuellement en service dans les forces armées soient pleinement informées des mesures qui ont été prises au moment où elles envisagent leur réadaptation à la vie civile. Il est tout aussi important que les employeurs prospectifs de ces personnes et le public canadien dans son ensemble sachent ce qui a été fait pour les rendre aptes à un retour aux domaines des activités normales en temps de paix.

Quelques mois après le déclenchement de la guerre, le Canada a commencé à élaborer des plans pour le rétablissement civil de son personnel de service. Nombre des mesures qui ont été prises sont pleinement opérationnelles. Des centaines de militaires ont reçu de l'aide financière. D'autres ont reçu une formation. Ceux qui ont été libérés de leurs fonctions jusqu'à présent nous ont servi de sujets dans le cadre d'essais, et les résultats de ces essais sont encourageants. La croyance du Canada en ce qui concerne la réadaptation, c'est que la réponse au rétablissement civil, c'est un emploi, et que la réponse à un emploi, c'est l'aptitude à l'emploi et la formation connexe.

L'objectif que nous visons, c'est que les hommes et les femmes qui ont pris les armes pour défendre leur pays et les idéaux de liberté ne soient pas pénalisés pour le temps qu'ils ont passé au service des forces, et nous souhaitons qu'ils soient aptes, de toutes les manières possibles, à prendre part à la vie civile et économique du Canada. Nous croyons que cet objectif et ce souhait peuvent se concrétiser. Les résultats à ce jour indiquent que cette croyance est bien fondée.

Ce document a été rédigé par l'honorable Ian A. Mackenzie, qui a été ministre des Pensions et de la Santé nationale en 1944. Il s'agissait du programme de réadaptation, du programme de transition après la guerre, pour un million de soldats, de marins et d'aviatrices et aviateurs canadiens qui revenaient de la guerre. Pour je ne sais quelle raison, nous avons laissé ce programme de côté et ne l'avons jamais utilisé. J'ai laissé une copie du manuel original au greffier, si vous voulez jeter un coup d'œil.

Pourquoi ce programme fructueux n'a-t-il pas été mis à jour au fil des ans, comme l'a été le GI Bill des États-Unis? Ce programme était destiné aux personnes qui avaient servi dans les forces armées américaines.

Monsieur le président, je voudrais maintenant présenter deux situations contemporaines.

Après avoir obtenu son diplôme d'études secondaires en 1991, un jeune homme s'est joint aux Forces armées canadiennes et s'est enrôlé au Collège militaire royal du Canada à Kingston, en Ontario, dans le cadre du Programme de formation des officiers de la Force régulière. Durant une période de quatre ans, il a reçu une éducation gratuite, un salaire d'élève-officier ainsi que le gîte et le couvert. En retour, il devait s'appliquer pendant qu'il fréquentait le collège et donner cinq années de service de plus après l'obtention de son diplôme. Il a été nommé officier dans l'Aviation royale canadienne. Il a été détaché à la 17<sup>e</sup> Escadre Winnipeg, au Manitoba, afin de parachever sa formation de navigateur. Il a reçu son brevet en 1997 et a été détaché à la 12<sup>e</sup> Escadre Shearwater. Pendant son service à la 12<sup>e</sup> Escadre, il a été promu au grade de capitaine. En 2000, il a été muté vers la Réserve des Forces canadiennes et a fréquenté la Faculté de droit de l'Université Dalhousie. Il a obtenu son diplôme de cette faculté en 2003 et est retourné en Ontario pour exercer le droit jusqu'à son élection comme député en 2012. En 2015, il a été nommé ministre des Anciens Combattants. Vous comprenez maintenant que je parle du ministre Erin O'Toole.

Le but de cette petite leçon d'histoire, c'est de dire qu'il a eu toutes les occasions possibles de réussir lors de ses transitions au sein des Forces armées canadiennes.

Examinons maintenant une autre histoire.

Après avoir obtenu son diplôme d'études secondaires en 1991, un jeune homme s'est joint aux Forces canadiennes et s'est enrôlé en tant que militaire du rang. Après l'instruction des recrues, il a été envoyé à l'école de combat, et, après avoir terminé le programme avec succès, il a été détaché à un régiment d'infanterie. En 1992, alors qu'il était employé dans une section d'infanterie, il a été déployé avec le bataillon vers Chypre. À son retour de ce pays, le soldat s'est fait dire qu'il irait avec le bataillon à la FORPRONU de l'ancienne Yougoslavie. C'était au début de 1994. À son retour de Yougoslavie, il a été promu au grade de caporal. En décembre 1996, il a de nouveau entrepris une instruction afin de retourner en Yougoslavie avec le bataillon en faisant partie de la SFOR. Il est revenu au Canada pour environ un an, à la garnison. Encore une fois, il a entrepris un déploiement, cette fois au Kosovo. Il s'agissait de son quatrième déploiement à l'étranger.

● (0850)

Après son retour au Canada, il n'a pas bougé de son unité jusqu'aux événements importants qui ont changé le monde le 11 septembre 2001. Après le 11 septembre, le monde a changé et, encore une fois, le jeune homme a entrepris une instruction préalable au déploiement. Il a été déployé en Afghanistan en février 2002. Le soldat était présent lors de l'incident survenu à la ferme Tarnak le 18 avril 2002, quand un F-18 américain a largué une bombe à guidage laser sur un groupe de soldats. Au cours des neuf années qui ont suivi, il a été redéployé deux autres fois en Afghanistan.

Après de nombreux déploiements, ce soldat a reçu un diagnostic de trouble de stress post-traumatique grave. Après 20 ans de service, il a été libéré pour des raisons médicales pour les motifs 3B.

Depuis sa libération, il continue à lutter contre sa maladie due au stress causé par plusieurs années de combat, et il reçoit un traitement à une clinique TSO d'Anciens Combattants. Après des années de thérapie, il s'est dit qu'il aimerait fréquenter l'université afin de réaliser un but qu'il s'était un jour fixé. Ce but était d'obtenir une formation universitaire. Malheureusement, les programmes offerts aujourd'hui par Anciens Combattants Canada ne permettent plus à cet ancien combattant de participer à un programme de quatre ans

payé de formation universitaire menant à l'obtention d'un diplôme aux fins de sa réadaptation civile.

Voici la morale de mon histoire. Les Forces armées canadiennes ont pris un jeune de 17 ans et lui ont fourni une formation universitaire. Elles l'ont fait sans aucune assurance du résultat que donnerait cet investissement. Par contre, un militaire du rang des Forces armées canadiennes endurci par le combat, qui a donné tout ce qu'il avait à maintes reprises pour servir son pays, ne reçoit pas les mêmes considérations ni les mêmes occasions de réussir dans la vie et d'atteindre ses buts après avoir été libéré de ses fonctions.

Personnellement, j'ai eu la conversation suivante avec ma thérapeute: « Si vous réussissiez dans la vie et que vous étiez financièrement indépendant, auriez-vous encore besoin d'Anciens Combattants Canada? » Ce à quoi j'ai répondu par la négative. Elle a dit: « Alors, allez réussir votre vie. »

Cette question et cette réponse sont la raison pour laquelle le gouvernement fédéral et Anciens Combattants doivent créer un contexte d'occasions favorables. Tous les membres des Forces armées canadiennes qui sont ou qui seront libérés honorablement ou pour des raisons médicales méritent une abondance de soutien et d'occasions de réussir.

J'ai eu l'occasion de comparaître devant votre comité à de nombreuses reprises. La dernière fois que je suis venu, j'ai laissé entendre que, lorsqu'un membre est blessé dans les Forces canadiennes et qu'il reçoit une libération pour des raisons médicales par l'intermédiaire de la commission d'expertise médicale et du CRC — le Conseil de révision des carrières —, il ne devrait pas avoir à faire l'objet d'une nouvelle expertise par Anciens Combattants si sa libération pour des raisons médicales est imminente. C'est le témoignage que j'ai présenté la dernière fois que j'étais ici. J'espère qu'il sera entendu cette fois-ci.

J'ai également des recommandations supplémentaires concernant la transition des anciens combattants blessés.

Ajoutez au programme de réadaptation une formation universitaire ou collégiale complète payée, y compris les droits de scolarité, les livres et le matériel scolaire. Cela comprend également un salaire et des avantages sociaux pendant les études menant à l'obtention d'un diplôme. Si le membre souffre d'une incapacité totale, ces avantages sociaux peuvent être transférés à un conjoint. Les MR auraient alors le droit d'occuper des emplois dans la fonction publique. Nous savons tous que nous tentons de faire adopter un projet de loi relativement à l'embauche prioritaire. Le seul problème, c'est qu'un militaire du rang qui n'a pas fait d'études universitaires ne répondra jamais aux conditions préalables qui lui permettraient de toucher dans la fonction publique le même salaire que celui qu'il reçoit actuellement.

● (0855)

Je recommande également que des prêts hypothécaires garantis à faible taux d'intérêt et sans mise de fonds soient accordés aux anciens combattants et que les modalités soient plus favorables pour les nouvelles constructions que pour les habitations existantes. Le gouvernement prête de l'argent aux banques à de faibles taux d'intérêt, pourquoi pas aux anciens combattants qui ont servi notre pays?

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

**M. Donald Leonardo:** Puis-je seulement formuler la dernière recommandation, monsieur?

**Le président:** Je veux simplement vous avertir que je vous avais fait signe qu'il vous restait peu de temps.

**M. Donald Leonardo:** Oui. Il ne me reste qu'une question à aborder, monsieur.

**Le président:** Je suis certain que le comité veut l'entendre.

**M. Donald Leonardo:** Je recommande aussi des assurances-vie hypothécaires pour les anciens combattants, parce que la protection offerte par une assurance hypothécaire pourrait aider les familles d'anciens combattants gravement handicapés à rembourser leur hypothèque advenant le décès de l'ancien combattant. Un grand nombre d'anciens combattants qui ont été libérés pour des raisons médicales n'ont pas droit à une assurance-vie hypothécaire en raison de leurs blessures. Par conséquent, Anciens Combattants Canada devrait offrir ces assurances.

Merci beaucoup, monsieur le président.

**Le président:** Je vous remercie sincèrement, monsieur Leonardo.

Vous avez remarqué que j'ai un problème de voix; je n'ai aucun problème d'audition. Je vous remercie sincèrement pour ce que vous avez fait.

[Français]

Monsieur Chicoine, vous avez la parole.

● (0900)

**M. Sylvain Chicoine (Châteauguay—Saint-Constant, NPD):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je pense toutefois qu'il y a d'autres présentations.

**Le président:** Est-ce qu'on entend au préalable les deux autres témoins?

**M. Sylvain Chicoine:** Oui, il y a d'autres présentations.

[Traduction]

**Le président:** Avant que nous ne passions aux questions, nous allons entendre les deux autres témoins.

Commençons par le premier Tim: Tim Laidler.

**M. Tim Laidler (directeur exécutif, Veterans Transition Network):** J'aimerais remercier le président et le comité de m'avoir de nouveau invité à présenter un exposé.

J'ai déjà assisté à des séances du comité, et je suis heureux de faire le point au sujet du Veterans Transition Network. Il s'agit d'un réseau qui offre un programme de 10 jours aux anciens combattants qui effectuent la transition entre le service militaire et la vie civile. Il s'agit d'un programme qui a été mis sur pied à l'Université de la Colombie-Britannique par M. Marv Westwood et M. David Kuhl, de la faculté d'éducation. Le programme rassemble les anciens combattants en un groupe et les aide à raconter leur histoire, idéalement en y intégrant certaines de leurs expériences, à surmonter les obstacles à la transition et à apprendre comment progresser dans la transition, malgré les difficultés comme le trouble de stress post-traumatique.

Je suis moi-même tombé sur le programme lorsque je suis revenu d'Afghanistan. J'avais servi au sein d'un peloton escorte de convoi en 2008. Notre tâche principale consistait à garder les convois d'approvisionnement qui se rendaient de l'aérodrome de Kandahar vers les diverses bases d'opérations avancées dans la province de Kandahar. Ce que je peux dire de mon expérience personnelle à l'étranger et de mon affectation, c'est que nous avons fait notre travail; nous étions bien entraînés pour le faire, mais, ce à quoi aucun d'entre nous ne s'attendait vraiment — moi y compris, c'est certain —, c'était le nombre de décès d'Afghans auxquels nous allions assister en raison de ce conflit. En 2008, les risques les plus importants étaient les attentats suicide et les engins explosifs

improvisés. Nos véhicules étaient bons à cette époque. Nous avons tout de même subi des pertes, mais, dans la plupart des cas, lorsque les IED explosaient, le nombre de nos soldats tués ou blessés n'était même pas comparable à celui des militaires et des civils afghans. Le fait d'avoir à circuler dans la ville et de voir la dévastation et l'absence de considération à l'égard des femmes, des enfants et de quiconque se trouvait là en train de magasiner au marché le jour d'une attaque, c'est quelque chose qui m'a marqué.

Même si nous nous sommes tous repliés dans nos abris, j'ai été en mesure de continuer à travailler, mais, lorsque je suis revenu de l'étranger, j'ai remarqué qu'il m'arrivait de commencer à penser à ces expériences et de me mettre à ruminer et à me demander si j'aurais pu faire quelque chose autrement. Les personnes atteintes de troubles de stress post-traumatique, de blessures de stress opérationnel, sont qualifiées de toutes sortes de choses. Quand j'avais 23 ans, à mon retour, je ne comprenais pas ce qu'étaient toutes ces choses. Tout ce que je savais, c'était que je consacrais beaucoup de temps et d'énergie à penser à ma période de service. Je me rappelle que, à un moment, ma petite-amie de l'époque m'a demandé si j'allais un jour arrêter de parler de l'Afghanistan.

Ainsi, je fonctionnais encore très bien; je suis retourné à l'école pour terminer mon programme d'études. Je réussissais ma transition dans une certaine mesure, puisque je terminais mes études et que j'intégrais la population active; pourtant, quelque chose était légèrement différent. Ce n'est qu'au moment où j'ai trouvé le Veterans Transition Network que j'ai vraiment commencé à me rendre compte du fait qu'il y avait eu une incidence et que je pouvais recommencer à m'ouvrir émotionnellement et à redevenir le civil que j'avais été.

Je vais seulement faire un survol rapide de l'histoire et des leçons tirées du Veterans Transition Network, ici, au Canada, et j'espère que le fait d'en avoir parlé pourra faciliter l'établissement de modèles pour d'autres organisations qui tentent actuellement d'innover dans ce domaine et d'autres organisations qui tentent d'offrir leur aide.

En réalité, notre histoire a commencé en 1997, lorsque les professeurs se sont rassemblés afin de répondre à un besoin qu'avaient de nombreux anciens combattants qui revenaient de l'ancienne Yougoslavie à cette époque-là. Ils ont fait évoluer le programme à l'UBC; ils ont fait l'essai de différentes versions, essayé ce qui fonctionnait et ont toujours évalué le programme avec une rigueur universitaire. Les données probantes étaient présentées chaque année au congrès de l'ICRSMV, l'organisation que dirige Mme Alice Aiken. Il a été possible de présenter les données probantes sur des écrans; elles ont été remises en question par d'autres chercheurs, et le programme a fini par se retrouver au stade où le produit final a été déployé en 2012.

