



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des anciens combattants

ACVA • NUMÉRO 042 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 26 mars 2015

Président

M. Royal Galipeau

Comité permanent des anciens combattants

Le jeudi 26 mars 2015

•(0850)

[Traduction]

Le président (M. Royal Galipeau (Ottawa—Orléans, PCC)): C'est avec plaisir que je déclare ouverte la 42^e séance du comité.

Nous recevons aujourd'hui une invitée très distinguée qui représente la Fondation La patrie gravée sur le coeur: quel nom. Bronwen Evans parlera avec nous à titre de présidente.

Avant de vous la présenter, j'aimerais parler de la semaine prochaine. Mon calendrier m'indique qu'il s'agit de la Semaine sainte. Comme Vendredi saint est un jour férié, la Chambre devra faire Jeudi saint ce qu'elle ferait normalement vendredi. Des membres du comité m'ont demandé si nous tenions une séance quand même.

C'est ce que je propose de faire, et la raison en est fort simple. Nous avons tenté de faire comparaître un témoin du Régime d'assurance-revenu militaire, et jeudi est le seul jour où il peut témoigner. Si nous commençons notre séance à 8 h 45, dans la mesure où le président arrive à l'heure, nous pourrions tenir une séance d'une heure jusqu'à 9 h 45, et ceux d'entre nous qui doivent être présents en Chambre pourraient quand même y être à l'heure. Mais je ne fais que suivre vos instructions: je suis votre humble serviteur.

M. Frank Valeriote (Guelph, Lib.): Cette solution me convient, monsieur le président.

Le président: Comme c'est Jeudi saint, j'amènerai un bol.

M. Frank Valeriote: C'est à Pierre de s'en servir.

M. Pierre Lemieux (Glengarry—Prescott—Russell, PCC): Qui va me laver les pieds? C'est ce que je veux savoir.

Une voix: Oh Francis, c'est vous.

Le président: Frank, comme vous le savez, je vous laverai les pieds avant de laver les siens.

J'aimerais particulièrement souhaiter la bienvenue à mon mentor et prédécesseur, Greg Kerr. Merci beaucoup de vous joindre à nous aujourd'hui.

M. Greg Kerr (Nova-Ouest, PCC): Je suis enchanté d'être de retour.

M. Frank Valeriote: M. Lizon avait une question.

Le président: Vous avez la parole, monsieur Lizon.

M. Wladyslaw Lizon (Mississauga—Est—Cooksville, PCC): Monsieur le président, comme vous le savez, la tradition veut qu'on lave les pieds de 12 personnes. Si c'est ce que le président compte faire Jeudi saint, nous pouvons inviter plus de gens pour compenser pour les trois personnes manquantes.

Le président: J'apporterai plus d'eau.

M. Greg Kerr: Les choses ont changé ici au cours des derniers mois.

M. Frank Valeriote: Nous sommes bien plus avenants, Greg.

M. Greg Kerr: C'est ce que je vois.

[Français]

Le président: Ainsi, je voulais tout simplement, dans le cadre de cette réunion, mettre en scène la déposition de notre prochain témoin. Dans le cadre de notre rencontre d'aujourd'hui, nous mettrons temporairement de côté l'étude sur la transition des militaires du ministère de la Défense nationale vers le ministère des Anciens combattants afin de recevoir Mme Bronwen Evans, qui est la présidente de la Fondation La patrie gravée sur le coeur.

[Traduction]

Madame Evans, vous avez la parole.

Mme Bronwen Evans (présidente, Fondation La patrie gravée sur le coeur): Merci beaucoup, monsieur le président, de m'avoir invitée à témoigner aujourd'hui.

Je vais principalement traiter des anciens combattants malades et blessés, des programmes offrant des occasions d'emploi qui existent actuellement au gouvernement et de certains programmes que nous finançons à l'extérieur du gouvernement.

Je commencerai par vous donner un peu d'information sur la Fondation La patrie gravée sur le coeur. Certains d'entre vous connaissent peut-être notre organisation, mais je vous en donnerai un bref aperçu. Je vous parlerai ensuite de certaines de nos initiatives de leadership au sein du Conseil sur la transition des vétérans, que le ministre Blaney nous a demandé de mettre sur pied quand il était ministre des Anciens Combattants. Je traiterai ensuite de sondages que nous avons menés auprès des employeurs au sujet de leurs attitudes à l'égard de l'embauche d'anciens combattants, pour parler ensuite précisément de ce que nous percevons comme étant les défis sur le plan de l'emploi et de ce que nous considérons comme la voie à suivre.

La patrie gravée sur le coeur est une organisation qui a vu le jour en 2009. Nous formions un petit groupe. Initialement, il devait s'agir d'un souper-bénéfice que nous avions organisé pour recueillir de l'argent pour le Fonds pour les familles de militaires. Nous avons recueilli environ 2 millions de dollars en une soirée et nous avons convenu qu'il existait non seulement un besoin, mais aussi une excellente occasion, car le milieu des affaires canadien était disposé à faire des dons.

Au cours de nos six ans d'existence, nous avons recueilli quelque 20 millions de dollars, que nous remettons aux organismes de charité communautaires canadiens qui aident les familles. Nous n'exécutons pas de programme comme tel, mais nous recueillons des fonds que nous remettons ensuite, comme le fait Centraide.

Nous offrons de l'aide principalement dans les domaines de la santé mentale et de la réadaptation. Nous finançons de nombreux programmes de counselling qui s'adressent non seulement aux soldats blessés, mais aussi à leurs familles. Quand un soldat a une blessure liée au stress opérationnel, toute la famille en souffre. Nous finançons également d'autres programmes de counselling, dans le cadre desquels nous nous occupons d'enfants et de jeunes adultes qui éprouvent des difficultés à l'école ou dans de nouvelles communautés. Comme ils déménagent fréquemment, ils ont souvent besoin de soutien.

Nous offrons également du financement dans le domaine de la santé physique et de la réadaptation, finançant notamment des programmes de ski adaptés et des programmes de sport très adaptés. Nous finançons la modification des maisons et des véhicules de soldats blessés. Le gouvernement le fait aussi dans une certaine mesure, mais pour vous donner un exemple du genre de choses que nous faisons, si un soldat revient au pays après avoir perdu un membre en Afghanistan, le gouvernement paiera l'adaptation du véhicule qu'il possède. Si ce véhicule est trop petit pour qu'on puisse y faire entrer un fauteuil roulant à l'aide d'une rampe, nous paierons à l'intéressé un nouveau véhicule que le gouvernement modifiera.

Nous finançons également le soutien général aux familles. Nous faisons beaucoup pour aider les enfants de militaires ayant des besoins particuliers. Les besoins ont atteint 750 000 \$ par année à cet égard. Quand des enfants ont des besoins particuliers, dans le cas de l'autisme, par exemple, et doivent déménager d'une base à l'autre, ils se retrouvent au bas de la liste d'attente du secteur public, car la question relève entièrement des provinces. Souvent, ils n'arrivent pas en haut de la liste avant de déménager de nouveau. Nous avons constaté que des familles prenaient une seconde hypothèque pour payer une importante thérapie. C'est un important domaine de financement dont nous nous occupons. Nous payons aussi pour envoyer les enfants au camp. En cas de blessure, de décès ou de déploiement récents, nous donnerons aux enfants de militaires l'occasion de passer du temps avec d'autres enfants de militaires qui vivent peut-être la même chose qu'eux.

