



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 168 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 10 avril 2019

Président

M. Tom Lukiwski

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le mercredi 10 avril 2019

• (1535)

[Traduction]

Le président (M. Tom Lukiwski (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC)): La séance se tient maintenant en public.

J'aimerais remercier les témoins qui sont avec nous aujourd'hui dans le cadre de notre étude sur l'embauche d'anciens combattants au sein de la fonction publique.

Il nous a été difficile ces derniers jours d'entendre les témoignages et de mener à bien les travaux du Comité à cause de la sonnerie et des votes, et j'espère qu'il n'y aura pas d'interruptions aujourd'hui.

Comme je n'ai pas prévu d'ordre particulier pour les témoignages, avec votre permission, mesdames et messieurs les témoins, nous allons suivre l'ordre du jour que j'ai devant moi. Cela signifie donc que le premier intervenant sera M. Richards.

D'après ce que le greffier m'a dit, vous avez tous une brève déclaration préliminaire ne dépassant pas cinq minutes. Elles seront donc immédiatement suivies d'une période de questions de la part des membres du Comité.

Monsieur Richards, vous avez la parole.

M. Andrew Richards (à titre personnel): Merci.

J'aimerais remercier le comité de me permettre de m'adresser à vous aujourd'hui.

À titre de vétéran des Forces armées canadiennes travaillant maintenant au sein de la fonction publique fédérale, je pourrai peut-être fournir certains renseignements aux membres du Comité dans le cadre de leur étude sur l'embauche d'anciens combattants au sein de la fonction publique.

J'ai été militaire pendant 18 ans, tant dans la Force régulière que dans les Forces de réserve. Pendant mon service, j'ai été déployé dans le cadre de la mission de maintien de la paix en Bosnie-Herzégovine et de la mission de combat en Afghanistan.

Cela fait maintenant six ans que je suis à l'emploi de la fonction publique en tant qu'agent des services frontaliers pour l'Agence des services frontaliers du Canada.

J'ai moi-même décidé de quitter les forces armées afin de poursuivre une autre carrière. J'ai répondu à un affichage externe dans le cadre d'un processus de recrutement d'agents des services frontaliers. Il ne s'agissait pas d'un affichage interne, et je n'avais pas été libéré pour raisons médicales des Forces armées canadiennes. Il n'y a donc pas eu de traitement accéléré ou de processus d'embauche prioritaire dans mon cas.

Afin de me préparer à faire la transition de la vie militaire à la vie civile, j'ai décidé de commencer par obtenir une attestation d'études postsecondaires. Je vis dans la région de Vancouver et, à l'époque, l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique venait de lancer

un programme destiné à aider les anciens combattants qui souhaitaient poursuivre des études postsecondaires. Avec l'appui de la Légion royale canadienne, l'Institut aidait les anciens combattants à faire une demande et à transférer leur formation et leur expérience au sein des forces armées dans des domaines et des crédits d'études postsecondaires pertinents dans le cadre de ce qui était appelé le Programme de conversion des compétences militaires de la Légion royale canadienne. Ce programme a été présenté au Sous-comité sénatorial des anciens combattants et à Roméo Dallaire, qui était président de ce sous-comité en 2012, je crois.

J'ai suivi le programme d'études postsecondaires en gestion des affaires et j'ai obtenu un diplôme avec distinction en 2012.

Je souhaitais poursuivre une carrière dans la fonction publique après mon service militaire. La fonction publique gagne à bénéficier des connaissances des anciens combattants et à conserver les aptitudes, la formation et l'expérience qu'ils ont acquises pendant leur service militaire.

Il y a aussi un avantage financier à embaucher des anciens combattants dans la fonction publique, car le gouvernement a déjà investi temps et argent pour leur formation et des choses aussi simples que les accréditations de sécurité qu'ils détiennent déjà.

La politique annoncée en 2012 concernant la reconnaissance des services antérieurs dans les Forces canadiennes pour les besoins du calcul des droits aux congés annuels a incité de nombreux anciens combattants à faire la transition dans la fonction publique après leur service militaire.

Certains obstacles empêchant toujours les anciens combattants de se joindre à la fonction publique méritent qu'on s'y arrête. Il existe des programmes pour aider les anciens combattants ayant été libérés des Forces armées canadiennes pour raisons médicales à changer de carrière, mais il ne semble pas y avoir de programmes semblables pour ceux qui décident d'eux-mêmes de changer de carrière. Les affichages dans la fonction publique qui énumèrent des exigences en matière d'expérience ou d'études postsecondaires précisent « ou expérience militaire équivalente », et que les anciens combattants admissibles peuvent également présenter une demande. Quelle peut être cette expérience équivalente lorsqu'il s'agit de la fonction publique?

