



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des anciens combattants

ACVA



NUMÉRO 024



1^{re} SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 13 mars 2012

Président

M. Greg Kerr

Comité permanent des anciens combattants

Le mardi 13 mars 2012

•(1630)

[Traduction]

Le président (M. Greg Kerr (Nova-Ouest, PCC)): Je déclare la séance ouverte.

Vous comprenez tous que nous effectuons l'examen des services de santé et de mieux-être de première ligne fournis aux anciens combattants canadiens.

Je souhaite la bienvenue à nos témoins et leur demande de bien vouloir excuser notre retard. Comme nous sommes au Parlement, tout peut arriver et tend effectivement à arriver. Je vous remercie donc de votre patience.

Nous commencerons par examiner une motion, après quoi nous entendrons les témoins. Nous poserons les questions dans le temps qui restera.

J'indiquerais aux témoins que si nous ne pouvons couvrir toute la matière au programme aujourd'hui et poser toutes nos questions, nous vous les ferons parvenir et vous demanderions d'avoir l'obligeance d'y répondre par écrit.

Monsieur Casey, pourriez-vous proposer votre motion, je vous prie?

M. Sean Casey (Charlottetown, Lib.): Monsieur le président, elle se trouve devant le comité. Voulez-vous que je la lise?

Le président: Oui.

M. Sean Casey: D'accord. Voici la motion:

Que, compte tenu des allégations récentes de violation de la vie privée, le Comité permanent des anciens combattants tienne des audiences publiques approfondies afin de mieux comprendre les garanties qui existent actuellement pour protéger les renseignements personnels de nos anciens combattants; que le comité présente des recommandations au gouvernement afin que la vie privée de nos anciens combattants soit mieux protégée et que l'accès à leurs dossiers personnels et médicaux soit restreint afin de prévenir qu'ils soient utilisés à des fins politiques ou par le personnel ministériel pour intimider les anciens combattants; que le comité soit chargé de se renseigner sur les « meilleures pratiques » adoptées par d'autres gouvernements pour protéger la vie privée des anciens combattants et fasse rapport de ses conclusions à la Chambre dans les deux semaines de séance suivant la fin de son étude.

Le président: Merci, monsieur Casey.

Je suis prêt à déclarer la motion irrecevable.

Selon moi, la motion proposée aujourd'hui ne contient pas suffisamment d'éléments nouveaux pour constituer une nouvelle question. Or, le comité a déjà étudié la motion initiale.

Je vous dirigerais à la page 582 de *La procédure et les usages de la Chambre des communes*, qui indique qu'« On ne peut remettre en question une décision déjà prise, laquelle représente le jugement de la Chambre. »

Voilà ma décision.

La contestez-vous?

M. Sean Casey: Non. Je me demande...

Le président: Vous pouvez la contester si vous le voulez.

M. Sean Casey: Je suppose que je veux avoir des éclaircissements. Le président pourrait-il me référer à un procès-verbal ou à une publication indiquant que la question a été réglée? Est-ce quelque part dans un procès-verbal?

Le président: Nous vous trouverons le passage en question.

M. Sean Casey: Je m'inquiète que votre décision même ne menace la confidentialité de certaines affaires privées.

Le président: Non. Mais comme je l'ai mentionné, si vous voulez contester la décision, c'est votre prérogative.

M. Sean Casey: Vous avez pris une décision sans qu'il n'y ait de débat. Je comprends votre décision, mais vous avez tranché sans que quiconque puisse intervenir. Est-ce normal que personne n'ait l'occasion de débattre de la motion?

Le président: Oui. Comme je l'ai souligné, vous pouvez contester la décision, mais une fois que j'ai tranché, il n'y a plus de place au débat.

M. Sean Casey: Je conteste la décision et réclame la tenue d'un vote inscrit.

Le président: D'accord.

La décision du président est-elle maintenue?

(La décision du président est maintenue à six voix contre cinq.)

Le président: Merci beaucoup.

Comme je l'ai indiqué aux témoins précédemment, nous serons constructifs et nous efforcerons de garder le cap.

Si vous le voulez bien, je vous présenterai les témoins à mesure qu'ils prendront la parole.

Nous accueillons donc Anne-Marie Robinson, présidente, et Hélène Laurendeau, vice-présidente, Direction générale des politiques, Commission de la fonction publique du Canada.

Vous pouvez commencer. Merci.

[Français]

Mme Anne-Marie Robinson (présidente, Commission de la fonction publique du Canada): Monsieur le président, membres du comité, merci.

Je suis heureuse d'être ici aujourd'hui pour participer à cette discussion de groupe sur les initiatives de la Commission de la fonction publique du Canada. Ces initiatives visent à accroître les possibilités d'emploi à la fonction publique fédérale pour les membres anciens et actuels des Forces canadiennes.

Je suis accompagnée de Mme Hélène Laurendeau, vice-présidente principale de la Direction générale des politiques à la Commission de la fonction publique.

La commission est un organisme indépendant qui se rapporte au Parlement. Elle est responsable de protéger l'intégrité de la dotation et l'impartialité de la fonction publique. Depuis plus de 100 ans maintenant, la commission remplit son mandat afin de s'assurer que la dotation à la fonction publique fédérale soit fondée sur le mérite et que la fonction publique demeure impartiale.

La commission a aussi fait une contribution importante à la réintégration d'anciens combattants canadiens à la société civile, en les aidant à trouver des emplois à la fonction publique.

● (1635)

[Traduction]

En vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, la CFP est responsable de créer et d'administrer les droits de priorité.

Ces droits fournissent aux personnes le droit d'être nommées avant tout autre personne à n'importe quel poste au sein de la fonction publique pour lequel elles possèdent les qualifications essentielles. Les droits de priorité aident ceux qui ont subi des transitions de carrière. Le système de droit de priorité sert aussi à aider la fonction publique à atteindre l'objectif important de maintenir en poste des personnes compétentes et qualifiées dont le gouvernement du Canada a formé les habiletés et perfectionné les connaissances.

[Français]

Depuis 1997, les membres des Forces canadiennes qui ont été libérés de leur service, après être devenus handicapés dans le cadre de leur service spécial, bénéficient de droits et priorités. En 2005, grâce à la Nouvelle Charte des anciens combattants, ces droits ont été élargis pour inclure les anciens membres des Forces canadiennes et de la GRC qui sont libérés pour raisons médicales. Une fois libérés, ces anciens membres ont cinq ans pour activer leur droit de priorité qui, ensuite, reste en vigueur pour une période de deux ans.

[Traduction]

Une modification récente est entrée en vigueur en mai 2010 selon laquelle le droit de priorité est accordé maintenant à l'époux survivant ou au conjoint de fait des employés de la fonction publique, des membres des Forces canadiennes ou des membres de la GRC, qui ont payé de leur vie pour servir leur pays. Les époux survivants admissibles se voient accorder un droit de priorité, pour une période de deux ans, en vue d'une nomination à la fonction publique dans le cadre d'un poste annoncé à l'externe. Cette priorité est rétroactive à partir du 7 octobre 2001, lorsque le Canada a amorcé ses interventions militaires en Afghanistan.