Voilà qui vous donne un tour d'horizon général de la Fondation La patrie gravée sur le coeur.

Il y a quelques années, le ministre Blaney, alors ministre des Anciens Combattants, a demandé à notre fondation de mettre sur pied le Conseil sur la transition des vétérans. J'ai envoyé à l'avance un document à ce sujet et je voulais m'assurer que tout le monde en a une copie. Ce conseil avait comme mandat d'examiner les obstacles systémiques qui empêchent les anciens combattants d'effectuer la transition et de se trouver un emploi convenable. Si je dis « convenable », c'est que nous avons tôt fait de constater que le problème, ce n'est pas le chômage, mais le sous-emploi.

• (0855)

Nous avons réuni, avec le soutien d'Anciens Combattants Canada et, finalement, celui du ministère de la Défense nationale, un certain nombre d'entreprises pour nous aider à examiner les obstacles. Nous avons également recouru à l'aide d'organismes de charité du Canada qui oeuvrent dans le domaine. Anciens Combattants Canada et le ministère de la Défense nationale font également partie de ce comité consultatif.

J'ai pensé qu'il serait particulièrement intéressant pour votre groupe de parler d'un sondage que nous avons effectué auprès des services des ressources humaines des quatre coins du pays. C'est le tout premier sondage de ce genre réalisé au Canada, dans le cadre duquel nous avons examiné les attitudes des gens responsables de

l'embauche dans des entreprises à l'égard de l'embauche d'anciens combattants. De nombreux travaux ont été faits à ce sujet dans d'autres pays, comme les États-Unis, mais aucun n'avait été fait au Canada.

Nous avons effectué un sondage quantitatif auprès de 850 services des ressources humaines en entreprise au Canada. Ce que nous avons découvert est intéressant. Nous avons constaté que 45 % des employeurs canadiens pensent que le fait de favoriser l'embauche d'anciens combattants est bénéfique pour l'entreprise. Nous voudrions que ce pourcentage soit plus élevé, mais il y a encore au moins 45 % des employeurs qui pensent ainsi. Cependant, 73 % des employeurs canadiens admettent que leur organisation n'a pas d'initiative d'embauche s'adressant expressément aux anciens combattants. En poussant l'enquête plus loin, nous avons découvert qu'à peine 4 % des employeurs qui n'avaient pas de telle initiative avaient l'intention d'en instaurer une.

Nous avons également constaté que seulement 13 % des services des ressources humaines ont reçu une formation sur la manière de lire un curriculum vitae militaire. Nous avons trouvé particulièrement intéressant de voir que 46 % d'entre eux considèrent qu'il est plus important de posséder un diplôme universitaire que des années d'expérience militaire. Quand nous avons cherché à en savoir plus et demandé ce qu'un ancien combattant pouvait faire pour s'aider à trouver un emploi dans le domaine civil, l'éducation est la réponse qui revenait le plus souvent. Les employeurs avaient l'impression que les années de service ne seraient essentiellement pas considérées comme étant le genre de formation ou de stage qu'ils recherchent chez les anciens combattants et dont ils ont besoin pour les embaucher dans leur entreprise.

Voilà ce qui se passe. Les employeurs, malgré leurs bonnes intentions, ne savent pas vraiment comment s'y prendre pour embaucher des anciens combattants.

Nous recevons assez souvent des appels de gens ou d'entreprises qui nous disent, « Nous voulons engager des anciens combattants. Où sont-ils? Comment pouvons-nous les trouver? »

Il existe un programme appelé Programme d'aide à la transition de carrière, ou PAT, mis en oeuvre par La Compagnie Canada en partenariat avec le ministère de la Défense nationale. Il s'occupe vraiment de jumeler les employeurs avec des anciens combattants. Il ne peut toutefois traiter qu'un certain volume; qui plus est, il ne s'occupe pas du tout des anciens combattants malades et blessés.

Vous avez en main notre rapport provisoire, que nous avons finalement remis au ministre Fantino. Quand nous l'avons présenté au ministre en lui demandant d'autres instructions, il nous a demandé de nous occuper particulièrement des anciens combattants malades et blessés pour voir ce que nous pouvons faire à ce sujet, car sur le plan de l'emploi, c'était le domaine qui suscitait le plus de préoccupations et pour lequel il y avait le moins de soutien offert aux anciens combattants.

Au sein du Conseil sur la transition des vétérans, nous nous sommes penchés pendant un certain temps sur cette question en particulier. Nous avons effectué un sondage sur les programmes déjà offerts par le gouvernement, que ce soit par Anciens Combattants Canada ou le ministère de la Défense nationale. Nous avons certainement découvert que presque tous les indicateurs relatifs aux employeurs montraient que les anciens combattants libérés pour des raisons médicales sont dans une situation pire que ceux qui ne sont pas libérés pour des raisons médicales.

• (0900)

Le taux de chômage des clients libérés pour des raisons médicales est de 15,1 %, alors qu'il est de 7,6 % pour les anciens combattants en général. De plus, leurs revenus et la pertinence de leurs compétences tendent à être inférieurs. Dans un échantillon qu'il a examiné, Anciens Combattants Canada a observé une baisse de revenu de 29 % et une diminution des gains de 63 % sur une période de trois ans après la libération des anciens combattants malades et blessés. Les données montrent qu'à peine 8 % des anciens combattants libérés pour des raisons médicales sont incapables de travailler, ce qui signifie que les 92 % restant présentent une excellente occasion aux employeurs, car ces anciens combattants ont fait leur service militaire et possèdent de toute évidence un ensemble de compétences formidable.

Votre comité sait probablement que seuls les anciens combattants qui sont clients d'Anciens combattants Canada sont admissibles aux services de ce ministère, même si en parlant avec nos donateurs et les employeurs, je constate qu'ils trouvent cela étonnant. Ce n'est pas la majorité des anciens combattants qui sont admissibles. Ils ne peuvent accéder au soutien d'ACC, qu'il s'agisse d'aide à l'emploi ou d'autres types de soutien relatif à la maladie, que s'ils sont clients du ministère. Or, seulement 30 % des anciens combattants libérés pour des raisons médicales le sont; ainsi, 70 % des anciens combattants libérés pour des raisons médicales des Forces armées ne sont pas clients d'ACC et doivent se débrouiller seuls.

Il existe un programme appelé CanVet, qui est le fournisseur de services officiel d'Anciens combattants Canada pour offrir des services de réadaptation aux anciens combattants. Même s'il s'agit d'un bon programme qui aide les anciens combattants à préparer leur curriculum vitae et à réfléchir à leur orientation professionnelle, nous considérons qu'il est lacunaire, car les gens qui s'occupent de la réadaptation professionnelle et qui prodiguent des conseils aux anciens combattants n'assurent pas le lien avec les employeurs. C'est le genre de programme dans le cadre duquel on va en classe pour travailler à son curriculum vitae et obtenir des conseils sur les entrevues d'emploi, mais CanVet ne communique pas avec les employeurs pour les préparer au fait que des anciens combattants à la recherche d'un emploi pourraient s'adresser à eux.