La politique sur la reconnaissance des services antérieurs pour les besoins du calcul des droits aux congés annuels doit composer avec les conventions collectives des divers groupes qui travaillent au sein de la fonction publique. Il faut déterminer si les années de service militaire comptent comme des années de service dans la fonction publique ou uniquement au titre du calcul des droits aux congés annuels. Dans certaines conventions collectives, les années de service militaire comptent pour le calcul de l'ancienneté.

Dans le groupe dont je fais partie, les années de service militaire comptaient pour le calcul de l'ancienneté. Ce n'est toutefois plus le cas depuis l'entrée en vigueur de la plus récente convention collective.

Récemment, les membres du syndicat ont tenu un vote afin de déterminer si le service militaire devrait être inclus ou non dans la définition de service passé dans la fonction publique. Les membres — dont la plupart ne sont pas des anciens combattants — ont majoritairement voté non. Vous pouvez imaginer les tensions qu'un tel vote peut créer dans le milieu de travail, sans compter que cela pourrait dissuader des anciens combattants qui cherchent actuellement à faire la transition de la vie militaire à envisager une carrière dans la fonction publique.

C'est avec plaisir que je vous fournirai d'autres renseignements afin d'aider les anciens combattants qui cherchent à faire la transition des Forces armées canadiennes à la fonction publique et d'aider le gouvernement dans la création et la mise en oeuvre de toute politique future.

Merci pour le temps que vous m'avez accordé aujourd'hui.

Le président: Merci beaucoup.

Nous entendrons maintenant M. Wolfgang Zimmermann, qui représente l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail.

Monsieur Zimmermann, vous avez la parole.

M. Wolfgang Zimmermann (directeur exécutif, Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail): Merci beaucoup, monsieur le président.

Mesdames et messieurs, bonjour.

J'aimerais d'abord vous remercier de me permettre de présenter certains points de vue sur les possibilités d'emploi que la fonction publique fédérale offre aux anciens combattants. Dans ce contexte, j'aimerais me concentrer sur les anciens combattants qui ont subi une blessure physique ou psychologique, que ce soit ou non dans le cadre de leurs fonctions, au cours de leur emploi au sein des Forces armées canadiennes.

À titre personnel, j'ai le privilège d'occuper deux postes en ce moment, dont celui de président de la Pacific Coast University for Workplace Health Sciences, la seule université reconnue au pays jamais créée par projet de loi d'initiative parlementaire ayant obtenu l'appui unanime de tous les députés de l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique et consacrée à l'enseignement et à la recherche de tous les aspects du cycle de la santé en milieu de travail. Nous offrons actuellement des programmes de formation générale et d'éducation permanente en retour au travail et en gestion des limitations fonctionnelles.

J'occupe également le poste de directeur exécutif de l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail, qui a été fondé il y a environ 25 ans par un important groupe d'employeurs, de syndicats et de représentants gouvernementaux dans le but de stimuler l'innovation, le leadership éclairé, les pratiques exemplaires et les résultats économiques et sociaux dans la foulée d'une déficience physique ou mentale afin de créer des situations gagnantes pour les personnes handicapées, les employeurs et la société.

Dans ce contexte, et afin de constamment atteindre ces résultats, nous avons élaboré des normes professionnelles et de prestation de programmes en matière de retour au travail et de gestion des limitations fonctionnelles et créé un organisme de type ISO, l'International Disability Management Standards Council, de sorte

qu'aujourd'hui, les normes de compétence en gestion de l'invalidité au travail sont reconnues dans 64 pays.

Pour illustrer les innombrables possibilités d'emploi que la fonction publique fédérale offre aux anciens combattants, j'utiliserai l'exemple de ma propre expérience. Il y a de nombreuses années, je travaillais pour MacMillan Bloedel, qui était alors la plus importante société de produits forestiers du pays. À mon cinquième jour de travail, une barbe d'aune de 50 pieds de long est tombée sur moi et m'a brisé le dos. Avec l'appui de la compagnie, du syndicat — aujourd'hui le Syndicat des Métallos — et du Worker's Compensation Board de la Colombie-Britannique, j'ai pu continuer à travailler au sein de l'entreprise, d'abord en administration forestière, le domaine dans lequel j'avais initialement obtenu mon diplôme, puis, après un recyclage professionnel, en comptabilité.