[Français]

Même si mes commentaires se concentreront surtout sur ces droits et priorités, j'aimerais aussi mentionner l'initiative prise en 2005 pour modifier la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, qui permet aux membres des Forces canadiennes d'accéder aux emplois internes de la fonction publique.

Avant cette modification, les membres des Forces canadiennes ne pouvaient pas participer aux processus de nomination internes annoncés. La modification donne à nos ministères et organismes le choix, en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, d'identifier des membres des Forces canadiennes qui peuvent postuler les emplois annoncés à l'interne. De plus, le projet de loi C-40, qui est entré en vigueur en 2008, protège les emplois des

employés de la fonction publique qui travaillent dans la Force de réserve et qui prennent un congé autorisé pour effectuer un service militaire au Canada et à l'étranger.

Nous avons travaillé, et continuerons de travailler, avec des gens qui gèrent des programmes qui appuient les anciens combattants au ministère de la Défense nationale et à Anciens Combattants Canada. Nous devons nous assurer que tous ceux qui sont touchés sont conscients de leurs droits.

[Traduction]

Notre rapport annuel au Parlement fournit de l'information sur les droits de priorité et les nominations. Puisque les droits de priorité de deux ans des membres des Forces canadiennes et de la GRC libérés pour raisons médicales peuvent être prolongés sur plusieurs années financières, il est probablement plus utile, pour vous donner un meilleur exemple du fonctionnement du programme, de regarder les résultats des placements sur une plus longue période.

Nous avons examiné trois cohortes ou groupes de membres libérés pour raisons médicales. Nous avons examiné les nominations relativement à ceux qui ont activé leurs droits de priorité en 2007-2008, ainsi que pendant les deux années subséquentes, jusqu'en 2009-2010, année à laquelle les droits de priorité de deux ans ont tous pris fin.

Pour la première cohorte, il y a eu 177 nominations de membres libérés pour raisons médicales, suivies de 196 nominations pour la deuxième cohorte, et de 201, pour la troisième. Pour les trois cohortes, nous avons observé un taux de nomination de 72 p. 100 en moyenne. Ce taux de nomination est le plus élevé, par catégorie, du programme d'administration des priorités. Pour ceux et celles qui ont été nommés, nous avons observé que plus de 60 p. 100 l'avaient été dans moins de six mois à partir de l'activation de leur droit de priorité, pour ensuite s'élever à 80 p. 100 ou plus sur une période de 12 mois, et à plus de 92 p. 100, sur une période de 18 mois.

Nous avons également observé que plus de 95 p. 100 de ces anciens membres des Forces canadiennes avaient obtenu un emploi dans la région où ils demeurent.

Les ministères les plus probables à avoir des postes à combler au sein de leurs opérations régionales sont Défense nationale, Services correctionnels, et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, y compris Service Canada.

[Français]

De ceux et celles qui n'ont pas été nommés, par exemple dans la cohorte de 2007 et 2008, près de la moitié ont accepté d'autres offres d'emploi dans d'autres secteurs.

● (1640)

[Traduction]

Même si je suis satisfaite des résultats, je pense qu'il y a place pour amélioration. Nous avons examiné de près le programme d'administration des priorités. Nous avons cerné des domaines pour lesquels nous pouvions être proactifs pour améliorer le programme de façon à ce qu'il puisse bénéficier, à long terme, aux anciens membres libérés pour raisons médicales.

Nous avons trouvé qu'il nous fallait améliorer la coordination des efforts et partager l'information au sujet de la fonction publique le plus tôt possible parce que les membres libérés pour raisons médicales ne connaissent pas souvent très bien le système de dotation de la fonction publique.

Nous pensons qu'une méthode fondée sur la gestion de cas peut être plus efficace pour travailler directement avec les anciens membres des Forces canadiennes pour les aviser de leurs droits, les aider à mieux comprendre le langage lié à la dotation et les assister davantage dans l'exercice de postuler des emplois.

Nous sommes en voie de consulter nos partenaires au sujet de ces idées, et j'aimerais certainement connaître vos points de vue.

De plus, je surveillerai de près les répercussions des changements apportés au système de priorité en raison du plan pour la réduction du déficit du gouvernement. Selon cette analyse, nous explorerons aussi la possibilité de personnaliser certaines démarches administratives afin de permettre aux membres libérés pour raisons médicales de maximiser la valeur de leurs droits.

Monsieur le président, honorables députés, j'aimerais assurer votre comité de l'engagement solide des employés de la Commission de la fonction publique à viser continuellement à améliorer le travail qu'ils font pour soutenir les membres des Forces canadiennes et de la GRC qui ont été libérés pour raisons médicales. Même si leur carrière militaire a été raccourcie, nous continuerons de faire tout ce que nous pouvons pour amener leur précieuse expérience et leurs compétences à la fonction publique fédérale.

[Français]

Je vous remercie de m'avoir invitée aujourd'hui pour entamer cette discussion. Je serai maintenant heureuse de répondre à vos questions.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup, madame Robison.

Nous entendrons maintenant M. Blakeley, qui témoigne au nom du Département des métiers de la construction.

Bienvenue. Vous avez la parole.

[Français]

M. Robert Blakely (directeur, Affaires canadiennes, Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien): Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Bob Blakely et je suis le représentant des métiers de la construction du Canada.

[Traduction]

Je vais, heureusement, poursuivre en anglais.

Nous avons lancé le programme Du régiment aux bâtiments dans le cadre d'un partenariat public-privé. Le 6 janvier dernier, le premier ministre du Canada a, dans les locaux du syndicat des chaudronniers, à Edmonton, réuni un groupe de gens dans le but de démarrer une initiative afin de permettre aux anciens combattants en transition ou ayant un handicap et aux réservistes en service du Canada de faire carrière dans l'industrie canadienne de la construction.

Cette industrie, à qui l'on doit 14 p. 100 du PIB et 8 p. 100 des emplois directs, offre des postes passionnants, bien rémunérés et hautement spécialisés, des postes qui sont très en demande.

La démarche du gouvernement du Canada a suscité un don en espèce, une contribution du gouvernement de l'Alberta et un investissement d'un million de dollars sur cinq ans de TransCanada Pipelines. Pour faire contrepartie à ces mises de fonds, le Département des métiers de la construction, un certain nombre de nos employeurs partenaires et diverses associations de métiers des quatre coins du pays investissent temps et argent dans l'initiative. L'objectif consiste à trouver aux anciens combattants de bons emplois dans une industrie importante au pays.

Nous avons lancé l'initiative, constitué une société sans but lucratif et instauré un conseil d'administration. Nous avons également lancé un appel d'offres pour créer un site Web, puisqu'un grand nombre des demandes présentées dans le cadre de l'afflux initial du programme Du régiment aux bâtiments s'effectueront par l'entremise d'un portail et d'un site Web. Nous commencerons par doter les postes de directeur exécutif et d'adjoint administratif.

Entre-temps, nous avons remporté des succès modestes, mais significatifs en plaçant des gens dans des entreprises qui cherchent des apprentis ou des candidats à la recherche d'un emploi dans le domaine de la construction.

À la base des Forces canadiennes d'Edmonton, certains ont trouvé des postes de chaudronniers, alors qu'à celle d'Esquimalt, quelques-uns ont, grâce aux associations des métiers de la construction de l'île de Vancouver, été travailler dans les chantiers navals, puisque la construction de bateaux fait appel aux mêmes compétences que la construction de maisons. Il faut beaucoup moins de bois de nos jours, mais qu'importe. Un certain nombre de membres des forces armées de la base de Toronto ont pour leur part trouvé un poste dans la domaine de la tuyauterie.

Ces démarches sont essentiellement le résultat d'ententes locales intervenues dans le cadre du Programme d'aide à la transition à mesure que les anciens combattants quittent les forces armées, avec l'appui d'Anciens combattants Canada et de diverses commissions d'apprentissage du pays, grâce auxquels nous réussissons à trouver des apprentissages convenant aux intéressés.

Dans certains cas, les gens quittent les forces armées fort d'un solide ensemble de compétences. Les travailleurs des métiers de la catégorie 500 et des métiers de la construction, les mécaniciens qui s'occupent des coques dans la Marine, certains employés du domaine du génie et ceux qui entretiennent les chars d'assaut sont les mêmes personnes qui prennent soin de l'équipement lourd; la transition s'effectue donc très aisément pour certains.

Nous tentons d'établir un bon mécanisme de conversion de compétences, qui s'inspirerait des aptitudes qu'un candidat a acquises au sein des forces armées pour lui trouver un emploi qui correspondra à ses intérêts et à certaines de ses compétences.

Il nous a fallu un certain temps pour convaincre le gouvernement du bien-fondé de l'initiative; mais nous avons compris depuis longtemps, avec nos employeurs partenaires, que les personnes qui ont servi dans les forces armées constituent une ressource considérable. En effet, elles sont généralement en excellente forme, ne consomment pas de drogue, sont disciplinées et comprennent qu'elles doivent se présenter au travail à sept heures, prêtes à travailler avec leur équipement de protection personnel et leurs bottes bien lacées. Nous voulons tirer le maximum de ces aptitudes dans notre industrie.

De façon générale, nous avons réussi tout ce que nous avons entrepris jusqu'à présent. Pour nous orienter, nous nous inspirons d'un modèle mis en oeuvre aux États-Unis, qui s'appelle également « Helmets to Hardhats » et fait aussi appel aux métiers de la construction, et de diverses initiatives. Par exemple, le programme Veterans in Piping ou VIP, qui fait intervenir le syndicat des plombiers, permet à ceux qui s'apprentent à quitter les forces armées américaines d'aller à Camp Pendleton, la base de la Marine américaine, pour s'initier au taraudage, à la soudure et à l'utilisation de base de certains outils manuels du domaine de la plomberie. Ainsi, quand ils rentrent chez eux, ils ont une longueur d'avance sur le plan de l'apprentissage.

• (1645)

Nous envisageons donc de mettre en oeuvre des initiatives semblables. Fort d'un concept et de plusieurs partenariats, nous espérons pouvoir placer les anciens combattants des Forces armées canadiennes dans l'une des meilleures industries du Canada.

Je répondrai à vos questions quand il vous plaira.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Blakely. C'est une excellente initiative.

Nous passons maintenant à nos amis, les Commissionnaires, représentés par M. Bill Sutherland, président, Conseil national des gouverneurs, et Paul — et je prononcerai toujours mal ce nom — Guindon?

Capitaine de vaisseau (à la retraite) Paul Guindon (chef de direction, Commissionnaires Ottawa, Président, Comité national de gestion des affaires, Commissionnaires): Guindon. Il n'y a pas de mal.

Le président: Vous voyez? Je vais y arriver. Accordez-moi seulement quelques années. Merci. Il y a aussi, bien sûr, Douglas Briscoe.

Bienvenue, messieurs. Nous sommes prêts à vous entendre, alors à vous la parole.

Colonel (à la retraite) Bill Sutherland (président, Conseil national des gouverneurs, Commissionnaires): Merci, monsieur le président. Nous vous savons gré de nous donner l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui. Nous représentons ce qui constitue probablement l'un des secrets les mieux gardés et l'une des organisations les plus rentables pour venir en aide aux anciens combattants au pays.

Notre organisation est l'un des rares organismes — si ce n'est le seul, à l'exception du gouvernement — qui fournissent des services de transition aux anciens combattants. Nous le faisons depuis plus longtemps que quiconque, depuis notre fondation, en 1925.

Plutôt que de vous répéter ce qui est écrit dans notre document, permettez-moi de vous parler un peu des Commissionnaires. Notre organisation sans but lucratif, qui est le plus important employeur d'anciens combattants au pays, est dirigé bénévolement par et pour des anciens combattants. Je suis moi-même un ancien combattant, tout comme mes deux collègues. Nous comprenons ce qui importe aux anciens combattants et nous nous efforçons de nous adapter à leurs besoins. Nous leurs proposons un éventail de services de soutien à la transition et à l'emploi, qu'ils aient participé à la Seconde Guerre mondiale, à la mission en Afghanistan ou à toute autre guerre ou intervention de maintien de la paix.

Nous nous intéressons principalement aux services de sécurité au pays, car nous avons observé, au fil du temps, que c'est un domaine directement lié à un grand nombre des ensembles de compétences et des attentes des anciens combattants quand ils quittent les forces

armées. Il constitue un excellent point de transition pour passer de la vie militaire au monde civil.

Notre organisme sans but lucratif s'inspire de son mandat social, qui consiste depuis toujours à trouver des emplois convenables aux anciens combattants. Voilà ce que nous faisons, sans don ou subvention de quiconque. Grâce à nos activités florissantes et en faisant directement concurrence aux entreprises de sécurité du secteur privé, nous pouvons être le plus important employeur d'anciens combattants au pays. Il nous faut donc agir judicieusement, faire preuve d'excellence dans nos activités et être à l'écoute des besoins des anciens combattants. Il faut également concilier ces besoins avec la concurrence à laquelle nous faisons face dans l'environnement compétitif de l'industrie de la sécurité, le tout dans le respect de notre mandat social.

Quatre-vingt pour cent des recettes issues de nos fructueuses activités servent à la rémunération et aux avantages sociaux des commissionnaires, des anciens combattants, et c'est une somme rondelette, quand on y pense. Nous nous efforçons de réduire au maximum nos frais généraux afin de pouvoir offrir le plus de salaires et d'avantages sociaux possible aux anciens combattants et aux commissionnaires du pays.

Présents dans 1 200 collectivités des quatre coins du pays, nous comptons 17 divisions et 50 bureaux dans l'ensemble des provinces et territoires du pays. Nous disposons ainsi d'une couverture considérable.

De plus, les faits montrent que depuis 87 ans, nous comprenons et appuyons les anciens combattants et leur offrons des emplois. Nous sommes convaincus que la meilleure manière de favoriser leur transition et de veiller à leur santé et à leur bien-être consiste à leur offrir des emplois intéressants afin de leur permettre de garder leur estime de soi, d'avoir du temps pour eux et d'être solidement implantés dans un organisme comme le nôtre, où ils peuvent jouir pleinement de la compréhension et de la camaraderie qu'ils ont connues dans les forces armées. Ils ont ainsi de meilleures chances de bien s'intégrer à un environnement civil.

• (1650)

Chaque année, il y a environ 1 000 à 1 200 anciens combattants qui quittent les forces armées et s'adressent à nous pour être commissionnaires. Ils ne restent pas pour faire une seconde carrière, et nous ne nous y attendons pas. Nous nous attendons cependant à pouvoir leur offrir un havre, du soutien et de la compréhension au cours de leur transition afin qu'ils réussissent à réintégrer la vie civile.

Nous constatons également que certains anciens combattants reviennent aux Commissionnaires plus tard au cours de leur vie, pour ce qui est pratiquement une troisième carrière au moment où ils veulent ralentir le rythme et retrouver la même camaraderie qu'avant. Certains nous reviennent donc à une période ultérieure de leur vie. Notre organisation doit donc être souple et s'adapter constamment en fonction des besoins changeants des anciens combattants. Nous devons être là pour les anciens combattants âgés, ceux qui ont participé à la Seconde Guerre mondiale et à la Guerre de Corée, et pour les jeunes, toujours plus nombreux, qui reviennent des Balkans, d'Afghanistan et de diverses opérations de maintien de la paix.

Nous nous qualifions de secret bien gardé, car peu de gens connaissent notre existence. Les anciens combattants nous connaissent. Nous sommes aussi une organisation rentable, car nous ne vous coûtons pas un sou, alors que nous sommes le plus important employeur d'anciens combattants au pays.

C'est sur ces mots que je terminerai mon exposé. Je répondrai à vos questions avec plaisir. Comme je suis bénévole, je laisserai celles qui sont difficiles à mes collègues.

• (1655)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Sutherland.

Comme le temps nous est compté, le comité accepterait-il de faire des interventions de quatre minutes pendant le premier tour pour que tous puissent poser des questions?

D'accord. Merci.

Nous commencerons par Mme Mathysen, pour quatre minutes, je vous prie.

Mme Irene Mathysen (London—Fanshawe, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président.

Ma première question s'adresse à M. Sutherland; je vais donc m'efforcer de ne pas en poser une trop difficile. Je crois comprendre qu'en novembre 2010, les Commissionnaires ont signé un protocole d'entente de retour au travail avec le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes, en vertu duquel vous avez convenu d'offrir aux membres des forces armées blessés en service des occasions d'emploi correspondant à leurs besoins.

Je me demande si vous pourriez expliquer comment fonctionne ce protocole d'entente et ce qu'il signifie pour les commissionnaires. Pourriez-vous également nous donner des exemples d'occasions d'emploi taillées sur mesure pour des personnes ayant des séquelles physiques et psychologiques?

Col Bill Sutherland: Volontiers. Je me ferai un plaisir de vous répondre très brièvement. Je céderai ensuite la parole à Doug Briscoe, notre personne-ressource concernant le protocole d'entente.

En vertu de notre mandat social, qui consiste à offrir des emplois convenables aux anciens combattants, nous faisons tout en notre pouvoir pour employer tous ceux qui s'adressent à nous, en nous efforçant d'adapter les emplois à leurs besoins.

Le protocole d'entente auquel vous faites référence est une approche novatrice qui nous permet de collaborer plus étroitement avec le MDN afin d'aider les anciens combattants à effectuer la transition plus tôt qu'ils ne l'auraient normalement fait si nous avions attendu qu'ils quittent le ministère et viennent à nous.

Je laisserai à Doug le soin de vous expliquer cette initiative en détails.

Colonel Douglas Briscoe (directeur exécutif, Bureau national, Commissionnaires): Merci, monsieur le président.

Le programme de retour au travail est essentiellement un effort de réinsertion dans le cadre duquel les anciens combattants ayant un handicap s'adressent à nous quand ils sont encore au service des forces armées. Nous considérons que plus vite ils réintégreront le milieu du travail, plus vite ils se rétabliront. L'éventail d'emplois que nous leur offrons dépend de leurs capacités. Ainsi, si leur handicap réduit leur mobilité, ils pourraient effectuer du travail de bureau.

À ce jour, nous avons aidé ainsi 33 membres des forces armées. L'intéressé peut décider de rester dans les forces armées ou d'attendre l'issue de la décision que prendra l'autorité médicale compétente. Nous espérons que s'ils décident éventuellement de quitter les forces armées et de faire la transition, ils feront appel à nous. Nous pouvons, croyons-nous, fournir le mécanisme qui leur permettra de retomber sur leurs pattes, si l'on peut dire, dans la société.

J'espère que cela répond à vos questions.

Mme Irene Mathysen: Merci beaucoup.

Madame Robinson, j'ai remarqué qu'à la fin de votre exposé, vous avez indiqué que vous surveillez de près les répercussions que pourrait avoir le plan de réduction du déficit du gouvernement. Or, il s'agit d'une question qui nous préoccupe grandement et que nous avons soulevée à quelques reprises.

Vous avez également indiqué que selon une analyse, vous examinerez la possibilité de personnaliser certaines démarches administratives afin de permettre aux membres libérés pour raisons médicales de maximiser la valeur de leurs droits. Je me demande si vous pourriez vous expliquer.

Mme Anne-Marie Robinson: Oui. J'apporterais deux précisions. En ce qui concerne le plan de réduction du déficit, sachez qu'une fois que le gouvernement aura annoncé les changements ou les réductions qu'il fera dans la fonction publique, nous aurons une meilleure idée de l'ampleur des répercussions. À un moment, les employés auront la possibilité de prendre certaines décisions. Quelque-uns seront mutés à des postes vacants, alors que d'autres partiront à la retraite ou opteront pour un départ volontaire. Les personnes touchées prendront probablement ces décisions dans les quatre mois suivant l'annonce des mesures. À l'automne, donc, nous saurons combien de gens pourraient se prévaloir du programme d'administration des priorités. Quand le moment sera venu, je serais heureuse de revenir vous dire ce qu'il en est.

Quant aux démarches administratives, nous sommes en train de consulter nos partenaires à ce sujet. Il sera question de la gestion de cas dans le cadre de notre évaluation. Nous avons constaté qu'il importe de travailler en étroite collaboration avec les anciens combattants pour nous assurer de transmettre l'information. Nous le faisons actuellement, mais je crois que nous pouvons nous améliorer. Maintenant que le programme est en place depuis quatre ou cinq ans, nous pouvons informer nos gens en temps plus opportun au sujet des postes offerts et des répercussions sur les emplois dans les diverses régions du pays. Les gens pourront ainsi prendre des décisions éclairées.

Les anciens combattants disposent de cinq ans pour se prévaloir de leurs droits; donc, plus ils ont d'information sur ce qui se passe dans la fonction publique en général, mieux ils seront capables de prendre des décisions.

• (1700)

Le président: Merci, madame Robinson.

J'accorde maintenant la parole à Mme Adams.

Mme Eve Adams (Mississauga—Brampton-Sud, PCC): Merci beaucoup.

Monsieur Sutherland, je tiens à vous féliciter de l'excellent travail que vous accomplissez afin d'aider les anciens combattants à réintégrer la vie civile. Vous dites que vous placez surtout les anciens combattants dans le secteur de la sécurité. Mais en placez-vous aussi dans d'autres domaines?

Col Bill Sutherland: L'industrie de la sécurité ne se limite pas au gardiennage, mais englobe tout un éventail d'activités de sécurité que nous offrons aux anciens combattants.

Je demanderai à Paul de traiter brièvement de la question, puisqu'il est entre autres responsable de la coordination des activités au pays.

Captv Paul Guindon: Nous avons développé plusieurs secteurs d'activités au fil des ans. Notre activité principale consiste à offrir des services de garde à des clients des administrations fédérale, provinciales et municipales, et des secteurs commerciaux et privés. Considérant que la formation est essentielle, nous en offrons à nos employés et à certains de nos concurrents. Nous formons des gardiens de sécurité.

Nous proposons également tout un éventail de services d'identification, qui englobent la vérification des antécédents, comme les recherches sur les casiers judiciaires, les empreintes digitales et les demandes de réhabilitation. Nous offrons en outre des solutions complètes en matière de sécurité, faisant notamment l'évaluation des menaces et des risques pour des installations nouvelles, existantes ou prévues, ainsi que des services d'enquête.

Mme Eve Adams: Monsieur Blakely, merci de l'extraordinaire programme que nous avons annoncé et du partenariat formidable que vous avez établi dans le cadre du programme Du régiment aux bâtiments. Nous en sommes très fiers, et je veux profiter de l'occasion pour vous remercier, vous et vos collègues, d'avoir l'initiative d'offrir ces services à nos anciens combattants.

Pourriez-vous nous en dire davantage sur les revenus auxquels les anciens combattants qui entrent dans le domaine de la construction peuvent s'attendre après avoir fini leur apprentissage?

M. Robert Blakely: La personne qui commence son apprentissage gagne la moitié du revenu d'un ouvrier qualifié. En Alberta, ma province d'origine, un tuyauteur gagnera environ 44 \$ de l'heure, plus 10 p. 100 en paie de vacances et 8 ou 9 \$ en avantages sociaux. On peut ainsi atteindre sans mal un revenu annuel de 150 000 \$. Un apprentis de première année qui est prêt à s'appliquer peut gagner 75 000 \$.

Mme Eve Adams: En général, combien de temps faut-il pour gagner 150 000 \$ par année?

M. Robert Blakely: Dans la plupart des métiers, la période d'apprentissage est de quatre ans, parfois de trois.

Mme Eve Adams: C'est vraiment remarquable. C'est un excellent revenu.

M. Robert Blakely: D'aucuns croient à tort que tout ce qu'il faut savoir pour être plombier, c'est que les choses se déglissent et que la paie tombe un jeudi.

Une voix: Tout se déglisse.

M. Robert Blakely: Non; la règle d'or dans le métier, c'est qu'il ne faut pas se ronger les ongles. Mais maintenant que je vous l'ai révélée, je vais devoir vous réduire au silence à jamais.

La vérité, c'est que nos métiers sont complexes. Nous avons donc besoin de gens prêts à s'appliquer. Nous perdons en route environ la moitié des apprentis qui entament la première année; mais ceux qui sont disposés à y mettre l'effort nécessaire récoltent des bénéfices inestimables sur les plans tant humain que monétaire.

Le président: Soyez très bref.

Mme Eve Adams: J'imagine toutefois que les anciens combattants n'ont pas un taux d'échec aussi élevé. Après tout, ils ont fait preuve de dévouement tout au long de leur carrière.

M. Robert Blakely: En fait, nous n'en perdons pas un seul.

Mme Eve Adams: J'imagine.

Merci, monsieur.

Le président: Je vous remercie beaucoup tous les deux.

Je laisse maintenant la parole à M. Casey pour quatre minutes.

M. Sean Casey: Merci, monsieur le président.

Pour en revenir à vous, monsieur Blakely, nous savons que le gouvernement a versé 150 000 \$ pour la conception d'un site Web. Quelle autre contribution financière le ministère des Anciens combattants a-t-il accordée au programme?

M. Robert Blakely: Nous avons reçu 150 000 \$ et c'est tout. Nous avons discuté de la question avec le ministère. Une fois que le site Web sera en ligne et qu'un directeur exécutif sera en poste, nous commencerons à envisager d'autres programmes. Mais tant que nous n'avons pas de site ou de programme en place, nous ne demanderons pas d'argent de ministère ou d'autres sources. Nous nous autofinancerons, avec l'aide de nos employeurs partenaires.

• (1705)

M. Sean Casey: Ainsi, tout ce beau partenariat se résume à l'injection de 150 000 \$ et une entente de coopération ultérieure?

M. Robert Blakely: Eh bien, ce ne sont pas que des paroles en l'air, vous savez. Le gouvernement de l'Alberta a fourni des fonds, et les gouvernements de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick ont évoqué la possibilité de faire de même, car ils voient les avantages qu'il y a à aider à placer des apprentis. Même si la somme de 150 000 \$ peut sembler modeste, nous avons établi un partenariat avec le gouvernement du Canada, un précédent dans l'histoire des métiers de la construction, vieille de 142 ans.

M. Sean Casey: Madame Robinson, j'ignore si vous le savez, mais avant la séance, nous avons reçu un document d'information de la Bibliothèque du Parlement. L'avez-vous vu?

Mme Anne-Marie Robinson: Non.

M. Sean Casey: D'accord. Je vous en lirai alors un passage.

En 2010-2011, parmi les 249 personnes qui se sont inscrites sur les listes...

— il s'agit des priorités de nomination —

...154 membres des FC ou de la GRC libérés pour raisons médicales ont été nommés à des postes de la fonction publique. Cela représente une baisse de 17 p. 100 par rapport à 2009-2010.

Cela figure dans notre document d'information. Or, dans votre exposé, vous avez énoncé des chiffres différents et parlé de cohortes. Pourriez-vous m'expliquer cette disparité, je vous prie?

Mme Anne-Marie Robison: Je crois qu'il s'agit simplement d'années différentes. Il faudrait toutefois que je vérifie. Je peux certainement vous écrire pour confirmer mes propos, mais je crois que la cohorte dont vous parlez est celle qui doit prendre fin le 31 mars et qui n'est donc pas terminée. Je parlais des cohortes de deux ans ou de ceux qui se sont entièrement prévalus de leurs droits.

Cependant, si vous vous demandez également si les taux diminuent, il me faudra examiner la question de plus près. Nous savons que dans l'ensemble de la fonction publique, l'an dernier en particulier, quand nous avons publié notre rapport annuel à l'automne, le taux des nouvelles nominations diminuait à la fonction publique.

Ainsi, quand nous aurons terminé cette cohorte, nous vous ferons parvenir l'information. Il se peut que le taux de nomination ait légèrement fléchi en raison d'une baisse des nominations dans le secteur.

M. Sean Casey: Se peut-il que la vaste majorité des personnes nommées soient des femmes?

Mme Anne-Marie Robison: Je l'ignore. Je pourrais me renseigner et vous transmettre l'information, mais je n'ai aucun renseignement à ce sujet.

M. Sean Casey: Messieurs, je vous demanderais si les commissionnaires ont le droit de premier refus concernant la prestation de services de sécurité dans les édifices gouvernementaux, comme je l'ai moi-même?

Col Bill Sutherland: Oui.

Le président: Veuillez m'excuser, mais nous avons dépassé le temps qui vous est accordé. Si vous restez bref, je vous laisserai finir.

M. Sean Casey: S'agit-il d'une entente d'une durée déterminée? Quand arrivera-t-elle à échéance?

Col Bill Sutherland: L'entente est d'une durée déterminée et prendra fin en 2016.

M. Sean Casey: Merci, monsieur le président.

M. Brian Storseth (Westlock—St. Paul, PCC): C'est du favoritisme, monsieur le président...

Le président: Je sais.

Je sais que c'est ce qui va arriver à la toute fin, car vous êtes le dernier témoin et que nous essayons de ne pas réduire votre temps.

Monsieur Lobb, vous avez la parole pour quatre minutes.

M. Ben Lobb (Huron—Bruce, PCC): Merci, monsieur le président.

La première question que je poserai aux commissionnaires concerne les évaluations et les examens psychologiques. Nous savons certainement que le syndrome de stress post-traumatique constitue un problème important chez les anciens combattants de l'ère moderne.

Exigez-vous la tenue d'un examen psychologique pour ceux qui entrent aux services des Commissionnaires?

Captv Paul Guindon: L'examen est réalisé par les autorités médicales du ministère de la Défense nationale dans le cadre de notre programme de retour au travail. C'est un gestionnaire de cas de la

région qui s'occupe du dossier, et dans chaque division se trouve quelqu'un qui assure le lien et la gestion auprès de la personne concernée. On nous communique toute l'information dont nous avons besoin pour nous assurer que cette dernière est bien traitée et protégée, mais nous ne réalisons pas nos propres évaluations. C'est le MDN qui s'en charge.

• (1710)

Col Bill Sutherland: Puis-je répondre également? C'est une partie qui est probablement moins officielle.

Nous sommes une organisation d'anciens combattants dont l'objectif principal consiste à employer des anciens combattants, et bien des anciens combattants ne savent pas comment parler de leur vécu avec des civils ou sont embarrassés de le faire.

Or, depuis 87 ans, nous leurs offrons la possibilité de parler de leurs expériences avec d'autres anciens combattants. Ils peuvent ainsi atténuer un peu les répercussions du stress post-traumatique ressenti à la suite d'incidents graves ou d'autres effets cumulatifs que leur service militaire ou leurs expériences ont eus sur leur esprit.

M. Ben Lobb: Supposons qu'une personne travaillant pour vous, aux Commissionnaires, veuille postuler à la GRC. Si elle a fait l'objet d'un examen psychologique au MDN, est-elle exemptée de l'évaluation à la GRC?

Col Bill Sutherland: Je l'ignore.

Captv Paul Guindon: La réponse est non.

M. Ben Lobb: Je réside à une heure environ de London, là où se trouve ma circonscription. Où les anciens combattants de ma communauté peuvent-ils trouver le bureau des Commissionnaires le plus près?

Captv Paul Guindon: Il y en a un à London.

Col Bill Sutherland: Il y a un bureau de district assez important à London.

M. Ben Lobb: D'accord. C'est bien.

Ma prochaine question s'adresse à M. Blakely. Je vous félicite pour ce que vous faites.

J'essaie de mieux comprendre en quoi consistera le site Web sur lequel vous travaillez. Qui sont vos partenaires dans ce projet?

M. Robert Blakely: Le gouvernement du Canada, les différents entrepreneurs en construction, les métiers du bâtiment et TransCanada Pipelines y travaillent.

M. Ben Lobb: Est-ce que ce site Web pourrait coûter 150 000 \$?

M. Robert Blakely: Non, la facture s'élèvera probablement à environ 350 000 \$.

M. Ben Lobb: Existe-t-il des sites semblables avec lesquels vous pourriez vous affilier dans les années à venir?

M. Robert Blakely: En un mot, non.

Il y a un site semblable aux États-Unis, qui a coûté environ 1 million de dollars. Il offre différentes fonctionnalités qui permettraient aux membres des Forces canadiennes, qu'ils soient déployés n'importe où dans le monde, d'accéder à des renseignements de façon confidentielle. Cela pourrait les aider à voir quelles possibilités s'offriraient à eux s'ils décidaient de partir. On pourrait déterminer quel métier leur conviendrait d'après les compétences qu'ils ont acquises dans les Forces canadiennes.

M. Ben Lobb: S'agit-il d'un portail, comme Monster?

M. Robert Blakely: Nous avons parlé aux responsables de Monster. C'est semblable, mais notre site comporte des mesures de sécurité que Monster n'a pas.

Le président: D'accord.

Votre temps est écoulé, monsieur Lobb. Merci.

Madame Papillon, vous avez quatre minutes. Je vous en prie.

[Français]

Mme Annick Papillon (Québec, NPD): Merci beaucoup. J'aimerais d'abord vous remercier tous d'être venus aujourd'hui pour discuter de ce que vous pouvez faire.

J'apprécie beaucoup les efforts que vous faites par rapport à la transition de nos anciens combattants à la vie civile. J'aimerais savoir ce que vous apportez, de façon précise, relativement à cette étude que nous sommes en train de faire sur les services de santé et de bien-être de première ligne pour les anciens combattants.

Captv Paul Guindon: C'est très difficile de vous répondre précisément. Je vais donc parler de façon plus générale. Le Corps canadien des commissionnaires fournit un environnement familial, étant donné notre grand nombre d'anciens combattants.

Comme Bill le disait plus tôt, cette atmosphère est bien connue et les anciens combattants sont très à l'aise, non seulement sur le plan social, mais aussi avec la façon de travailler. C'est une structure. Nous avons été accusés, dans le passé, d'être une organisation paramilitaire, ce que nous ne sommes pas. Nous sommes une organisation privée à but non lucratif, mais nous avons quand même cet aspect avec lequel les anciens militaires se sentent à l'aise.

• (1715)

Mme Annick Papillon: Le service de première ligne serait donc d'abord l'ambiance que vous pouvez leur apporter.