J'ai pu me présenter ici devant le comité afin de présenter le programme, et je suis extrêmement exalté de constater que, près de neuf mois plus tard, après que des membres du comité sont venus en Colombie-Britannique pour voir notre programme, le ministre des Anciens Combattants a pris l'initiative de financer le programme à l'échelon national. Il s'est joint à d'autres partenaires, principalement la Légion royale canadienne — dont le commandement de la Colombie-Britannique et du Yukon a offert un financement, ainsi que la True Patriot Love Foundation et Wounded Warriors.

À ce jour, nous avons fait participer à ce programme près de 500 anciens combattants de partout au pays; en fait, nous avons emmené nos cliniciens dans leur collectivité, où nous avons exécuté le programme de groupe, et nous avons donné aux anciens combattants la possibilité de continuer à se soutenir les uns les autres d'une façon un peu organique.

Cela m'amène à formuler certaines de mes recommandations pour aujourd'hui.

Lorsque nous parlons de transition à l'extérieur des forces, il y a deux expériences très différentes, d'après ce que j'ai découvert auprès des finissants de notre programme. La différence entre l'expérience de la transition de la force régulière, où vous touchez un salaire à temps plein par rapport à la transition de la force de réserve, où vous touchez un salaire à temps plein pendant que vous êtes à l'étranger puis vous recommencez à toucher un salaire à temps partiel à votre retour au Canada, peut être assez unique.

● (0905)

Ce que je voudrais expliquer, c'est que, pour les réservistes, la transition peut souvent commencer à leur retour d'affectation. Ils reviennent de leur affectation; ils ont une semaine de congé, puis ils retournent à la vie civile. S'ils doivent retourner en déploiement encore et encore, ils poursuivent l'instruction. Ils pourraient tenter de travailler à temps plein dans les forces armées, mais certains d'entre eux décident que c'est le moment où ils sont prêts à quitter le service. Par contre, le jour où ils seront réellement libérés de leurs fonctions pourrait arriver de trois à cinq ans plus tard. Par conséquent, si nous considérons que la transition ne commence qu'au moment où ils quittent le service, nous laissons très souvent les réservistes dans les limbes pour une période de trois à cinq ans. Selon moi, nous pouvons examiner les façons de régler ce problème et tenter d'offrir un plus grand nombre de ces programmes et services plus loin en amont. Les réservistes ne peuvent pas présenter leur demande de prestations d'anciens combattants pendant qu'ils travaillent encore au sein des forces; pourtant, nombre des programmes — comme le programme de recyclage professionnel qui est offert, le programme de réadaptation des anciens combattants — ne commencent souvent pas avant que le réserviste ait été libéré de ses fonctions.

L'autre aspect important que je voudrais aborder aujourd'hui concerne la sensibilisation dont on a encore besoin. Notre organisation attire 75 % de ses participants à l'aide de son réseau de pairs. Lorsque nous faisons la publicité de notre programme sur Facebook, dans les médias sociaux, par l'envoi de lettres aux filiales de la Légion, nombre de personnes nous appellent pour nous demander de participer au programme. Je crois que la culture hyper masculine qui existe encore au sein de la communauté militaire et du milieu des anciens combattants est un obstacle majeur qui empêche les gens d'obtenir de l'aide. Il y a eu tellement d'histoires de jeunes soldats que nous avons rencontrés, qui n'étaient jamais allés dans un bureau d'Anciens Combattants, qui n'avaient jamais pensé à consulter un psychologue, et pourtant, si nous leur parlons pendant 5 à 10 minutes seulement, nous pouvons voir qu'ils ont connu beaucoup de difficultés. Je crois qu'il est essentiel de joindre ces personnes.

Envoyez le compte est une organisation qui a été mise sur pied récemment et qui utilisait le système de jumelage avec un pair où le compagnon prenait des nouvelles de ses amis. Nous avons découvert que c'était le genre de modèle qui réussissait le mieux. Si vous tentez de consulter un psychologue, une personne qui ne connaît pas nécessairement bien les forces armées, pour effectuer la sensibilisation, c'est souvent voué à l'échec. Rien ne réussit aussi bien qu'un compagnon qui s'adresse à ses amis et qui dit qu'il pourrait y avoir

quelque chose qui ne va pas, qu'il faudrait vérifier auprès de telle ou telle personne, qu'on peut lui faire confiance.

Le dernier aspect — et une chose qui m'a été utile dans le cadre de ma transition —, c'est celui de l'éducation. Lorsque je suis revenu de mon affectation, environ trois jours plus tard, j'étais de retour à l'Université de la Colombie-Britannique pour terminer mes études de premier cycle universitaire. J'ai eu beaucoup de difficulté à faire cette transition tout de suite, mais je pense que cela a contribué à mon succès. Je me suis concentré sur le travail, et, à la fin de cette année-là, j'avais mon diplôme. Plus tard, j'ai poursuivi en faisant une maîtrise en psychologie de l'orientation. Il est certain que mon expérience à l'étranger m'a affecté. Il ne fait aucun doute que j'ai eu des difficultés à mon retour, mais je peux me tenir debout aujourd'hui et dire que je me sens pleinement fonctionnel. Je suis très reconnaissant du soutien que j'ai reçu d'Anciens Combattants Canada. Je sais que ce n'est pas toujours le cas pour les anciens combattants, mais dans mon cas, j'ai été pas mal impressionné par ce soutien.

Je terminerai en remerciant de nouveau le comité au nom du Veterans Transition Network pour sa défense des droits des anciens combattants et pour ses recommandations. Cela a eu une énorme incidence sur ma vie et sur celle de nombreux anciens combattants, ici, au Canada.

Merci.

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

Maintenant, le deuxième Tim.

Monsieur Armstrong, je vous remercie d'avoir fait tout le chemin depuis New Westminster pour venir ici. Veuillez nous éclairer.

**M. Tim Armstrong (directeur, Honour House Society):** Merci de l'invitation, monsieur le président, et messieurs les membres du comité.

Oui, je viens de la ville de New Westminster, en Colombie-Britannique, la capitale initiale de la province pour une courte période. Il y a beaucoup d'histoire à New Westminster. Je suis le chef du service d'incendie de cette ville, et je siège au conseil d'administration de Honour House, qui est le sujet de l'exposé que je vais vous présenter.

Honour House est un foyer loin de chez soi pour les intervenants de première ligne et les membres du personnel militaire qui souhaitent obtenir un traitement médical dans la région du Lower Mainland de Vancouver. Il y a une vision à l'origine de Honour House.

Notre président, Al De Genova, regardait un documentaire sur Trevor Greene. Il s'intitule *Peace Warrior*. Trevor Greene était en service dans le cadre d'une mission de maintien de la paix en Afghanistan lorsqu'il a été attaqué par un militant qui l'a frappé à la tête à l'aide d'une hache d'incendie. Il a été gravement blessé; il a été envoyé en Allemagne en avion depuis Kandahar et est retourné en Alberta, où il a cherché à obtenir un traitement, puis il est allé en Colombie-Britannique. Al De Genova a vu cela; il a été touché par cette situation, et il a dit qu'il fallait faire quelque chose pour ces anciens combattants, qu'ils avaient besoin d'un endroit où aller, et c'est ainsi qu'est née Honour House.

Nous avons la vision. Nous avons recueilli l'argent nécessaire pour obtenir le capital initial. Le maire de New Westminster m'a abordé pour prendre part au projet et siéger au comité. Ce n'était pas un projet auquel il était difficile de participer.

Le foyer se trouve en fait à l'endroit même où le Parlement était censé être situé, à New Westminster. Nous avons acheté la propriété, mais la maison devait être démolie. Nous avons gardé la charpente, plus ou moins, et nous avons rénové le foyer. La British Columbia Construction Association a fait don d'une somme allant jusqu'à 250 millions de dollars en coûts indirects.

Le coût total pour le foyer a été de 4,9 millions de dollars. Il comptait 10 chambres, toutes munies de leur propre salle de bain accessible pour les personnes handicapées. Il y a des aires communes, des salles de conférence et une cuisine commune pour permettre aux familles de nouer des liens avec d'autres familles qui séjournent au foyer. C'est gratuit pour tout militaire en service ou ancien combattant ayant besoin d'un traitement ou de soins médicaux dans le Lower Mainland.

Parmi les efforts que nous avons déployés afin de recueillir des fonds, mentionnons les galas et Helmets for Heroes, une campagne que nous avons lancée et dans le cadre de laquelle des répondants de première ligne — des pompiers, des policiers, des ambulanciers et des militaires — sortent dans la collectivité et tendent leur casque au public pour obtenir de l'aide. Ce n'est pas quelque chose qui se fait fréquemment. Les membres du personnel militaire et les intervenants de première ligne sont habituellement des gens fiers. Ils sont habitués de rendre service à la collectivité, pas de demander de l'aide; c'est donc une façon pour la collectivité de redonner à nos intervenants de première ligne.

Sur cette diapositive, vous pouvez voir que la maison est très apaisante. Nous avons fait venir des psychologues pour qu'ils choisissent le décor et les couleurs, surtout pour les anciens combattants qui souffrent de stress post-traumatique. Je sais que nous parlons du stress post-traumatique, mais c'est très réel. De fait, lorsque je rentrerai chez moi, la semaine prochaine, nous allons enterrer un pompier qui a reçu un traitement pour stress post-traumatique et qui s'est enlevé la vie la semaine dernière.

Encore une fois, il y a un besoin pour ce genre de foyers. Honour House est le seul au pays qui soit pleinement accessible à tout membre du personnel militaire, que ce soit des membres du personnel en service ou des anciens combattants — ainsi qu'aux membres de sa famille, et c'est probablement l'élément essentiel. Ce n'est pas uniquement pour les anciens combattants. C'est pour leur famille. Certains membres du personnel y séjournent avec leur conjoint pendant qu'ils obtiennent un traitement pour le cancer. La plupart des anciens combattants à qui nous avons parlé disent que cela les ruinerait financièrement s'ils devaient venir rester dans un hôtel dans la région de Vancouver.

• (0910)

Encore une fois, nous avons connu de nombreuses réussites. Depuis l'ouverture de nos portes en 2011, 2 000 personnes sont restées pour la nuit. Néanmoins, la maison est grandement sous-utilisée. Nous avons ouvert nos portes en 2011. Nous aurions pu accueillir environ 10 000 anciens combattants et membres de leur famille pour la nuit; ainsi, nous ne sommes en fait qu'à environ 20 % de notre capacité. Je sais que le besoin est grand pour ce genre de service. C'est gratuit. Le problème tient à la diffusion du message. Nous sommes une petite société composée de bénévoles. Nous n'avons qu'un gestionnaire de la maison qui est payé à temps plein. Les terrains sont entretenus par des bénévoles. Tout le travail lié à la literie, au service de buanderie et à la cuisine est effectué par des bénévoles. Des supermarchés locaux fournissent les aliments pour les gens qui y séjournent.

Encore une fois, nous sommes sous-utilisés seulement parce que nous n'avons pas la capacité de diffuser le message. Nous nous sommes adressés à diverses organisations. Nous parcourons la province. Nous n'avons même pas pu aller à l'extérieur de la province. Nous avons tenu des discussions initiales au sujet de la création d'une autre Honour House en Alberta.

Nous observons un nombre croissant de cas de stress post-traumatique, de blessures de stress opérationnel. Nous tenons des séances dans la maison; des gens viennent assister à des séances mensuelles dans la maison.

L'adjudant maître Jim Sutton, qui a été assez gentil pour nous laisser raconter son histoire, est resté au foyer gratuitement. Il demeurait dans le Lower Mainland. Le séjour à lui seul lui aurait coûté jusqu'à 12 000 \$.

Notre but est d'établir une Honour House dans toutes les provinces du pays. Actuellement, il n'y en a qu'une au pays, et c'est celle de New Westminster, en Colombie-Britannique. Nous tenons des discussions avec d'autres collectivités, et il semble y avoir un certain intérêt, mais c'est une entreprise importante. Les coûts liés à l'exploitation de notre foyer s'élèvent à environ 160 000 à 200 000 \$ par année. Ils sont tous payés grâce au financement public, à des collectes de fonds et à des dons. Nous n'avons absolument aucun financement fédéral. Nous avons la chance de bénéficier d'un prêt à faible taux d'intérêt de BC Housing. Le simple fait de garder les portes ouvertes devient de plus en plus difficile. Les initiatives de financement sont si nombreuses qu'il devient de plus en plus difficile d'amasser même les 200 000 \$ par année nécessaires pour que le foyer demeure fonctionnel; il n'est même pas question d'essayer d'éponger la dette sur le foyer.

En ce qui concerne la collecte de fonds, nous recevons un excellent soutien de divers artistes, Jim Cuddy et Sarah McLachlan ont donné des concerts-bénéfice. À l'occasion des galas que nous organisons une fois par année, nous recueillons entre 200 000 et 300 000 \$, somme qui sert essentiellement toute à payer les coûts liés à l'exploitation du foyer.

La leçon à retenir de cela, en fait, c'est qu'il faut demander au comité d'examiner les sources de financement par l'entremise du gouvernement fédéral qui pourrait nous aider à payer les coûts liés aux opérations et aux investissements nécessaires à la mise sur pied de ces foyers partout au pays. Les anciens combattants en ont besoin. La deuxième chose à demander, en fait, c'est la création d'une plateforme pour communiquer l'existence de cette ressource aux anciens combattants et diffuser clairement le message. Il est difficile de diffuser ce message en se promenant avec un petit groupe de bénévoles. Nous avons entendu de nombreuses fois les gens dire, après coup, qu'ils ne connaissaient pas l'existence de cette ressource. Ils expliquent qu'ils ont dû venir dans le Lower Mainland pour obtenir un traitement médical et que cela leur a causé des difficultés financières. D'autres anciens combattants qui ont séjourné au foyer ont affirmé qu'ils auraient fait faillite s'ils n'avaient pas eu accès à cette ressource.

Merci, monsieur le président, et messieurs les membres du comité. C'était mon exposé.

• (0915)

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Armstrong. Si cela ne vous dérange pas trop, j'ai une question à vous poser avant que nous ne commençons.

Combien a coûté la maison?

**M. Tim Armstrong:** Elle a coûté 4,9 millions de dollars.

**Le président:** Quelle a été la contribution de la British Columbia Construction Association?

**M. Tim Armstrong:** En matériel et en main-d'oeuvre, nous croyons qu'elle a été d'environ 2,5 millions de dollars sous forme de soutien en nature.

**Le président:** Merci beaucoup. Je voulais simplement clarifier ces chiffres.

[Français]

Je cède maintenant la parole à M. Chicoine.

**M. Sylvain Chicoine:** Merci, monsieur le président.

Je remercie également les témoins de leur présence parmi nous aujourd'hui ainsi que de leur travail au sein de leurs organisations respectives. C'est un travail extrêmement important, qui est sans doute apprécié par les membres et par l'ensemble des vétérans.

Monsieur Leonardo, vers la fin de votre présentation, vous avez recommandé des programmes de réadaptation, soit au collège ou à l'université. L'année dernière, le ministre Fantino a annoncé qu'une aide supplémentaire d'un maximum de 80 000 \$ avait été prévue au budget pour chaque ancien combattant. Cette somme semblait suffisante pour couvrir les frais d'une formation universitaire de premier cycle. Quelle est votre appréciation par rapport à cette annonce.

Il y avait aussi, si je ne m'abuse, un montant maximum de 5 millions de dollars qui servaient à soutenir quelques dizaines d'anciens combattants chaque année.

Que pensez-vous de cette annonce? Considérez-vous que cela répond à votre recommandation ou qu'il faudrait y travailler davantage? Je voudrais vous entendre à cet égard.

• (0920)

[Traduction]

**M. Donald Leonardo:** Je vous remercie de votre question.

Les sommes supplémentaires annoncées — et le député Laurie Hawn a mentionné à quelques reprises le montant d'argent disponible pour la réadaptation — ne sont pas destinées aux militaires du rang.

Tim a mentionné qu'il avait terminé ses études universitaires, mais il les avait déjà commencées. Les personnes qui veulent entreprendre un nouveau programme universitaire n'ont pas accès à ces sommes si elles commencent depuis le début. Si vous avez déjà commencé un programme de formation pendant le service militaire, alors oui, vous pouvez le poursuivre, mais pas si vous commencez depuis le début. C'est pourquoi j'ai soulevé la question. Un jeune de 17 ans se joint aux Forces canadiennes dans le cadre du PFOR, et le gouvernement n'a aucune assurance du fait qu'il va réussir. Pourtant, un ancien combattant de 20 ans endurci par le combat n'a pas les mêmes possibilités, et il ne les a certainement pas eues durant sa carrière, s'il a effectué sept ou huit déploiements.

C'est pourquoi je soulève cette question. En 1944, vous aviez la possibilité de faire ce que vous vouliez pour réussir. Le fait de donner ces possibilités à tout le monde va profiter au Canada et aux Canadiens à long terme.

[Français]

**M. Sylvain Chicoine:** Merci.

Je crois comprendre que vous parlez plutôt ici de personnes qui sont encore des membres actifs des Forces canadiennes. Il y a une distinction à faire, si j'ai bien compris.

[Traduction]

**M. Donald Leonardo:** Oui. Certaines personnes ont la possibilité de suivre une formation supplémentaire pendant qu'elles travaillent au sein des Forces. Si je ne m'abuse, la Défense nationale a réduit ces possibilités par ses compressions budgétaires. Ces possibilités pour un militaire de poursuivre ses études ont été grandement réduites. Les militaires du rang ont de la difficulté à progresser dans leurs études pendant qu'ils servent leur pays.

Nous avons l'UISP, où vont les anciens combattants blessés. S'ils pouvaient commencer leurs études pendant leur séjour dans cette unité, dans le cadre de leur transition de l'UISP vers Anciens Combattants, ce serait merveilleux. Au cours des 10 dernières années, nous avons vu Anciens Combattants et la Défense nationale travailler très bien ensemble. Auparavant, ils avaient le centre, qui était une collaboration, quoique ce programme n'a pas très bien réussi à permettre aux deux ministères de travailler ensemble.

Nous pourrions mettre nos lunettes roses et demander aux deux ministères de travailler ensemble dans le cadre de la transition afin que nos anciens combattants blessés et que nos soldats, nos marins et nos aviateurs et aviatrices puissent avoir toutes les possibilités au monde de réussir. Ce serait merveilleux.

[Français]

**M. Sylvain Chicoine:** Je vous remercie de ces observations.

À la fin de votre exposé, vous avez également fait deux autres recommandations que vous n'avez pas eu beaucoup le temps d'expliquer. Voudriez-vous prendre un bref instant pour nous les préciser davantage?

[Traduction]

**M. Donald Leonardo:** Oui, je le ferais volontiers.

À l'heure actuelle, les anciens combattants blessés subissent déjà une réduction salariale de 25 % lorsqu'ils touchent leur allocation pour perte de revenus. S'ils n'avaient pas été blessés, ce serait de l'argent qu'ils auraient mis de côté, placé dans un compte d'épargne, durant la meilleure partie de leur carrière, les dernières années. Aux États-Unis, depuis l'adoption du GI Bill durant la Deuxième Guerre mondiale, les anciens combattants blessés ont toujours eu accès à des prêts hypothécaires à faible taux d'intérêt leur permettant de se remettre sur pied et les stabilisant dans leur vie familiale, soulageant ainsi le stress de la famille.

En ce moment, un ancien combattant blessé ne peut pas obtenir une assurance prêt hypothécaire. Comme il est blessé, il n'y a pas droit. Advenant qu'il décède à la suite de ses blessures, l'épouse se retrouve avec le fardeau.

Certains programmes offerts aux États-Unis ne le sont pas au Canada. Je pense que le comité devrait recommander que cette situation soit corrigée.

• (0925)

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

Monsieur Hawn.

**L'hon. Laurie Hawn (Edmonton-Centre, PCC):** Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais vous remercier tous de votre présence.

Monsieur Armstrong, connaissez-vous — il ne semble pas que ce soit le cas — un établissement situé à Edmonton qui s'appelle Valour Place?

**M. Tim Armstrong:** Non, je ne le connais pas.

**L'hon. Laurie Hawn:** La première pelletée de terre a eu lieu en 2011. Il compte 12 unités pour les familles, toutes accessibles. Il s'agit du même genre de programme, tout est pareil. C'est pas mal complet, peut-être parce qu'Edmonton est un grand centre et qu'il est plus facile de faire parler de nous, et ainsi de suite.

Je vais vous remettre une carte sur laquelle le nom d'un homme est inscrit, le colonel honoraire Dennis Erker. Vous n'avez qu'à chercher « Valour Place » sur Google; vous feriez bien de donner un coup de fil à Dennis. C'est une personne absolument fabuleuse. C'est lui qui a permis la création de Valour Place. Vous pourriez obtenir beaucoup d'information en vous adressant à lui. Je veux dire qu'il s'agit d'une gigantesque initiative, une excellente initiative, et il y en a d'autres. Selon moi, Honour House et Valour Place pourraient certainement servir de modèle pour le reste du pays.

Je vais donc vous donner son nom, parce qu'il faut vraiment que vous lui parliez.

**M. Tim Armstrong:** Excellent. Merci, monsieur.

**L'hon. Laurie Hawn:** Merci.

J'ai deux ou trois clarifications à apporter sur ce qu'a dit M. Chicoine. La somme à payer par une personne qui suit une formation est en fait de 75 800 \$. Il n'y a ni limite ni plafond. Les 5 millions de dollars mis de côté n'étaient qu'un début. Si une centaine de personnes présentent une demande, une centaine obtiennent le service, et si un millier de personnes présentent une demande, un millier reçoivent le service. Il n'y a aucun plafond à cet égard. Les programmes d'Anciens Combattants sont axés sur la demande. S'il y a une demande, les gens obtiendront...

**M. Frank Valeriotte (Guelph, Lib.):** J'invoque le Règlement; même si je respecte votre expérience, Laurie, ainsi que toutes vos contributions, je ne suis pas certain que vous ayez l'autorité nécessaire pour affirmer devant le comité que si un millier de personnes présentent une demande, un millier reçoivent le service.

**L'hon. Laurie Hawn:** Non, non, je clarifie, en tant que rappel au Règlement, ce qui a été dit.

Le fait est que tous les programmes d'Anciens Combattants — ce n'est pas mon témoignage; je ne fais que corriger une fausse impression — sont axés sur la demande. Toutes les personnes qui répondent aux exigences seront servies, quelle que soit la demande.

**M. Frank Valeriotte:** Lorsque vous dites « servies », vous voulez dire qu'elles vont recevoir l'argent si elles en ont fait la demande?

**L'hon. Laurie Hawn:** Oui, si elles sont admissibles, il n'y a aucune limite. Les sommes sont mises de côté comme une estimation budgétaire initiale, mais toutes les personnes qui se présentent et qui sont admissibles obtiendront l'argent. C'est un fait.

Je veux m'adresser un peu à vous, monsieur Leonardo. Vous dites que vous n'avez pas été entendu. En fait, je pense que vous l'avez été.

Connaissez-vous les 14 recommandations du comité de la Chambre...

**M. Donald Leonardo:** Je les connais très bien, mais elles n'ont pas été mises en oeuvre.

**L'hon. Laurie Hawn:** Eh bien, monsieur Leonardo, en fait, elles l'ont été. La toute première fait exactement ce dont vous et M. Laidler avez parlé, c'est-à-dire la transition. C'était la recom-

mandation la plus importante formulée par l'ensemble du comité: que personne ne devrait quitter les FC, ne devrait quitter en tant que soldat, devenir un ancien combattant à Anciens Combattants, avant que tout ait été évalué... avant que son état de santé soit stabilisé, que ses dossiers soient de retour, que le gestionnaire de cas d'ACC tienne la main du membre pendant qu'il est encore au service du ministère de la Défense nationale. Si une personne est libérée pour des raisons médicales, ce processus peut prendre de trois à cinq ans.

Êtes-vous au courant de certains des progrès qui ont été réalisés à cet égard?

**M. Donald Leonardo:** Je suis très au fait des progrès, monsieur Hawn. Le fait est qu'Anciens Combattants réévalue tout de même les cas de soldats auxquels des médecins ont accordé une libération pour des raisons médicales. Oui, il y a maintenant une transition de la Défense nationale à Anciens Combattants, dans le cadre de laquelle vos documents, vos dossiers médicaux, seront transférés pendant que vous travaillez en vue d'être libéré de vos fonctions, mais il y a tout de même la réévaluation, où au lieu de simplement accorder le bénéfice du doute au médecin en reconnaissant son expertise en ce qui concerne les blessures, une équipe d'Anciens Combattants Canada...

Je pense qu'une partie du problème pourrait tenir au fait que les handicaps figurant dans le tableau ne correspondent pas aux blessures.

**L'hon. Laurie Hawn:** Savez-vous qu'Anciens Combattants et le MDN vont pouvoir faire concorder ces tableaux? Connaissez-vous le...?

Vous pouvez toujours trouver un cas qui est encore pris dans l'ancien système, mais êtes-vous au courant des progrès réalisés?

**M. Donald Leonardo:** Mais, encore une fois, l'ombudsman de la Défense nationale a lui-même soulevé cette question récemment.

**L'hon. Laurie Hawn:** Savez-vous que l'Ombudsman de la Défense nationale et celui d'Anciens Combattants travaillent main dans la main et font avancer toutes ces questions? Le savez-vous?

**M. Donald Leonardo:** D'accord. C'est pourquoi j'ai soulevé la question. Nous l'avons soulevée la dernière fois ainsi que récemment, lors de l'annonce de l'embauche prioritaire dans la fonction publique, et sa préoccupation était liée à la durée du processus. N'oubliez pas que ce programme accorde cinq ans pour obtenir un emploi dans la fonction publique.

● (0930)

**L'hon. Laurie Hawn:** Êtes-vous au courant du fait qu'ils travaillent main dans la main et qu'ils réalisent des progrès à cet égard?

**M. Donald Leonardo:** Je crois savoir qu'ils le font. Je ne faisais que répéter que ce n'était pas encore terminé.

**L'hon. Laurie Hawn:** Eh bien, je pense que tout ça va être un travail en cours.

Monsieur Laidler, un peu dans la même veine, vous êtes un expert du processus de transition, puisque vous l'avez vous-même suivi et achevé. Je pense que vous avez probablement prêté une certaine attention à quelques-unes des choses qui se sont passées à cet égard. Avez-vous un commentaire à formuler au sujet des recommandations faites par le comité et de ce qui, à votre connaissance, a été accompli à l'égard de l'une ou l'autre, plus particulièrement l'aspect de la transition?

**M. Tim Laidler:** Oui, et il concerne même peut-être les 75 000 \$ de formation. J'ai un bon ami qui vient tout juste de s'inscrire à ce programme. Sa scolarité est payée afin qu'il puisse retourner suivre une nouvelle formation.

**L'hon. Laurie Hawn:** C'est offert à tous, indépendamment du grade, n'est-ce pas?

**M. Tim Laidler:** C'est exact. Il est caporal, et nous avons servi dans le même peloton en Afghanistan. Il a été libéré pour des raisons médicales — pour troubles de stress post-traumatique —, et il participe à ce programme. Un aspect que j'aimerais soulever — et, en fait, je souscris à l'opinion de M. Leonardo à ce sujet —, c'est que plus nous pouvons leur permettre de commencer leurs études tôt, mieux ce sera pour les anciens combattants. Mon ami faisait partie des réservistes qui devaient attendre quelques années avant de commencer le programme. S'il avait pu entreprendre cette formation plus tôt, avant sa libération, je pense qu'il aurait été dans une bien meilleure situation. C'est peut-être là que nous pouvons apporter certaines améliorations.

**L'hon. Laurie Hawn:** Absolument, et je pense que c'est un bon endroit où nous pouvons avancer.

Vous avez fréquenté l'université. Avec tout le respect que je dois aux bacheliers ès sciences et ès arts, leurs diplômes ne leur permettent souvent pas d'obtenir de très bons emplois. Vous êtes allé au-delà de cela. Vous êtes plus spécialisé, et c'est bien. Quelle est votre opinion sur...

Je veux dire les 75 800 \$ ne sont pas que pour l'université; c'est pour toute formation. Plus précisément, en Alberta — là d'où je viens —, la formation professionnelle est assez importante. Pouvez-vous nous donner votre opinion sur la mesure dans laquelle un soldat peut utiliser les 75 800 \$ pour l'université ou pour obtenir toute autre formation professionnelle et nous expliquer le bien-fondé de cette flexibilité?

**M. Tim Laidler:** Mon collègue a suivi une formation professionnelle. Sa scolarité, mais aussi ses dépenses, ont été payées.

**Le président:** Merci beaucoup.

Monsieur Valeriote.

**M. Frank Valeriote:** Dans le même ordre d'idées, messieurs, je vous remercie de votre service et de votre présence pour nous parler de ces sujets importants.

Monsieur Leonardo, je pense que ce que vous tentez de nous expliquer, c'est votre perception du fait que certaines personnes obtiennent l'accès aux programmes de formation pendant que d'autres, qui, selon vous, devraient y avoir accès, se voient refuser l'accès à ces programmes. Il n'arrive pas souvent que je sois d'accord avec M. Hawn, mais il a bel et bien utilisé le terme « admissibles au programme ». Le seul fait de sortir de l'école secondaire ne signifie pas que vous êtes automatiquement admissible à fréquenter le collège ou l'université. Seriez-vous donc d'accord pour dire qu'il conviendrait d'offrir le programme aux personnes qui sont admissibles et qui, autrement, auraient pu fréquenter l'université ou le collège, au lieu de les inscrire automatiquement à la formation?

**M. Donald Leonardo:** Nous avons une expression dans l'armée: « c'est du déjà vu, et j'ai le reçu ». Si la théorie est bien... j'étais admissible à l'université. De fait, les résultats que j'ai obtenus à CanVet — l'organisme de Calgary où vous vous rendez pour subir des tests afin de voir si vous pouvez retourner dans un programme de réadaptation et suivre une formation — se situaient dans les 2 % les plus élevés au Canada. J'ai fréquenté l'Université Mount Royal, mais

je ne pouvais pas suivre un programme menant à l'obtention d'un diplôme.

**M. Frank Valeriote:** Pourquoi donc?

**M. Donald Leonardo:** Parce qu'ils ont dit que je n'avais pas le droit.

**M. Frank Valeriote:** Qui ça, « ils »?

**M. Donald Leonardo:** Les responsables d'Anciens Combattants Canada. J'ai donc suivi des cours à Mount Royal jusqu'à ce qu'on m'expulse en raison de mon trouble de stress post-traumatique. Je suivais des cours, mais ils ne voulaient pas me laisser participer à un programme menant à l'obtention d'un diplôme.

**M. Frank Valeriote:** Vous ont-ils offert de l'aide?

**M. Donald Leonardo:** La raison qu'il m'ont donnée était que ce n'était qu'un programme de deux ans. Un programme menant à l'obtention d'un diplôme ne dure pas deux ans. Tim a pu le terminer parce qu'il l'avait déjà commencé. Pour ma part, je fréquentais l'université pour la première fois, et je n'ai pas pu suivre un programme de quatre ans. Donc, pour moi, « c'est du déjà vu ».

**M. Frank Valeriote:** D'accord. Êtes-vous en train de me dire qu'il y a d'autres personnes comme vous qui sont admissibles, mais qui n'en ont pas eu la possibilité?

**M. Donald Leonardo:** Pas une personne, il y en a beaucoup.

**M. Frank Valeriote:** Pouvez-vous nous donner d'autres noms?

**M. Donald Leonardo:** Je ne peux pas vous donner d'autres noms. Je vais vous donner mon nom.

**M. Frank Valeriote:** Très bien, et si vous trouvez d'autres noms, auriez-vous l'obligeance de les porter à l'attention du comité?

Je précise officiellement que je souscris à votre troisième recommandation selon laquelle l'assurance-vie hypothécaire devrait être garantie ou offerte aux anciens combattants, car il me semble que, dans de nombreux cas, les anciens combattants auraient été admissibles à cette assurance-vie, si ce n'était de leur service militaire. Je pense que nous n'honorons pas notre pacte sacré si nous ne pouvons pas prendre des mesures pour nous assurer que les anciens combattants sont admissibles à cette assurance-vie.

Monsieur Laidler, vous avez obtenu un certain succès à l'aide du programme, mais vous avez également dit que vous savez que ce n'est pas toujours le cas pour d'autres anciens combattants.

Pouvez-vous nous parler d'autres anciens combattants que vous connaissez pour qui cela n'a pas été le cas, plus particulièrement d'autres qui auraient pu être admissibles, mais à qui ces prestations n'ont pas été accordées?

• (0935)

**M. Tim Laidler:** Bien sûr. La personne qui me vient à l'esprit — je veux préserver son anonymat — était un réserviste de 21 ans de mon régiment qui est allé à l'étranger, en Afghanistan, qui a été blessé, qui est revenu au pays et qui avait subi une blessure au genou, je crois.

Il a été en mesure de faire prolonger son contrat. Il allait toucher un salaire à temps plein pendant qu'il subissait son traitement, mais il était tenu de se rendre à l'unité pour effectuer des travaux d'écriture et des choses du genre tout au long de la semaine. Ça lui faisait tout un trajet pour s'y rendre.

Dans le cadre du processus au sein du MDN, il en a eu plein le dos et s'est senti stressé par le programme. Il a dit qu'il ne voulait plus s'en occuper, et il est parti. C'est la dernière fois que nous l'avons vu.

Nous entendons dire qu'il va bien et tout, mais il est tout simplement parti vivre sa vie. À ce que nous sachions, il n'a pas demandé de prestations d'ancien combattant. Il n'a accédé à aucun service. C'est le genre de culture militaire stoïque qui existe.

Il s'agit du type d'ancien combattant le plus courant actuellement: une personne qui a tout simplement continué à vivre sa vie par elle-même. Je prédirais que nous verrons ces gens revenir, un jour, s'ils ne reçoivent pas de soutien et ne réussissent pas dans la vie.

**M. Frank Valeriotte:** Je décrirais ces personnes comme celles qui tombent entre les mailles du filet. Ce sont les personnes qui se sont peut-être vu offrir une certaine aide, mais qui n'ont pas reçu suffisamment d'attention. Je pense que nous sommes nombreux à cette table à avoir fait pression pour que des intervenants des programmes tentent de trouver ces personnes, de les joindre. Je ne crois pas que les services offerts soient suffisants pour aider à les empêcher de passer entre les mailles du filet.

De 8 000 mètres — 20 000 pieds —, je suis arrivé dans ce portefeuille, et je vois de nombreux civils, des groupes sans but lucratif comme le vôtre — Wounded Warrior, Canada Company, Veterans Transition Network — qui tentent de combler des lacunes qui ne devraient pas exister, que le gouvernement devrait lui-même combler.

Il s'agit de l'une de ces lacunes. Bonté divine, vous fournissez d'excellents services, mais nous avons besoin d'un programme plus solide qui offrirait de meilleurs services de transition afin que les anciens combattants n'aient pas à dépendre de vous, mais qu'ils aient accès à ces services directement auprès du gouvernement.

Tim, pourriez-vous nous faire tout de suite des recommandations sur la façon dont certaines de ces lacunes pourraient être comblées, et préciser où elles se situent et ce qui doit être fait pour les combler?

**M. Tim Laidler:** Bien sûr. Le Veterans Transition Network comblait une lacune. Le gouvernement nous verse maintenant 15 000 \$ par ancien combattant. Nous avons créé une solution. Le gouvernement a vu cela comme une réussite. Le comité avait formulé les recommandations. Dans les neuf mois qui ont suivi, le ministre a fait l'annonce de ce financement.

C'est l'exemple d'un cas. Une organisation appelée Envoyez le compte fait des choses semblables. S'il y a des façons dont le gouvernement peut intervenir et contribuer au financement des solutions qui existent déjà et les soutenir, c'est de cette façon, selon moi, que nous allons en arriver à la situation que nous souhaitons tous.

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

Je voudrais demander aux membres du comité, au moment où ils ont l'impression d'approcher la fin de la période qui leur est allouée, de regarder le président, de percevoir ses signaux et ses angoisses, parce que vous avez de bonnes questions. Abrégez les questions afin que vous puissiez obtenir plus de renseignements dans les réponses.

Monsieur Rafferty, nous vous attendons.

**M. John Rafferty (Thunder Bay—Rainy River, NPD):** N'allez-vous pas d'abord de l'autre côté?

**Le président:** Oh, oui. Nous voulons connaître votre avis, monsieur Lemieux.

**M. Pierre Lemieux (Glengarry—Prescott—Russell, PCC):** Merci, et je remercie nos témoins de leur présence aujourd'hui et de leur participation à cette étude.

Selon moi, mon modèle est légèrement différent de celui de M. Valeriotte. J'estime que le gouvernement a un rôle primordial et

principal à jouer au chapitre de la prestation des services aux anciens combattants, mais je pense certainement que d'autres organisations apportent leurs propres forces aux services aux anciens combattants. J'envisage cela davantage comme une mosaïque. Selon moi, le travail que vous faites est très précieux, et il faut adopter une approche de travail d'équipe.

Ce que j'entends dire, c'est qu'il est difficile de communiquer avec les anciens combattants et de pouvoir leur faire connaître les services offerts. C'est un défi auquel vous faites face et auquel nous faisons face, et c'est pourquoi des documents de type promotionnel et publicitaire sont distribués aux anciens combattants pour leur faire connaître ce à quoi ils ont accès afin qu'ils puissent s'adresser à Anciens Combattants.

Tim, vous avez parlé d'un ancien combattant qui était passé du côté obscur, dans un sens. Il a rompu les liens, et il s'occupe de lui-même. J'espère que, s'il voit une publicité de votre organisation ou d'Anciens Combattants, il y aura un déclic et qu'il se dira: « je ne m'étais pas rendu compte de cela » ou « vous savez quoi, maintenant que je le vois, je vais me réintégrer », puis qu'il recevra l'aide qu'offre le gouvernement et que vous offrez, vous aussi.

Je me concentrerais un peu plus sur l'étude. Tim, si vous n'y voyez pas d'inconvénient, je vous utiliserai peut-être comme exemple.

Laissez-moi revenir à la formation professionnelle. Laissez-moi d'abord vous poser la question suivante: étiez-vous un réserviste ou un soldat à temps plein?

● (0940)

**M. Tim Laidler:** J'étais un réserviste.

**M. Pierre Lemieux:** Lorsque vous êtes revenu, avez-vous utilisé le programme professionnel pour contribuer au financement du programme universitaire que vous vouliez suivre?

**M. Tim Laidler:** Non, je ne l'ai pas fait.

**M. Pierre Lemieux:** D'accord. En aviez-vous la possibilité?

**M. Tim Laidler:** Je l'aurais eue, si j'avais suivi le processus en entier.

**M. Pierre Lemieux:** Vous n'étiez pas certain d'être accepté. Vous avez tout simplement décidé de retourner à l'université par vous-même?

**M. Tim Laidler:** Je n'estimais pas que j'en avais besoin.

**M. Pierre Lemieux:** Très bien.

Laissez-moi vous poser des questions au sujet de quelques autres programmes, si vous ne voyez pas d'inconvénient à raconter votre expérience au comité du point de vue de la façon dont vous avez effectué la transition à l'extérieur des forces. Avez-vous pris une retraite volontaire? Avez-vous été libéré pour des raisons médicales? Avez-vous trouvé que l'armée avait répondu à vos besoins jusqu'au moment de votre libération? Peut-être que vous pourriez nous donner certains de ces renseignements.

**M. Tim Laidler:** Bien sûr. Je suis encore en train de suivre le processus. Je suis encore membre des forces armées. Je suis encore dans les réserves. Concernant ma transition et l'impression que j'ai eue, je pense que la chose la plus utile dont je pourrais parler, c'est qu'il n'y a pas un moment où je me suis rendu compte que je devais quitter les forces. C'était un long processus. Il a été plutôt difficile pour moi de me rendre à ce stade, de prendre des décisions et de me demander si je n'allais plus être un soldat et ne plus jamais retourner en voyage à l'étranger et ce que j'allais faire de moi-même dans le monde civil. C'est quelque chose avec quoi j'ai eu des difficultés pendant longtemps.

Parfois, je changeais d'avis. Je me réveillais, et je me disais que je voulais retourner à l'étranger et le refaire. Parfois, je me disais que ce n'était peut-être pas bon pour moi et que je devrais vraiment envisager de quitter l'armée. Je pense que ce processus est encore en cours, dans une certaine mesure. Je pense que beaucoup de mes collègues sont dans une situation semblable. Ce n'est pas comme si un jour ils se réveillaient et se rendaient compte que le temps est venu de s'en aller et de commencer à recevoir des services. C'est une conversation constante. J'ai trouvé que les médecins avaient assez bien collaboré avec moi pour m'amener à prendre cette décision.

**M. Pierre Lemieux:** D'accord. À cette époque, avez-vous trouvé, au sein du MDN, que si... par exemple, un représentant du ministère de la Défense nationale a présenté un exposé à l'occasion de notre dernière réunion; nous discutons des catégories — les catégories médicales temporaires et les catégories médicales permanentes — de même que du soutien et de l'évaluation médicaux qui sont fournis tout au long de cette étape ou, en fait, de ces multiples étapes. Elles peuvent durer de deux à cinq ans, à partir du moment où un membre en service révèle par lui-même qu'il a un problème et qu'il pense avoir besoin d'une aide médicale, ou que des responsables de l'armée regardent le membre et disent qu'ils pensent qu'il a un problème et qu'il a besoin d'une aide médicale.

Pourriez-vous peut-être, d'après votre expérience, expliquer ce processus, si vous le voulez bien? Avez-vous pris part à ce processus de catégories médicales temporaires et de catégories médicales permanentes? Avez-vous eu l'impression que les forces répondaient à vos besoins médicaux pendant que vous suiviez ce processus?

**M. Tim Laidler:** La réponse courte est « oui ». Au sein des forces armées, j'ai eu l'impression qu'on s'occupait très bien de moi.

Un autre programme qui est offert et dont d'autres anciens combattants ont profité leur permet, pendant qu'ils sont dans cette période de deux à cinq ans, d'aller travailler pour une autre organisation. À ce jour, cinq membres du personnel militaire payés par le MDN sont venus travailler pour notre organisation dans diverses régions du Canada afin d'obtenir des titres de compétence civile dans le cadre de leur transition de départ.

Encore une fois, je veux simplement faire connaître ce programme. Nous discutons de ces programmes, et nous les décortiquons vraiment en détail, ce qui est bien. Nous voulons toujours les faire évoluer et les améliorer, mais nous avons rencontré beaucoup d'autres anciens combattants qui ont eu une impression différente, qui ont pris une retraite volontaire des forces armées et qui reviennent maintenant nous voir, cinq ans plus tard, sans libération pour des raisons médicales 3b, sans avoir suivi le moindre processus. Nous constatons que ce sont les personnes qui ont vraiment de la difficulté, et il faut que nous prêtions vraiment attention à elles et que nous tentions de les inscrire rapidement aux programmes de recyclage professionnel.

**M. Pierre Lemieux:** Je pense que c'est un argument très valable parce que, selon moi, dans les forces armées, comme je l'ai dit, une fois que les soldats ont été désignés dans le système, les responsables s'occupent d'eux, et je pense que toutes les mesures de soutien facilitent la transition vers Anciens Combattants et vers la vie civile. Cela ne garantit pas le succès.

**M. Tim Laidler:** C'est exact.

**M. Pierre Lemieux:** Comme vous le dites, il y a toujours des améliorations à apporter. Je souscris à l'idée qu'une personne qui prend une retraite volontaire, par exemple, puis qui doit s'intégrer dans Anciens Combattants, pourrait avoir l'impression de faire face à des obstacles au moment où elle le fait.

**M. Tim Laidler:** C'est exact.

**M. Pierre Lemieux:** Je m'arrêterai là. Merci, monsieur le président.

● (0945)

**Le président:** Vous avez 10 secondes.

**Des voix:** Oh, oh!

**M. Tim Laidler:** Je pense que nous avons compris ce que vous vouliez dire.

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

Je tiens à remercier les trois témoins des éclaircissements qu'ils ont fournis au comité.

Je vais maintenant suspendre la séance quelques instants, et nous accueillerons ensuite nos prochains témoins.

● (0945)

\_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

● (0945)

**Le président:** Nous allons reprendre nos travaux. Je demanderais aux membres de bien vouloir regagner leur siège.

Messieurs, merci beaucoup d'être ici aujourd'hui. Durant la seconde moitié de notre 40<sup>e</sup> séance, nous allons entendre trois témoins représentant deux organisations. La première d'entre elles se nomme Monster Canada — je ne suis pas certain que cette appellation soit appropriée, mais je sais que ses deux représentants — Scott Byrne et Greg Smith — n'ont pas l'air très effrayants. L'autre se nomme VeteranVoice.info, et elle est représentée par son rédacteur en chef, M. Perry Gray.

Monsieur Gray, c'est à vous qu'il revient d'ouvrir le bal. Vous disposerez de 10 minutes. Nous entendrons ensuite les autres témoins, après quoi les membres du comité tenteront d'obtenir de vous de plus amples renseignements.

● (0950)

**Captv Perry Gray (éditeur en chef, VeteranVoice.info):** Merci, monsieur le président.

Je m'adresse à vous à titre tant de client d'ACC que d'ancien secrétaire du Conseil médical de révision des carrières affecté aux militaires du rang. Mon travail au sein du conseil m'a permis d'acquérir des connaissances et de l'expérience en ce qui concerne la manière dont une carrière militaire détermine la nature et l'ampleur d'un trouble médical, et la façon dont un trouble médical influe sur une carrière militaire. En fin de compte, le conseil détermine si un membre du personnel militaire doit être libéré ou maintenu en poste, et mon travail consistait à informer les personnes concernées par les décisions du conseil.

Le conseil comporte des gestionnaires de carrière dont la tâche consiste à affecter les membres du personnel à des emplois et à veiller à ce que les Forces canadiennes disposent d'un effectif suffisant. Il est conseillé par un médecin capable de vulgariser des renseignements de nature médicale. Du moment que le conseil recommande la libération d'un membre, son examen du cas est terminé, et il transmet un avis d'intention au membre par l'entremise de la chaîne de commandement. Le membre dispose de 14 jours pour répondre à l'avis, mais il n'est pas rare qu'il se voie accorder plus de temps, au besoin. Dans le cadre de la procédure, le membre possède trois principaux droits fondamentaux, à savoir celui d'être informé de l'objet de la procédure, celui de se voir communiquer tous les documents dont le conseil dispose, et celui de présenter des observations en réaction à la décision du conseil.

Il est important de comprendre la façon de procéder du conseil, car elle est sensiblement différente de celle d'ACC. En 2000, après que j'ai reçu un diagnostic de TSPT, j'ai fait l'objet d'un examen du conseil destiné aux officiers. La gravité de mon état justifiait une libération pour raisons médicales, vu que, étant gravement malade ou blessé, je ne satisfaisais pas aux exigences relatives à l'universalité du service. Les membres qui ont des contraintes permanentes, qui ne satisfont pas aux exigences relatives à l'universalité du service, qui sont gravement blessés ou malades et dont les besoins en matière de transition sont complexes peuvent être maintenus en poste dans les FAC pour une période de transition pouvant aller jusqu'à trois ans. Ces militaires travaillent individuellement avec une équipe de transition multidisciplinaire afin d'élaborer un plan personnalisé et souple qui comporte des soins de santé complets, du soutien social et de l'aide à la transition de carrière. En prévision de sa libération, chaque membre a le droit de recourir à un éventail de services et de prestations de transition offert par l'intermédiaire de divers organismes des FC.

Cela est vrai aujourd'hui, mais ce ne l'était pas en 2000. À cette époque, j'ai préparé ma retraite ici même, à Ottawa, en collaboration avec une équipe de transition. Dans le cadre de cette préparation, j'ai notamment présenté des demandes en vue de toucher des prestations offertes aux citoyens par ACC et le RARM. Dans un premier temps, il semblait que ma transition s'effectuerait de manière relativement fluide. Je me suis inscrit à un programme de formation du RARM et j'ai commencé à toucher des prestations qui venaient s'ajouter à ma pension militaire. Le premier signe de l'existence d'un problème est apparu lorsque AAC m'a informé de mon degré d'invalidité. J'ai été très choqué d'apprendre que mon état pathologique était considéré comme bénin. D'après l'évaluation d'ACC, je pouvais continuer à travailler, sous réserve de quelques contraintes. Cela contredisait clairement l'évaluation militaire d'invalidité grave dont j'avais fait l'objet. J'ai consulté mon bon ami et ancien collègue Sean Bruyey, qui m'a dit qu'il s'agissait là de la façon de procéder habituelle d'ACC, qui sous-estime considérablement le degré d'invalidité de ses clients.

Par exemple, le seuil couramment appliqué aux blessures de stress opérationnel oscille entre 25 et 30 %, même si AAC reconnaît que ce type de blessure est difficile à évaluer et que la gravité peut varier considérablement en fonction d'une vaste gamme de facteurs. Un ancien combattant peut présenter des symptômes allant de rares signes de détresse à des symptômes manifestes relatifs à une maladie ou à un trouble psychotique chronique. Au moment d'établir la gravité d'une affection, l'un des principaux problèmes tient à la nature trop subjective de l'évaluation et à l'absence d'une méthode normalisée. Les thérapeutes professionnels sont conscients des difficultés. On reconnaît de plus en plus que l'absence de services appropriés destinés aux personnes atteintes de graves troubles de santé mentale représente un problème systémique.

C'est à ce moment-là que j'ai entrepris un combat très traumatisant afin de faire modifier l'évaluation de mon invalidité, combat que j'ai entrepris il y a plus de 15 ans et que je mène toujours aujourd'hui. À mon avis, la procédure d'appel est horrible, et elle est susceptible d'induire un trouble traumatique chez toute personne, peu importe l'affection dont elle est atteinte. Pourquoi cette procédure est-elle si traumatisante?

• (0955)

Eh bien, voici la perception d'AAC:

Nous avons constaté que le système des pensions avait un effet pervers, en fait, parce que nous avions beaucoup de... Nous avons examiné un certain nombre de dossiers correspondant à la période 1998-2002 et nous avons cherché à savoir quel

était le nombre des personnes qui venaient nous redemander des pensions supplémentaires. Il y avait des gens qui en faisaient un métier. Il y avait des gens qui revenaient de 9 à 17 ou 18 fois pour essayer d'obtenir une augmentation.

Il s'agit d'un extrait du témoignage présenté au comité par l'ancien sous-ministre, Jack Stagg.

J'ai dû lutter pendant des années pour faire modifier mon degré d'invalidité, et pendant cette période, j'ai été hospitalisé à trois occasions, j'ai été arrêté plusieurs fois en vertu de la Loi sur la santé mentale de l'Ontario, et on m'a ordonné de quitter le bureau du district d'Ottawa d'ACC sous peine d'être arrêté. On m'a refusé l'accès aux services des avocats d'ACC, et j'ai épuisé les recours dont je disposais dans le cadre de la procédure d'appel. La seule option qui me reste est celle de contester ACC devant un tribunal fédéral, ce qui me coûterait au bas mot 25 000 \$. De surcroît, des employés d'ACC ont divulgué des informations contenues dans mon dossier de client, ce qui contrevient à la Loi sur la protection des renseignements personnels. Tout cela a contribué à l'aggravation de mon état.

Il convient de souligner que, en se fondant sur mon dossier médical militaire, le RARM avait déterminé que j'étais atteint d'une invalidité permanente bien avant qu'ACC ne détermine avec réticence que j'étais atteint d'une invalidité totale et permanente. ACC doit disposer d'une méthode plus efficace permettant d'assurer une continuité en ce qui concerne l'établissement de la nature et de la gravité du trouble médical de chaque client avant la fin de la période de transition de trois ans.

Je vais maintenant formuler quelques recommandations.

ACC et le MDN doivent collaborer pour faire en sorte que leurs évaluations médicales respectives soient semblables et que le client soit informé de son degré d'invalidité. Le client doit être convaincu d'avoir fait l'objet d'une évaluation appropriée et exhaustive avant la fin de la période de transition de trois ans.

ACC ne devrait pas être autorisé à déterminer si un trouble médical découle du service militaire — les évaluations de ce genre ne devraient relever que du MDN.

Il ne devrait jamais être nécessaire de confirmer l'existence de troubles médicaux graves comme la perte d'une jambe. Une fois qu'il a été déterminé qu'un client est atteint d'une affection permanente, seules les aggravations de son état devraient être consignées.

ACC doit modifier sa procédure d'appel. Trop souvent, le ministère refuse de procéder à une révision de la décision rendue à l'égard d'un client, et renvoie directement au TACRA le client lorsqu'il interjette appel pour une première fois. L'appel de première instance devrait relever du bureau de district, et l'évaluateur d'ACC devrait participer à la procédure et être tenu de justifier son évaluation.

ACC ne devrait pas être autorisé à refuser l'accès à des services ni à intimider les clients comme il l'a fait à mon égard. On devrait toujours accorder le bénéfice du doute au client, et le traiter avec dignité et respect.

ACC devrait également prendre les mesures suivantes: conférer un pouvoir d'approbation de première ligne à des gestionnaires de cas expérimentés plutôt qu'à des fonctionnaires chargés de gérer les cas; dispenser des programmes complets et personnalisés mis au point avant le dernier jour précédant la libération et exécutés le plus tôt possible suivant la libération; constituer une équipe médicale civile prête à offrir des rendez-vous aux clients avant leur libération; mettre sur pied une équipe de spécialistes en réadaptation et de psychologues chargés de fournir des services complets de perfectionnement en éducation afin d'informer le militaire et les membres de sa famille de ce que leur réserve l'avenir en ce qui concerne la transition, l'invalidité et les obstacles et exigences de nature bureaucratique.

De surcroît, il faudrait prendre à la lettre l'expression « possibilités et sécurité » en prenant l'engagement de ne pas réduire le salaire des membres tant qu'ils participent de façon probante à un programme de réadaptation professionnelle dans le cadre non seulement d'une formation dans un métier ou d'un cours d'un collège communautaire, mais également d'un programme universitaire complet englobant éventuellement des études supérieures. De plus, il faudrait offrir du financement et une éducation complète aux membres qui souhaitent créer une entreprise.

Bref, la transition devrait être fluide. Le client devrait pouvoir se concentrer sur sa transition et s'adapter à une nouvelle carrière ou à la retraite. Les clients ne devraient jamais avoir à mener une longue bataille afin d'obtenir et de conserver le soutien d'un quelconque organisme. Il est difficile de se concentrer sur l'asséchage du marais lorsqu'on est dans l'eau jusqu'au cou et qu'on est occupé à combattre des alligators.

Je vous remercie.

• (1000)

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

Allez-y, monsieur Byrne.

**M. Scott Byrne (directeur, Stratégie, Monster Government Solutions, Monster Canada):** Merci.

Je remercie le président, et les membres du comité, de nous avoir invités à venir ici aujourd'hui pour formuler des recommandations concernant l'amélioration des services de transition offerts à nos anciens combattants.

Je m'appelle Scott Byrne, et je suis directeur de la Stratégie et des Relations avec la clientèle pour Monster Government Solutions, chez Monster Canada. Je partagerai le temps dont je dispose aujourd'hui avec l'amiral de la marine à la retraite Greg Smith, président de Military.com et vice-président de Monster Worldwide.

Il décrira de façon succincte aux membres du comité la façon dont le partenariat de Monster avec le département de la Défense des États-Unis, des organisations du secteur privé et des organismes sans but lucratif a permis de créer un ensemble extrêmement précieux de ressources, d'outils et de services électroniques destinés aux militaires qui retournent à la vie civile à l'issue de missions de combat ayant duré de nombreuses années en Irak et en Afghanistan.

Comme nous le savons, les anciens combattants canadiens éprouvent un grand nombre de difficultés du même ordre, principalement celle liée au fait de transposer sur le marché de l'emploi du Canada les compétences qu'ils ont acquises et maîtrisées pendant leur période de service. Hélas, nous savons également que l'absence de transition claire donne lieu à un taux de chômage plus élevé que la normale, de même qu'à une situation tout aussi frustrante — voire encore plus frustrante — de sous-emploi. Nous

admettons tous que chaque employeur souhaite que ses employés possèdent un ensemble plus concret de qualités liées au leadership, au dévouement, à l'autodiscipline, au travail d'équipe, à l'adhésion aux normes, à la capacité de demeurer concentré sous pression et à la volonté de relever de nouveaux défis. Cependant, comment un militaire âgé de 30 ans doit-il s'y prendre pour prouver qu'il possède ces précieuses qualités dans le cadre d'une demande d'emploi? De même, comment un recruteur ou un superviseur n'ayant jamais servi dans l'armée peut-il relever ces qualités intangibles dans la demande d'emploi d'un ancien combattant?

Si des membres des forces armées sont capables de repérer le potentiel en matière de leadership et de gestion que présentent les anciens combattants, cette capacité et cette compréhension font gravement défaut au sein des services des ressources humaines. D'après un récent sondage mené par le Conseil sur la transition des vétérans auprès de 850 services des ressources humaines d'entreprises canadiennes, à peine 13 % des répondants ont affirmé savoir analyser le curriculum vitae soumis par un ancien combattant dans le cadre d'une demande d'emploi.

Les anciens combattants qualifiés forment un bassin de talent hors du commun, et si nous parvenions à exploiter leur plein potentiel sur le plan civil, ils représenteraient un atout considérable pour les employeurs canadiens. Le gouvernement fédéral a l'occasion de combler cette lacune en investissant dans la création d'un outil capable d'interpréter les compétences, l'expérience et la formation militaires d'une personne afin de l'apparier avec des employeurs potentiels.

Monster a élaboré et mis en oeuvre un tel convertisseur de compétences militaires. L'amiral Smith vous fournira dans quelques instants des précisions à ce sujet. Quelques-uns de vos collègues d'autres comités ont évoqué l'importance que revêt l'utilisation d'un outil de ce genre au Canada.

À la recommandation 32 de son rapport de juin 2014 intitulé *Soins offerts aux militaires canadiens malades ou blessés*, le Comité permanent de la défense nationale suggère que le gouvernement « [...] mette au point un outil logiciel complet et algorithmique de conversion des compétences militaires, ce qui aiderait les membres des Forces armées canadiennes à trouver un emploi civil après leur libération. »

En outre, à la recommandation 47 de son rapport de 2014 intitulé *Vers la prospérité: des priorités fédérales pour les gens, les affaires et les communautés*, le Comité permanent des finances préconise que le gouvernement fédéral « [...] continue de soutenir fermement les anciens combattants par des investissements et des services clés et en explorant de nouveaux moyens de réintégrer les vétérans au marché du travail après leur service comme un convertisseur de compétences militaires. »

Je vais maintenant céder la parole à l'amiral Smith, qui vous fournira des précisions concernant notre convertisseur de compétences.

**Am Greg Smith (représentant, Président de Military.com et vice-président de Monster Worldwide Inc., Monster Canada):** Merci, Scott.

Je remercie les membres du comité de me permettre de parler de cet important sujet.

J'ai servi dans les forces armées américaines pendant 30 ans. Pendant les quatre dernières années de mon service, j'ai combattu en Irak et en Afghanistan. J'ai pris ma retraite en octobre 2011, et j'ai entrepris à ce moment-là ma propre transition vers la vie civile. Mon cas n'a rien d'exceptionnel, mais il fait ressortir quelques-uns des problèmes qu'éprouvent les jeunes hommes et les jeunes femmes qui réintègrent la vie civile. L'un des principaux problèmes qu'ils éprouvent est le suivant: comment expliquer à un employeur ce que je suis en mesure de lui apporter? Comment décrire de manière compréhensible les expériences apparemment hors du commun que j'ai vécues? Même moi, amiral deux étoiles, je suis confronté à ce type de questions. J'éprouve la plus grande empathie à l'égard des jeunes hommes et des jeunes femmes qui doivent surmonter les mêmes difficultés et les mêmes obstacles au moment de réintégrer le marché du travail.

Monster a saisi la valeur que représenterait pour elle le fait de m'embaucher à titre de cadre supérieur, et aujourd'hui, c'est à titre de président que je représente Military.com, principale ressource communautaire en ligne destinée aux membres de la force régulière et de la force de réserve, aux anciens combattants et aux membres de leur famille. Nous comptons plus de 10 millions de membres, et bien que la vaste majorité d'entre eux soient des Américains, des milliers de Canadiens consultent chaque mois notre site Web.

Chez Monster, nous sommes conscients du défi général que représente la transition des membres de nos forces armées vers la vie civile. Military.com fait office à la fois de ressource communautaire en ligne et de portail d'information destiné à fournir à ces personnes de l'aide en ce qui concerne une multitude de questions complexes liées à la rémunération, aux prestations et — sujet qui nous intéresse aujourd'hui — à l'emploi.

Notre site Web comporte notamment un centre de transition dont l'objet consiste à combler les besoins particuliers des militaires au moment de leur transition vers la vie civile. Entre autres ressources, nous offrons des services d'aiguillage vers des soins de santé de transition destinés aux militaires malades et blessés, des services d'aide au logement, de l'orientation concernant l'admissibilité aux prestations et des services de mentorat professionnel, de même que des renseignements opportuns, des manuels de planification et des listes de vérification soutenant la recherche de l'emploi approprié. L'élément clé de cet ensemble d'outils est le convertisseur de compétences militaires.

Notre convertisseur utilise des algorithmes de pointe qui permettent de transposer littéralement chaque ensemble de compétences documentées qu'un militaire a acquis par suite d'une formation et pour lequel il a reçu une accréditation en ensembles de compétences civiles dont se servent les services des ressources humaines afin de codifier les emplois offerts. En outre, le convertisseur tient compte de divers facteurs, par exemple le nombre d'années de service ou le grade, de façon à mieux apparier un militaire à un emploi éventuel. Une fois que cet ensemble de données a été mis en rapport avec les emplois offerts, par exemple les centaines de milliers d'emplois affichés sur Monster.com, le militaire reçoit une rétroaction immédiate quant aux occasions d'emploi s'offrant à lui.

Nous sommes tous conscients du fait qu'il ne suffit pas d'apparier des compétences militaires et des compétences civiles pour procurer à quelqu'un un emploi, mais il n'en demeure pas moins que l'utilité du convertisseur est indéniable. En 2014, quelque 2,5 millions de visiteurs uniques ont consulté le convertisseur de compétences militaires, et, à ce jour, plus de 800 000 anciens combattants américains ont utilisé l'outil afin de soutenir leur transition. En

décembre 2014, le Northern Virginia Technology Council a décerné le prix de l'utilisation la plus novatrice de technologies au convertisseur pour sa contribution à l'amélioration de la situation des vétérans au chapitre de l'emploi.

Élément tout aussi stimulant et significatif, plus de 50 entreprises privées des États-Unis et un certain nombre d'organisations et d'associations professionnelles fournissant de l'aide aux anciens combattants ont adopté des versions personnalisées du convertisseur. Par exemple, The Home Depot a intégré à son propre site Web d'emploi une version personnalisée du convertisseur de compétences militaires afin de contribuer à l'embauche de vétérans et de réaliser ses objectifs internes en matière d'embauche.

Je terminerai en remerciant les membres du comité de se pencher sur ce problème crucial. Vous devez être fiers du personnel militaire hautement qualifié et professionnel qui représente et protège le Canada. Ces personnes ont énormément de choses à apporter au monde civil. Le fait d'investir dans un convertisseur de compétences militaires constitue une mesure concrète qui permettra au gouvernement du Canada de s'assurer que les sommes qu'il a investies pour former ses militaires continuent de lui rapporter longtemps après qu'ils ont quitté les forces armées. Le Canada mérite ce qu'il y a de mieux, et ses anciens combattants continueront de servir le pays de manière tout aussi appréciable sur le marché de l'emploi civil. Les vétérans demandent simplement qu'on les aide un peu à concrétiser leur transition.

Merci beaucoup.

● (1005)

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

Monsieur Rafferty.

**M. John Rafferty:** Merci beaucoup, monsieur le président.

Messieurs, je vous remercie d'être ici aujourd'hui.

Si vous le permettez, je m'adresserai d'abord à M. Gray. J'aimerais lui poser une question à propos des militaires et du moment où ils sont prêts à faire la transition vers la vie civile. Au cours de la session précédente et de la dernière année, des témoins nous ont parlé des services qui sont offerts aux militaires avant qu'ils ne quittent les forces armées. Ce qui me frappe aujourd'hui et m'a frappé précédemment, c'est le fait qu'on mentionne toujours que ces services sont facultatifs, ou qu'on encourage les militaires à recourir, par exemple, aux services d'un psychologue.

En écoutant votre exposé, je me suis demandé si quelques-uns des services d'aide à la transition offerts par le MDN devraient être d'utilisation obligatoire. Bien honnêtement, il semble que tous ces services soient facultatifs, et qu'on encourage les membres à y recourir. S'il était obligatoire d'y recourir, si les militaires devaient consulter un psychologue pendant une certaine période ou s'ils devaient participer à des séances de groupe concernant la transition ou à diverses autres activités offertes... Êtes-vous d'accord avec moi pour dire qu'on ne devrait peut-être pas se contenter d'offrir ces services et d'encourager les membres à y recourir, et qu'il faudrait obliger les militaires à les utiliser dans le cadre de leur transition?

**Captv Perry Gray:** Le hic, c'est que cela ne tient pas compte de la procédure préalable à la libération. Il arrive qu'une personne quitte les forces armées de façon volontaire — ce qui n'était pas mon cas —, et qu'elle n'ait donc pas recours à ces services facultatifs. Pour ma part, ma libération était fondée sur des raisons de nature médicale. Par conséquent, l'équipe de transition affectée à mon cas était composée de membres de l'ancien centre médical de la Défense nationale située ici même, à Ottawa. Ainsi, oui, j'ai été évalué par un psychiatre.

●(1010)

**M. John Rafferty:** Si vous le permettez, monsieur Gray, j'aimerais vous poser des questions à propos des personnes qui quittent volontairement les forces armées et n'ont pas recours aux services en question. Je suppose que quelques-unes d'entre elles ont besoin ultérieurement des services d'ACC. Il peut s'agir de personnes qui ont décidé d'effectuer la transition de façon autonome, mais qui, en réalité, auraient dû procéder d'une autre façon. En fait, il aurait fallu non pas encourager ces personnes à participer aux programmes de transition, mais les obliger à le faire.

**Captv Perry Gray:** Comme je l'ai mentionné, cela fait partie du problème. Le MDN ne dispose pas des ressources qui lui permettraient d'évaluer tout le monde, comme vous le proposez, et ce, pour la simple raison qu'il est question ici de dizaines de milliers d'évaluations médicales qu'il faudrait mener. Il est déjà difficile pour une personne atteinte d'un trouble médical de se faire évaluer. Il faudrait accroître notablement les ressources affectées à cette fin, ce qui se traduirait par des compressions dans d'autres secteurs du MDN.

**M. John Rafferty:** Abstraction faite des ressources, croyez-vous que ce que je propose serait utile, et qu'il faudrait veiller à ce que les ressources requises soient disponibles?

**Captv Perry Gray:** Compte tenu de ce que j'ai vécu par suite de ma blessure de stress opérationnel, je vous répondrai que oui, car dans bien des cas, une telle blessure ne se manifeste que bien plus tard, et qu'elle peut être déclenchée par un certain nombre de choses. D'après des professionnels de la santé, la proportion de militaires de la force régulière et de la force de réserve qui pourrait subir une blessure de stress opérationnel d'une quelconque gravité pourrait aller jusqu'à 25 %.

Là encore, il faudrait faire cela dans le cadre des évaluations préalable et postérieure à un déploiement, de même qu'au moment de l'évaluation préalable à la libération. Le programme que vous évoquez est d'une très grande ampleur.

**M. John Rafferty:** Ce qui m'a mené à poser cette question, je suppose, c'est le fait que vous avez laissé entendre qu'il était très évident que les personnes qui quittent les forces armées n'ont pas toutes l'occasion ne serait-ce que de parler à quelqu'un avant leur départ.

**Captv Perry Gray:** Comme M. Laidler l'a mentionné au cours de la première moitié de la réunion, il existe encore un certain machisme qui pousse les gens à croire qu'ils n'ont pas besoin d'aide parce qu'ils vont bien. Que devons-nous faire pour remédier à ce syndrome?

**M. John Rafferty:** D'où ma suggestion de rendre cela obligatoire et de faire en sorte que ces gens discutent avec les bonnes personnes avant leur départ...

Aviez-vous quelque chose à ajouter avant que je ne m'adresse à M. Smith?

**Captv Perry Gray:** Non, j'ai terminé.

**M. John Rafferty:** D'accord. Merci, monsieur Gray.

Je vais maintenant m'adresser à M. Byrne ou à M. Smith. Vous constatez que bien des gens qui viennent de quitter les forces armées sont intéressés à recourir aux services de Monster, et vous discutez probablement avec bon nombre d'entre eux. Par conséquent, j'aimerais que vous parliez des mesures qu'on pourrait prendre, à votre avis, afin de mieux préparer les militaires qui quittent l'armée avant qu'ils n'utilisent vos services de manière à ce que leur transition vers des études postsecondaires ou quoi que ce soit d'autre soit fluide, et également que leur transition vers vos services soit harmonieuse et qu'ils utilisent ces services à bon escient. Avez-vous des suggestions à formuler quant aux mesures qui pourraient être prises pour améliorer la préparation des militaires?

**Le président:** Un instant, s'il vous plaît. M. Rafferty a étiré sa question à un point tel qu'il ne lui reste que 10 secondes. Cela dit, je vous accorderai 30 secondes pour la réponse.

**M. Scott Byrne:** Un certain nombre d'organisations, par exemple La patrie gravée sur le coeur et La Compagnie Canada, fournissent des services de base qui permettent aux gens de se préparer pour leur transition, mais les militaires n'ont malheureusement accès à ces services qu'après leur départ des forces armées.

Le convertisseur de compétences est l'un des outils auxquels nous pouvons recourir afin de contribuer à bonifier les services déjà offerts. Nous avons déjà parlé de ce qui pourrait se faire avant la transition. Toutefois, sur le plan financier, je ne pense pas qu'il s'agit d'une chose que le gouvernement pourrait se permettre à ce moment-ci, de sorte que, pour bonifier les services, nous nous en remettrions essentiellement au convertisseur de compétences.

**Le président:** Monsieur Opitz.

**M. Ted Opitz (Etobicoke-Centre, PCC):** Merci, monsieur le président.

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

Monsieur, je vous remercie. Je crois que bon nombre d'entre nous ont servi avec d'extraordinaires membres de tous les éléments des forces armées américaines. À coup sûr, c'est mon cas.

Je suis en train de survoler votre site Web Military.com. Je vois qu'il s'agit d'un très bon portail, et je constate que le convertisseur semble être un outil très utile.

J'aimerais m'adresser d'abord à vous, monsieur, en ce qui concerne Monster Canada et votre collaboration avec cette organisation. Il existe une foule d'organisations distinctes aux États-Unis, et, bien entendu, comme vous avez quitté les forces armées tout récemment — en 2011 —, vous pouvez nous parler de quelques-uns des problèmes que vous avez observés chez les vétérans des États-Unis. Je crois qu'il s'agit pour eux d'une période très difficile, vu le nombre d'anciens combattants. Bien sûr, à bien des égards, il y a beaucoup plus de vétérans aux États-Unis qu'au Canada.

Pourriez-vous nous dire quelques mots à propos de quelques-uns des problèmes qu'éprouve actuellement le département américain des Anciens combattants relativement aux vétérans?

●(1015)

**Am Greg Smith:** Il s'agit là d'une question qui a été en grande partie abordée au cours des discussions de ce matin.

Le problème des personnes qui ont besoin d'accéder à de véritables services, à des services médicaux, est traité aujourd'hui de façon beaucoup plus holistique qu'il ne l'était dans le passé. Il n'y a aucun doute là-dessus. Cela dit, nous avons toujours de la difficulté à combler l'ensemble de leurs besoins élémentaires de façon à les aider à devenir simplement des citoyens comme les autres et à transposer dans la société civile les atouts dont ils se sont dotés et les compétences qu'ils ont acquises dans l'armée. Les gens veulent réussir; ils veulent réussir dans la vie militaire, et ils veulent réussir dans la vie civile. Ce qui nous fait défaut, c'est la capacité de les aider réellement à surmonter cet obstacle, à trouver la meilleure façon de mettre à profit dans la vie civile les cinq ou six années, par exemple, qu'ils ont passées dans l'armée, et à transposer les compétences et les ensembles de compétences militaires dans la vie civile. Nous avons cru, là encore, qu'il y avait un énorme besoin à cet égard, et nous l'avons comblé au moyen du convertisseur militaire.

**M. Ted Opitz:** Il y a une foule de difficultés communes.

En ce qui concerne Monster et d'autres organisations américaines... Connaissez-vous The Flag and General Officers' Network?

**Am Greg Smith:** Mon affectation d'aujourd'hui est liée à cette organisation.

**M. Ted Opitz:** L'amiral Carey et... Je souligne au passage qu'il s'agit d'un bon ami.

**Am Greg Smith:** C'est juste.

**M. Ted Opitz:** Je suis heureux d'entendre cela. Vous disposez de ces services à l'échelon du Flag and General Officers' Network, mais y a-t-il des services que vous tentez d'instaurer à l'échelon des officiers subalternes?

**Am Greg Smith:** Cela nous ramène encore au même problème.

Dans la société d'aujourd'hui, à coup sûr du point de vue des affaires, les gens utilisent toutes sortes de réseaux afin de dénicher de bons employés. Bon nombre de nos gens font partie de ces réseaux. Là encore, ils sont présents sur ces réseaux, mais ils éprouvent de la difficulté au moment de trouver une façon d'expliquer qui ils sont vraiment et ce qu'ils ont fait. Le recours au convertisseur représente un point de départ qui leur permettra de commencer vraiment à parler de ces choses.

**M. Ted Opitz:** Cela leur permet, par exemple, de transposer la notion de leadership en celle de gestion.

**Am Greg Smith:** C'est exact.

**M. Ted Opitz:** Il s'agit là d'une chose que vous avez quelque...

**Am Greg Smith:** C'est exact. Il s'agit d'utiliser les bons termes, car nous utilisons dans l'armée une langue tout simplement différente de celle employée dans la vie civile.

**M. Ted Opitz:** D'accord.

Est-ce que des organisations semblables à La Compagnie Canada, La patrie gravée sur le cœur et d'autres existent aux États-Unis?

Je mentionne en passant que l'amiral Carey connaît très bien La Compagnie Canada, organisation qui regroupe les principaux chefs de l'industrie du Canada et qui tente de contribuer à offrir des emplois et des débouchés. Bon nombre d'autres organisations, par exemple La patrie gravée sur le cœur, font un travail absolument formidable.

**Am Greg Smith:** Nous avons constaté que les entreprises reconnaissent qu'elles devaient embaucher des anciens combattants, mais qu'elles ne disposaient d'aucun véritable outil leur

permettant d'effectuer le travail de conversion. Nous leur avons donc fourni le convertisseur de compétences militaires afin qu'elles l'intègrent à leur site Web et à leur processus d'embauche.

**M. Ted Opitz:** Est-ce que vous vous affairez à mettre sur pied le site Military.com? Il s'agit d'un portail qui englobe essentiellement toutes les questions relatives aux anciens combattants. Ils entrent en contact avec des entreprises civiles à la recherche d'employés. Je constate qu'un très grand nombre de sujets sont abordés: les anciens combattants employeurs, les centres de transition, les salons de l'emploi, le convertisseur de compétences et d'autres choses du genre.

Pouvez-vous m'indiquer le nombre de personnes qui utilisent le portail?

**Am Greg Smith:** Là encore, plus de 10 millions de personnes consultent l'ensemble du site Web. Plus de 800 000 personnes ont utilisé le convertisseur de compétences militaires en 2014.

**M. Ted Opitz:** Il s'agit là du trafic sur le site, mais quel est son taux de réussite?

**Am Greg Smith:** À mes yeux, la réussite tient à l'existence de l'outil. Un très grand nombre d'entreprises nous ont fait savoir qu'il s'agissait pour elles d'une ressource extrêmement précieuse.

**M. Ted Opitz:** D'accord. C'est merveilleux.

Vers quels types d'emploi aiguillez-vous les gens? S'agit-il d'emplois très variés? Est-ce que cela dépend de...

**Am Greg Smith:** C'est ce que le convertisseur a de plus fantastique: si une personne a une expérience de camionneur, si elle possède les compétences et les aptitudes en logistique requises, ses compétences seront converties en termes civils, et toutes sortes d'emplois pertinents s'afficheront dans son profil.

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Opitz. Vous pourrez utiliser plus tard la minute qu'il vous reste.

Nous allons maintenant passer à M. Valeriote.

**M. Frank Valeriote:** Messieurs, je vous remercie de vous être présentés devant nous aujourd'hui.

Je vais d'abord m'adresser à Scott et à Greg.

Seriez-vous en mesure de créer un algorithme applicable au contexte canadien si l'on vous offrait la possibilité de le faire?

**Am Greg Smith:** Tout à fait. Selon notre équipe d'ingénieurs, l'unique chose dont nous avons réellement besoin, c'est d'établir une relation avec le gouvernement pour nous assurer que nous disposons des divers ensembles de compétences utilisés actuellement au sein des Forces canadiennes. Nous n'aurons ensuite qu'à intégrer cela à notre algorithme. Selon notre collaboration avec les services canadiens des ressources humaines et la façon dont ces services envisagent le secteur civil, nous pourrions faire en sorte que toutes les correspondances fonctionnent.

• (1020)

**M. Frank Valeriote:** J'ai eu l'occasion de me rendre à la BFC Wainwright et d'être sur le NCSM *St. John's* pendant cinq jours environ, et je peux vous dire que j'ai été franchement ébahi par le professionnalisme des membres actifs de nos forces armées. Pendant que je me trouvais là-bas, je me suis demandé ce que ces gens pourraient faire s'ils quittaient l'armée. J'ai examiné votre système.

Je pense que les compétences que ces gens acquièrent sont loin d'être appréciées à leur juste valeur. Nombreux sont ceux qui présumant que les vétérans se recycleront simplement dans le secteur du maintien de l'ordre. Il s'agit d'une vision des choses totalement dépassée.

Si j'ai bien compris — j'ai vu votre système —, vous saisissez dans l'ordinateur des renseignements liés au poste qu'une personne a occupé, et le système convertit tout cela en compétences susceptibles d'avoir été acquises dans le cadre du poste en question, en plus de fournir une liste d'employeurs potentiels à la recherche de personnes possédant ces compétences. Est-ce bien cela?

**Am Greg Smith:** Tout à fait.

**M. Frank Valeriote:** Pouvez-vous nous fournir le nombre d'employeurs potentiels contenus dans le système? Vous avez peut-être déjà fourni cette information?

**Am Greg Smith:** En principe, ce nombre est infini si l'on utilise une base de données agrégée qui, comme Monster, puise ses informations dans tous les sites d'emploi du pays. Au Canada, il existe un système semblable où tous les emplois offerts par le gouvernement et des entreprises du secteur civil... S'il était possible de regrouper toutes ces données, le système pourrait effectuer un tri en fonction de tous ces emplois. Il n'y a aucune limite.

**M. Frank Valeriote:** ACC offre actuellement une prestation de 1 000 \$ pour aider les gens à créer un solide curriculum vitae. Ce dont vous parlez va bien au-delà de la rédaction d'un curriculum vitae, vu que les personnes qui s'attellent à cette tâche ne savent pas comment transposer leurs propres compétences.

**Am Greg Smith:** Bon nombre d'entreprises ne consultent pas les curriculums vitae. Dans bien des cas, elles sont à la recherche d'ensembles de compétences. Elles veulent connaître les compétences et les accréditations qu'une personne possède, la formation qu'elle a reçue et le nombre d'années d'expérience qu'elle possède dans un domaine donné. Voilà ce qu'elles veulent savoir.

**M. Frank Valeriote:** Pourriez-vous nous indiquer combien il pourrait vous en coûter pour instaurer ce système au Canada?

**M. Scott Byrne:** Nous avons établi qu'il faudrait investir un montant initial de 1,7 million de dollars pour mettre en place le système. Quant à la tenue du système, elle coûterait environ 400 000 \$ par année.

La tenue du système est nécessaire pour faire en sorte que les données relatives aux compétences, aux grades et aux fonctions soient à jour. Par exemple, il y a 10 ans, il n'existait rien de tel qu'un poste de coordonnateur des médias sociaux; bien entendu, les choses ont changé, et notre travail consiste notamment à prendre en compte des choses de ce genre. Le système doit changer à mesure que les compétences évoluent.

**M. Frank Valeriote:** Bon dieu, au regard des autres dépenses que doit assumer ACC, cette somme de 1,7 million de dollars semble insignifiante, dans la mesure où elle permet à nos anciens combattants de réussir leur transition vers la vie civile.

Me reste-t-il un peu de temps?

**Le président:** Oui, il vous reste deux minutes et demie.

**M. Frank Valeriote:** Excellent.

Monsieur Gray, vous m'avez fait comprendre une chose que je ressentais et observais depuis un certain temps, à savoir l'existence d'un seuil d'admissibilité à certaines prestations d'ACC. Prenons, par exemple, le cas d'une personne qui quitte l'armée après qu'il a été établi qu'elle était atteinte d'une invalidité grave. En d'autres termes,

cette personne ne satisfait pas au critère de l'universalité du service, et elle est donc placée au sommet de la liste. Cependant, elle figurera presque tout au bas de la liste des priorités d'ACC. L'ombudsman des vétérans a mentionné que l'accessibilité à ces prestations, la simple admissibilité à ces prestations — et à plus forte raison le montant de ces prestations — représentait un véritable problème. Vous m'avez fait comprendre cela.

Pourriez-vous transmettre au comité une copie écrite de vos observations? Seriez-vous en mesure de faire cela?

**Captv Perry Gray:** Oui, je peux le faire.

**M. Frank Valeriote:** Très bien. Pourriez-vous nous en dire davantage à propos du fait d'avoir été placé dans la catégorie inférieure alors que vous saviez intuitivement que vous deviez faire partie de la catégorie supérieure?

**Captv Perry Gray:** L'un des problèmes fondamentaux auxquels est confrontée toute personne qui doit subir une évaluation d'ACC tient au fait que l'évaluateur ne dispose d'aucune formation médicale et qu'il s'appuie exclusivement sur le Manuel Merck, lequel définit exactement les troubles et les maladies observées par les médecins et les membres du personnel infirmier. Pour l'essentiel, ces évaluateurs tentent de traduire ces définitions en termes compréhensibles pour eux.

L'évaluateur n'a aucun contact avec le client. Il est impossible de se rendre à Charlottetown et de demander à l'évaluateur de fournir des explications concernant sa décision. Au lieu de cela, d'autres personnes sont chargées d'interpréter son travail, et il s'agit du principal problème auquel nous nous heurtons.

Cela dit, j'ai expliqué comment le conseil de révision des carrières collabore avec les Forces canadiennes — il y a une interaction entre la personne qui fait l'objet d'une évaluation et le conseil, auquel elle peut recourir. Tout ce que je demande, c'est qu'ACC crée quelque chose de semblable.

•(1025)

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

Monsieur Lizon.

**M. Wladyslaw Lizon (Mississauga-Est—Cooksville, PCC):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci à tous d'être venus ici ce matin.

Avant de poser ma question, j'aimerais faire deux commentaires ou fournir deux éléments d'information.

En ce qui concerne Honour House, dont il a été question, j'aimerais mentionner que, au cours de son dernier voyage, qu'il a fait il y a près de deux ans à Washington, D.C., le comité... Il y a aux États-Unis 64 ou 66 établissements connus sous le nom de Fisher Houses qui se trouvent près des hôpitaux militaires partout au pays et qui jouent un rôle semblable. Nous avons visité l'un de ces établissements à Washington, D.C. Il s'agit d'un bel endroit. Fisher House est devenue la Fisher House Foundation afin de financer son réseau d'établissements.

En ce qui a trait à l'observation de M. Valeriotte à propos de la raison pour laquelle ces organisations doivent combler les lacunes et de l'idée que le gouvernement devrait s'occuper de tout, je mentionnerai que le comité s'est également rendu dans des cliniques où l'on traite les blessures de stress opérationnel et où l'on héberge des anciens combattants sans abri. Ces établissements ont un rôle très important et très précieux à jouer. Certains vétérans n'aiment pas discuter avec des bureaucrates ou des fonctionnaires d'ACC — ils préfèrent discuter avec leurs pairs. Voilà pourquoi il est si utile et si important de soutenir ce type d'organisation qui effectue un merveilleux travail auprès de nos anciens combattants.

Cela dit, revenons au sujet qui nous occupe. J'aimerais obtenir une précision: vous travaillez pour Monster.ca, n'est-ce pas?

**M. Scott Byrne:** C'est exact.

**M. Wladyslaw Lizon:** Cette organisation fait partie de Monster Worldwide, n'est-ce pas, de Monster.com?

**M. Greg Smith:** C'est exact.

**M. Wladyslaw Lizon:** Est-ce que vous vous concentrez, d'une façon ou d'une autre, sur le groupe d'anciens combattants, ou est-ce que vous faites simplement partie du portail d'emploi Monster?

**Am Greg Smith:** Je suis président de Military.com. Ce site appartient à Monster Worldwide. Military.com a été créé à la fin des années 1990 dans la région de San Francisco, et Monster s'en est porté acquéreur il y a de cela 15 ans. Ainsi, Monster a investi dans le domaine des anciens combattants, et comme cette société a des activités dans le secteur de l'emploi, nous avons accru l'ampleur de nos activités dans ce domaine. Nous avons bonifié le volet de notre portail consacré à l'emploi parce que nous faisons partie de la famille Monster.

**M. Wladyslaw Lizon:** En d'autres termes, si une personne se connecte à Monster.ca, ce site la dirigera vers la section militaire du portail. Est-ce de cette façon que cela fonctionne?

**Am Greg Smith:** Non. Il n'existe actuellement aucun portail destiné aux membres des Forces canadiennes, de sorte qu'il n'existe aucune version canadienne de Military.com. Il s'agit d'un site américain. Nous avons créé le convertisseur, et nous croyons que le gouvernement du Canada devrait investir des sommes pour se doter d'une version personnalisée de cet outil et l'intégrer à un autre de ses portails, par exemple celui d'ACC ou des Forces canadiennes.

**M. Wladyslaw Lizon:** Et cela coûterait 1,7 million de dollars. C'est bien à cela que vous faites allusion — au fait de créer cette section du portail?

**Am Greg Smith:** Tout à fait.

**M. Wladyslaw Lizon:** Bien sûr, il est très important que les compétences en question puissent être converties en compétences qui intéressent les employeurs, mais dans l'ensemble de ce processus, on ne tient pas compte du fait que les anciens militaires possèdent des qualités qui, selon moi, ne peuvent pas être traitées par un convertisseur, par exemple la discipline, la loyauté et la ponctualité. Ces qualités sont parfois plus importantes que les compétences spécialisées.

D'après vous, comment pourrait-on convertir ces qualités de manière à ce qu'un employeur qui a de l'argent à investir pour former des gens comprenne que les anciens combattants sont des gens sur qui il pourra compter et décide de jeter son dévolu sur eux? Êtes-vous en train de travailler là-dessus? Collaborez-vous avec d'autres gens sur cette question? Il s'agit d'un élément très important de tout cela.

• (1030)

**Am Greg Smith:** Je suis entièrement d'accord avec vous.

Le convertisseur vous permettra d'obtenir une partie de la réponse. La véritable solution consiste notamment à travailler sur l'autre facette, à savoir l'employeur. Nous devons informer les employeurs, et il y a des organisations qui consacrent leurs ressources au fait d'amener les services des ressources humaines à comprendre les compétences inhérentes que possède un militaire, et aussi à comprendre la nature de leurs besoins, de manière à ce qu'ils puissent intégrer ces personnes à leur entreprise d'une façon qui cadre avec l'idée qu'elles se font d'une dynamique organisationnelle et qui contribuera à leur maintien en poste.

Nous avons constaté que les entreprises qui mettent l'accent sur les mesures à prendre pour que l'intégration d'un militaire se passe bien affichent des taux de maintien en poste plus élevés que les autres. De telles mesures sont très efficaces, mais elles supposent également qu'une formation soit dispensée aux responsables des services des ressources humaines.

**M. Wladyslaw Lizon:** Disposez-vous de bassins d'employeurs de toutes les régions du pays avec lesquels vous collaborez, ou vous en remettez-vous plutôt aux employeurs qui se connectent à votre site et qui recherchent une personne pour...

**Am Greg Smith:** Non, nous avons la chance de pouvoir compter sur un certain nombre d'employeurs qui nous ont expressément fait savoir qu'ils souhaitaient embaucher des vétérans et avaient besoin de notre aide à cette fin, qu'ils aimaient notre outil, qu'ils l'intégreraient à leur propre site Web et qu'ils sensibiliseraient leurs employés à l'égard du processus de transition dans lequel se sont engagés les anciens combattants. De plus en plus, les membres de l'industrie assument eux-mêmes la responsabilité de s'éduquer à ce sujet, et nous leur avons offert les ressources et les outils requis pour établir des liens au moyen du convertisseur de compétences militaires.

**Le président:** Merci beaucoup.

Les prochains intervenants disposeront de cinq minutes.

[Français]

Je cède d'abord la parole à M. Chicoine.

**M. Sylvain Chicoine:** Merci, monsieur le président.

J'aimerais poser quelques questions. S'il me reste du temps, je vais le partager avec M. Rafferty.

Monsieur Gray, j'aimerais vous poser quelques questions à propos de votre présentation. Vous avez exposé un peu votre cas en disant que vos blessures n'avaient pas été reconnues par Anciens Combattants Canada. Ce ministère a contesté des décisions médicales prises par des médecins du ministère de la Défense nationale.

Pourriez-vous nous expliquer comment cela se passe dans un tel cas? J'ai entendu trop de cas semblables au vôtre, où Anciens Combattants Canada avait contesté les décisions médicales de médecins du ministère de la Défense nationale.

Dans votre cas, Anciens Combattants Canada avait-il eu accès à votre dossier médical? Aviez-vous demandé qu'il soit transféré à Anciens Combattants Canada?

[Traduction]

**Captv Perry Gray:** Oui, le MDN avait transmis des renseignements de nature médicale à ACC, mais comme les représentants de Monster l'ont expliqué, il est difficile de transposer en termes civils des renseignements rédigés en langue militaire, et le problème tient au fait que le personnel d'ACC compte très peu d'anciens militaires, de sorte qu'il n'est pas toujours en mesure de saisir toute la portée des renseignements dont il dispose.

Comme je l'ai mentionné, on doit établir une distinction entre ce type d'évaluation subjective et une évaluation objective. De plus amples mesures doivent être prises de manière à ce qu'on puisse établir exactement la portée et la nature de chaque affection.

[Français]

**M. Sylvain Chicoine:** Merci.

Vous avez également mentionné que votre dossier médical avait été transmis à d'autres personnes, en violation de certaines règles de confidentialité.

J'ai manqué une partie de votre présentation qui portait sur cette question. Pourriez-vous me donner davantage d'explications à ce sujet?

[Traduction]

**Captv Perry Gray:** Oui. Vous avez probablement entendu parler du cas de Sean Bruyey, qui a intenté une poursuite contre le ministère et des membres de son personnel. Les renseignements personnels d'un certain nombre de personnes — on ne connaît pas le nombre exact puisque la plupart des renseignements pertinents sont de nature confidentielle — ont été divulgués. Mon propre dossier personnel a été communiqué à plus de 700 employés.

[Français]

**M. Sylvain Chicoine:** C'est assez troublant.

Je vous remercie.

Monsieur le président, je vais partager le reste de mon temps avec M. Rafferty.

[Traduction]

**M. John Rafferty:** Merci, monsieur Chicoine.

Ma question s'adresse à M. Smith et à M. Byrne. Comme je ne suis pas certain de comprendre la technologie dont vous parlez, je vais simplement aborder la question sous l'angle des coûts. J'ai l'impression que l'outil dont nous parlons coûtera horriblement cher — je fais allusion non pas nécessairement au coût initial dont s'assortit sa mise en place, mais plutôt au coût annuel de 400 000 \$ qu'exigeront son exploitation, sa mise à jour et d'autres choses du genre. Ce montant est-il fondé sur le volume d'utilisation prévu, ou s'agit-il simplement d'un tarif fixe que vous proposez?

•(1035)

**Am Greg Smith:** Vous avez soulevé deux ou trois points.

D'une part, on doit disposer d'une équipe d'ingénieurs chargés de faire continuellement des mises à jour et de s'assurer que, au moment de collaborer avec l'industrie... Plus particulièrement, selon que l'outil sera utilisé à l'échelle d'un gouvernement ou par une organisation du secteur privé, il faudra l'adapter en fonction de la nature spécifique de toutes les relations qui seront en cause, ce qui exige énormément de communication et de rétroaction.

Nous disposons de l'outil depuis plus de 10 ans, et je peux vous dire que ses coûts de fonctionnement sont beaucoup plus élevés que le coût mentionné. Je pense qu'il s'agit d'un montant raisonnable à investir pour faire en sorte que le programme demeure viable

pendant tout son cycle de vie. Aux termes du contrat, la durée de vie du programme est de trois à cinq ans, de sorte que vous devez vous assurer de disposer des outils requis pour mettre à jour le plus rapidement possible l'outil afin qu'il reflète la réalité du marché.

**M. John Rafferty:** Bien entendu, les forces armées américaines représentent une organisation d'une ampleur beaucoup plus vaste que les Forces armées canadiennes. Par conséquent, je suppose que le montant que vous avez mentionné a été rajusté de façon proportionnelle et en fonction de l'utilisation prévue, ou alors...

**Am Greg Smith:** Là encore, il ne s'agit pas d'un coût fondé sur l'utilisation.

En d'autres termes, l'utilisation proprement dite de l'outil ne coûte rien. L'élément essentiel tient au nombre d'emplois offerts sur le marché. On doit coder tous ces emplois et coder tous ceux occupés au sein de l'armée pour faire en sorte que les liens entre eux demeurent pertinents et utiles tout au long de la vie du programme.

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

Monsieur Hayes.

**M. Bryan Hayes (Sault Ste. Marie, PCC):** Merci, monsieur le président. Je vais partager le temps dont je dispose avec M. Hawn.

J'ai deux ou trois questions à poser.

**Le président:** Vous avez cinq minutes.

**M. Bryan Hayes:** Merci beaucoup.

Monsieur Gray, je vous remercie d'avoir formulé des recommandations dans le cadre de vos observations préliminaires, vu que, en fait, le comité s'attend à ce qu'on lui fasse des recommandations. Je crois que quelques-unes de celles que vous avez faites ont déjà été mises en oeuvre.

Cela dit, j'aimerais savoir si vous avez consulté le document intitulé *Services de santé mentale offerts aux vétérans: Plan d'action*, qui a été publié par Anciens Combattants Canada?

**Captv Perry Gray:** Oui, j'ai consulté ce document.

Si je ne l'ai pas encore commenté, c'est que je prévois le faire au cours du sommet qui aura lieu le mois prochain et auquel participera le ministre.

**M. Bryan Hayes:** D'accord. J'ai hâte d'entendre les commentaires que vous formulerez à ce moment-là.

Merci.

Ma prochaine question s'adresse à M. Smith et à M. Byrne. Le convertisseur de compétences militaires est fascinant. Permet-il de déterminer si une personne doit acquérir de nouvelles compétences ou compléter sa formation?

**Am Greg Smith:** Nous avons fait en sorte que notre système établisse un juste équilibre en ce qui a trait à l'éducation et à la formation, qu'il s'agisse d'une formation axée sur les compétences — par exemple un cours d'accréditation en soudure — ou d'études universitaires, de même qu'en ce qui a trait aux liens avec les emplois qui pourraient vous intéresser. Par exemple, si vous souhaitez occuper tel ou tel emploi, mais que, à cette fin, vous devez d'abord travailler deux ou trois ans dans un domaine donné, le système l'indiquera également.

**M. Bryan Hayes:** C'est intéressant.

Un témoin que nous avons entendu précédemment a mentionné que, au moment d'investir dans l'éducation, comme nous le faisons — une somme de 75 800 \$ a été affectée à l'éducation —, nous devions nous assurer que cet investissement allait être rentable à long terme.

Il me semble que vous avez dissipé les préoccupations soulevées à cet égard. L'outil indique l'ensemble de compétences qu'une personne doit posséder et les lacunes qu'elle doit combler sur le plan de l'éducation.

**Am Greg Smith:** C'est exact.

**M. Bryan Hayes:** Très bien. Merci.

Je vais céder le reste de mon temps à M. Hawn.

**L'hon. Laurie Hawn:** Merci beaucoup.

Merci à vous tous, messieurs, d'être ici.

Monsieur Smith, au fil des ans, j'ai accumulé une kyrielle de bons souvenirs de collaboration avec la marine des États-Unis. Je me rappelle une affectation quelque part à Miramar, qui ne serait pas...

**Am Greg Smith:** Non, non, ça va. Un autre jour.

**L'hon. Laurie Hawn:** En ce qui concerne quelques observations qui ont été formulées à propos du coût, je mentionnerai que, bien honnêtement, à mon avis, l'outil est très bon marché.

Vous avez dit que vous aviez obtenu le concours d'un certain nombre d'employeurs importants.

Est-ce que des employeurs de l'envergure, par exemple, de GM, de Ford, de GE, de Lockheed Martin ou de Boeing utilisent l'outil?

**Am Greg Smith:** Il s'agit d'employeurs importants qui se sont fixé comme objectif d'embaucher, par exemple, 100, 200 ou 1 000 anciens combattants à l'échelle nationale.

Ils avaient besoin de l'outil, et ils ont donc investi afin de l'intégrer à leur propre site Web.

• (1040)

**L'hon. Laurie Hawn:** Ainsi, les emplois offerts par des entreprises de ce genre sont affichés sur les sites d'emploi.

**Am Greg Smith:** C'est exact.

**L'hon. Laurie Hawn:** D'accord, merveilleux.

Quel type de soutien le département de la Défense vous offre-t-il? Quelle est la nature de votre association avec lui?

**Am Greg Smith:** Il nous fournit un accès sans restriction à l'ensemble des données dont nous avons besoin pour être en mesure de mener toutes les évaluations requises, qu'il s'agisse de l'évaluation de ce que nous appelons les spécialités professionnelles militaires ou de celle de la formation requise et des programmes de formation.

Nous avons dû intégrer tout cela afin de nous doter de la capacité d'affirmer qu'une personne possède bel et bien telle ou telle compétence.

**L'hon. Laurie Hawn:** Il y a peut-être quelque chose que je n'ai pas compris. Êtes-vous financé par le département de la Défense?

**Am Greg Smith:** Non, monsieur. Il s'agit d'une entreprise privée.

**L'hon. Laurie Hawn:** Il s'agit d'une entreprise totalement privée.

Êtes-vous entré en communication avec des personnes autres que les membres du comité? Êtes-vous entrée en contact avec des gens du MDN ou d'Anciens Combattants Canada?

**M. Scott Byrne:** Oui.

Nous sondons les gens à ce sujet depuis à peu près deux ans et demi ou trois ans. Nous avons eu un certain nombre de rencontres avec des représentants d'ACC. Nous avons rencontré des gens du MDN. Nous avons discuté avec des membres du comité, de même qu'avec d'anciens CPM.

Nous avons parlé avec des gens de tous les horizons.

**L'hon. Laurie Hawn:** De façon générale, quel accueil vous ont réservé les gens du MDN et d'ACC?

**M. Scott Byrne:** Je répondrai à cela par une phrase qu'un ami avait l'habitude de dire: tout le monde reconnaît l'existence du réchauffement climatique, mais personne ne veut s'acheter une Prius.

**L'hon. Laurie Hawn:** Je n'achèterais pas une Prius.

**M. Scott Byrne:** Eh bien, voilà: tout le monde croit qu'il s'agit d'une excellente idée, mais chacun attend que l'autre fasse le premier pas et ouvre son portefeuille.

**L'hon. Laurie Hawn:** À mon avis, bien franchement, je ne crois pas que cela exigerait une somme astronomique.

**Une voix:** Frank est prêt à faire un chèque.

**L'hon. Laurie Hawn:** Est-ce que cela a suscité un intérêt à un échelon plus vaste et plus général aux États-Unis? À mon avis, au Canada, cela pourrait revêtir un intérêt à un échelon beaucoup plus vaste que celui des simples anciens combattants pour le ministre de l'Emploi et du Développement social.

**Am Greg Smith:** En fait, à un certain moment, l'outil était employé à l'échelle de l'administration relative aux anciens combattants. Par conséquent, d'importantes organisations ont cru que l'outil pourrait être très viable.

**L'hon. Laurie Hawn:** Est-ce que des organisations gouvernementales autres que celles qui s'occupent des vétérans et des militaires se sont penchées là-dessus?

**Am Greg Smith:** Non.

**L'hon. Laurie Hawn:** Avez-vous fait la promotion de l'outil auprès de telles instances?

**Am Greg Smith:** L'embauche de vétérans dans ce domaine ne fonctionne pas tout à fait de la même façon, de sorte que cela n'a pas aussi bien fonctionné.

**L'hon. Laurie Hawn:** Oui, d'accord.

**Le président:** Nous sommes sur le point d'être appelés à aller participer à un vote à la Chambre. Je vais donc remercier nos témoins, à savoir M. Gray, M. Smith et M. Byrne.

J'aimerais simplement obtenir un éclaircissement. J'ai également demandé aux témoins que nous avons entendus précédemment de nous fournir une précision semblable, qui est d'ordre monétaire. Ainsi, je présume que les montants qui ont été évoqués plus tôt étaient des montants en dollars canadiens, n'est-ce pas?

**Am Greg Smith:** En dollars canadiens, oui, monsieur.

**Le président:** Merci beaucoup.

[Français]

La 41<sup>e</sup> séance de ce comité aura lieu ici, le mardi 24 mars 2015. Nous continuerons à recevoir des témoins dans le cadre l'étude sur le continuum des services de transition.

[Traduction]

Nous allons accueillir trois témoins que je connais, à savoir Brad White, secrétaire national de la Légion royale canadienne; Mme Alice Aiken, directrice de l'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans; et Kim Davis, directrice de l'administration de The Caregivers' Brigade.

Merci beaucoup.

La séance est levée.





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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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.

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 du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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 Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>