Tout cela après un retour au travail réussi incluant notamment la construction d'un accès physique au bâtiment administratif d'un chantier forestier totalement inaccessible de près de 500 travailleurs sur la côte Ouest de l'île de Vancouver. À l'instar d'une entreprise diversifiée telle que MacMillan Bloedel, qui comptait alors plus de 20 000 cols bleus et cols blancs, absolument rien ne pourrait empêcher la fonction publique fédérale, avec ses quelque 260 000 employés partout au pays, d'embaucher la majorité des anciens combattants handicapés.

Le maintien réussi de l'emploi avec l'employeur précédent — en l'occurrence le gouvernement du Canada — à la suite d'une blessure physique ou psychologique nécessite la combinaison de trois éléments qui sont à la base de tout retour au travail, où que ce soit dans le monde. Il s'agit de la créativité, car tous les cas sont différents et varient en fonction des circonstances; de la collaboration entre les diverses parties intéressées; et d'une communication ouverte et transparente.

Supposons que le projet de loi C-81, la loi canadienne sur l'accessibilité, est adopté et que, selon ses dispositions, l'embauche de 5 000 personnes au cours des prochaines années crée un contexte d'embauche unique pour les anciens combattants handicapés. Cela nécessitera toutefois souplesse et créativité de la part de la Commission de la fonction publique, qui devra faire preuve d'imagination afin de passer en revue et d'éliminer, au besoin, une foule d'obstacles bureaucratiques et d'exigences inutiles en matière d'études afin de permettre une plus grande souplesse sur le plan de la formation.

Il serait possible de prendre quelques mesures concrètes. Un maintien en emploi efficace auprès de l'employeur d'avant l'invalidité nécessite une intervention précoce, une première étape absolument essentielle afin que des facteurs psychosociaux ne s'ajoutent à l'invalidité physique et rendent la personne inemployable.

● (1540)

Les personnes qui ont un handicap mental ou physique — peu importe la cause — devraient faire l'objet d'un tri aussi rapidement que possible. Cela permettra de déterminer si elles peuvent continuer à occuper leur emploi ou si elles doivent changer de poste, ce qui pourrait impliquer un recyclage professionnel ou un redéploiement dans un autre poste, soit au sein du ministère de la Défense nationale ou ailleurs dans la fonction publique.

À l'heure actuelle, les contacts entre le ministère de la Défense nationale et le ministère des Anciens Combattants peuvent souvent nuire aux débouchés potentiels des anciens combattants handicapés. Cette situation mériterait d'être radicalement améliorée. Je ne dis pas que le fait d'obtenir un emploi dans la fonction publique fédérale réglerait tous les problèmes pour ces personnes. En fait, 70 % des personnes handicapées qui sont embauchées à la fonction publique fédérale ne réussissent pas à se maintenir en poste pendant la période de probation. Il y a des problèmes systémiques qu'il faut régler et qui vont bien au-delà du cadre de la conversation que nous sommes en train d'avoir.

Vu l'expérience de nombreux autres pays, nous sommes certainement prêts à offrir certaines mesures concrètes qui favoriseraient de meilleurs résultats socioéconomiques pour les anciens combattants handicapés.

Merci beaucoup.

• (1545)

Le président: Merci beaucoup.

La dernière intervention pendant cette première heure sera de VETS Canada. VETS est un acronyme pour Veterans Emergency Transition Services. L'organisme est représenté par Debbie Lowther.

Madame Lowther, je vous invite à prendre la parole.

Mme Debbie Lowther (présidente et cofondatrice, VETS Canada): Monsieur le président, mesdames et messieurs du Comité, je m'appelle Debbie Lowther. Je suis la présidente et cofondatrice de Veterans Emergency Transition Services, ou Services de transition d'urgence pour anciens combattants, communément appelé VETS Canada. Je suis accompagnée aujourd'hui par Walter Semianiw, qui siège au comité de la direction, mais qui est aussi responsable de l'élaboration de la politique sur la priorité d'embauche à Anciens Combattants Canada.

Merci de m'avoir invitée à comparaître devant vous aujourd'hui, et merci d'avoir entrepris cette étude très importante sur l'embauche des anciens combattants au sein de la fonction publique. C'est un privilège pour moi d'être parmi vous pour faire connaître notre point de vue à l'égard de cette étude.

VETS Canada est un organisme à but non lucratif enregistré au fédéral voué à répondre aux besoins immédiats des anciens combattants des Forces armées canadiennes et de la GRC qui sont itinérants ou risquent de le devenir, ou qui vivent tout autre type de crise. Nous existons depuis 2010 et nous avons des bureaux partout dans le pays, où des centaines de bénévoles dévoués viennent directement en aide aux anciens combattants. La plupart des bénévoles sont eux-mêmes des anciens combattants.

Notre administration centrale se trouve à Dartmouth, en Nouvelle-Écosse, et nos bénévoles sont répartis partout au Canada. Nous avons répondu à plus de 7 000 demandes d'aide de la part d'anciens combattants et de leurs familles, d'un bout à l'autre du pays. Nous sommes disponibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, même les jours fériés. Actuellement, nous recevons entre 200 et 300 demandes d'aide chaque mois.

Les anciens combattants auprès de qui nous travaillons en sont à différentes étapes de leur transition du service militaire vers la vie civile; nombre de ceux avec qui nous avons travaillé ont participé au processus d'embauche prioritaire, tout comme bon nombre de nos bénévoles. Cependant, à ce jour, aucun de ces anciens combattants n'a réussi à obtenir un emploi dans la fonction publique en passant par ce processus.

Lorsque certains des anciens combattants qui ont postulé sans succès à différents postes ont demandé pourquoi ils n'avaient pas été sélectionnés, ils recevaient généralement des réponses vagues, comme: « Vous n'étiez pas la personne qu'il nous fallait. » Un de nos bénévoles qui est un ancien combattant a participé à un concours de dotation à Anciens Combattants Canada dans le cadre de l'embauche prioritaire. Lorsqu'il n'a pas été sélectionné, il a demandé pourquoi. On lui a dit qu'il n'avait pas suffisamment d'expérience à communiquer avec les officiers militaires supérieurs. Pourtant, il a servi pendant 23 ans et a été libéré avec le grade de major. Pour ceux parmi vous qui ne connaissent pas les grades militaires, un major est un officier supérieur.

Nous croyons que la politique d'embauche prioritaire est robuste. Il semble — en théorie — répondre aux besoins des anciens combattants. Cependant, en fin de compte, la décision d'embauche est laissée aux gestionnaires, qui n'ont aucune obligation et aucun intérêt à embaucher des anciens combattants. Nous croyons donc que, puisque la politique est robuste et que le processus est bon, mais que la mise en oeuvre laisse à désirer, il faudrait envisager d'adopter des cibles, ou des quotas, comme le font nos voisins au sud. Il est beaucoup plus facile d'évaluer le succès d'un programme ou d'une initiative lorsqu'on a établi des résultats mesurables.

On a beaucoup discuté de l'obligation sacrée du gouvernement du Canada envers ceux qui ont combattu et qui ont été blessés au service de leur pays. Nous croyons que les personnes qui acceptent de mettre leur vie en jeu pour leur pays sont le droit de savoir que le pays qui les a placés en situation de danger sera là pour elles à la fin de leur service. Une manière simple pour le pays de respecter cette obligation sacrée est de fournir des emplois à ceux qui sont en mesure de travailler.

Monsieur le président, merci. Il me fera plaisir de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup.

Nous ferons un tour de table. Chaque membre disposera de sept minutes pour poser des questions. Monsieur Drouin, la parole est à vous.

[Français]

Vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

[Traduction]

M. Francis Drouin (Glengarry—Prescott—Russell, Lib.): Merci, monsieur le président, et merci à tous ceux qui sont présents.

Je ne m'intéresse pas tant aux histoires de réussites qu'à ce qui manque sur le terrain. Madame Lowther, je pense que vous avez bien exposé les lacunes pour nous. Certainement, je suis loin du terrain et je ne vois pas toujours ce qui se passe véritablement.

Monsieur Zimmerman, vous avez dit que 70 % des candidats ne réussissent pas à garder leur poste à la fin de la période de probation; il s'agit là d'un problème sérieux. Lorsque vous avez dit cela, j'ai pensé au fait que ces gens ne sont pas accueillis comme il faut dans leur nouvel environnement.

D'après votre expérience et vos observations, quelles mesures pourrions-nous prendre pour veiller à ce que ceux qui sont embauchés maintenant réussissent leur période de probation afin de réduire cette statistique? Je vous pose la question parce que 70 %, c'est trop élevé.

Madame Lowther, n'hésitez pas à nous donner votre avis.

•(1550)

M. Wolfgang Zimmermann: Les 70 % ne concernent que les personnes handicapées. Le vrai défi à cet égard est d'être constant. Si l'on examine les statistiques en matière d'équité pour les personnes handicapées, le taux de sortie actuel de la fonction publique fédérale — comme vous le savez, il s'agit d'une organisation de 260 000 employés — est de deux personnes handicapées qui quittent la fonction publique fédérale pour chaque personne handicapée qui est embauchée.

Là où je pense que vous pourriez jouer un rôle extraordinaire, c'est dans la création d'une culture d'accommodement. C'est ce qui manque à la fonction publique fédérale, comme dans nombre d'autres organisations. Voilà vraiment la clé. Lorsqu'on examine le nombre de personnes handicapées, on constate que 80 % de ces personnes ont acquis leur handicap pendant leur vie active. Elles ne reçoivent aucun accommodement. Bien franchement, elles sont renvoyées, tout simplement.

M. Francis Drouin: Connaissez-vous des organisations qui ont bien fait les choses — où les statistiques sont bien mieux que 70 % — et où l'on offre des accommodements suffisants pour garantir que les personnes handicapées puissent continuer à y travailler?

M. Wolfgang Zimmermann: Il y a bon nombre d'organisations.

Un bon exemple est Postes Canada. Il y a sept ou huit ans, on y a établi un programme national qui garantit que quiconque acquiert un handicap ne perdra pas son poste. Le Groupe Irving, dans les Maritimes, est une organisation du secteur privé qui fait un travail remarquable à cet égard, peu importe s'il s'agit d'un trouble lié à la santé mentale ou à la santé physique.

Cela fait que... En particulier dans les grandes organisations, un jour on pourrait avoir besoin d'accommoder quelqu'un qui a un problème de santé mentale, et le lendemain il pourrait s'agir d'un problème de santé physique — comme le cancer —, ce qui exigera que l'organisation relève le défi de gérer des employés ayant des invalidités épisodiques. Vous pourriez aider les organisations à élaborer une stratégie pour qu'elles puissent, graduellement, ouvrir la porte à l'embauche d'anciens combattants qui quittent le service militaire.

Je connais bien la nature des communications entre Anciens Combattants Canada et le ministère de la Défense nationale parce que j'ai eu le privilège de siéger pendant plus de six ans au comité consultatif d'Anciens Combattants, vers la fin des années 1990.

Il existe d'énormes possibilités que vous pourriez favoriser.

M. Francis Drouin: D'accord. Merci pour ces renseignements.

Monsieur Richards, dans votre témoignage, vous avez dit que le syndicat avait voté contre la reconnaissance des années de service pour l'ancienneté. Est-ce que vous faisiez partie de cette campagne... Je suppose que quelqu'un a dit qu'il fallait soumettre la question à un vote. Savez-vous si les membres du syndicat en question avaient été bien sensibilisés aux raisons pour lesquelles vous demandiez cette mesure?

M. Andrew Richards: Je crois savoir que la disposition faisait partie de la convention collective précédente. Pour une raison quelconque, on ne l'a pas intégrée dans la convention actuelle.

Le syndicat avait envoyé un courriel de renseignements, disant qu'il allait mettre la question aux voix, ce qui était, à son avis, une mesure sans précédent. On ne soumet pas d'habitude de telles questions à un vote. Généralement, le syndicat prend position et représente l'agent négociateur lors des négociations.

Le syndicat a procédé à un vote pour décider si le libellé de la convention collective resterait tel quel — dans ce cas, la mesure ne ferait pas partie des services de la fonction publique fédérale —, ou si l'on essaierait de la reformuler et de la réintégrer dans la convention. C'est le vote qui a été annoncé. Je ne connais pas le nombre précis d'agents des services frontaliers au Canada, mais il y en a eu environ 1 150 qui ont voté non et 850 qui ont voté oui. Cela représente en tout moins de 50 % de tous les membres admissibles au vote.

J'en ai parlé à des agents et bon nombre se sont excusés auprès de moi. Ils ont dit qu'ils ne comprenaient pas comment cela avait pu se produire, et que cela leur semblait ridicule. Très bien. Il y en a d'autres qui ont dit qu'ils n'avaient même pas su qu'il y aurait un vote, et qui se demandaient quand cela s'était passé, comment on l'avait annoncé et comment les renseignements avaient été communiqués.