Captv Paul Guindon: C'est l'ambiance, l'environnement de travail, le leadership et la gestion à tous les niveaux.

Mme Annick Papillon: C'est très bien, je vous remercie.

J'ai quelques questions qui portent sur les préoccupations des anciens combattants de ma circonscription. Ils m'ont beaucoup parlé du programme Du régiment aux bâtiments Canada. C'est un programme qui permet à certains anciens combattants d'intégrer le marché du travail, notamment celui de la construction. Sachant qu'en moyenne 2 000 anciens combattants des Forces canadiennes ont été libérés pour raisons médicales au cours des dernières années, je me demandais combien de ces anciens combattants, selon vous, pourront se trouver un emploi dans l'industrie de la construction grâce à cette initiative.

[Traduction]

M. Robert Blakely: Nous prévoyons avoir besoin de 240 000 travailleurs au cours des huit prochaines années. Dans ce contexte, ce ne devrait pas être trop difficile de trouver un poste pour quelques milliers d'anciens combattants.

[Français]

Mme Annick Papillon: D'accord, mais combien de ces 2 000 anciens combattants pourraient être intégrés à l'industrie de la construction? On sait que c'est difficile.

[Traduction]

M. Robert Blakely: Vous voulez dire de ces 2 000 anciens combattants?

[Français]

Mme Annick Papillon: Il y a 2 000 anciens combattants qui pourraient être appelés à intégrer ce marché de l'industrie de la construction. Celle-ci demande des capacités physiques qu'ils n'ont peut-être plus ou qu'ils ne possèdent peut-être pas. Combien pense-t-on pouvoir embaucher d'anciens combattants, avec ce nouveau programme, afin de les intégrer dans ce marché très spécifique et très exigeant de l'industrie de la construction?

[Traduction]

M. Robert Blakely: Chaque personne et chaque situation est différente. En ce moment, nous déployons beaucoup d'efforts pour modifier le travail de ceux qui sont dans l'industrie de la construction depuis un certain nombre d'années. Si un travailleur ne peut plus grimper ou a des problèmes d'équilibre ou autre, nous pouvons adapter son milieu de travail. Nous pouvons modifier la façon de faire le travail. Nous pouvons trouver de l'équipement et des outils qui permettront au travailleur de faire son travail. Je ne vois pas pourquoi ce serait différent pour les anciens combattants.

Pour ces 2 000 personnes, je pense qu'il faut surtout se demander si elles veulent travailler dans l'industrie de la construction. Si oui, sont-elles prêtes à accepter les déplacements que cela suppose? Certaines personnes aimeraient beaucoup avoir un emploi à la maison, sans avoir à se déplacer. Notre métier requiert certains déplacements.

Le président: Merci beaucoup. Votre temps est écoulé.

La parole est maintenant à M. Harris pour quatre minutes.

M. Richard Harris (Cariboo—Prince George, PCC): Merci, monsieur le président.

Je vous félicite également pour tout ce que vous faites pour aider nos anciens combattants à réintégrer la vie civile et à retourner sur le marché du travail.

Il semble que vous ayez déjà obtenu de bons résultats, et vous devriez en être fiers, mais les bons résultats n'arrivent pas sans effort. Pourriez-vous nous dire rapidement ce que vous comptez faire au cours des cinq à dix prochaines années, par exemple, pour tirer parti de votre réussite actuelle et continuer à prospérer? Commençons avec la fonction publique.

Mme Anne-Marie Robinson: Merci beaucoup de me poser la question.

Je pense que l'étude que nous avons faite sur les trois cohortes était importante. Nous avons suivi les membres de ces cohortes à partir de 2005, moment où les droits de priorité ont été bonifiés. Je crois que l'approche plus pratique, dont j'ai parlé concernant la gestion de cas, fera toute la différence.

J'ai évidemment un rôle prépondérant à jouer au sein de la fonction publique, car je dois veiller à ce que les ministères soient mis au courant de ce programme et de leurs obligations. En tant que nouvelle présidente, j'ai l'intention d'assumer ce rôle très diligemment.

Je peux également vous dire que cette étude nous a permis de mieux comprendre les types de poste auxquels les gens sont nommés. C'est très varié à l'échelle du pays. J'estime que plus nous appliquerons efficacement les résultats de cette analyse aux premières lignes du système, là où vont les gens pour recevoir des conseils et de la formation, plus nous serons en mesure d'accroître notre taux de placement au fil du temps.

M. Richard Harris: Merci.

Monsieur Blakely.

M. Robert Blakely: Je suis un ancien combattant, comme mes collègues commissionnaires.

Une chose qui compte beaucoup pour les membres des Forces, c'est l'esprit de camaraderie et ce système en boucle fermée: on connaît quelqu'un qui connaît quelqu'un. Quand on connaît quelqu'un d'extraordinaire et qu'il nous parle d'une personne qu'il aime bien, on conclut que ce doit être une personne à connaître.

Notre industrie fonctionne beaucoup de cette façon. Elle regroupe bien des gens, mais elle demeure un système en boucle fermée. Les travailleurs passent fréquemment d'un emploi à l'autre, comme c'est le cas pour les membres des Forces, car c'est la seule façon de faire en construction.

Je pense que lorsque les membres des Forces canadiennes comprendront qu'ils peuvent appartenir à un autre régiment, nous obtiendrons d'excellents résultats et serons en mesure d'offrir de très bons emplois à certains de nos anciens combattants.

• (1720)

M. Richard Harris: Merci.

Messieurs les commissionnaires?

Col Bill Sutherland: Nous reconnaissons premièrement que nous faisons partie d'un continuum de services offerts aux anciens combattants, peu importe lesquels. Nous nous consacrons entièrement à l'idée qu'un emploi rémunérateur est probablement la meilleure chose pour assurer la santé et le bien-être des anciens combattants à long terme, un fait largement reconnu d'ailleurs.

Dans un milieu concurrentiel, nous devons demeurer concurrentiels. C'est pourquoi nous devons constamment nous adapter aux besoins changeants du milieu dans lequel nous devons faire concurrence. Cela signifie que nous cherchons toujours à trouver des emplois qui conviennent mieux aux compétences des jeunes anciens combattants qui quittent les Forces en ce moment, qui sont plutôt calés dans les technologies de pointe. Les postes de garde traditionnels — les commissionnaires qui contrôlent les entrées dans les immeubles — se transforment en postes de surveillance à distance et des fonctions semblables. Nous tentons toujours de trouver de nouvelles façons pour jumeler les compétences des membres qui quittent les Forces avec ce que nous avons à leur offrir.

Nous tâchons aussi de prendre contact à un moment plus opportun avec les anciens combattants qui font la transition entre leur emploi militaire et la vie civile, et de mieux coordonner nos efforts avec ceux du ministère de la Défense nationale, du ministère des Anciens Combattants et d'autres organisations, comme celles que représentent mes collègues aujourd'hui. Tout cela pour leur offrir toute une gamme de possibilités.

Il faut par ailleurs que nous fassions connaître les mérites de notre organisation. Elle est indépendante, ne coûte rien et est le plus grand employeur d'anciens combattants au pays — d'excellents arguments en notre faveur.

M. Richard Harris: Merci beaucoup.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

Monsieur Storseth, vous avez environ quatre minutes. J'allais donner la parole à M. Allison, mais elle est toute à vous.

M. Brian Storseth: Environ...

Merci, monsieur le président. Je vous informe d'abord que je vais partager mon temps avec le député de Niagara Ouest—Glanbrook, au cas où il aurait de bonnes questions à poser.

Je tiens à dire un grand merci à nos témoins.

Monsieur Blakely, je pense que vous avez ouvert les yeux à bien des gens, et même à certains membres du comité, en ce qui concerne les types d'emploi offerts. Il n'y a pas que des emplois manuels qui paient 12 \$ de l'heure. Certains postes sont très spécialisés et exigeants, mais rapportent gros également. Et je ne parle pas seulement du salaire, mais aussi des résultats finaux, particulièrement chez nous, en Alberta. Comme vous le savez, le marché explose là-bas en ce moment.

Bien des gens ici présents se demandent d'ailleurs ce que je fais ici, à travailler pour...

Mes questions portent sur le programme et le site Web. Est-ce que votre organisation a demandé un montant supérieur à 150 000 \$, ou était-ce le montant demandé dès le début?

M. Robert Blakely: Notre demande était la suivante: pouvons-nous travailler avec vous sur ce projet? La réponse fut: « Oui, et en passant, nous allons vous donner de l'argent pour mettre les choses en branle ».

M. Brian Storseth: Alors c'était une bonne nouvelle.

M. Robert Blakely: En effet.

M. Brian Storseth: Absolument.

Je voulais parler des mesures de sécurité que le site Web va... Pouvez-vous nous en dire davantage là-dessus? Je sais que les membres des Forces canadiennes de ma région sont très attentifs à ce genre de choses quand on aborde la question.

M. Robert Blakely: Rapidement, je vous répondrai que je suis fêru de culture. Si vous voulez parler de la poésie métaphysique de John Donne, je suis votre homme. Pour ce qui est du site Web, je suis quelque peu hors de mon élément.

Des voix: Oh, oh!

M. Brian Storseth: C'est probablement l'une des meilleures réponses de l'année. Je laisse M. Casey se charger de la traduction.

M. Sean Casey: Pouvons-nous inclure cela dans notre rapport? C'était excellent.

M. Brian Storseth: Vous pourriez peut-être nous éclairer sur le point de vue des employeurs. Comment perçoivent-ils le programme? J'ai parlé à un bon nombre d'entre eux, et je crois que c'est quelque chose qui pourrait les intéresser.

• (1725)

M. Robert Blakely: Beaucoup d'employeurs nous ont dit qu'ils aimeraient embaucher des gens qui ont une bonne éthique de travail et qui sont disciplinés. Nos employeurs se sont dits prêts à offrir des postes à ces personnes.

En Alberta, la Construction Labour Relations Association et la Boilermaker Contractors' Association ont parlé sérieusement de financer un tel projet. Nous allons nous assurer de réserver des places aux anciens combattants dans nos cohortes d'apprentis à mesure qu'ils seront libérés.

Je vous dirais que dans l'ensemble, les employeurs canadiens, en tout cas ceux de notre industrie, sont tout à fait prêts à faire ce qu'il faut pour aider ces personnes qui ont mis leur vie en péril pour nous.

M. Brian Storseth: Excellent. Merci pour cette réponse.

J'ai une dernière question concernant le programme. J'aimerais savoir quelle est votre vision pour les prochaines étapes.

M. Robert Blakely: Je pense que la vision consiste à trouver différentes façons pour intégrer les gens à l'industrie.

Les membres qui quittent les Forces canadiennes possèdent peut-être des compétences transférables. Si ce n'est pas le cas, l'idée serait de leur permettre d'acquérir les compétences voulues, pour qu'ils ne se sentent pas complètement perdus dans leur nouveau milieu de travail. Les recrues qui ont fait leur formation apprennent suffisamment de choses pour pouvoir dire qu'elles font partie d'une fière organisation. C'est ce que nous voulons faire pour les personnes qui ne possèdent pas de compétences transférables.

Pour ceux qui possèdent des compétences transférables, nous voudrions être en mesure de trouver le programme d'apprentis tout désigné pour mettre à profit ces compétences. Pour les professionnels — les ingénieurs, les logisticiens —, il y a les conseillers en RH et les officiers de sélection du personnel, ou OSP. Nos employeurs ont besoin de travailleurs qui ont ces compétences. Ils ne peuvent pas les avoir; les postes sont toujours affichés dans les journaux.

Nous voulons donc trouver un moyen de les amener là, puis explorer d'autres métiers au sein des Forces canadiennes, en vue de permettre aux anciens combattants de commencer au haut de l'échelle, suivant une petite formation complémentaire. C'est ce qui nous attend pour les trois prochaines années.

M. Brian Storseth: Me reste-t-il du temps, monsieur le président?

Le président: En fait, votre temps est écoulé, mais vous aviez promis à M. Allison de le laisser poser une question rapidement s'il en avait une.

M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC): Oui, et je promets d'être très bref.

Madame Robinson, mes félicitations pour votre récente nomination. C'est formidable.

En ce qui concerne les placements de la Commission de la fonction publique, il y a évidemment un large éventail à couvrir.

Rapidement, pouvez-vous me dire quels types d'emplois vous trouvez normalement pour les anciens combattants?

Mme Anne-Marie Robinson: Je peux vous redonner les résultats de l'étude que nous avons effectuée auprès des trois cohortes. Entre 2007 et 2010, 64 p. 100 des sujets de la cohorte ont été nommés à des postes administratifs; 18 p. 100 ont été nommés à des postes tels que mécanicien, chauffeur et ouvrier; 13 p. 100 ont été placés dans des postes techniques, par exemple des ingénieurs, des informaticiens et des inspecteurs d'aviation. Il y a aussi un autre groupe. Nous avons embauché des avocats, des infirmières, des inspecteurs des services frontaliers, des travailleurs sociaux et des agents des services correctionnels.

Le président: Merci beaucoup. C'est tout le temps que nous avions.

Je voulais préciser que la question de M. Storseth concernant les raisons de sa présence était rhétorique. Personne ne vous oblige à y répondre.

Des voix: Oh, oh!

Le président: J'informe les membres du comité que nous allons nous réunir dans une autre pièce ce jeudi. Nous allons vous tenir au courant; je ne sais pas encore ce sera laquelle.

Je tiens à remercier particulièrement tous nos témoins pour leur présence aujourd'hui. Vous nous avez donné beaucoup d'informations utiles qui nous aideront à poursuivre notre étude. Si vous recevez quelques questions écrites, c'est que nous n'avons pas eu le temps de toutes vous les poser aujourd'hui.

Merci beaucoup d'avoir accepté notre invitation.

La séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :
Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5*

*If undelivered, return COVER ONLY to:
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5*

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

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