Vraiment, la seule solution qu'offre Anciens...

• (0905)

Le président: Je suis désolé de vous interrompre, madame Evans, mais j'ai oublié de vous dire au début que nous nous attendions à un exposé de 10 minutes, et vous parlez maintenant depuis 13 minutes. J'aimerais seulement savoir de combien de temps vous auriez encore besoin. Je pense que le comité sera disposé à vous accorder du temps supplémentaire.

Mme Bronwen Evans: D'accord. Je suis désolée.

M. Frank Valeriote: Je suis disposé à la laisser poursuivre. C'est intéressant.

M. Pierre Lemieux: Monsieur le président, maintenant que l'exposé est interrompu, puis-je invoquer le Règlement?

Quand un document non bilingue est remis au greffier, il ne peut être distribué, mais est-ce qu'un député peut demander à le voir? Ai-je la prérogative de dire que je ne veux pas que le document soit distribué, mais que je voudrais le voir?

M. Peter Stoffer (Sackville—Eastern Shore, NDP): Sans problème.

M. Pierre Lemieux: D'accord. Puis-je voir le document qui a été...

Le greffier du comité (M. Jean-François Pagé): Je n'en ai pas d'exemplaire avec moi.

Mme Bronwen Evans: Désolée, je n'avais pas compris qu'il ne serait pas...

La traduction nous coûte très cher.

M. Pierre Lemieux: Oui, je le sais. C'est tout à fait compréhensible.

Voilà pourquoi j'ai posé la question. Votre réponse est celle que j'attendais. À titre de député, je peux demander de jeter un coup d'oeil au document unilingue si c'est ce que je souhaite?

Le président: Madame Evans, je vous assure que le fardeau de traduire le document ne vous appartient pas. C'est à nous qu'il appartient.

Je vous prie d'excuser ce dérangement. Conformément à la Loi sur les langues officielles, le document ne peut être distribué, mais un député peut demander à le voir.

M. Pierre Lemieux: Puis-je en avoir une copie, s'il vous plaît?

Mme Bronwen Evans: Vous pouvez en avoir une copie.

Désolée, peut-être que je...

Le président: Faites. Nous partons après 10 heures. Nous allons être appelés pour aller voter. La sonnerie d'appel retentira à 10 heures, et je pense que nous disposons d'une demi-heure pour nous rendre là-haut, et il y a 24 marches à monter.

Prenez votre temps.

Mme Bronwen Evans: D'accord.

Je parlais du programme CanVet. Vraiment, nous considérons que sa lacune, c'est que son personnel ne communique pas avec les employeurs potentiels.

En comparaison, il existe, à l'extérieur du gouvernement, un programme sur lequel je veux attirer votre attention. Ce programme est offert par une organisation appelée Prospect, sise à Edmonton. Cette organisation nationale a vu le jour après la Seconde Guerre mondiale, quand il a fallu réintégrer les anciens combattants au sein de la main-d'oeuvre régulière. Par la suite, quand ce besoin s'est atténué, l'organisation a adopté le mandat d'aider les groupes de gens sous-représentés au sein de la main-d'oeuvre, comme les immigrants, les femmes et les personnes handicapées, à trouver un emploi.

Compte tenu de son mandat initial, l'organisation a commencé à intéresser de nouveau aux anciens combattants. Elle met en oeuvre un projet pilote depuis maintenant un an et demi ou deux ans avec l'Unité interarmées de soutien du personnel de la base d'Edmonton. J'ignore si tout le monde sait ce que fait cette unité, mais elle offre essentiellement ce qui s'appelle un programme de retour au travail. Si un militaire actif est, pour une raison quelconque, incapable d'accomplir ses tâches habituelles, il s'adresse à l'UISP, qui travaillera avec lui pour le réintégrer à l'armée, dans son ancien poste ou dans un nouvel emploi, ou l'aidera à faire la transition vers la vie civile.

L'UISP d'Edmonton a un jour communiqué avec Prospect et a commencé à offrir ce qui s'appelait le programme des forces au travail. Initialement, pendant la première année et demie, ce programme était financé par le Fonds pour les familles des militaires, que vous connaissez probablement tous. Il s'agit d'un organisme quasi-caritatif qui existe au sein du ministère de la Défense nationale.

Les résultats de cette initiative ont été stupéfiants. Dans le cadre du premier projet pilote, 121 anciens combattants malades et blessés ont été dirigés vers le programme, dont 88 % ont été acceptés. Leur taux de placement s'est établi à 85 %: 70 % d'entre eux ont trouvé un emploi rémunéré en l'espace de trois mois, et 88 % se sont placés en moins de six mois. De tous ceux qui ont été placés, 96 % ont indiqué qu'ils avaient atteint ou surpassé leurs objectifs de carrière. En outre, leur taux de maintien en poste est de 95 %.

Ce qui distingue Prospect de CanVet, par exemple, c'est que son approche inclut l'employeur dès le départ. Prospect a une base de données de 700 employeurs dans la région où il travaille régulièrement aux fins de placement. Il collabore également avec 31 associations de l'industrie de l'Alberta.

La réussite de ce programme s'explique en partie par le suivi assuré après le placement. Non seulement ce programme communique-t-il avec l'employeur afin de le préparer à recevoir les employés qu'il va accueillir, mais il travaille aussi énormément avec l'employeur et la personne placée après le placement de cette dernière. Par exemple, j'ai maintes fois entendu des histoires comme celles-ci au sujet de Prospect. Il se peut qu'une personne aux prises avec des problèmes de santé mentale arrive au bureau en pensant « Je ne sais pas si je peux y arriver aujourd'hui. Je ne me sens pas bien. Ce n'est pas une bonne journée. » Eh bien, elle peut appeler un employé de Prospect, qui discutera avec elle de ses sentiments, l'aidera à appliquer ses stratégies d'adaptation et lui permettra d'entrer au bureau.

Ce programme s'est révélé très bon, mais le Fonds pour les familles des militaires n'a malheureusement plus d'argent à lui fournir. Quand ce fonds a cessé de lui verser du financement, le chef du personnel militaire s'est adressé à nous. Il m'a demandé si nous pourrions envisager de financer ce programme, dont le travail a fortement impressionné les Forces armées.

● (0910)

Nous avons examiné la question. Notre organisation a accepté de fournir 250 000 \$ au programme cette année pour qu'il puisse poursuivre son projet à Edmonton.

Notre objectif consiste à lui fournir du financement de démarrage au cours des trois prochaines années pour lui permettre d'élargir ses activités à l'échelle nationale afin que les soldats malades et blessés du pays puissent en bénéficier et trouver des emplois convenables.

S'il importe qu'il prenne une envergure nationale, c'est non seulement parce que cela permettra à un plus grand nombre d'anciens combattants de s'en prévaloir, mais aussi, d'après ce que nous comprenons, parce qu'il pourrait être admissible au financement du gouvernement une fois qu'il aura établi une présence nationale. Il pourrait devenir un fournisseur de services officiel d'Anciens Combattants Canada ou du ministère de la Défense nationale.

Nous espérons en arriver là. De tous les programmes que nous avons examinés, nous considérons que c'est un des plus prometteurs quand il s'agit d'aider ce groupe vulnérable.

Je répondrai à vos questions avec plaisir.

● (0915)

Le président: Le premier qui aura le plaisir de poser des questions est M. Stoffer.

M. Peter Stoffer: Merci, monsieur le président.

Je n'ai pas de question, madame Evans. Je tiens seulement à vous remercier personnellement, vous et votre organisation, du formidable travail que vous accomplissez depuis 2009. J'ai assisté à de nombreux soupers que vous avez organisés au pays, et on s'y amuse follement.

Beaucoup d'argent est recueilli pour les merveilleux projets que vous appuyez. Au nom de tous les anciens combattants et de leurs familles, je vous remercie de l'excellent travail que vous faites.

J'ai une petite question au sujet des anciens combattants de la GRC. Leur tendez-vous parfois la main dans le cadre de vos oeuvres caritatives afin de les aider à faire la transition et à se trouver un emploi?

Mme Bronwen Evans: Nous ne l'avons pas fait. Aux premiers jours de notre organisation, nous nous sommes demandé si nous devions aider les agents de police ou les pompiers. Nous avons décidé de nous en tenir à un domaine très circonscrit, car il ne se faisait pas grand-chose à cet égard.

Cela étant dit, nous sommes conscients que les besoins ne se limitent pas à l'armée, particulièrement en ce qui concerne l'état de stress post-traumatique. C'est le genre de choses que, selon moi, nous serions disposés à parler si nous considérions qu'il y a quelque chose que nous pourrions faire pour la GRC précisément.

M. Peter Stoffer: Merci beaucoup

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Hayes.

M. Bryan Hayes (Sault Ste. Marie, PCC): Je crois comprendre que vous fonctionnez comme Centraide; cela ne s'applique peut-être donc pas. Je suis originaire de Sault Ste. Marie et j'ignore combien d'organisations de bienfaisance et de soutien de militaires y sont financées par La patrie gravée sur le coeur. Peut-être n'y en a-t-il aucune.

Cela étant dit, j'aimerais comprendre les critères auxquels les personnes doivent satisfaire pour être admissibles au financement. Établissez-vous un ensemble de critères que les organisations doivent adopter ou est-ce que chaque organisation applique indépendamment ses propres critères afin de déterminer si elle fournira du financement ou pas à quelqu'un?

Je veux seulement comprendre comment le processus fonctionne.

Mme Bronwen Evans: Nous n'offrons pas de financement aux gens. Si quelqu'un s'adressait à nous pour nous dire qu'il a besoin d'argent parce que son enfant a des besoins particuliers, nous ne serions pas en mesure d'effectuer ce genre d'évaluation. En pareil cas, nous fournirions le financement au Fonds pour les familles des militaires, dont les employés disposent de certains critères pour établir l'admissibilité. Ils ont aussi une bonne idée des besoins qui se font sentir à cet égard au pays et peuvent trouver une façon de distribuer équitablement l'argent afin de ne pas tout donner à une personne et de n'avoir plus rien à offrir à d'autres.

Pour ce qui est de notre processus de financement des divers organismes de bienfaisance, nous avons quelques fonds précis, dont le Bell True Patriot Love Fund. Il s'agit d'un partenariat avec Bell Canada dans le cadre duquel nous versons un quart de million de dollars annuellement à des programmes communautaires de santé mentale qui soutiennent les anciens combattants et leurs familles, et ce, dans n'importe quelle région du pays. Nous lançons un appel de demandes. Nous communiquons avec tous les centres de ressources pour les familles des militaires, publions des annonces en ligne et faisons de la publicité dans certaines revues militaires. Toute organisation peut demander du financement, tant qu'il s'agit d'un organisme caritatif.

Je dirais qu'environ la moitié du financement est versée aux programmes par l'entremise des centres de ressources pour les familles des militaires. D'autres programmes complètement distincts reçoivent aussi du financement. Nous cherchons toujours à attirer plus d'organisations, car nous pensons que c'est un domaine où il importe de fournir du financement. Voilà pour ce volet de nos activités.

Nous offrons aussi un programme avec la Banque Scotia. C'est un type semblable de programme, qui s'adresse particulièrement aux anciens combattants malades et blessés et moins aux familles. Nous finançons des programmes de ski adaptés dans le cadre de cette initiative. Nous finançons aussi certains programmes de santé mentale offerts par l'entremise de ce programme.

Il y a aussi le programme Outward Bound Canada, qui s'adresse aux anciens combattants, ainsi que le Réseau de transition des vétérans, un programme maintenant offert par l'Université de la Colombie-Britannique à l'échelle du pays. Il y a aussi le programme Opération Entrepreneur du prince de Galles. Des demandes ont été faites pour ces programmes. En outre, de façon générale, nous lançons un processus de demandes au cours de l'année, auquel n'importe qui peut participer. Les critères sont publiés en ligne avec un formulaire à remplir. Habituellement, on discute également au téléphone pour mieux jauger les intéressés.

Nous essayons de travailler fort, car bien des petites organisations n'ont pas beaucoup de ressources pour préparer des demandes. C'est avec grand plaisir que nous travaillons aussi avec ces organisations pour les aider à réussir.

● (0920)

M. Bryan Hayes: À titre de député, je pense que nous serions une très bonne source pour vous aider à faire de la publicité à cet égard. Si je savais que vous avez un processus de demandes en cours... Nous avons des ressources pour faire de la publicité.

Mme Bronwen Evans: C'est un bon point.

M. Bryan Hayes: Mon Dieu, j'aimerais faire de la publicité sur ces services.

Mme Bronwen Evans: Je m'assurerai... Je présume qu'on utiliserait les bulletins parlementaires et...

M. Bryan Hayes: Certainement, et assurément des sites Web.

Mme Bronwen Evans: Nous vous en serions grandement reconnaissants.

M. Bryan Hayes: Je suis certain que tous les députés déborderaient d'enthousiasme.

Je n'ai plus rien à ajouter, monsieur le président. Je suis satisfait des réponses obtenues.

Le président: Monsieur Valeriotte.

M. Frank Valeriotte: Merci, madame Evans, de comparaître. J'ai plusieurs questions à vous poser; je vous demanderai donc d'y répondre le plus brièvement possible.

Vous avez indiqué que 70 % des anciens combattants ne sont pas admissibles aux services d'ACC, car ils ne sont pas dans le système du ministère, alors que 30 % d'entre eux le sont. Est-ce parce que les anciens combattants libérés pour des raisons médicales ont fait une demande et qu'elle a été rejetée pour une raison quelconque ou est-ce parce qu'ils n'ont tout simplement pas pris la peine de présenter une demande?

Mme Bronwen Evans: Je l'ignore, mais si je devais faire une supposition, je dirais que nombre d'entre eux n'ont tout simplement pas fait de demande. Je ne connais honnêtement pas la réponse.

M. Frank Valeriotte: Existe-t-il un moyen pour vous de le savoir? Et si vous pouviez le découvrir, pourriez-vous nous le faire savoir?

Mme Bronwen Evans: Certainement, je pourrais m'informer.

M. Frank Valeriotte: Vous pourriez en informer le greffier du comité.

Il y a quelques semaines, une organisation du nom de Monster.com a comparu devant nous. Vous connaissez probablement son programme de transfert de compétences. L'organisation nous l'a présenté, et un certain nombre d'entre nous ont été fort impressionnés d'avoir l'occasion de mieux identifier et coordonner les compétences afin de faire la concordance.

Connaissez-vous ce programme?

Mme Bronwen Evans: Oui.

M. Frank Valeriotte: Pensez-vous que ce serait une bonne idée de permettre à ACC d'utiliser le programme de Monster afin de mieux jumeler les anciens combattants à des emplois?

Mme Bronwen Evans: Dans le cadre du Conseil sur la transition des vétérans, nous avons examiné toutes les possibilités qui s'offrent, y compris Monster. Il y a aussi, aux États-Unis, un programme appelé Google VetNEt. Son concept s'apparente à celui du programme de Monster, mais il en est différent, car il permet d'assister à des webinaires et de s'inscrire à des formations, ce qu'on ne peut pas vraiment faire avec Monster.

Un éventail de programmes semblables sont proposés à cet égard. C'est finalement le Programme d'aide à la transition de carrière offert par La Compagnie Canada, qui était déjà offert au Canada, que nous avons retenu. C'est le programme que le ministère de la Défense nationale a avalisé.

M. Frank Valeriotte: Est-il aussi bon que Monster ou les autres programmes?

Mme Bronwen Evans: Il est juste différent. Il ne peut gérer le volume comme Monster. Il consiste essentiellement à indiquer aux gens quels sont leurs compétences et les emplois qu'ils peuvent occuper.

M. Frank Valeriotte: Bien sûr.

Mme Bronwen Evans: Il les jumelle ensuite à des emplois potentiels dans la région.

M. Frank Valeriotte: Je suis désolé. Je comprends que vous voulez tout m'expliquer, mais j'ai bien peu de temps.

Devrions-nous voir au-delà du Programme d'aide à la transition de carrière pour peut-être nous intéresser aux programmes de Google ou de Monster?

Mme Bronwen Evans: Je pense qu'on peut encore faire pas mal de travail avec le Programme d'aide à la transition de carrière. Comme il a fait l'objet d'un investissement substantiel de la part du gouvernement et du secteur des entreprises, je recommanderais d'y mettre l'accent afin de l'optimiser, puis de voir s'il convient toujours de recourir à Monster.

• (0925)

M. Frank Valeriotte: D'accord.

Vous avez parlé d'un programme en Alberta, qui est offert, je pense, par Prospect.

Il me semble que le gouvernement devrait s'intéresser aux pratiques exemplaires, et vous semblez dire que c'est ce qu'il fait. Il va avoir ces pratiques à l'oeil. J'ai toutefois l'impression qu'il existe des programmes un peu partout au pays, dont certains sont vraiment bons, mais que les habitants de l'Ontario et de la Nouvelle-Écosse ne connaissent pas. Il faudrait que quelqu'un coordonne tous ces programmes et les réunisse sous une seule enseigne afin de les appliquer à l'échelle nationale et d'appuyer leur financement.

J'ai deux questions. Tout d'abord, considérez-vous que le gouvernement a un rôle à jouer pour mieux coordonner et surveiller tous ces programmes et réunir autant de renseignements que possible? Il peut peut-être le faire par l'entremise du Conseil sur la transition des vétérans; je ne sais pas.

La deuxième question est la suivante: vous m'avez dit que vous avez recueilli 20 millions de dollars, mais est-ce au cours des cinq ou quatre dernières années?

Mme Bronwen Evans: C'est depuis cinq ans.

M. Frank Valeriotte: Cela fait 4 millions de dollars par année.

Mme Bronwen Evans: Oui.

M. Frank Valeriotte: Le gouvernement avait de l'argent à investir dans les programmes destinés aux anciens combattants et il l'a investi, honorant ainsi ses obligations statutaires. Mais ces 10 dernières années, il disposait d'un autre milliard de dollars qu'il n'a pas eu à dépenser, car il avait honoré ses obligations statutaires.

Mais il me semble que votre organisation pourrait être mieux déployée si vous bénéficiiez d'un certain soutien ou si le gouvernement lui-même entreprenait de faire ce que vous faites.

Pensez-vous qu'il conviendrait que le gouvernement offre un meilleur soutien aux organisations comme la vôtre et à d'autres qui tentent d'accomplir de travail que vous faites?

Mme Bronwen Evans: Pour en revenir à votre première question, à savoir s'il faudrait unifier tous les programmes, nous avons recommandé, dans le rapport du Conseil sur la transition des vétérans, de créer essentiellement un site Web unique que les anciens combattants pourraient consulter pour voir tous les programmes qui s'offrent à eux, qu'il s'agisse de programmes du gouvernement ou non. Rien de semblable n'existe à l'heure actuelle.

Bien franchement, la création de sites Web coûte cher. Ces sites doivent être mis à jour. Quelqu'un doit vérifier que tous les renseignements qui y sont publiés sont justes. On veut s'assurer de ne pas diriger les anciens combattants vers quelqu'un qui profitera d'eux. Il y a fort à faire ici. Quelqu'un doit prendre l'initiative, et j'ignore qui. Je ne sais si c'est au gouvernement ou à une autre organisation d'agir, mais il ne fait aucun doute qu'il faut unifier les programmes.

L'ennui, c'est qu'on se heurte au genre de problèmes que nous avons avec Prospect. C'est un fait véridique, qui nous fait tous un peu rire. Le gouvernement a un contrat avec CanVet, mais il ne peut

en conclure avec Prospect, car ce faisant, il pourrait violer son contrat avec CanVet. Ce contrat a été conclu expressément pour aider les chômeurs à en arriver au point où ils peuvent rédiger leur curriculum vitae, mais CanVet perdra des clients potentiels si Prospect leur trouve un emploi. Cela enfreint donc le contrat, car cela pourrait faire diminuer le nombre de personnes qui s'adressent au programme CanVet.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Valeriotte. C'était votre dernière question.

M. Frank Valeriotte: Elle n'a pas eu la chance de répondre à la dernière partie.

Le président: Vous avez 30 secondes.

M. Frank Valeriotte: C'était à propos du financement.

Mme Bronwen Evans: Nous collaborons avec le gouvernement. À notre avis, c'est la meilleure façon de faire.

Pour ce qui est de savoir si le gouvernement devrait faire plus, je pense que le gouvernement peut toujours faire plus, mais je pense aussi que le secteur privé a un rôle à jouer, et je dirais que dans certains cas, il est mieux à même de le faire.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Lizon.

M. Wladyslaw Lizon: Je vous remercie de vous être déplacée et aussi pour le travail formidable que vous faites pour les gens qui servent notre pays.

Avant de vous poser une question, j'aimerais préciser un point au sujet du milliard de dollars, peu importe le montant, qui n'a pas été utilisé et dont a parlé M. Valeriotte. Dans le cadre du processus budgétaire, il faut allouer un montant pour la prestation des services qui sont prévus par la loi et qui sont offerts sur demande. Il y a donc deux possibilités, soit il reste de l'argent, soit il en manque. S'il en reste, il faut le retourner dans les coffres de l'État. S'il en manque, il faut en redemander, et en obtenir, car les services prévus par la loi doivent être offerts. Si le montant n'a pas été utilisé au complet, ce n'est pas parce que le gouvernement a décidé de l'économiser. Cela fait simplement partie du processus budgétaire. Je pense qu'il faut le préciser pour ne pas qu'on ait l'impression que le gouvernement trompe les anciens combattants.

Ma question fait suite à celle de M. Valeriotte au sujet de l'utilisation de Monster et de la présentation des demandes.

Beaucoup de sociétés et de compagnies utilisent des programmes informatiques pour scanner les curriculum vitae, ce qui veut dire que si l'information n'est pas présentée d'une certaine façon, aucun oeil humain ne les verra. On en arrive au point où il faut presque apprendre un nouveau langage pour réussir. On peut avoir les compétences nécessaires, mais si elles ne sont pas présentées de la bonne façon, le curriculum prend la direction de la poubelle après le premier scan.

Est-ce un problème sur lequel vous vous penchez, seule ou en collaboration avec d'autres organisations, pour aider les anciens combattants à s'assurer que leur curriculum vitae est présenté de la bonne façon?

• (0930)

Mme Bronwen Evans: Oui, nous n'offrons pas les programmes nous-mêmes, mais nous avons fait des recommandations à ce sujet. Il faut notamment informer les services de ressources humaines sur la façon de lire le curriculum vitae des militaires, car ils ne savent pas comment le faire, comment interpréter le tout. Il faut aussi sans doute déployer plus d'efforts auprès des anciens combattants eux-mêmes pour qu'ils sachent comment faire valoir leurs compétences auprès des entreprises. Il faut travailler sur les deux fronts.

Un élément que nous aimerions bien voir se concrétiser — et la question encore une fois est de savoir qui s'en occupe —, c'est un programme de mentorat pour jumeler les anciens combattants qui ont réussi à se trouver un bon travail avec ceux qui entament le processus pour s'en trouver un. Il n'y a pas que le curriculum vitae. Il y a aussi le fait que la culture dans le monde des affaires est différente de la culture dans le monde militaire, et cela demande aussi parfois une adaptation.

M. Wladyslaw Lizon: Comment croyez-vous que la Loi sur l'embauche des anciens combattants aidera les anciens combattants à faire la transition?

M. Frank Valeriote: La loi qui en fait une priorité.

Mme Bronwen Evans: Parlez-vous de la priorité au sein du gouvernement? Oui.

Je ne sais pas quels sont les plans des RH, mais je me demande si on ne fera pas face aux mêmes difficultés que dans le secteur privé. Ceux qui examinent les curriculum vitae seront-ils à même de bien comprendre les compétences et de repérer celles qu'il leur faut pour le poste à combler? Je ne sais pas si les gestionnaires et les professionnels des RH qui font l'embauche ont reçu une formation à ce sujet, mais je pense que c'est indispensable pour réussir.

M. Wladyslaw Lizon: Selon votre expérience avec le secteur privé, ou les entreprises, jusqu'à maintenant, quelles sont les principales lacunes à combler pour améliorer le processus? Y a-t-il une façon de le faire? Si oui, comment? Les employeurs ont-ils de la difficulté à obtenir de l'information sur les anciens combattants qui se cherchent du travail? Y a-t-il des lacunes des deux côtés qui font en sorte que l'ancien combattant n'arrive pas à trouver le bon employeur, et vice-versa?

• (0935)

Mme Bronwen Evans: Un des points soulevés dans notre rapport — et encore une fois, je ne sais pas qui s'en occupera, car ce n'est pas donné —, et bien c'est la publicité qu'il faut faire. Aux États-Unis, il y a déjà une initiative de ce genre dans laquelle on explique, à partir d'exemples, ce que le militaire faisait dans l'armée et ce qu'il fait maintenant, et on compare le poste qu'il occupait dans l'armée à celui qu'il occupe actuellement. Certains militaires se reconnaissent et disent qu'ils n'auraient jamais pensé à postuler ce genre d'emploi. De plus, du point de vue de l'employeur, cela rend les choses plus claires et plus concrètes.

Je pense qu'il faut faire de la publicité et que c'est vraiment très important. Il faut montrer aux employeurs qu'il peut être profitable pour eux d'embaucher des anciens combattants. Il se peut qu'ils n'aient pas conscience des gens talentueux auxquels ils ont accès. Il faut aussi amener les anciens combattants à mieux faire valoir leurs compétences, à sortir des sentiers battus. Parfois, ils ne sont pas

conscients des compétences générales qu'ils possèdent et qui peuvent leur servir à l'extérieur du monde militaire.

M. Wladyslaw Lizon: D'après mon expérience...

Le président: Monsieur Lizon, c'est terminé.

M. Wladyslaw Lizon: C'est terminé? Oh, comme le temps file...

Le président: ... en bonne compagnie. Votre temps est écoulé.

Avant de céder la parole à M. Rafferty, j'aimerais demander aux membres du comité de demeurer à leur place après la discussion. Nous vous avons distribué une copie du budget et, après la discussion, je demanderai qu'on propose une motion pour l'adopter.

Monsieur Rafferty, c'est à vous.

M. John Rafferty (Thunder Bay—Rainy River, NPD): Merci de votre présence, madame Evans. Nous vous en sommes très reconnaissants.

Je n'ai qu'une seule question à vous poser, et elle est en lien avec celle de M. Lizon. Elle concerne l'embauche des anciens combattants dans le secteur privé, en particulier ceux qui ont été libérés pour des raisons médicales.

Croyez-vous que le gouvernement devrait jouer un rôle dans l'embauche, par le secteur privé, des anciens combattants qui ont été libérés pour des raisons médicales? Qu'en pensez-vous?

Mme Bronwen Evans: Nous avons fait passablement de travail. Beaucoup d'initiatives ont été lancées. Prenons le programme de Prospect. C'est celui qui donne les meilleurs résultats, et on peut l'élargir. Il en coûte probablement environ 1 500 \$, pour trouver un emploi à quelqu'un, ce qui n'est pas mal. Je pense que c'est un programme que le gouvernement devrait envisager sérieusement d'étendre à l'échelle du pays. Je ne pense pas qu'il devrait s'en occuper lui-même. Il devrait plutôt le confier à cet organisme qui a fait ses preuves. C'est le rôle qu'il devrait jouer dans ce dossier.

Le gouvernement s'occupe aussi parfois de trouver des emplois dans le secteur privé, par l'entremise de l'Unité interarmées de soutien du personnel et de ses programmes de retour au travail. Ce sont souvent des emplois qui ne sont pas rémunérés, car les gens demeurent à l'emploi des Forces armées canadiennes. Nous en avons accueilli quelques-uns chez nous pour faire des stages. Les gens qui s'occupent des programmes sont bien intentionnés, mais ce ne sont pas nécessairement des professionnels des RH. Dans mon cas, je peux vous dire que je n'ai pas été préparée adéquatement pour accueillir les gens qui sont venus chez nous. Nous sommes compréhensifs à l'égard des personnes malades ou blessées, et nous avons compris ce qu'il fallait faire, mais je pense qu'une banque ou un autre organisme ne se serait pas donné la peine de comprendre et aurait laissé tomber.

L'important à mon avis, c'est que le gouvernement offre le bon programme et qu'il soit mis en oeuvre par une tierce partie.

M. John Rafferty: Merci.

C'est tout, monsieur le président.

Le président: M. Hawn a généreusement offert sa première minute à M. Lizon, alors il peut terminer.

• (0940)

L'hon. Laurie Hawn (Edmonton-Centre, PCC): Une minute, ne l'oubliez pas.

M. Wladyslaw Lizon: J'ai seulement une petite question. Plusieurs organisations ont été créées pour venir en aide aux anciens combattants, notamment Sans limites, Red Fridays, Wounded Warriors, etc. Collaborez-vous avec elles? Travaillez-vous à des initiatives ensemble? Comment cela fonctionne-t-il? Il semble que les efforts soient fragmentés et que certains services se recoupent.

Mme Bronwen Evans: Nous collaborons étroitement avec toutes ces organisations. Je pense que nous travaillons toutes de manière très consciencieuse.

Pour un œil extérieur, cela peut sembler plus décousu que pour nous qui travaillons dans le secteur. Compagnie Canada, par exemple, est sans doute l'organisation avec laquelle je collabore le plus. Je communique souvent avec les responsables par courriel pour les informer qu'un ancien combattant m'a contactée, qu'il se cherche un emploi, ou encore qu'une entreprise veut embaucher quelqu'un, et je fais le transfert d'information de cette façon.

Nous coordonnons nos efforts de bien des façons. Nous avons chacune notre mandat. Nous nous rencontrons assez souvent et nous collaborons dans divers dossiers.

Mis à part Sans limites, la plupart des autres ont siégé au Conseil sur la transition des vétérans. Je pense que nos efforts sont bien coordonnés, mais je comprends que pour un œil extérieur... cela ne semble pas aussi clair.

L'hon. Laurie Hawn (Edmonton-Centre, PCC): Je vous remercie sincèrement pour le travail que fait la fondation et pour le rôle que vous y jouez.

Vous ne pourrez sans doute pas répondre à ma question, mais vous avez parlé de Prospect et d'étendre son programme à l'échelle nationale, etc., et je pense que c'est une idée qui a certainement du mérite. Savez-vous ce que coûte le programme de Prospect chaque année et, bien sûr, ce qu'il en coûterait pour l'étendre à l'échelle nationale?

Mme Bronwen Evans: Oui, et je pourrais obtenir les chiffres exacts. Je ne les ai pas avec moi. Nous payons le plein montant du programme cette année, soit 250 000 \$ pour Edmonton.

L'hon. Laurie Hawn: Cela représente le coût total de fonctionnement pour cette année.

Mme Bronwen Evans: Oui, et si le programme est étendu à l'échelle nationale, on pourra certainement réduire les coûts et optimiser l'utilisation du personnel. Vous pouvez imaginer ce que cela donnerait. Lorsque nous avons commencé à travailler ensemble, nous leur avons dit que nous étions prêts à collaborer avec eux pour obtenir le financement de départ afin d'étendre le programme, en précisant qu'il était important pour nous que le coût soit abordable à long terme. Nous avons mentionné que nous tenions à ce qu'il ne dépasse pas 2 000 \$ par personne, et il est actuellement de 1 800 \$.

Ils ont fait un très gros investissement la première année. Je pense que les coûts ponctuels et en personnel ont été d'environ 450 000 \$ pour la première année, et cette année, ils s'élèvent à 250 000 \$. On vise le 1 800 \$ par personne.

L'hon. Laurie Hawn: Savez-vous combien il en faudrait à l'échelle du pays?

Mme Bronwen Evans: Oui, on pense à un bureau par région. Il y en a déjà un dans l'Ouest, et le prochain serait pour l'Ontario et le Québec. Il y en aurait un autre pour l'Atlantique, et peut-être un de plus. Il y en aurait trois ou quatre.

L'hon. Laurie Hawn: Pensez-vous que le bureau d'Edmonton pourrait s'occuper de tout l'Ouest?

Mme Bronwen Evans: Oui, j'essaie de me rappeler si un bureau était prévu à Vancouver. Cela pourrait être possible.

L'hon. Laurie Hawn: J'essaie simplement d'avoir une idée du montant brut.

Nous avons parlé de services qui se recoupent, etc. Est-ce vraiment une mauvaise chose? Si divers organismes offrent divers services, dont certains se recoupent, cela peut créer un peu de confusion, mais il me semble qu'on diminue ainsi les risques qu'une personne passe à travers les mailles du filet, car il sera couvert par quelqu'un, quelque part.

Mme Bronwen Evans: J'ajouterais aussi que, lorsqu'il s'agit en particulier de malades ou de blessés, il n'y a pas une solution unique qui s'applique à tous. L'an dernier, par exemple, nous avons financé différents organismes de charité en santé mentale, dont Paws Fur Thought, un organisme qui fournit des chiens d'assistance aux anciens combattants qui souffrent de stress post-traumatique. Cela fonctionne, et même très bien, pour certains, mais pas pour d'autres, alors dans ce cas, nous allons leur trouver un programme d'Outward Bound qui fonctionnera vraiment bien pour eux. Il y a un programme d'art thérapie que nous ne finançons pas, mais qui est financé dans l'Ouest.

Je pense qu'il est important de prendre conscience — et vous avez raison — que même s'il peut sembler y avoir des recouvrements, quand on doit s'occuper de divers problèmes de santé mentale, on ne peut pas avoir une seule solution et penser qu'elle s'appliquera à tous.

• (0945)

L'hon. Laurie Hawn: La dernière chose que je souhaite probablement, c'est de voir le gouvernement s'occuper de tout cela. Ce serait affreux en fait. Vous êtes sans doute d'accord avec moi.

Êtes-vous en contact avec des organisations similaires à la vôtre dans d'autres pays, aux États-Unis ou au Royaume-Uni par exemple, pour échanger de l'information sur les pratiques exemplaires, etc.?

Mme Bronwen Evans: Oui, nous le faisons. En fait, nous organisons notre quatrième colloque international qui aura lieu à San Francisco à l'automne. C'est notre quatrième année, et chaque année, nous réunissons des organismes comme True Patriot Love, des chercheurs, des professionnels de la santé, des représentants de gouvernements et du monde des affaires pour discuter d'un sujet particulier. La première année, le colloque a eu lieu à l'ambassade du Canada à Washington, D.C., et a porté sur le TSPT. Le deuxième s'est tenu à la Maison du Canada au Royaume-Uni et a porté sur la transition. Le dernier a eu lieu l'an dernier au Musée de la guerre à Ottawa sur le thème de la famille militaire moderne. Celui qui aura lieu à San Francisco portera sur l'identité, soit la façon dont sont perçus les anciens combattants dans les médias, les effets que cela a sur leur façon de se percevoir eux-mêmes, et aussi les possibilités d'emploi et les façons de composer avec les stéréotypes qui sont véhiculés.

L'hon. Laurie Hawn: Vous réunissez-vous pour faire du suivi entre les colloques, etc.? Il y a assurément des discussions et des activités fort intéressantes à ces rencontres.

Mme Bronwen Evans: Oui. Nous venons de publier un rapport sur le dernier colloque. Je pense que ce qui est le plus important en fin de compte n'est pas tant de vouloir régler un problème, mais bien de pouvoir créer un réseau et d'interagir avec des organisations que nous n'aurions pas pu rencontrer autrement. Au sein du ministère de la Défense, j'ai souvent entendu des gens dire que, grâce au colloque, ils discutent maintenant, avec des gens de l'Australie, des problèmes qu'ils ont ou des solutions adoptées pour régler un problème particulier. C'est la grande utilité des colloques.

Le président: Monsieur Lemieux, vous avez trois minutes.

M. Pierre Lemieux: C'est tout ce dont j'ai besoin, monsieur le président.

Merci beaucoup. Je réfléchissais à vos commentaires sur l'emploi après le service militaire, et je me demandais notamment si on avait ciblé une population au sein de ceux qui quittent l'armée.

Voici le fruit de mes réflexions. J'ai été dans l'armée et je connais beaucoup de militaires qui ont fait carrière, disons, pendant 25 ans. Ils quittent avec une pension qui représente 50 % de leur salaire, et ce qu'ils veulent, ce n'est pas nécessairement se trouver un emploi qui leur permettra de gagner autant d'argent, sinon plus, que dans l'armée. Ils veulent souvent un emploi moins stressant, moins exigeant. Ils se contentent d'un salaire moindre parce qu'ils ont déjà une pension. Si ce n'est pas pris en compte, cela peut fausser les données dans une étude générale qui en viendrait à la conclusion suivante: « Oh, il ou elle a trouvé un emploi, mais voyez, son salaire est moindre que dans l'armée. » C'est par choix.

Je dirais qu'il en va de même, en général, des gens qui quittent sur une base volontaire plus tard dans leur carrière. Disons maintenant qu'une personne quitte sur une base volontaire après cinq ans. Après cinq ans de service, la personne est beaucoup plus jeune, et les problèmes qu'elle aura à surmonter sont sans doute très différents de la personne qui quitte après 20 ans et qui se dit: « J'ai donné tant d'années à l'armée, et je quitte volontairement. »

Je me demande si on a tenu compte de ce genre de situations, selon vous, dans les statistiques que vous nous avez données.

Mme Bronwen Evans: Oui, c'est le cas, sauf peut-être pour ceux qui sont malades ou blessés. Lorsque nous avons procédé à l'exercice au sein du Conseil sur la transition des vétérans, nous avons tenu compte du fait que cela pouvait souvent être le cas. Si la personne quitte l'armée après de nombreuses années et qu'elle subit une diminution de salaire, sur le coup, on trouve que c'est dommage, mais ensuite on se rend compte rapidement que, eh bien...

M. Pierre Lemieux: Le montant de la pension vient s'ajouter, par exemple.

Mme Bronwen Evans: Oui, donc, il n'y a pas de problème, et c'est sans doute un choix personnel.

Ce qui nous préoccupait le plus, je pense, ce sont les jeunes qui quittent l'armée et pour qui cela ne s'applique pas nécessairement. Ce sont ces situations qui nous préoccupaient le plus, et non pas...

• (0950)

M. Pierre Lemieux: Très bien. Je pense que c'est aussi le cas pour les anciens combattants malades ou blessés. Il serait bon toutefois de connaître les paramètres de l'étude. Le RARM et Anciens Combattants offrent, par exemple, des programmes de réadaptation médicale, puis de formation professionnelle. Un ancien combattant

blessé, par exemple, peut très bien quitter les forces armées et entreprendre un programme de formation professionnelle de trois ans. Pendant cette période, il a droit à l'allocation pour perte de revenu, mais du point de vue de l'emploi, il n'est pas considéré comme ayant un emploi salarié. Il se prépare en ce sens. Il serait donc bon de savoir ce qui a été pris en considération en termes d'emploi pour l'étude, était-ce dans l'année qui a suivi le départ des forces, ou encore dans les cinq ans qui ont suivi, en particulier pour ce qui est des malades et des blessés.

Le président: Vous devez prévoir du temps pour sa réponse.

M. Pierre Lemieux: Bien sûr, monsieur le président. Je voulais simplement expliquer la question.

Mme Bronwen Evans: Je suis d'accord avec vous. Je peux vous parler de mon expérience, parce que nous avons accueilli des stagiaires à True Patriot Love. Nous nous efforçons d'en accueillir régulièrement et de nous concentrer sur les personnes malades ou blessées, parce que nous savons que c'est beaucoup plus difficile pour elles de trouver du travail.

Dans un cas, par exemple, la personne m'a dit, lors de son entrevue, que son rêve était de travailler dans le domaine de la sécurité, et je me demandais ce que je pourrais bien lui offrir chez nous. À un moment donné, il m'a regardé et m'a dit « Tout ce que je veux, c'est travailler, c'est avoir quelque part où aller tous les jours. Donnez-moi n'importe quoi et je vais le faire. » Nous l'avons embauché et il est resté avec nous jusqu'à ce qu'il trouve un poste dans le domaine de la sécurité. Nous ne pouvions pas lui verser un salaire parce qu'il était encore à l'emploi des Forces armées canadiennes, mais il voulait faire quelque chose parce qu'il ne pouvait pas rester à la maison à ne rien faire. C'est la partie qui est...

M. Pierre Lemieux: ... critique.

Mme Bronwen Evans: Oui.

Le président: Je vous remercie beaucoup de votre exposé et de vos réponses. Nous avons beaucoup appris. Je suis prêt à parier que vos commentaires se refléteront dans notre étude.

Mardi prochain, nous accueillerons le major-général Rohmer. Puis jeudi, bien sûr, nous accueillerons des représentants du RARM, dont nous avons déjà parlé.

En attendant, nous vous avons distribué, un peu plus tôt, un projet de budget. Il s'agit essentiellement de rembourser les témoins de leurs dépenses lorsqu'ils sont venus témoigner. Ils sont venus d'un peu partout au pays. Vous avez vu les montants. Le total est de 10 850 \$.

Quelqu'un pourrait-il proposer une motion?

M. Lizon propose la motion.

Je vois que M. Lemieux n'est pas d'accord.

Des voix: Oh, oh!

M. Pierre Lemieux: Il faut agir avec prudence, monsieur le président.

Le président: Dois-je tenir un vote?

Tous sont pour, même M. Lemieux.

M. Pierre Lemieux: Même moi.

Le président: 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>