Il y a aussi eu des informations erronées. La politique sur les congés annuels du Conseil du Trésor est établie selon une échelle. Elle ne compte pas jour pour jour. Il existe différentes catégories de service: les forces régulières, la réserve, la réserve outremer, les membres déployés. Il existe toute une échelle; il faut donc soumettre ses documents. Si on est embauché dans le secteur public, on soumet ses documents militaires et le congé annuel est établi en fonction de certains calculs. Ce n'est pas jour pour jour.

Je ne pense pas que c'était bien expliqué. Malheureusement, la plus grande préoccupation de nombre d'agents était de perdre leur ancienneté — de ne plus pouvoir choisir leurs vacances ou leurs quarts de travail — au profit des employés qui arrivaient de l'armée, qui avaient choisi le service militaire. C'est ce genre de commentaires négatifs qui ont été rendus publics et qu'on entendait sur le plancher de la part des agents. C'est de là que vient l'animosité. On nous dit que, après tout, nous avons choisi le service militaire, et que ce n'est pas le secteur public, alors cela ne compte pas. On nous rappelle que nous n'avons jamais fait partie du syndicat, que nous n'avons jamais été couverts par la convention collective.

Je ne sais pas quels renseignements ont été communiqués. Je ne pense pas que s'ils avaient mieux été communiqués... Seulement une fraction des agents auraient été des anciens combattants. Pour les militaires, ce n'est pas la totalité du service qui est prise en compte. Donc, on parle d'une fraction d'une fraction.

•(1555)

Lieutenant-général (à la retraite) Walter Semianiw (directeur national, VETS Canada): Je ferai un commentaire difficile: au moment d'élaborer la politique en 2011, c'est le syndicat de la fonction publique qui est venu dire au ministère que nous ne pouvions pas l'élargir. Tout ce qu'il était prêt à accepter, à l'époque, c'était une ouverture pour les anciens combattants libérés pour des raisons médicales, qui obtenaient alors une priorité légale au lieu d'une priorité ordinaire. Le syndicat de la fonction publique a dit qu'il n'allait pas insister là-dessus, et la fonction publique était d'accord. La fonction publique ne voulait pas étendre la politique au-delà des anciens combattants libérés pour des raisons médicales.

M. Francis Drouin: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. McCauley.

M. Kelly McCauley (Edmonton-Ouest, PCC): Bienvenue à tous. Merci de vos témoignages jusqu'ici.

Monsieur Richards, je suis moi aussi diplômé de l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique, même si je soupçonne que j'ai terminé mes études plusieurs années avant vous.

Quand vous avez quitté l'armée, êtes-vous allé directement travailler dans le domaine de la sécurité frontalière, ou y a-t-il eu une période transitoire? Êtes-vous parti dans le but d'occuper ce poste?

M. Andrew Richards: Je suis resté réserviste à temps partiel, mais à temps très, très partiel. Comme vous le savez, on peut être réserviste à temps plein ou à temps partiel.

M. Kelly McCauley: Saviez-vous qu'il y avait une offre d'emploi avant de quitter le service militaire? Je vous demande de nous raconter votre processus d'embauche au sein de la fonction publique.

M. Andrew Richards: Je venais de terminer ma période de service en Afghanistan. Je voulais me marier et m'installer, alors j'ai commencé à explorer les options. J'ai travaillé à temps partiel comme ambulancier paramédical au sein du service ambulancier de la Colombie-Britannique, dans la vallée du Fraser, tout en commençant à chercher d'autres débouchés. Il me semblait que, partout, on exigeait une formation postsecondaire pour pouvoir mettre le pied dans la porte. Les employeurs aiment beaucoup qu'une personne ait de l'expérience militaire — outre-mer ou de maintien de la paix, peu importe —, mais, de nos jours, il est presque impossible de mettre le pied dans la porte sans diplôme universitaire, alors j'ai décidé de retourner aux études.

C'est à ce moment-là qu'on a lancé le programme, alors j'ai décidé de le suivre. En même temps, j'ai commencé à postuler des emplois dans la fonction publique, mais comme candidat externe. Au fond, j'ai été un candidat civil, ni plus ni moins.

M. Kelly McCauley: L'Agence des services frontaliers du Canada est-elle la seule agence qui ait communiqué avec vous?

M. Andrew Richards: Elle était la première.

M. