



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

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

---

# Comité permanent des anciens combattants

TÉMOIGNAGES

**NUMÉRO 035**

Le lundi 6 février 2023

---

Président : M. Emmanuel Dubourg





## Comité permanent des anciens combattants

Le lundi 6 février 2023

• (1545)

[Français]

**Le président (M. Emmanuel Dubourg (Bourassa, Lib.)):** La séance est maintenant ouverte.

Soyez les bienvenus à la 35<sup>e</sup> réunion du Comité permanent des anciens combattants.

La réunion d'aujourd'hui se déroule sous forme hybride, conformément à l'ordre adopté par la Chambre des communes le 23 juin 2022. Les députés peuvent participer en personne ou au moyen de l'application Zoom.

Pour garantir le bon déroulement de la réunion, je vous transmets quelques consignes.

Avant de prendre la parole, attendez que je vous nomme. J'invite aussi les membres du Comité, lorsqu'ils poseront des questions, à dire à qui elles s'adressent. Je vous rappelle que toutes les observations doivent être adressées à la présidence.

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

Sur ce, nous pouvons accueillir les témoins, tout d'abord en les remerciant de leur participation.

En premier lieu, nous recevons le major à la retraite M. André Thivierge, cofondateur et coprésident du Groupe de travail des anciens combattants de la Ville d'Ottawa.

Ensuite, de la Corporation de sécurité GardaWorld, nous accueillons M. Jean-Luc Meunier, président et chef de l'exploitation, Services de sécurité, Canada, ainsi que Mme Colleen Arnold, vice-présidente, Affaires corporatives, et Simon Beriner, directeur national, Innovation et technologies.

Finalement, de l'Association nationale des collègues de carrière, M. Michael Sangster, président-directeur général, est avec nous.

Je vais offrir la possibilité à chaque groupe de faire un discours d'ouverture de cinq minutes. J'aimerais qu'ils me regardent de temps en temps, pour que je puisse leur faire signe que leur temps de parole est écoulé.

Monsieur Thivierge, vous avez la parole pour les cinq prochaines minutes.

**M. André Thivierge (co-fondateur et co-président, Major (à la retraite), Groupe de travail des anciens combattants de la ville d'Ottawa) :** Merci, monsieur le président.

Mesdames et messieurs les députés, je vous remercie de me permettre de vous faire part de mon expérience en ce qui a trait au soutien offert aux vétérans.

• (1555)

[Traduction]

**Mme Rachel Blaney (North Island—Powell River, NPD):** J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Je suis vraiment désolée de vous interrompre, mais les interprètes nous disent qu'il y a un problème de son.

[Français]

**Le président:** Vous pouvez continuer, monsieur Thivierge. Nous allons nous assurer que l'interprétation fonctionne bien.

**M. André Thivierge:** Merci, monsieur le président.

Chaque année, des milliers de militaires font une transition de la vie militaire à la vie civile.

Plusieurs d'entre eux vont entreprendre une seconde carrière.

**Le président:** Monsieur Thivierge, excusez-moi de vous interrompre, mais nous sommes en train de régler des petits problèmes de connexion.

Nous allons revenir à vous après avoir entendu les témoins présents dans la salle. Cela donnera aux techniciens le temps de régler les problèmes d'interprétation.

Je suis désolé de ce contretemps. Cependant, vous aurez de nouveau cinq minutes pour votre présentation.

**M. André Thivierge:** D'accord, monsieur le président.

**Le président:** Je vous remercie de votre compréhension, monsieur Thivierge.

J'inviterais donc M. Meunier, président et chef de l'exploitation de la Corporation de Sécurité GardaWorld, à prendre la parole pour les cinq prochaines minutes.

Nous vous écoutons, monsieur Meunier.

**M. Jean-Luc Meunier (président et chef de l'exploitation, Services de sécurité, Canada, Corporation de sécurité GardaWorld):** Monsieur le président et membres du Comité, je vous remercie d'avoir invité GardaWorld à la rencontre d'aujourd'hui. C'est une rencontre importante. C'est une conversation à propos de la Stratégie nationale d'emploi des vétérans. Nous sommes très fiers d'être ici aujourd'hui.

Avant que je vous présente nos initiatives à cet égard, permettez-moi de vous parler un peu de nous. Notre histoire débute en 1995 quand l'entrepreneur canadien Stéphane Crétier, ayant vu une occasion dans le marché des services de sécurité, a fondé notre entreprise, GardaWorld. Aujourd'hui, à partir de notre siège social de Montréal, nous sommes devenus un chef de file mondial et avons un vaste portefeuille de services de sécurité et de gestion de risque. Nous menons nos activités dans plusieurs pays et employons au Canada 35 000 personnes.

Le gouvernement du Canada nous a d'ailleurs confié plusieurs contrats d'importance visant, notamment, la sécurité aéroportuaire pour le compte de l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien, ainsi que la sécurité des résidents des Centres de surveillance de l'immigration pour le compte de l'Agence des services frontaliers du Canada.

[Traduction]

À GardaWorld, nous soutenons fortement l'emploi des anciens combattants. Selon notre expérience, les anciens combattants sont des employés exceptionnels. Nous avons des anciens combattants à tous les niveaux de notre organisation, dont notre chef de la sécurité corporative.

En 2019, GardaWorld a reçu le Prix de transition vers l'emploi des anciens combattants lors de la célébration annuelle du service militaire sur la Colline du Parlement. Cette récompense nous a été remise pour souligner les efforts de notre entreprise en matière d'embauche des anciens combattants, des réservistes et de leurs conjoints.

Toutes les firmes de sécurité cherchent activement à recruter davantage d'anciens combattants. Après tout, quoi de plus naturel qu'une carrière dans la sécurité après avoir été membre des Forces armées canadiennes?

Voici quelques-unes des initiatives que nous avons prises pour soutenir l'emploi des anciens combattants.

Nous avons mis sur pied un conseil consultatif des anciens combattants, dirigé par mon collègue Simon Bernier, qui a servi dans l'armée pendant 10 ans. Le conseil veille à ce que nous répondions aux besoins uniques de nos anciens combattants, que ce soit par un accès simplifié à un soutien de premier ordre en santé mentale ou par la flexibilité de continuer à servir dans la réserve.

Nous avons aussi des politiques d'embauche préférentielles pour les anciens combattants. Nous avons ajouté une formation spéciale pour nos recruteurs sur la terminologie utilisée dans les curriculum vitae militaires, et nous travaillons avec des partenaires de confiance comme la fondation La patrie gravée sur le cœur et Coeurs vaillants.

L'emploi des anciens combattants est un dossier complexe qui comporte de nombreuses facettes et défis, et comme vous l'avez déjà entendu, il n'y a pas de solution unique. Nous avons un certain nombre de suggestions qui, selon nous, pourraient soutenir l'emploi des anciens combattants après le service.

La première serait d'avoir une meilleure harmonisation avec les Forces armées canadiennes pour mieux prévoir les possibilités de carrière après le service.

La deuxième serait d'instaurer une accréditation pour les entreprises comme la nôtre qui veulent embaucher des militaires. Les anciens combattants sauraient alors que ces entreprises peuvent ré-

pondre à leurs besoins. Le fardeau de trouver un emploi après le service passerait ainsi de leurs épaules à celles de ces entreprises.

Enfin, nous suggérons de moderniser le droit de premier refus pour les services d'agents de sécurité.

Comme il s'agit d'une question complexe, je vais y consacrer un peu de temps, car cette modernisation a le potentiel de donner des résultats positifs et d'avoir des retombées importantes, notamment en faisant réaliser des économies au gouvernement. Ces économies considérables pourraient être réaffectées pour soutenir tous les anciens combattants lors de leur transition à la vie civile.

Comme vous le savez sans doute, le droit de premier refus accorde au Corps des commissionnaires — que j'appellerai simplement « le Corps » —, dont des représentants sont venus témoigner la semaine dernière, un quasi-monopole sur la protection des bâtiments fédéraux.

Aujourd'hui, sur les plus de 600 000 anciens combattants au Canada, le Corps en emploie 4 400, soit seulement 1 %. Comme les représentants du Corps vous l'ont mentionné, malgré l'élargissement de la définition d'« anciens combattants » et la réduction du seuil d'heures que doivent travailler les anciens combattants de 70 % en 2014 à 60 % en 2016, le Corps demeure incapable de satisfaire à son mandat, le nombre d'heures actuellement travaillées par des anciens combattants sur leurs contrats fédéraux étant de seulement 38 %. Malgré cela, le monopole du droit de premier refus du Corps demeure en vigueur.

[Français]

Notre industrie croit fermement que le temps est venu de réformer le droit de premier refus et d'offrir aux anciens combattants la liberté de choisir eux-mêmes leur lieu de travail, l'entreprise pour laquelle ils veulent travailler et les fonctions qu'ils veulent occuper. Ce faisant, toutes les entreprises de sécurité, sans exception, auraient alors le meilleur accès à ces talents, et les vétérans se verraient offrir toutes les possibilités que l'industrie a à leur offrir.

Des mécanismes sont déjà en place pour permettre au gouvernement du Canada de réformer le droit de premier refus et de le remplacer par un système qui profiterait plus aux anciens combattants et aux contribuables. Ainsi, on offrirait davantage de choix et de possibilités à tous, tout en augmentant la diversité dans les services de sécurité, et on permettrait au gouvernement du Canada de réaliser d'importantes économies.

Sur ce, nous serons heureux à répondre à vos questions tout à l'heure.

Je vous remercie.

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Meunier, de votre présentation.

[Traduction]

J'inviterais maintenant M. Michael Sangster, président-directeur général de l'Association nationale des collèges de carrières à nous présenter sa déclaration liminaire de cinq minutes ou moins. Allez-y, s'il vous plaît.

**M. Michael Sangster (président-directeur général, Association nationale des collèges de carrières):** Je vous remercie, monsieur le président.

Bonjour à tous les membres du Comité et aux autres témoins.

Je suis heureux d'être ici aujourd'hui pour participer à votre étude sur l'emploi des anciens combattants après leur service, et pour vous parler de quelques moyens que prennent déjà les collèges de carrières réglementés pour répondre à l'appel et les aider à trouver des emplois intéressants.

Avant de commencer, j'aimerais prendre un instant pour remercier tous ceux qui servent actuellement dans les Forces armées canadiennes pour les sacrifices que vous faites, pour les défis que vous relevez, et pour donner la priorité à votre pays, et je remercie aussi les anciens combattants d'avoir répondu à l'appel.

Mon association et moi recevons chaque jour des appels d'employeurs, d'associations d'entreprises et de groupes commerciaux qui sont à la recherche d'employés bien formés et qualifiés qui possèdent les qualités suivantes: leadership, intégrité, esprit d'équipe, aptitude à la résolution de problèmes et sens des responsabilités. Voilà qui ressemble fort aux qualités que possèdent nos militaires.

Nous pouvons et devons faire plus pour aider nos militaires à comprendre, avant qu'ils soient libérés, les vastes possibilités qui s'offrent à eux, et nous pouvons faire plus aussi pour aider leurs familles. Nous sommes toujours prêts à appuyer les efforts qui sont déployés en ce sens.

Les 450 collèges de carrières réglementés de notre association, qui sont les principaux formateurs de travailleurs âgés, forment chaque année plus de 150 000 apprenants qui, au terme de leur formation, vont atténuer les graves pénuries de main-d'œuvre qui sévissent partout au pays. Nos programmes de formation menant directement à un emploi offrent aux apprenants et à leurs familles des possibilités d'avancement tout en répondant aux divers besoins économiques et en main-d'œuvre de notre pays. Les collèges de carrières réglementés travaillent en étroite collaboration avec les employeurs pour faire en sorte que la formation soit adaptée aux compétences actuellement requises, un élément important pour les étudiants âgés qui veulent retourner sans attendre sur le marché du travail.

Nous avons des collèges de carrières réglementés d'un océan à l'autre qui travaillent actuellement avec des militaires en service, des anciens combattants et leurs familles, et j'aimerais vous faire part de quelques exemples.

Le Collège Willis, qui se trouve ici même à Ottawa, travaille en étroite collaboration avec le ministère des Anciens Combattants et celui de la Défense nationale pour former des militaires en service et en transition en vue de carrières palpitantes comme celles d'analystes de cyberdéfense et de sécurité, de cyberopérateurs et d'administrateurs des services opérationnels.

L'an dernier, le Collège Willis a aussi annoncé la création d'un programme de deux millions de dollars pour offrir des bourses d'études Apprendre ensemble, qui couvrent l'intégralité des frais de scolarité, pour les membres de la famille des anciens combattants qui suivent en même temps qu'eux un de ses programmes de formation. Je sais que M. Samson était présent à l'annonce, et je tiens à le remercier de sa participation et de son soutien.

Le Collège de carrières CBBC en Nouvelle-Écosse a aussi mis sur pied une équipe de partenariat avec les militaires et les anciens combattants afin de créer un centre à l'écoute de leurs besoins et un environnement d'apprentissage assez souple pour leur permettre de réussir.

Nous sommes conscients que de nombreux services de transition sont actuellement offerts aux membres des Forces armées canadiennes. Nous y voyons une occasion pour notre association et ses affiliés provinciaux de mieux s'intégrer au programme. Ensemble, nous pouvons faire plus pour sensibiliser les anciens combattants aux avantages que présentent nos programmes de formation.

En effet, les collèges de carrières réglementés offrent des milliers de programmes de formation souples qui font en sorte que les apprenants peuvent passer directement du service militaire à une salle de classe et à un emploi. Dans un collège de carrières, tous les jours de la semaine sont des jours de rentrée. Des cours commencent, et des élèves obtiennent leur diplôme, chaque semaine de l'année. Le militaire qui est libéré un vendredi peut commencer sa formation en vue d'une nouvelle carrière dès le lundi suivant.

De plus, comme les collèges de carrières se trouvent dans des communautés partout au pays, nul besoin d'habiter dans un grand centre urbain comme Toronto, Ottawa ou Calgary pour suivre une formation. Ils peuvent le faire à Trinity, Melville ou Rimouski.

Nous formons les gens rapidement, et nous les formons à proximité de leur foyer et de leurs familles. Nous les formons là où l'on cherche des travailleurs et dans les communautés que vous représentez.

Je recommande vivement au gouvernement de mettre sur pied une table de travail permanente sur la formation et les compétences des anciens combattants qui regroupe une vaste gamme de partenaires, notamment les collèges de carrières réglementés et les employeurs, pour que tous demeurent centrés sur cet enjeu. La mise sur pied d'une table de travail permanente dont les membres se réunissent régulièrement est une façon d'assurer une collaboration continue et de garder nos efforts centrés sur l'essentiel, à savoir offrir la meilleure formation possible pour que plus d'anciens combattants trouvent un emploi.

Nous recommandons même, pour être audacieux, que le gouvernement et notre association créent un programme pour les conjoints et les enfants des militaires actifs et des anciens combattants. Lorsque les soldats sont en service, il en va de même de leurs familles. La vie nomade d'une famille de militaire rend difficile pour ses membres d'avoir une carrière.

Le Comité peut recommander dans son rapport d'amener les employeurs, les gouvernements et les collèges de carrières réglementés à unir leurs efforts pour encourager les familles de militaires à obtenir une formation adaptée aux besoins des employeurs. À titre de chef de file dans la formation professionnelle axée sur l'industrie, nous serons heureux de collaborer avec tous les échelons de gouvernement afin de continuer à offrir des programmes de formation à l'emploi adaptés à l'expérience et aux besoins uniques des anciens combattants.

Je vous remercie et je serai heureux de discuter des solutions avec vous plus en détail.

• (1600)

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Sangster.

[Français]

Nous allons maintenant revenir à M. André Thivierge, major à la retraite. En passant, je le remercie de son service.

Monsieur Thivierge, nous allons essayer une autre fois. Il semble que le problème est de notre côté plutôt que du vôtre.

Vous disposez de cinq minutes pour faire votre allocution d'ouverture.

Je redémarre le chronomètre.

**M. André Thivierge:** Merci, monsieur le président.

Je remercie le Comité de me permettre de faire mon allocution dans un forum aussi important.

Comme on le sait, lorsque le personnel militaire est en transition, des milliers de personnes...

**Une voix:** *No.*

**M. André Thivierge:** Y a-t-il un problème, monsieur le président?

**Le président:** Il semble que oui. Je vais vérifier cela.

Madame Blaney, vous avez la parole. Ensuite, ce sera au tour de Mme Wagantall.

[Traduction]

**Mme Rachel Blaney:** Je suis désolée d'interrompre ce témoin, car j'ai très hâte d'entendre ce qu'il a à dire, mais les interprètes disent encore que le son n'est pas assez clair pour qu'ils puissent faire leur travail.

[Français]

**M. André Thivierge:** Est-ce que je continue, monsieur le président?

**Le président:** Non, monsieur Thivierge, car certains membres n'ont pas accès l'interprétation.

Madame Blaney, vous avez la parole.

[Traduction]

**M. André Thivierge:** Je peux faire de mon mieux pour présenter mon exposé en anglais si les interprètes n'arrivent pas à corriger le problème.

[Français]

**Le président:** Je vais suspendre la séance pendant quelques secondes, car il est important que nous puissions entendre tous les témoins.

Nous allons donc faire une petite pause, le temps de régler ce problème d'interprétation.

Restez avec nous, monsieur Thivierge.

• (1600) \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

• (1605)

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

Mme Wagantall voulait intervenir.

[Traduction]

Elle a invoqué le Règlement.

Voulez-vous intervenir maintenant? Allez-y, s'il vous plaît.

**Mme Cathay Wagantall (Yorkton—Melville, PCC):** J'aimerais que ce témoin fasse son exposé en français, une langue que je ne comprends pas. J'aimerais la comprendre. Nous sommes probablement peu nombreux à parler anglais uniquement. J'ai lu tout ce qu'il nous a fait parvenir, et j'aimerais qu'il participe à la discussion aujourd'hui afin de pouvoir lui poser des questions.

Ou alors, contribuons tous pour qu'il prenne un Uber. Il se trouve apparemment à Ottawa.

**Le président:** Je comprends cela, madame Wagantall. Le problème se trouve du côté de nos interprètes.

**M. Terry Dowdall (Simcoe—Grey, PCC):** Monsieur le président, je pense que nous venons de perdre plus de cinq minutes à discuter de ce problème. Je pense que tout est terminé en anglais et en français.

**Le président:** Je sais que nous avons l'exposé de M. Thivierge, mais nous ne pourrions pas lui poser de questions, en anglais ou en français, car il n'y a pas d'interprétation. Je dois respecter strictement les règles à ce sujet.

[Français]

Monsieur Thivierge, c'est vrai que vous êtes de la région. Nous pouvons vous offrir de vous inviter de nouveau à comparaître devant le Comité dans le cadre de cette étude pour faire votre présentation en bonne et due forme. Sinon, les membres ont déjà votre discours, alors ils pourraient l'incorporer dans le rapport. Toutefois, je pense qu'il serait très important de vous entendre parler de votre expérience personnelle.

Qu'en pensez-vous?

**M. André Thivierge:** Si c'est pour le bien du Comité, j'accepte, monsieur le président.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup de votre compréhension. Vous pouvez rester en ligne et écouter la suite de cette séance, mais la greffière va communiquer avec vous pour vous inviter de nouveau à comparaître dans le cadre de cette étude. Je vous invite à fermer votre micro et à écouter, si vous le souhaitez, les délibérations que nous allons avoir durant cette séance.

Membres du Comité, mesdames et messieurs les témoins, nous allons poursuivre.

Étant donné que, durant la deuxième partie de la rencontre, nous devons poursuivre nos travaux, nous allons pouvoir empiéter sur cette deuxième partie afin d'examiner en profondeur certaines questions avec les témoins ici présents. Sur ce, nous allons commencer le premier tour de questions.

[Traduction]

J'invite M. Terry Dowdall à commencer la période de questions. Vous avez un maximum de six minutes.

**M. Terry Dowdall:** Je vous remercie, monsieur le président.

Je tiens tout d'abord à remercier les témoins d'être avec nous, et à remercier ceux qui ont servi notre pays. [*Difficultés techniques*]

[Français]

**Le président:** Excusez-moi, monsieur Dowdall.

On me dit que le son ne parvient pas à la cabine des interprètes.

Encore une fois, je vais suspendre la séance pendant une minute pour faire un test de son avec nos interprètes. Vous savez que nous avons changé de salle. C'est peut-être de là que vient le problème, chers membres du Comité.

Excusez-moi, chers témoins.

[Traduction]

Je vais suspendre la réunion.

• (1605) \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

• (1610)

[Français]

**Le président:** Nous reprenons la séance et entamons maintenant la première série de questions.

Je vais inviter M. Terry Dowdall à prendre la parole pour les six prochaines minutes.

[Traduction]

Monsieur Dowdall, vous avez la parole.

**M. Terry Dowdall:** Je vous remercie, monsieur le président.

Je prévois céder un peu de mon temps à ma collègue ici, car nous avons beaucoup de questions et nous n'avons qu'une courte réunion.

Je tiens tout d'abord à remercier tous les témoins d'être avec nous aujourd'hui. Je crois que nous menons une excellente étude. Il est formidable d'entendre le témoignage de gens qui vont nous aider à atteindre, espérons-le, certains de nos objectifs.

Je remercie aussi ceux parmi les témoins qui ont servi notre pays.

Ma première question s'adresse à M. Meunier.

Comme vous le savez, nous avons entendu le témoignage de représentants du Corps des commissionnaires la semaine dernière. Je ne veux critiquer aucun des organismes, car je pense qu'ils font tous un excellent travail.

Vous avez parlé de l'avantage que présente le droit de premier refus, et je conviens que cela nuit à des entreprises comme la vôtre. Je pense que les règles du jeu devraient être, idéalement, les mêmes pour tous quand vient le temps d'embaucher des anciens combattants. M. Sangster, de l'Association nationale des collèges de carrières, en a parlé également.

Selon vous, quelle serait la meilleure façon de procéder pour s'assurer que l'on embauche des anciens combattants et continue de le faire? Serait-il préférable d'offrir des incitatifs à l'embauche plutôt que d'avoir un contrat qui dit qu'une organisation doit compter tel nombre d'anciens combattants?

**Mme Colleen Arnold (vice-présidente, Affaires corporatives, Corporation de Sécurité Garda World):** Je vous remercie beaucoup de la question.

Je pense qu'il y a déjà de nombreux processus en place à l'heure actuelle. Sans vouloir entrer trop dans les détails, je dirais qu'il y en a un en particulier qui s'appelle « offre à commandes régionale ». Le processus vise essentiellement à préqualifier des fournisseurs de services. On établit des standards auxquels doivent satisfaire les différents fournisseurs. Ce faisant, on s'assure que des anciens combattants sont recrutés, qu'ils gardent leur emploi et qu'ils conservent leur salaire et leurs avantages sociaux, soit l'intégralité de leur régime de rémunération.

Comme je l'ai mentionné, il s'agit d'une politique d'embauche préférentielle des anciens combattants. En offrant la possibilité à de multiples entreprises de participer, on en fait un processus concurrentiel qui permet au gouvernement de réaliser des économies pouvant atteindre plus de 45 millions de dollars. Nous savons, d'après le compte rendu de réunions antérieures, que le Corps des commissionnaires facture actuellement environ 15 % de plus que les taux du marché. Quarante-cinq millions de dollars, c'est beaucoup

d'argent qui pourrait être investi dans d'autres programmes d'aide aux anciens combattants.

• (1615)

**M. Terry Dowdall:** Je vous remercie.

On nous a aussi dit que beaucoup d'anciens combattants sont sans abri. J'ai entendu dire qu'il pouvait y en avoir jusqu'à 6 000. Je sais que dans ma région, beaucoup d'employeurs trouvent des façons de remédier à ce problème, parce que les anciens combattants n'ont pas les moyens de vivre dans nos communautés et doivent encore travailler.

Comme vous êtes une grande entreprise, seriez-vous disposé à participer à une offre de logements qui serait liée à l'emploi?

**Mme Colleen Arnold:** Nous avons des partenariats avec beaucoup d'organismes dans nos communautés. À Toronto, par exemple, nous avons des liens étroits avec l'organisme Échec au crime. Nous travaillons à des programmes pour aider les anciens combattants à être au chaud.

Nous voyons beaucoup de cas. Ils vont se réfugier dans des endroits où nos clients ne souhaitent sans doute pas qu'ils se trouvent. Nous pouvons travailler avec les sans-abri, nos clients et différents organismes communautaires pour les déplacer vers des endroits où ils peuvent trouver un abri et être en sécurité pour passer la nuit.

**M. Terry Dowdall:** Je vous remercie.

Je vais céder le reste de mon temps à Mme Wagantall.

**Mme Cathay Wagantall:** Je vous remercie, monsieur le président.

Je remercie aussi mon collègue.

Je vous suis reconnaissante d'être avec nous. Je vais faire de mon mieux pour poser des questions différentes de celles que j'avais aujourd'hui.

Je comprends vos préoccupations. Vous avez mentionné que trois éléments sont importants, l'un étant de moderniser le droit de premier refus. J'aimerais avoir des précisions au sujet des arguments. Selon ce que je comprends, le Corps des commissionnaires est un organisme à but non lucratif ou de bienfaisance, alors ses frais fixes sont bien moindres pour cette raison. La recherche de profits ne fait pas partie de son rôle.

Je m'interroge sur un seul élément... et ce n'est assurément pas le fait que vous soyez une entreprise. En fait, je crois que les entreprises sont beaucoup plus efficaces que le gouvernement, très souvent, et je fais partie du gouvernement... enfin, presque.

Ce que je veux savoir, c'est comment vous justifiez le fait de vouloir que la portée du droit de premier refus soit élargie?

**M. Jean-Luc Meunier:** Je dirai premièrement que le fait est que le Corps des commissionnaires est le seul à avoir accès à l'embauche des anciens combattants. L'industrie est plus vaste que le Corps des commissionnaires. Dans mes équipes, j'ai déjà beaucoup d'anciens combattants, mais ils ne sont pas dirigés vers nous. Nous devons aller les chercher et trouver des façons de les attirer vers nous. Si le droit de premier refus était ouvert à tous, les anciens combattants auraient un meilleur accès à des emplois où leurs compétences seraient utiles.

Nous pouvons offrir des emplois que d'autres ne peuvent pas offrir, et comme l'industrie est très étendue partout au pays, je pense que nous pouvons ensemble...

Allez-y.

**Mme Colleen Arnold:** Vous avez parlé du fait que le Corps des commissionnaires est un organisme à but non lucratif, et j'ai mentionné que leur taux est 15 % plus élevé que celui du marché. Nous savons que cet argent ne va pas dans les poches des anciens combattants, et nous ne savons pas avec certitude — nous avons tenté de faire enquête — où cet argent, ces 45 millions de dollars, va. Nous savons que le Corps nous concurrence dans le secteur privé et qu'il peut généralement nous damer le pion dans une industrie à marge bénéficiaire très faible; il peut remporter la mise.

Nous savons aussi, et c'est intéressant, qu'il fait des achats — qu'il acquiert des entreprises — partout au pays. Le fait qu'un organisme à but non lucratif soit en mesure de le faire n'est pas très clair, alors nous devons présumer que le 15 % ...

**Mme Cathay Wagantall:** Mon temps est terminé? D'accord. Je vous remercie.

**Le président:** Je vous remercie.

Je vous remercie, madame Arnold.

Nous passons à M. Churence Rogers pendant un maximum de six minutes.

Monsieur Rogers, allez-y, s'il vous plaît.

• (1620)

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

Je remercie nos témoins d'être avec nous aujourd'hui et leur souhaite la bienvenue. Votre témoignage est certainement important dans le cadre de cette étude.

Je pense que notre but ultime à tous est de mettre en place un meilleur système partout au pays pour permettre aux anciens combattants de trouver un emploi, et idéalement de les orienter vers des carrières de toute une vie.

Monsieur Sangster, je veux vous poser une question au sujet des collègues.

Vous avez parlé de divers éléments dans votre déclaration liminaire, mais j'aimerais que vous mentionniez au Comité quelques exemples des belles possibilités d'emplois que vous créez pour les anciens combattants et de vos réussites. Vous m'en avez parlé dans une rencontre privée, mais j'aimerais que vous en fassiez part au Comité.

**M. Michael Sangster:** Je vous remercie, monsieur. Je vous suis reconnaissant de pouvoir répondre à votre question.

Comme nous sommes une organisation à l'esprit entrepreneurial, je pense que c'est notre façon rapide, agile et innovante de travailler qui fait la différence. Nous avons environ 450 membres au Canada, et ils sont habitués à travailler en très étroite collaboration avec les employeurs locaux pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre, si bien que nous pouvons former des gens rapidement pour répondre aux besoins de l'économie locale.

Pour répondre à votre question, je vais vous donner un exemple. Cela ne concerne pas les anciens combattants, mais nous avons été en mesure de former plus de 17 000 préposés aux bénéficiaires en

Ontario pendant la COVID. Les personnes se sont inscrites dans nos collèges — et je peux utiliser cette étude de cas aujourd'hui —, ont étudié, ont fait des stages pratiques, ont obtenu leur diplôme et sont allées travailler dans des centres de soins de longue durée et des centres de soins pendant la COVID. Nous voyons des exemples de ce genre partout au pays.

Le Collège Willis forme des anciens combattants et des membres en service actif pour devenir des experts en cybersécurité au ministère de la Défense nationale. Je crois que c'est l'approche rapide et souple adoptée par nos membres qui est si utile aux apprenants.

Je dois dire que nos membres sont très doués pour former les gens qui quittent l'armée et qui possèdent un grand nombre de compétences que les employeurs recherchent déjà, et pour le faire rapidement — en trois, six, neuf mois — afin qu'ils puissent rejoindre le marché du travail.

**M. Churence Rogers:** Pouvez-vous nous parler de quelques obstacles que rencontrent les anciens combattants? Certains nous ont dit éprouver beaucoup de difficultés à s'inscrire dans certains programmes et établissements. Quels sont les obstacles que certains d'entre eux rencontrent lorsqu'ils sont fraîchement sortis de l'armée et qu'ils tentent de s'inscrire à un des programmes dans vos collèges au pays?

**M. Michael Sangster:** Je pense que nous pouvons faire mieux pour sensibiliser les anciens combattants aux possibilités qui se présentent à eux grâce aux fonds consacrés à la formation qui proviennent des programmes du gouvernement fédéral. Je crois que nous pouvons travailler plus étroitement avec le gouvernement pour aider les anciens combattants. Ce sont là quelques-unes des difficultés présentes.

Je n'ai pas l'impression que les anciens combattants sont aussi conscients qu'ils pourraient l'être des possibilités qui s'offrent à eux d'intégrer un programme de formation et de pouvoir travailler rapidement. C'est pourquoi nous avons proposé plusieurs solutions, notamment la mise en place d'une table de concertation permanente sur la formation, qui permettrait aux enjeux de perfectionnement des compétences et de la main-d'œuvre d'être abordés sur une base trimestrielle. Cette table de concertation rassemblerait des représentants du gouvernement, de l'industrie, des employeurs et des groupes d'anciens combattants pour s'assurer de pouvoir permettre aux anciens combattants de mettre à profit leurs compétences.

**M. Churence Rogers:** D'après votre expérience, j'en comprends qu'un mouvement prend son essor au sein des collèges pour fournir du soutien sur le campus aux étudiants militaires et aux étudiants anciens combattants.

Vous avez également fait référence aux membres de la famille des anciens combattants. Souhaitez-vous nous en dire davantage à ce sujet?

**M. Michael Sangster:** Oui. Nous serions heureux d'avoir l'occasion d'élaborer, à l'échelle nationale, un programme semblable à celui que le Collège Willis a mis en place ici, à Ottawa, pour nous permettre de discuter de la manière dont nous pourrions aider à former les familles qui servent le pays aux côtés des anciens combattants. Nous serions ravis d'avoir l'occasion de collaborer avec le gouvernement sur ce projet. Nous allons inviter à la table de discussion les employeurs qui nous approchent pour trouver ensemble des moyens d'offrir de la formation aux familles également.



Je sais, de mon expérience auprès de plusieurs entreprises, que les employeurs se demandent comment embaucher un employé qui a la possibilité de se déplacer partout au pays. Nous pourrions rapidement faire partie de la solution.

**M. Churence Rogers:** Vous avez mentionné les compétences des anciens combattants, ainsi que leur formation. Vous considérez que ce sont des éléments qui font partie intégrante de la solution.

**M. Michael Sangster:** En effet. Nous sommes conscients que l'éducation est un élément très valorisé par les employeurs. Je parle non seulement du niveau postsecondaire et des collèges de carrières réglementés, mais de tout type d'éducation.

J'aimerais revenir brièvement sur la question des familles. Nous constatons également que l'emploi chez les anciens combattants génère des avantages pour la santé mentale des membres de leur famille. Lorsqu'il y a moins d'inquiétudes au sujet des revenus des différents membres en déplacement d'une famille, c'est la famille dans son ensemble qui se porte mieux.

**M. Churence Rogers:** Ma prochaine question s'adresse à l'entreprise Garda.

Je me suis entretenu avec des membres du Corps des commissionnaires juste après notre dernière séance. Je leur ai parlé en privé ici, dans cette pièce. Je voulais en savoir un peu plus sur le droit de premier refus, DPR, et ils ont insisté sur le fait que nous devions le maintenir, car cela profite à leur organisation.

Avez-vous eu des discussions avec le Corps des commissionnaires sur la question du maintien du DPR? Si oui, qu'est-ce qui est ressorti de ces discussions?

• (1625)

**M. Jean-Luc Meunier:** J'ai essayé de leur parler, mais la discussion n'a pas soulevé beaucoup d'intérêt, pour tout vous dire. C'est comme si nous étions chacun dans un monde à part. Ils ont probablement l'impression que nous ne sommes pas en mesure de comprendre leurs besoins, mais c'est pourtant le cas.

De mon point de vue, il s'agit de supprimer les risques qui guettent les anciens combattants afin d'augmenter le nombre de candidats embauchés. En fin de compte, nous sommes en concurrence sur le même marché. Nous devons nous assurer d'évaluer adéquatement les besoins du marché. En ce moment, les gens dans le secteur de la sécurité n'ont pas l'impression que les règles sont justes pour tout le monde.

**Mme Colleen Arnold:** Si vous me le permettez, j'ajouterais que nous sommes en quelque sorte une « coalition ». Donc, lorsque M. Meunier a parlé de l'industrie de la sécurité, je dois préciser qu'il existe plus de 21 entreprises de services de sécurité au Canada. Toutes ces entreprises travaillent ensemble pour discuter du sujet en question, et pour rappeler qu'une politique qui avait été mise en place en 1945 a besoin d'être modernisée. Cette politique a fait ses preuves en 1945, dans un contexte où beaucoup de jeunes hommes et de jeunes femmes revenaient de la guerre et devaient rapidement se trouver un emploi sans nécessairement avoir les compétences requises. Toutefois, cette politique doit être modernisée.

**Le président:** Merci.

Je vous remercie, monsieur Rogers.

[Français]

Nous passons maintenant au deuxième vice-président du Comité.

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

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

Je remercie les témoins d'être parmi nous.

Ce sont des propos fort intéressants, constructifs et utiles pour nous. J'aimerais simplement rappeler que l'objectif de notre comité et de cette étude est d'en venir à formuler des recommandations. Si vous pouviez aller dans ce sens lors de vos interventions, ce serait très pertinent.

Monsieur Meunier, dans votre présentation, vous avez dit que le droit de premier refus était un mécanisme réglementaire qui exige des agences fédérales qu'elles donnent la priorité au Corps canadien des commissionnaires avant de faire appel à d'autres fournisseurs pour ses besoins en agents de sécurité.

C'est ce que j'ai compris.

J'espère que vous pardonneriez mon ignorance ou ma naïveté à ce sujet, mais j'aimerais savoir si ce mécanisme réglementaire est inscrit dans une loi fédérale.

**M. Jean-Luc Meunier:** Oui, c'est une politique du ministère des Anciens Combattants qui régit cela aujourd'hui. Le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux aide à négocier les taux.

**M. Luc Desilets:** Est-ce à dire, selon vous, que cela s'applique à l'échelle provinciale?

**M. Jean-Luc Meunier:** Certaines provinces l'utilisent. Elles ont copié les lois fédérales pour établir le même genre d'ententes avec les provinces, surtout dans les Prairies et les Maritimes.

**M. Luc Desilets:** Vous avez aussi dit tantôt que toutes les firmes, dans le domaine de la sécurité, cherchaient activement à recruter du personnel. Encore une fois, j'ai un peu de difficulté à comprendre cela.

Où est le problème? Il y a de la main-d'œuvre. Or, le besoin de trouver et d'engager cette main-d'œuvre existe également.

**M. Jean-Luc Meunier:** Premièrement, la main-d'œuvre est plus difficile à trouver aujourd'hui qu'elle ne l'était auparavant.

Deuxièmement, les vétérans sont dirigés vers le Corps canadien des commissionnaires plutôt que vers l'industrie. Nous devons donc travailler beaucoup plus fort pour recruter des vétérans. Tous ceux qui viennent chez nous ont un intérêt différent de ceux qui choisissent le Corps canadien des commissionnaires. Vous demanderez à M. Bernier, qui pourra en témoigner lui-même en tant qu'ancien militaire.

Je ne veux pas lancer un débat contre le Corps canadien des commissionnaires. Je veux que le débat nous aide à recruter plus de vétérans et à faire disparaître la notion selon laquelle il existe un seul endroit où les vétérans peuvent travailler, car ce n'est pas le cas. Nous avons tellement de possibilités à leur offrir, l'industrie et nous, y compris le Corps canadien des commissionnaires.

Le mécanisme réglementaire sur le droit de premier refus pourrait être modernisé, et ce, pour le bien des vétérans, du gouvernement canadien ainsi que pour le nôtre. D'après ce que nous avons compris des comités sénatoriaux, nous pensons qu'il coûte plus cher au gouvernement canadien de conserver ce mécanisme tel quel. C'est uniquement dans cette optique que j'aborde la question.

En outre, le besoin de ressources existe partout. Si ce mécanisme pouvait être modernisé pour le bien de tout le monde et que nous pouvions faire affaire avec M. Sangster, nous profiterions de tous les programmes pouvant aider à recruter des vétérans. Il faut juste nous aider à moderniser cet ancien mécanisme, devenu désuet.

Monsieur Bernier, je ne sais pas si vous souhaitez ajouter quelque chose.

**M. Luc Desilets:** Voilà.

Monsieur Bernier, vous pourriez peut-être compléter l'intervention de votre collègue, qui vous a ouvert une porte.

**M. Simon Bernier (directeur national, Innovation et technologies, Corporation de Sécurité Garda World):** Nous pouvons dire que la nouvelle génération de vétérans ne ressemble plus à celle de 1945, année où le mécanisme sur le droit de premier refus a été adopté. Pour ma part, je suis comme la majorité des militaires, qui ne font pas l'entièreté de leur service et quittent les forces après une dizaine d'années.

Pour avoir moi-même obtenu un diplôme de maîtrise après le service, je peux vous dire que l'entreprise privée offrait une gamme de possibilités beaucoup plus large, par exemple dans les technologies ou l'innovation, que ne le faisait le gouvernement, qui nous orientait davantage vers le Corps canadien des commissionnaires.

Je crois qu'il faut un système d'accréditation pour l'industrie, un peu comme la norme ISO qu'il y a dans le secteur privé. Nous pourrions y adhérer de nous-mêmes afin que les vétérans n'aient pas à le faire lorsqu'ils font leur transition après le service. Les entreprises privées pourraient jouer ce rôle, comme nous l'avons déjà fait de notre propre initiative. Ce système serait intégré dans les programmes du gouvernement du Canada.

• (1630)

**M. Luc Desilets:** Monsieur Sangster, vous avez dit, plus tôt, que les vétérans n'étaient pas le seul groupe que vous souhaitiez joindre et recruter. Vous visez aussi leurs proches, qui pourraient être recrutés et travailler. Je trouve l'idée fort intéressante.

J'aimerais vous laisser la dernière minute qu'il me reste pour que vous nous donniez plus d'informations à ce sujet.

Comment voyez-vous cela?

Est-ce une pratique qui a cours actuellement?

A-t-elle du succès?

[Traduction]

**M. Michael Sangster:** Je sais que certaines entreprises ont envisagé d'adopter cette pratique, mais j'ignore si elles ont fini par la mettre en place.

Nous avons relevé votre défi de formuler des recommandations aujourd'hui qui pourraient être utiles. Nous pensons qu'il est souhaitable de réunir un groupe d'employeurs et d'associations professionnelles, qui nous contactent d'ailleurs au quotidien à la recherche de travailleurs... Je crois qu'ils cherchent à embaucher des anciens combattants. Mes propres expériences de collaboration avec les forces armées au cours de ma carrière me laissent penser que ces employeurs sont à la recherche de candidats possédant des compétences acquises au sein de l'armée.

J'estime que notre pays bénéficierait grandement de la mise en place de programmes audacieux qui permettent à un plus grand

nombre d'anciens combattants d'être admis au sein de nos institutions académiques, tout en faisant participer leur famille.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Merci.

J'ai terminé, monsieur le président.

**Le président:** Merci.

Il vous restait quand même encore une minute, mais c'est parfait, monsieur Desilets.

Nous allons clore ce premier tour de questions avec le Nouveau Parti démocratique.

[Traduction]

Madame Blaney, vous avez la parole pour un maximum de six minutes, s'il vous plaît.

Allez-y.

**Mme Rachel Blaney:** Merci. Vous me connaissez bien, monsieur le président, je compte utiliser chaque minute de mon temps.

Tout d'abord, je tiens à préciser que je ne souhaite pas discuter du droit de premier refus. En fait, si nous abordons ce sujet, je compte mettre immédiatement fin à la conversation, car ce qui m'intéresse avant tout dans le cadre de cette étude, c'est de savoir de quelle manière il est possible de soutenir du mieux possible nos anciens combattants. Si votre approche est différente de celles des autres organismes, c'est génial, mais cela m'importe peu. Je veux simplement savoir si vous avez eu du succès. Je souhaite tirer cela au clair dès maintenant, parce que je ne pense pas que ce soit le bon endroit ici pour discuter du droit de premier refus. Je reconnais volontiers que vous faites votre travail, et c'est votre affaire, mais je ne pense pas que cette séance du Comité soit le bon endroit pour cette discussion.

Ma première question s'adresse à tous les deux. Je vais commencer par M. Bernier, qui représente la Corporation de sécurité Garda World.

Je suis simplement curieuse. Dans la structure de votre entreprise, de quelle manière les anciens combattants participent-ils au leadership, et comment orientent-ils les méthodes que vous utilisez pour appuyer les anciens combattants?

Vous pouvez intervenir, monsieur Bernier, puis je m'adresserai ensuite au représentant de l'Association nationale des collègues de carrières.

**M. Simon Bernier:** Je vous remercie de votre question, madame Blaney.

En gros, nous avons eu l'occasion de former un conseil consultatif des anciens combattants à l'interne. Nous avons également embauché des réservistes actifs partout au pays, tant chez les officiers que chez les soldats. Les membres de ce conseil consultatif ont la chance de s'exprimer, et plus important encore, ils sont réellement écoutés.

Laissez-moi vous donner un exemple qui illustre clairement mon point. Nous avons autorisé les membres en service actif et les anciens combattants à arborer leurs rubans honorant les médailles qu'ils ont gagnées au cours de leur service. Il s'agit d'une toute nouvelle initiative que nous avons mise en œuvre.

Nous nous efforçons de faire en sorte que les anciens combattants se sentent bien intégrés au sein notre culture organisationnelle. Cette bonne intégration des anciens combattants à notre culture va bien au-delà du simple aspect des rubans. Nous insistons pour que les membres civils de notre entreprise comprennent la réalité des militaires. Comme on dit en latin, *audi alteram partem*, c'est-à-dire que l'autre partie doit être entendue. Nous essayons constamment de trouver un terrain d'entente.

**M. Michael Sangster:** Je vous remercie de la question.

L'Association nationale des collègues de carrières compte 450 collègues membres qui prennent chacun leurs propres décisions en matière d'emploi quant au choix de leurs dirigeants. Notre organisme est assez petit; nous n'avons que huit employés. À l'heure actuelle, je ne crois pas que notre équipe comprend un membre ayant déjà servi dans les forces armées, mais je suis ouvert à l'idée. Je pense que c'est une très bonne idée d'intégrer directement un militaire ou un ancien combattant au sein de notre équipe. Je sais que nos collègues en ont accueilli quelques-uns, mais je ne pourrais pas vous donner une bonne idée de leur nombre.

Comme je vous ai dit, l'idée me plaît. J'aimerais y réfléchir un peu plus et vous revenir là-dessus.

**Mme Rachel Blaney:** Oui, s'il y a un moyen pour que vous puissiez vérifier cela avec vos collègues, je pense que ce serait vraiment utile pour ce programme, parce que je pense que le leadership est vraiment... Je comprends cela. Vous avez parlé du port de rubans. C'est bien, mais je crois savoir que vous avez parlé d'un conseil consultatif. J'espère qu'il y aura un leadership fort dans ce rôle, car c'est important.

J'ai lu beaucoup de recherches sur les résultats de l'emploi des anciens combattants. Il est très clair qu'il y a trois groupes particuliers qui ont des difficultés à trouver un emploi après leur service. Ces trois groupes sont les jeunes anciens combattants qui n'ont pas beaucoup d'années de service, les femmes anciennes combattantes, bien que nous ne sachions toujours pas vraiment pourquoi, ce qui me préoccupe beaucoup, et les anciens combattants libérés pour des raisons médicales.

Sachant que ce sont les groupes les plus vulnérables et qu'ils n'obtiennent pas les meilleurs résultats — c'est ce que révèle la recherche —, pourriez-vous nous parler plus précisément des stratégies que vous mettez en place ou que vous envisagez de mettre en place pour créer des occasions pour ces trois groupes de participer aux soutiens que vous avez et à la formation que vous avez, et nous dire quels sont les résultats? Comment mesurez-vous ces résultats, plus précisément dans ces groupes particuliers? Est-ce que vous mesurez même ces résultats?

• (1635)

**M. Jean-Luc Meunier:** Les militaires sont différents, car ils ne se comportent pas de la même manière que les personnes avec lesquelles nous traitons habituellement. Nous avons donc décidé, à partir de notre expérience et du comité que M. Bernier dirige, de faire en sorte que certains des recruteurs soient plus au fait des besoins militaires de ces personnes. Cela nous a permis d'obtenir beaucoup de succès. L'embauche de nos anciens combattants est différente de l'embauche de civils.

En ce qui concerne les femmes, nous n'avons pas de statistiques. J'aimerais vous aider, mais je ne peux pas. Nous n'avons pas vu la différence dans notre recrutement jusqu'à présent.

Pour les personnes qui ont des problèmes, nous avons généralement des programmes dans le système pour les soutenir. Habituellement, lorsque nous les embauchons, en théorie, ils n'ont pas de problèmes, mais parfois leurs problèmes surgissent après coup. Nous avons alors des programmes pour prendre soin d'eux par la suite, lorsque nous remarquons ce type de problèmes chez ces personnes.

**Mme Colleen Arnold:** Très rapidement, le travail d'agent de sécurité de premier échelon est idéal pour les jeunes qui sortent de l'armée. Il leur apporte le confort d'un uniforme, d'une structure et d'ordres à suivre. Nous les encouragerons à venir chez nous et nous pouvons ensuite travailler avec eux pour leur bâtir une longue carrière.

**Mme Rachel Blaney:** Avez-vous des statistiques sur les anciens combattants plus jeunes?

**Mme Colleen Arnold:** Je suis désolée; nous n'en avons pas, mais nous pouvons faire des recherches pour en trouver.

**M. Michael Sangster:** Je n'ai pas de statistiques qui portent précisément sur les anciens combattants, mais je peux vous faire part de quelques études intéressantes menées en Ontario sur le type d'apprenants que nous avons et les taux de réussite qu'ils ont tendance à avoir.

Nous avons constaté que dans les collègues de carrières réglementés, nous avons un taux de réussite plus élevé et un taux d'emploi plus élevé, mais l'âge moyen des étudiants est plus élevé, avec des étudiants de plus de 30 ans. Environ 60 % de nos étudiants sont des femmes, 50 % de nos étudiants en Ontario ont des enfants et 12 % sont des parents seuls. Quand on regarde cela, on regarde les petites classes que nous avons mises sur pied et les programmes d'apprentissage spécialisés que nous avons élaborés. Bien qu'il ne s'agisse pas d'anciens combattants, je pense que les groupes dont vous parlez sont pris en compte.

J'aimerais passer un peu de temps avec vous pour examiner la question de façon plus approfondie et voir si nous ne pouvons pas trouver un moyen de trouver plus de renseignements pour vous.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à notre deuxième série de questions.

J'aimerais inviter le vice-président du Comité, M. Blake Richards, à prendre la parole pour cinq minutes, s'il vous plaît.

**M. Blake Richards (Banff—Airdrie, PCC):** Merci.

J'ai des questions pour les deux groupes qui sont avec nous aujourd'hui.

Je vais commencer avec vous, monsieur Sangster. J'ai été intrigué par une discussion que vous et moi avons eue, ainsi que par ce que vous avez dit ici au Comité aujourd'hui au sujet des programmes pour les conjoints et les membres de la famille.

C'est quelque chose que l'on oublie souvent lorsqu'on s'efforce d'aider nos anciens combattants. Cela ne se limite pas à l'emploi ou à la transition de carrière; cela s'applique à tous les domaines. On oublie souvent que le service que ces hommes et ces femmes rendent à leur pays a également des répercussions sur leur famille et leur conjoint.

L'un de ces domaines est le nôtre, car de nombreux anciens combattants sont souvent amenés à déménager d'un bout à l'autre du pays à plusieurs reprises pendant qu'ils sont au service de notre pays. Cela peut créer des difficultés au cours de leur service pour faire la transition vers la vie civile par la suite. Cela s'applique également au conjoint et à la famille. C'est formidable de vous entendre parler de cela.

Je sais que vous avez une perspective unique. Vous avez fait carrière au gouvernement. Vous avez également exercé des fonctions de direction dans le secteur privé et, bien sûr, dans ce rôle de direction à l'Association nationale des collèges de carrières. Vous avez la capacité de mettre quelque chose en place et de travailler dans cette organisation pour concrétiser des projets.

Vous avez mentionné l'idée qu'il devrait y avoir un programme pour les conjoints et les membres de la famille pour les aider à se former et leur faire acquérir les compétences dont les employeurs ont besoin. Pouvez-vous nous en dire un peu plus? Avez-vous d'autres idées sur la forme que devrait prendre ce programme?

• (1640)

**M. Michael Sangster:** Nous proposons aujourd'hui le début d'une conversation. Je n'ai pas encore mis sur papier ce que nous aimerions voir exactement, car nous ne pensons pas être le seul partenaire à la table des négociations.

Nous croyons que la Chambre de commerce, le Conseil canadien des affaires, les syndicats, les employeurs dans ce pays... Quand je parle des employeurs, je pense aux grandes entreprises de télécommunications, aux grandes banques, à Canadian Tire et à Tim Hortons. Je pense aux grands employeurs qui sont répartis dans tout le pays et dont les employés peuvent facilement se déplacer d'un endroit à l'autre.

Lorsque nous parlons de la santé mentale d'un militaire en service, je crois que si nous prenons soin de la famille... Je crois, comme vous l'avez dit, que lorsque les membres servent dans l'armée, leurs familles servent à leurs côtés. Ils portent ce stress et cette anxiété. Si nous pouvions faire une petite action qui les aide à se sentir mieux dans le monde, et où il va... Même lorsque les membres prennent leur retraite de l'armée, le fait de savoir que leur conjoint et leurs enfants se portent bien les aidera à se sentir bien dans leur recyclage professionnel.

Nous voyons d'autres établissements postsecondaires prendre part à cette conversation. Nous n'avons pas défini l'ensemble du programme, mais je crois que notre pays bénéficierait d'une telle démarche.

En réponse aux observations de M. Desilets, je crois que c'est ce que vous nous avez demandé de faire. C'est de proposer des idées et d'apporter les idées de différentes personnes à la table.

**M. Blake Richards:** Je vous en suis très reconnaissant.

J'ai une question pour M. Meunier et Mme Arnold. Elle s'adresse au témoin de Garda qui veut y répondre. Avec un peu de chance, nous aurons l'occasion de revenir sur cette conversation, mais je veux aborder le sujet en premier. C'est en lien avec le droit de premier refus.

Comme d'autres membres du Comité l'ont dit, le Corps des commissaires est venu ici la semaine dernière pour nous dire qu'ils estiment que l'objectif de 60 % était irréaliste à notre époque. Vous nous dites que vous pensez que le fait d'ouvrir le marché à une plus

grande concurrence pour que vous ayez la possibilité d'offrir ces services permettrait peut-être d'employer plus d'anciens combattants.

Comme d'autres, je n'ai aucun intérêt dans cette affaire. Je veux juste que plus d'anciens combattants soient employés. J'aimerais en parler un peu.

Vous avez mentionné 21 entreprises, dont la vôtre, qui sont disponibles dans le secteur de la sécurité. Vous avez quelques contrats fédéraux. Vous avez mentionné l'ACSTA, et il y en a aussi avec l'immigration.

Puisque vous pouvez seulement parler pour votre entreprise, pouvez-vous nous dire le nombre d'employés que vous avez? Combien d'entre eux sont des anciens combattants? Plus particulièrement, en ce qui concerne vos contrats fédéraux, quel est le pourcentage d'heures travaillées actuellement par des anciens combattants dans le cadre de contrats fédéraux? Quels sont les obstacles auxquels vous vous heurtez pour embaucher davantage?

**M. Jean-Luc Meunier:** Mme Arnold ajoutera probablement des observations à ce que je vais dire.

Nous avons de nombreuses divisions et de nombreux types de contrats. Nous ne mesurons pas le ratio d'anciens combattants par contrat mais par division, comme la division des services de caisse que nous avons. Ces personnes portent des armes, comme vous le savez, donc 25 % des postes sont occupés par des personnes issues des forces armées. C'est un bon endroit pour eux. Ils sont habitués à cela. Ils sont bien disciplinés et savent exactement ce qu'ils doivent faire. La formation est minimale, car ils sont adaptés à ce type de rôle.

Malheureusement, en ce qui concerne les contrats, je n'ai pas les statistiques.

Pour ce qui est du centre de détention, bon nombre d'entre eux sont... Désolé, il ne reste apparemment plus de temps.

**M. Blake Richards:** Pouvons-nous le laisser terminer?

**M. Jean-Luc Meunier:** Je peux vous fournir plus de statistiques plus tard.

**M. Blake Richards:** Il est disposé à vous accorder 15 secondes pour donner les statistiques maintenant, si vous le souhaitez. C'est ce que je crois avoir entendu.

**Le président:** Vous disposez de 15 secondes pour conclure vos remarques.

**M. Blake Richards:** Vous avez mentionné plus précisément le centre de détention.

**M. Jean-Luc Meunier:** Ils sont attirés par cela mais, comme je l'ai dit, je n'ai pas les statistiques par contrat. Je les ai plutôt par division, comme les 25 % pour les services de caisse, par exemple.

**Mme Colleen Arnold:** Il est important de signaler que ces contrats avec les centres de détention et la sécurité des aéroports ne sont pas régis par un droit de premier refus, DPR. Ils procèdent par DPR, ce qui signifie qu'ils n'ont pas les mêmes exigences contractuelles.

**Le président:** Merci beaucoup.

J'aimerais maintenant inviter M. Wilson Miao.

Je ne sais pas si cela va fonctionner, mais Wilson Miao, vous disposez d'au plus cinq minutes. On vous écoute, je vous prie.

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

Par l'entremise de la présidence, j'aimerais poser la question suivante aux témoins de Garda.

Vous avez mentionné dans votre déclaration que vous employez plus de 35 000 Canadiens au pays. Est-ce exact?

• (1645)

**M. Jean-Luc Meunier:** C'est exact.

**M. Wilson Miao:** Quel est le ratio d'anciens combattants?

**M. Jean-Luc Meunier:** C'est une combinaison, qui dépend de la division pour laquelle ils travaillent. Au Canada, c'est sur une base volontaire, si bien que nous ne pouvons pas les obliger à déclarer s'ils sont des anciens combattants ou non.

Encore une fois, la division pour laquelle nous avons de bonnes statistiques est celle de la gestion de la trésorerie; là, 25 % de l'effectif sont des anciens combattants. Je n'ai pas les statistiques pour le reste, mais nous pouvons nous organiser pour vous les fournir. Je ne sais pas quel [inaudible].

**M. Wilson Miao:** Pouvez-vous nous expliquer comment votre organisation recrute les anciens combattants? Utilisez-vous un processus particulier pour faciliter le processus d'embauche?

**Le président:** Excusez-moi, monsieur Miao. Donnez-moi seulement une seconde, s'il vous plaît. Nous devons nous assurer que le son est bon.

Monsieur Miao, vous pouvez partager votre temps de parole avec l'un de vos collègues, car nous devons nous assurer que le son est parfait pour nos interprètes.

**M. Wilson Miao:** Monsieur le président, puis-je essayer à nouveau, ou n'entendez-vous pas très bien ma voix?

Je vais partager mon temps de parole avec mon collègue. Est-ce que cela vous convient?

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Miao, de votre compréhension.

Le député Darrell Samson utilisera les quatre minutes qu'il vous reste.

**M. Darrell Samson (Sackville—Preston—Chezzetcook, Lib.):** Merci, monsieur le président. J'utiliserai non seulement ses quatre minutes, mais je vais aussi utiliser sa question.

Quelles sont certaines des stratégies de recrutement ou pratiques exemplaires dans vos deux organisations?

Je vais commencer avec vous, monsieur Meunier.

**M. Jean-Luc Meunier:** M. Bernier sera mieux en mesure de répondre à cette question.

**M. Simon Bernier:** Nous voulions créer un mécanisme à part pour embaucher des anciens combattants, alors nous avons créé une page d'accueil spécialement pour eux, soit [gardaworld.com/military](http://gardaworld.com/military). Dans cet environnement, nous essayons de parler leur langage autant que possible. Ils soumettent donc leur curriculum vitae, leur CV, à des recruteurs spécialement formés pour comprendre leurs titres et leur parcours professionnel passés.

Cela facilite vraiment le processus pour eux, et nous pouvons ainsi mieux les diriger vers un emploi qui correspond à leurs com-

pétences encore plus que d'autres entreprises auxquelles je fais confiance.

**Mme Colleen Arnold:** J'ajouterais une chose.

Nous tenons des journées de recrutement spéciales pour les anciens combattants et leurs familles. Il est intéressant de noter que les conjoints nous parlent aussi de la difficulté des déménagements, des différents horaires, etc.

Nous disposons d'une main-d'œuvre très flexible, bien différente des travailleurs permanents à semaine de travail régulière. Au Québec, nous les appelons les réservistes. Il y a beaucoup d'anciens combattants et de réservistes de l'armée, ainsi que des membres de leurs familles, qui peuvent s'inscrire pour faire partie de l'effectif. Nous les appelons au besoin, et s'ils sont libres, ils viendront travailler; s'ils ne le sont pas, nous les rappellerons la prochaine fois.

**M. Darrell Samson:** Merci.

Monsieur Sangster, vous pouvez peut-être nous parler un peu de votre expérience du recrutement, du point de vue de votre association ou de votre point de vue personnel, et des meilleures façons de faire que vous observez.

**M. Michael Sangster:** Je le ferai avec plaisir.

Il y a une chose dont j'aimerais parler, et j'aurais dû le faire quand M. Richards m'a posé sa question. L'un des meilleurs programmes qui soient pour les familles est celui du Willis College, ici à Ottawa, qui a créé un fonds de 2 millions de dollars, de son propre chef, afin d'offrir des bourses aux familles.

Je crois que vous étiez là, monsieur, quand il a été annoncé. Ce programme offre de l'éducation gratuite aux conjoints et aux enfants des anciens combattants qui participent au programme d'éducation des anciens combattants du gouvernement, donc si vous cherchez de bons exemples d'actions concrètes, vous pouvez vous inspirer un peu des actions de l'un de nos collègues.

Pour ce qui est des meilleures méthodes de recrutement, cette étude, cette audience m'a amené à me pencher sérieusement sur la question. Nous nous demandons ce que nous pourrions faire mieux. J'en discute avec mes collègues et j'ai très hâte d'en discuter avec les gens du ministère des Anciens Combattants. Il y a peut-être cette table que nous recommandons, qui permettrait de rassembler les gens pour parler des meilleures pratiques et les mettre en œuvre.

Je ne crois pas que notre association ait fait un bon travail d'éducation de ses membres, jusqu'ici, sur les programmes qui existent, et je pense que nous pourrions travailler avec le ministère des Anciens Combattants pour organiser plus de salons des carrières et de l'emploi ou plus de salons d'apprentissage pour joindre davantage d'anciens combattants. J'entends parler d'une page d'accueil pour les anciens combattants sur ce que nous faisons, et c'est une excellente idée. Nous publions l'information dans nos médias sociaux, mais nous devrions avoir une page sur notre site, que les étudiants peuvent visiter pour se renseigner sur ces programmes. Ce pourrait être le conjoint qui trouve l'information et non le membre actif, et nous pourrions l'inclure au programme de formation.

Je pense qu'il y a quelques leçons à tirer ici pour nous aussi.

[Français]

**M. Darrell Samson:** D'accord, merci.

• (1650)

**Le président:** Merci, messieurs Samson et Sangster.

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

**M. Luc Desilets:** Monsieur le président, je vous remercie, même si vous n'êtes point généreux.

Monsieur Meunier, je suis un peu curieux: au Québec, combien d'établissements d'éducation sont touchés? Je parle de ceux à qui vous fournissez de la clientèle et de ceux qui vous fournissent de la clientèle.

**M. Jean-Luc Meunier:** Je ne suis pas certain d'avoir bien compris votre question.

Pouvez-vous la poser à nouveau?

**M. Luc Desilets:** GardaWorld travaille dans des établissements d'éducation du Québec. Est-ce exact?

**M. Jean-Luc Meunier:** Oui, mais nous donnons souvent la formation nous-mêmes.

**M. Luc Desilets:** Ah, d'accord.

**M. Jean-Luc Meunier:** Il y a un campus accrédité par le ministère de l'Éducation dans plusieurs provinces, dont le Québec, où le plus gros campus est situé. Nous formons la majorité de nos agents à Montréal, dans le centre d'excellence que nous avons créé dernièrement.

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

La formation se donne-t-elle en français ou en anglais?

**M. Jean-Luc Meunier:** On la donne dans les deux langues.

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

**M. Jean-Luc Meunier:** Au Québec, la formation est principalement donnée en français.

**M. Luc Desilets:** À Montréal, cela touche environ combien de personnes?

**M. Jean-Luc Meunier:** Nous recrutons 12 000 personnes par année. Je dirais que 40 % d'entre elles proviennent du Québec.

**M. Luc Desilets:** Parmi ces gens, combien y a-t-il de vétérans?

**M. Jean-Luc Meunier:** Pour être honnête, je dois dire que je n'ai malheureusement pas de statistiques à ce sujet.

Comme je l'ai dit, c'est toujours sur une base volontaire qu'ils déclarent leurs...

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

**M. Jean-Luc Meunier:** Je n'ai pas de statistiques exactes à cet égard.

**M. Luc Desilets:** C'est bien.

J'aimerais avoir votre opinion sur quelque chose dont nous avons parlé lors des dernières rencontres du Comité.

Les vétérans ont évidemment des besoins particuliers. Comment un employeur peut-il être sensibilisé à cela?

Comment travaillez-vous avec ces employeurs, si vous avez à travailler directement avec ceux-ci?

**M. Jean-Luc Meunier:** Je vais demander à M. Bernier de répondre le premier à votre question. Je vais compléter sa réponse par la suite.

**M. Simon Bernier:** En fait, c'est la raison pour laquelle nous avons souvent suggéré de mettre en place un système d'accrédita-

tion comportant de meilleures pratiques structurées que tous les employeurs pourraient suivre.

Le témoignage de M. Sangster et celui du représentant de l'Université d'Ottawa, qui a comparu devant le Comité jeudi dernier, m'ont appris beaucoup de choses. Cette communauté échange de meilleures pratiques, des façons de faire, ce qui crée beaucoup de valeur.

C'est important que l'on enchâsse ces meilleures pratiques, afin d'établir une certification et une attestation volontaire auxquelles les organismes et les entreprises pourraient adhérer. Pour les vétérans qui effectuent la transition vers la vie civile, c'est un sceau de confiance.

**M. Luc Desilets:** Je vous remercie, et je vous félicite pour votre travail.

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

[Traduction]

J'aimerais maintenant inviter Mme Rachel Blaney à utiliser ses deux minutes et demie, s'il vous plaît.

Allez-y, s'il vous plaît.

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

J'ai d'abord une demande à faire aux gens de la Corporation de Sécurité GardaWorld.

Je me demande si vous pourriez partager avec le Comité le salaire de départ et l'échelle salariale des anciens combattants dans les différents postes offerts. Je suppose que vous n'avez pas ces renseignements sur vous en ce moment, mais ils nous seraient vraiment utiles.

J'ai une deuxième question pour vous deux. Je vais commencer par GardaWorld.

Cela m'a perturbée un peu d'entendre dans votre témoignage que vous ne faites pas de suivi des anciens combattants à moins qu'ils ne se déclarent eux-mêmes. C'est intéressant. J'ai déjà dirigé une association à but non lucratif, et nous devons identifier tout le monde. Voilà. C'est très intéressant.

Comment mesurez-vous les résultats, pour ce qui est de la formation, de l'emploi et du maintien en poste des anciens combattants?

Je veux poser la même question à M. Sangster, pour ce qui est de la formation, de l'emploi et du maintien en poste.

Cette information serait très utile au Comité.

**Mme Colleen Arnold:** En fait, il est intéressant de noter que M. Bernier, dans ses nouvelles fonctions, est en train de déployer une technologie qui nous permettra de faire un meilleur suivi. Malheureusement, c'est en partie à cause de la technologie que nous ne le faisons pas jusqu'ici. Nous utilisons l'autodéclaration, mais je pense que... L'information sur les membres de notre division des services de caisse est plus facile à obtenir, parce que nos gardes portent une arme. Nous pouvons facilement déduire si une personne a ou non déjà eu un permis de port d'arme auparavant quand elle déclare être un ancien combattant.

De notre côté, dans l'entreprise, nous n'avons pas cette information, mais grâce à notre nouvelle technologie, nous serons en mesure de faire un meilleur suivi.

**M. Michael Sangster:** Il est difficile pour moi de répondre à cette question, parce que la situation est différente dans chaque province et qu'il est difficile de comparer des pommes avec des oranges. Tout le monde étudie la question différemment et recueille des données différemment, ou n'en recueille pas, ou en recueille de façon inefficace. L'Ontario vient de changer sa façon de faire, et sa nouvelle façon de faire sera beaucoup plus efficace pour nous.

Ce que je peux vous dire, c'est que nos étudiants ont généralement un taux de diplomation élevé. Nous obtenons généralement un taux d'emploi et un taux de placement particulièrement élevés dans nos domaines de formation. Je pense que c'est naturel, compte tenu de la taille et de la durée de nos programmes et de l'apprentissage pratique que nous offrons.

Cela dit, nous voudrions justement réaliser une étude nationale pour compiler des chiffres. La COVID-19 nous a freinés dans notre travail de collecte d'informations.

Comme je l'ai déjà dit, je suis heureux de pouvoir en discuter avec vous et de réfléchir aux moyens de recueillir les données que vous cherchez, parce que nous comptons bien le faire.

• (1655)

**Le président:** Je vous remercie.

Il nous reste deux interventions.

Je donnerai d'abord la parole à Mme Cathay Wagantall, pour cinq minutes, s'il vous plaît.

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

Je me réjouis vraiment des conversations d'aujourd'hui. Elles sont très constructives.

Je veux simplement dire que ma collègue du NPD vole tout le temps mes questions. Nous pensons de la même façon, on dirait bien.

Je suis vraiment préoccupée par ce que j'entends aujourd'hui — et je ne porte aucun jugement ici —, par le fait que nous ne savons pas combien d'anciens combattants sont employés, où ils sont et ce qu'ils apprennent. Nous avons une stratégie nationale pour l'emploi des anciens combattants après leur service. Il semble que nous ayons du mal à être fidèles au titre de cette stratégie, bien honnêtement.

Je ne sais pas si vous êtes au courant, mais au 1<sup>er</sup> septembre 2021, il y avait 171 employés d'ACC qui s'identifiaient comme des membres des Forces armées canadiennes, comme faisant partie des forces armées, sur un total de 3 455 équivalents temps plein. Cela représente seulement 4,9 % ou 5 % de ce groupe d'employés.

Selon la Commission de la fonction publique, qui est responsable de l'administration des priorités d'embauche dans la fonction publique, 330 nominations sur les 64 796 embauches effectuées en 2021 dans l'ensemble de la fonction publique visaient des anciens combattants. Cela représente 0,5 %.

Nous parlons de faire en sorte que nos anciens combattants aient de bons emplois à la fin de leur période de service, mais il me semble que nous ne connaissons même pas vraiment l'état de la situation, donc je suis bien contente que vous vous disiez prêts à vous atteler à la tâche pour le découvrir, afin que nous puissions concrétiser l'intention de cette nouvelle stratégie nationale.

Ma question porte sur votre détermination à faire ce travail. Je dois dire que je ne suis pas impressionnée par le travail du ministère. Les fonctionnaires ne connaissent pas les réponses à ces questions. Ils commencent tout juste à essayer de comprendre où en sont nos anciens combattants en matière d'emploi. Cela me semble contre-intuitif, mais malgré tout...

J'ai aussi une question sur les salaires. Monsieur Bernier, pouvez-vous me dire quel est le salaire de départ dans un domaine de service en particulier?

Je suis désolée. Ma question s'adresse à quiconque...

**M. Jean-Luc Meunier:** Je vais commencer, c'est plus facile pour nous de répondre à cette question.

**Mme Cathay Wagantall:** Merci.

**M. Jean-Luc Meunier:** Le Canada est un vaste pays, qui se compose de 10 territoires et provinces. Chaque province gère ses propres salaires. La sécurité relève de la compétence des provinces. Nous n'avons d'autre choix que de suivre la réglementation provinciale.

Nous sommes syndiqués dans toutes les provinces du pays. Pour résumer, je dirais qu'en Alberta, par exemple, ce n'est pas si simple. Par défaut, les salaires sont régis par la convention collective que nous avons avec nos gardes. Tout le monde est traité de la même façon. Les règles sont les mêmes pour tout le monde, parce que nous sommes syndiqués. Tout le monde n'a pas les mêmes règles que nous ailleurs, mais nous sommes syndiqués dans la plupart de nos provinces et de nos territoires.

**Mme Cathay Wagantall:** D'accord, donc les salaires de départ...

**M. Jean-Luc Meunier:** Ils sont les mêmes pour tout le monde.

**Mme Colleen Arnold:** Tout dépend de la province.

**M. Jean-Luc Meunier:** Oui.

**Mme Colleen Arnold:** Ils diffèrent beaucoup d'une province à l'autre, en fonction du coût de la vie dans chacune...

**M. Jean-Luc Meunier:** En Ontario, par exemple, si nous perdons un contrat, tous les emplois sont protégés. Nous ne pouvons pas licencier qui que ce soit. Si nous reprenons un contrat de quel qu'un, nous devons maintenir tout le monde en poste avec le salaire convenu. Il y a déjà des règlements en place pour protéger un grand nombre de nos travailleurs aujourd'hui.

**Mme Cathay Wagantall:** D'accord. C'est très bien.

Il me reste une minute.

**M. Michael Sangster:** Puis-je ajouter une chose?

• (1700)

**Mme Cathay Wagantall:** Oui. Allez-y, s'il vous plaît, monsieur Sangster.

**M. Michael Sangster:** Bien que nous ne sachions pas encore comment nous procéderons, nous sommes vraiment déterminés à essayer de trouver ces données. Je pense que c'est important pour bien nous occuper des anciens combattants qui ont servi le pays et de leurs familles. Je vais vous dire à quoi nous nous engageons: chacun de nos collègues au Canada s'engage à former des gens aux emplois qui sont réellement nécessaires de nos jours.

**Mme Cathay Wagantall:** En ce qui concerne l'étendue de votre offre de formation, offriez-vous déjà des formations dans le domaine de la santé avant la pandémie de COVID-19? Était-ce nouveau? Comment avez-vous réussi à mettre en place des programmes d'accréditation aussi rapidement? J'ai déjà fait ce genre de démarches, et c'est assez laborieux.

**M. Michael Sangster:** Notre programme de formation des proposés aux services de soutien personnel, comme on l'appelle en Ontario — il semble être enseigné sous différents noms dans presque toutes les provinces du pays — existe depuis assez longtemps. Il est reconnu par les organismes de réglementation provinciaux qui nous régissent dans chaque province.

**Mme Cathay Wagantall:** Puis-je vous poser une autre question très brièvement? Vous avez affirmé travailler avec d'autres collègues. S'agit-il de vos propres collègues ou s'agit-il de collègues communautaires d'autres régions ou d'autres programmes offerts par d'autres établissements?

**M. Michael Sangster:** Beaucoup de nos collègues professionnels, de nos collègues réglementés, travaillent en étroite collaboration avec les collègues communautaires et les universités des environs. Nous apprécions ce partenariat. Nous croyons que nous avons un rôle à jouer et qu'ils ont aussi un rôle à jouer.

Pour vous donner un exemple des programmes visés, on nous demande actuellement 75 000 conducteurs de camions, et certains de nos collègues participent à cette formation. C'est l'un des besoins actuels. C'est une carrière très bien rémunérée dans ce pays. Certains camionneurs gagnent jusqu'à 100 000 \$ par année. Après l'armée, ce peut être une belle carrière pour quelqu'un.

Je vais vous donner un exemple très concret. Un député de Terre-Neuve-et-Labrador est ici aujourd'hui. Nous avons un excellent partenariat là-bas. Les collègues d'enseignement professionnel, les collègues communautaires et les universités travaillent tous très bien ensemble. Nous aimerions favoriser davantage ce genre de collaboration. C'est pourquoi nous proposons aujourd'hui de parler de notre engagement à cette table, devant cette structure permanente, où nous pouvons parler de prendre soin des anciens combattants.

**Le président:** Merci beaucoup.

J'aimerais maintenant inviter Mme Rechie Valdez à prendre la parole pour cinq minutes ou moins, s'il vous plaît.

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

Je remercie les témoins d'être parmi nous aujourd'hui, surtout ceux qui ont servi au sein de nos forces.

Par votre intermédiaire, monsieur le président, j'adresse ma question aux témoins de Garda.

Vous avez cité le chiffre de 15 % dans votre déclaration. Nous avons reçu un document du Corps des commissionnaires selon lequel ce serait un mythe. Je voulais savoir si vous pouviez nous éclairer sur ce chiffre de 15 % et nous dire d'où il vient.

**M. Jean-Luc Meunier:** Il provient du procès-verbal du comité sénatorial qui a étudié la question en 2014 ou en 2016, si je ne me trompe pas. Nous l'avons tiré des travaux de ce comité sénatorial, il y a quelques années. Il n'y a pas d'information publique là-dessus, à moins qu'un comité comme celui-ci ne crée de références pour que nous puissions faire le calcul.

**Mme Rechie Valdez:** Merci.

Par votre intermédiaire, monsieur le président, je vais adresser mes questions à M. Sangster.

Je suis reconnaissante du travail des collègues d'enseignement professionnel de partout au Canada. J'étais en fait curieuse de savoir, à l'écoute de votre témoignage, si vous pouviez nous dire à quoi ressemble l'expérience des anciens combattants lorsqu'ils étudient sur le campus.

**M. Michael Sangster:** Je dois souligner la taille réduite de la classe. Les classes sont généralement plus petites, intimes, et le programme, accéléré. Comme je l'ai mentionné plus tôt, le jour de la rentrée des classes, pour nous, c'est le lundi, comme je me plais à le dire. C'est le jeudi. Ce n'est pas nécessairement le mardi après la fête du Travail. Le sentiment de se mettre au travail et de plonger s'applique à peu près à tout ce que nous faisons au travail. Quand on lance le projet, on se met au travail. Quand on commence un jeudi de février, le taux de réussite est plus élevé chez certains étudiants, parce qu'ils se sentent pleins d'énergie.

Je pense que la taille réduite des classes dans nos collèges d'enseignement professionnel, qui sont composées de personnes du même âge et provenant du même milieu, aide beaucoup.

**Mme Rechie Valdez:** Pouvez-vous nous dire comment nous pourrions encourager plus d'anciens combattants à s'inscrire à des programmes dans les collèges? Que pouvons-nous faire pour les encourager dans cette veine?

**M. Michael Sangster:** Comme je l'ai dit plus tôt, je pense que nous avons nous-mêmes un rôle à jouer à ce chapitre. Je pense que nous pourrions en faire plus pour favoriser l'éducation auprès des anciens combattants et des militaires actifs et les renseigner sur les options qui s'offrent à eux en utilisant nos canaux, nos médias sociaux, notre marketing et nos salons des carrières et de l'emploi. Je mets au défi nos propres membres de relever la barre pour améliorer les communications sur tout cela.

Je pense que nous pourrions travailler plus étroitement avec le gouvernement. Pour nous, la COVID a eu pour conséquence de rompre certaines conversations. Certains échanges que nous avons lors de conférences et de réunions diverses se sont arrêtés. Nous ne nous réunissons plus pour faire avancer les choses.

Je m'engage à contacter le ministère des Anciens Combattants. Cette étude m'a amené à voir certaines choses différemment. Je vais communiquer avec les gens du ministère pour voir ce que nous pouvons faire ensemble. Ce programme est généreux, et les anciens combattants à qui nous parlons y sont favorables.

**Mme Rechie Valdez:** Nous avons de nombreuses légions dans nos circonscriptions, alors vous êtes toujours les bienvenus pour faire appel à elles pour transmettre le message.

Vous avez donné plusieurs exemples de tout le travail que vous faites, c'est merveilleux. De tout ce que vous avez appris, y a-t-il quelque chose dont vous voulez vous assurer que nous tenions compte dans notre stratégie nationale?



• (1705)

**M. Michael Sangster:** Nous ne pouvons jamais cesser de communiquer. C'est ce que nous retenons dans notre association. Nous ne pouvons jamais cesser d'expliquer aux gens ce que nous faisons pour les convaincre de la valeur des programmes des collèges professionnels réglementés du Canada. Il ne faut jamais relâcher la communication et il faut trouver des partenariats et des occasions de nous réunir pour travailler ensemble, comme nous l'avons recommandé.

**Mme Rechie Valdez:** Merci.

Je reviens à Garda, comme il me reste un peu de temps.

Y a-t-il d'autres recommandations sur ce que vous voudriez vous assurer de nous voir inclure dans notre stratégie, que vous n'avez pas déjà mentionnées?

**Mme Colleen Arnold:** Fait intéressant: les trois témoins ici présents, et d'autres au sein de notre organisme, ont suivi les délibérations du Comité. Simplement après avoir discuté avec M. Sangster, nous voyons plusieurs possibilités de partenariat. Nous pouvons réseauter. Mme Blaney a affirmé que les vétérans voulaient avoir l'impression de contribuer à la société. Et si on les embauchait et qu'on leur offrirait un emploi à temps partiel pendant qu'ils terminent leurs études, pour répondre à ce besoin?

Je pense que nous avons discuté d'une concordance entre Anciens Combattants et les autres partenaires qui ont participé aux séances sur le sujet. Nous devrions travailler de concert pour trouver de bonnes options et de bons débouchés pour nos vétérans.

**M. Jean-Luc Meunier:** Les entreprises de sécurité du pays sont mobilisées. Si je prends notre exemple, nous comptons 40 succursales partout au pays, et notre présence est semblable à celle de l'association de M. Sangster. Il y a probablement un moyen facile de communiquer pour aider les vétérans à accéder à une formation, à un emploi ou autre.

**M. Michael Sangster:** Puis-je ajouter un commentaire que j'aurais dû faire? C'est une occasion dont nous pourrions tous profiter.

Je vous enjoins à venir visiter notre collège. Venez voir nos activités sur le terrain. Voyez s'il s'agirait d'une bonne façon de comprendre les vétérans qui passent par ce processus et ce qui les attend de l'autre côté. Nous serions heureux de vous accueillir. Vous pouvez visiter l'un de nos établissements où qu'il soit au pays.

**Mme Rechie Valdez:** Merci.

**Le président:** Merci.

[Français]

C'est ici que nous arrêtons les questions.

Pendant les témoignages, nous avons entendu que M. Bernier est aussi un vétéran.

Au nom des membres du Comité, je veux vous remercier de vos services. Je veux aussi vous dire que nous offrons des services spéciaux aux vétérans lorsque nous les invitons, de façon à pouvoir les accompagner en comité. N'hésitez pas à faire appel à notre comité. La greffière va vous accompagner en ce sens.

Sur ce, je voudrais remercier les témoins d'aujourd'hui, tout d'abord de la Corporation de sécurité GardaWorld: M. Jean-Luc Meunier, président et chef de l'exploitation, Services de sécurité, Canada; Mme Colleen Arnold, vice-présidente, Affaires corpora-

tives; et M. Simon Bernier, directeur national, Innovation et technologies.

[Traduction]

Et de l'Association nationale des collèges de carrières, nous avons reçu le président-directeur général, Michael Sangster.

[Français]

Je vous remercie encore une fois de votre contribution.

Membres du Comité, nous allons suspendre quelques secondes le temps de remercier nos témoins, puis nous passerons à la deuxième partie de notre réunion.

Je suspends la séance.

• (1705)

(Pause)

• (1710)

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

Selon l'ordre du jour, la deuxième partie de la réunion est consacrée aux travaux du Comité. Les membres du Comité ont le choix: nous pouvons continuer à nous réunir publiquement ou nous pouvons nous réunir à huis clos. Si les membres souhaitent poursuivre la réunion à huis clos, je vais devoir suspendre la séance pendant deux ou trois minutes. Comme je l'ai dit, dans la deuxième partie de la réunion, nous discuterons essentiellement des prochains travaux du Comité.

Auparavant, j'aimerais faire quelques annonces.

Jeudi, nous recevrons quatre témoins; deux personnes témoigneront au cours de la première heure de la réunion, et deux autres témoigneront au cours de la deuxième heure.

La semaine suivante, nous allons recevoir d'autres témoins; leurs noms figurent sur la liste des témoins. D'ailleurs, je précise que la liste sera mise à jour, afin que nous soyons en mesure d'entendre, pendant notre étude, les témoignages d'un nombre suffisant de témoins.

[Traduction]

D'abord, M. Richards souhaite intervenir.

**M. Blake Richards:** Merci, monsieur le président.

L'objectif principal de mon intervention est de dire que nous avons littéralement moins de 15 minutes. Normalement, je dirais que, pour les travaux du Comité, à moins qu'il y ait un motif de ne pas passer à huis clos... Il y a plusieurs raisons de ne pas passer à huis clos. Nous travaillons assez souvent à huis clos, mais je voulais suggérer, étant donné le peu de temps qu'il nous reste, que nous ne suspendions pas la séance pour passer à huis clos.

Servons-nous d'une partie du temps dont nous disposons, particulièrement parce que je ne crois pas qu'il sera nécessaire de discuter longuement. Il me semble qu'il est prévu de consacrer cette semaine et la semaine prochaine à la présente étude. Ensuite, il nous restera une semaine avant la semaine de relâche. J'aimerais que nous tentions de rédiger un rapport sur l'étude que nous menions avant Noël, sur le contrat de réadaptation. Peut-être pouvons-nous nous y attaquer et nous arrêter là.

Je n'ai pas encore eu beaucoup de temps pour réfléchir à ce que nous devrions faire ensuite, mais peut-être que, quand nous aurons terminé l'examen et le rapport, nous aurons la possibilité de discuter davantage et un peu plus longuement de nos activités futures. Nous pouvons tous présenter des suggestions et faire un plan, parce que nous avons deux semaines de relâche dans nos circonscriptions. Ce délai donnerait davantage de temps à notre greffière pour planifier la comparution de témoins ou d'autres activités possibles.

Ma suggestion est de poursuivre nos délibérations cette semaine et la semaine prochaine, puis de travailler sur le rapport qu'il nous faut commencer. Ensuite, pendant la semaine où nous aurons deux réunions, nous pourrions discuter de la suite des choses.

• (1715)

**Le président:** Merci.

Monsieur Samson, vous avez la parole. Ensuite, ce sera à Mme Blaney.

**M. Darrell Samson:** Oui, monsieur le président. Si vous m'aviez laissé intervenir en premier, j'aurais dit la même chose. La poursuite de la séance en public me convient.

**Le président:** Allez-y, madame Blaney.

**Mme Rachel Blaney:** Je voudrais me montrer difficile et dire non, mais je ne vais pas le faire. La séance en public me convient.

Il semble qu'on doive probablement prévoir, comme M. Richards l'a exprimé, une autre réunion publique du sous-comité pour discuter prochainement des études à venir.

J'aimerais rappeler à tous les membres du Comité que j'exerce beaucoup de pression pour la tenue d'une étude sur les anciennes combattantes. Tous les rapports que nous lisons mentionnent le fait que nous n'en savons pas assez à leur sujet. À mon avis, nous devons y consacrer du temps et, espérons-le, faire en sorte que le gouvernement examine la question davantage en lui présentant certaines recommandations fondamentales.

C'est tout pour mon intervention.

Merci beaucoup, monsieur le président.

**Le président:** Merci beaucoup.

Comme je l'ai dit, nous avons le temps de discuter. Nous avons cette semaine, ce qui correspond au calendrier de la session. La semaine prochaine, nous avons...

[Français]

La greffière va devoir appeler les personnes qui doivent témoigner lors des deux réunions de la semaine prochaine. Les deux semaines suivantes sont des semaines de relâche.

À mon avis, si nous discutons des prochaines études dans le temps qu'il nous reste, nous pourrions préparer une liste de témoins à soumettre à la greffière et planifier les prochaines réunions, comme l'a dit Mme Blaney.

À notre retour, c'est-à-dire après les semaines de relâche, il est possible que nous ayons un rapport. Monsieur l'analyste, allons-nous recevoir le rapport, et la version traduite, à notre retour des semaines de relâche?

**M. Jean-Rodrigue Paré (attaché de recherche auprès du Comité):** Tout dépendra du moment où je recevrai le texte du contrat. Nous attendons que le gouvernement nous remette ce contrat ainsi

que quelques autres documents qui sont sur la liste des consultations qui ont eu lieu.

L'essentiel du rapport est prêt. J'attends ces choses pour confirmer les différents éléments.

**Le président:** D'accord.

Peut-être que la greffière a eu des contacts avec le ministère concernant les demandes que nous avons faites.

Est-ce que nous attendons toujours?

**La greffière du Comité (Mme Audrée Dallaire):** Oui, c'est exact.

Pour ce qui est du contrat, il était bien indiqué « intérim » dans la lettre et que nous allions le recevoir à la mi-février.

En ce qui concerne la motion adoptée jeudi passé, elle a été envoyée au ministère et nous attendons une réponse.

**Le président:** D'accord, je vous remercie.

[Traduction]

J'aimerais dire à notre collègue, Wilson Miao, que je suis désolé qu'il ne puisse participer, mais nous travaillons sur le son avec les techniciens. J'en suis vraiment navré.

Allez-y, monsieur Richards.

• (1720)

**M. Blake Richards:** J'ai quelques questions.

Vous avez mentionné quelques documents que vous attendiez en ce qui concerne le contrat de réadaptation. Pouvez-vous donner des détails et dire quand nous...

**M. Jean-Rodrigue Paré:** J'ai une courte liste de documents qui ont été demandés au gouvernement, le plus important étant le contrat en soi, parce que je veux le comparer à l'appel d'offres.

L'autre document demandé est une liste des consultations qui ont eu lieu. On en a fait mention pendant les séances, mais il devait y avoir un document à l'appui.

Il s'agit de ces documents.

**M. Blake Richards:** Tous les documents que vous attendez proviennent d'Anciens Combattants?

**M. Jean-Rodrigue Paré:** Oui.

**M. Blake Richards:** Vous avez mentionné que le ministère a envoyé une lettre pour dire que ce serait envoyé à la mi-février. Avons-nous fait un suivi par rapport aux autres documents? Avons-nous une idée du moment où ils seront disponibles?

S'il s'agit là des seuls éléments que nous attendons, cela me paraît malheureux que le ministère soit celui qui retarde la production de notre rapport. Je trouve que c'est dommage.

**M. Darrell Samson:** J'aimerais faire un rappel au Règlement.

Je n'aime pas cette formulation. Le ministère ne retarde pas notre travail; la traduction du contrat de 700 pages le retarde. Cela n'a rien à voir avec Anciens Combattants. Le contrat a été envoyé et il est en cours de traduction.

Merci.

**M. Blake Richards:** Je ne suis pas certain qu'il s'agissait d'un rappel au Règlement, monsieur le président, mais, quoi qu'il en soit, le retard...

**Mme Cathay Wagantall:** J'invoque le Règlement...

**M. Blake Richards:** Le retard est causé par Anciens Combattants, et c'est malheureux.

Ne pourrait-on pas au moins travailler sur les parties du rapport qu'il est possible de faire progresser? Je suis d'avis que ce serait bien de pouvoir passer à autre chose.

**Le président:** Je passe la parole à Mme Wagantall, puis à Mme Blaney.

Allez-y, madame Wagantall.

**Mme Cathay Wagantall:** Je suis un peu perplexe. Lorsque nous produisons un rapport, il doit être dans les deux langues officielles. Pourquoi ce rapport n'est-il pas déjà disponible dans les deux langues officielles?

**M. Darrell Samson:** Parce qu'il n'est pas traduit. Il est en cours de traduction.

**Mme Cathay Wagantall:** Quand a-t-il été créé? Lors de la création, il...

**M. Darrell Samson:** Je n'ai pas de détails. Tout ce que je sais, c'est qu'il s'agit d'un document de 700 pages en cours de traduction, qui n'est pas terminée. La traduction prendra un certain temps.

**Mme Cathay Wagantall:** La traduction n'a-t-elle commencé qu'après notre demande? J'aimerais simplement qu'on m'éclaire.

[Français]

**M. Jean-Rodrigue Paré:** [Inaudible] de certains éléments qui doivent être révisés. Je vous laisse vous occuper des détails de tout cela.

[Traduction]

**Le président:** Nous allons faire un suivi auprès du ministère parce que nous attendons ce document pour notre rapport. C'est ce que nous ferons.

**M. Blake Richards:** Je pensais toujours avoir la parole. Nous avons abordé d'autres sujets, mais je croyais toujours avoir la parole parce que je ne l'ai cédée à personne.

Je faisais simplement valoir qu'il serait bien de pouvoir commencer à travailler sur ce rapport.

Nous attendons les contrats, mais où en sont-ils? J'imagine que vous avez travaillé à certains de leurs éléments ou passages. Y a-t-il des segments que nous pourrions examiner, pas la semaine prochaine, mais la suivante?

Attendez. La semaine prochaine est-elle la dernière avant la relâche? Des témoins sont prévus jusqu'à la relâche, alors nous aurons du temps, mais nous devrions être en mesure d'examiner un libellé dès le retour de la relâche. En convenez-vous?

Si...

**M. Jean-Rodrigue Paré:** Le rapport est pratiquement terminé. Il me manquait ces parties.

Je pourrais l'envoyer au service de traduction à la fin de la semaine, afin de l'organiser, ce qui nous mènerait peut-être au début de la semaine prochaine. Le service de traduction nous donnera le

délai pour nous le renvoyer, mais je crois qu'il serait réaliste de le recevoir après la relâche.

**M. Blake Richards:** Merveilleux. Il ne nous restera donc qu'à faire un suivi pour savoir où en sont les documents.

**Le président:** D'accord.

Madame Wagantall, Mme Blaney a la parole avant vous.

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

La discussion est intéressante, mais également étrange. Je sous-cris à ce qu'a dit Mme Wagantall au sujet d'un contrat qui n'est pas traduit dans les deux langues. Le seul élément digne de mention est que la traduction devrait être rapide et que l'analyste est brave et n'a pas froid aux yeux puisqu'il doit lire ce contrat de 700 pages. Je vous remercie de votre travail et je vous en suis très reconnaissante.

Je veux simplement réitérer que la relâche commencera après les deux prochaines réunions, puis que nous reviendrons pendant une semaine. Je recommande que le sous-comité se réunisse alors pour discuter de nos stratégies et de nos plans pour la suite des choses. Je suis impatiente de savoir quel collègue libéral s'ajoutera au groupe et, pour cette raison, il me tarde de participer à cette réunion. Je crois que nous devrions procéder ainsi.

Pour ce qui est du rapport, j'espère qu'on nous dira d'ici la semaine prochaine qu'il avance rondement, ce qui nous permettra de déterminer la prochaine étape. J'imagine que nous devrions à nouveau terminer une réunion la semaine prochaine par des travaux du Comité.

Je vous remercie de ces commentaires et je remercie les analystes de la lecture du document.

• (1725)

**Le président:** Merci.

Je vous rappelle tous que nous attendons encore des motions sur les dates où nous discuterons...

Madame Watangall, vous avez la parole.

**Mme Cathay Wagantall:** Merci.

J'ai une question sur un témoin, soit celui qui représente le Groupe de travail des anciens combattants de la Ville d'Ottawa et qui n'a pas pu participer à la réunion d'aujourd'hui. Figurera-t-il parmi les témoins de la prochaine...

**La greffière:** Pendant la réunion, j'ai communiqué avec M. Thivierge. Je lui ai proposé de participer à la réunion de jeudi, mais il n'est pas disponible cette journée-là. Je lui ai donc proposé lundi et jeudi prochains. J'attends une réponse.

**Mme Cathay Wagantall:** Pourrions-nous lui demander d'assister à la réunion en personne, puisqu'il est ici, à Ottawa?

**La greffière:** Je lui en ai fait la demande.

**Mme Cathay Wagantall:** D'accord, c'est formidable. Merci.

**Le président:** Merci.

Allez-y, monsieur Richards.

**M. Blake Richards:** Je veux d'abord formuler une suggestion, puis, pour être certain d'avoir bien compris, je vous demanderai si vous désirez une motion du Comité pour déterminer les prochaines étapes. Je crois que nous pouvons trouver un consensus, n'est-ce pas?

**Le président:** En général...

**M. Blake Richards:** Je suis d'accord avec la plupart des commentaires de Mme Blaney, mais je préférerais ne pas réduire le temps de comparution des témoins lors des deux réunions de la semaine prochaine. Lorsque nous recevons deux groupes de témoins en une heure seulement, je trouve que le temps nous manque. J'ai horreur que nous réduisions le temps consacré aux témoins. Nous n'avons parfois pas le choix de procéder ainsi, mais je crois que ce n'est pas vraiment une obligation dans le cas qui nous occupe.

Nous ferons relâche pendant deux semaines. Puis, à notre retour, nous reprendrons les travaux pendant une semaine seulement, avant de retourner dans nos circonscriptions pendant une semaine.

Nous pourrions prévoir une réunion du sous-comité le lundi, au retour de la relâche de deux semaines, afin d'établir un plan. Avec un peu de chance, nous pourrions alors examiner le rapport à la réunion du jeudi, puisque vous disposerez ainsi de quelques jours supplémentaires. De cette manière, nous aurons un plan pour notre retour de la deuxième relâche. L'idée vous semble-t-elle convenable?

**Le président:** Oui.

M. Casey, M. Desilets et M. Samson veulent intervenir.

**M. Sean Casey (Charlottetown, Lib.):** À la fin de la semaine prochaine, aurons-nous entendu tous les groupes de témoins pour l'étude sur l'emploi?

**Le président:** Oui.

**M. Sean Casey:** Je me demande si nous pourrions consacrer une des réunions de la première semaine, après notre retour, aux consignes de rédaction pour l'étude sur l'emploi.

**Le président:** Allez-y...

Un instant; elle va répondre au commentaire.

**M. Blake Richards:** J'ai une suggestion au sujet du même...

**Le président:** D'accord, mais permettez d'abord à la greffière...

**La greffière:** Je veux simplement préciser la liste de témoins pour l'étude.

Le Comité a mentionné six réunions, mais il reste d'autres témoins. Je peux envoyer aux membres du Comité les travaux prévus pour lundi et jeudi prochains; au terme de ces deux réunions, il restera encore des témoins qui ont été proposés ainsi que d'autres qui n'ont pu assister aux séances passées. Ces noms vous ont été transmis par écrit.

Je peux envoyer ces renseignements au Comité, mais il reste plus de témoins que le nombre que nous pouvons entendre en six réunions. Nous pourrions poursuivre les réunions puisque des témoins figurent sur la liste. Je peux l'envoyer aux membres du Comité.

**M. Blake Richards:** Pour revenir au commentaire de M. Casey, nous pourrions peut-être, le lundi, consacrer une heure aux travaux du Comité pour la planification, puis une autre heure pour les autres travaux. Les deux pourraient avoir lieu pendant la même réunion, n'est-ce pas?

**Le président:** Nous vous écoutons, monsieur Desilets.

[Français]

**M. Luc Desilets:** Je vais vous expliquer pourquoi l'idée de prolonger cette étude me préoccupe.

Nous avons prévu six rencontres, et nous avons entamé la troisième aujourd'hui. Il nous en reste donc trois. Nous avons voulu cette étude. Il y aura un rapport à produire et des consignes à donner. J'ai de la difficulté à voir quand cela va aboutir. Parle-t-on du mois de mai ou du mois de juin?

Je vous dis cela parce que nous tenions beaucoup à cette étude, y compris M. Casey, entre autres, et je suis totalement d'accord. Cependant, nous avons aussi entendu le sous-ministre adjoint, il y a 10 jours, lorsque je lui ai demandé quand serait déposée la stratégie nationale, nous dire clairement que ce serait dans un avenir rapproché. Autrement dit, ce sera dans quelques mois. Vous comprenez donc ma préoccupation. Travaillons-nous pour rien? Le rapport va-t-il précéder le dépôt de la stratégie nationale, ou va-t-il le suivre?

J'ai donc une question à poser à la greffière.

Peut-on prendre une décision claire sur l'échéancier? Je comprends que ce n'est pas facile pour vous, car des témoins apparaissent et disparaissent, mais est-on capable de situer cela dans le temps? Dans le pire des cas, on avisera le ministère afin qu'il retarde le dépôt de sa stratégie et qu'il prenne connaissance des travaux que nous avons effectués.

Je ne sais pas si on m'a bien compris.

• (1730)

**Le président:** Oui.

Voici ce que je peux ajouter à ce stade-ci, monsieur Desilets. La motion qui a été adoptée prévoyait six rencontres. Si les membres décident d'en tenir davantage, cela prendrait le consentement du Comité, effectivement. C'est pourquoi, comme plusieurs l'ont suggéré, il faudra nécessairement prévoir une rencontre du Comité pour planifier les travaux selon les meilleures informations dont nous disposons.

Avant de passer la parole à Mme Blaney, M. Samson veut intervenir.

**M. Luc Desilets:** Monsieur le président, cela ne répond pas à ma question.

Je ne vois pas où se situe la fin de notre étude dans le temps. Qu'il y ait six ou sept réunions, cela nous mènera-t-il à la troisième semaine de mars? Avec les directives à donner et le rapport à étudier, cela pourrait nous mener au mois de juin. Voilà ce qui me préoccupe.

**M. Darrell Samson:** Monsieur le président, nous allons faire les vérifications nécessaires et revenir à la prochaine réunion avec la réponse à cette question concernant l'échéancier.

Je suis bien d'accord avec M. Desilets. Nous préférons soumettre notre rapport avant que les décisions finales soient prises. C'est notre objectif.

**Le président:** D'accord.

Monsieur Samson, vous avez la parole.

**M. Darrell Samson:** Je cède mon temps de parole à Mme Blaney.

**Le président:** Je souligne votre gentillesse.

Vous avez la parole, madame Blaney.

[Traduction]

**Mme Rachel Blaney:** Chaque jour vous apporte plus de sagesse.

Je comprends les préoccupations de M. Desilets, mais je crois que ces discussions doivent avoir lieu au sous-comité, où on peut discuter des prochaines étapes.

Je pense que nous devrions terminer les deux réunions, prévoir une séance du sous-comité puis, espérons-le, être en mesure de présenter au Comité un plan jusqu'à la fin juin.

**Le président:** D'accord. Parfait.

Je crois comprendre que la greffière invitera, dans le cadre de cette étude, d'autres témoins que nous recevrons lundi et jeudi de la semaine prochaine. Après la semaine de relâche parlementaire, nous prévoyons une rencontre du sous-comité pour potentiellement discuter du rapport, donner des consignes aux analystes et aborder d'autres sujets.

Ce plan vous convient-il?

Nous vous écoutons, madame Valdez.

**Mme Rechie Valdez:** Je voulais simplement répondre à la question de Mme Blaney. C'est moi qui m'ajouterais au sous-comité.

**Mme Rachel Blaney:** Excellent.

**Le président:** Oui, c'est exact.

[Français]

Cela convient-il à tout le monde?

D'accord. Ce fut une belle séance. Merci.

Je vois que l'analyste veut intervenir.

**M. Jean-Rodrigue Paré:** En tenant compte du contenu, du nombre de témoignages et de la production d'un rapport sur l'étude en cours, soit celle sur la stratégie nationale pour l'emploi des vétérans après le service, dans le meilleur des cas, cela nous mènerait à

la mi-avril. Avec les semaines de congé et les autres facteurs, je ne vois pas comment cela pourrait être faisable avant la mi-avril. C'est sans tenir compte de l'éventuel dépôt d'un budget, qui viendrait faire dérailler tout cela. On pourrait donc plutôt s'attendre à ce que cela nous mène au mois de mai.

**Le président:** C'est l'expérience qui parle.

Monsieur Desilets, vous avez la parole.

**M. Luc Desilets:** Je vais encore faire mon tannant, monsieur le président.

Il y a eu des problèmes de son aujourd'hui et lors de la dernière réunion, et j'ai un peu de difficulté à comprendre pourquoi. En effet, on a procédé à des tests de son avant la réunion. Cela dit, je ne fais de reproche à personne.

Puisqu'on fait, en principe, des tests de son avant le début de la réunion, pourquoi y a-t-il des problèmes? Personnellement, je trouve que, tantôt, nous avons eu l'air fous devant les témoins.

**Le président:** Oui, tout à fait.

Heureusement, la deuxième heure était seulement consacrée aux travaux du Comité; nous avons donc pu empiéter sur celle-ci.

La greffière et les techniciens prennent ce problème très au sérieux. On va s'assurer que tout le monde qui comparait de manière virtuelle satisfait aux exigences. Ainsi, la qualité du son sera adéquate pour les interprètes. Nous allons en reparler cette semaine, mais nous espérons que tout va bien se passer jeudi.

Plaît-il au Comité de mettre fin à la séance?

**Des députés:** Oui.

• (1735)

**Le président:** Permettez-moi de remercier toute l'équipe technique et les interprètes.

La séance est levée.





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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

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

---

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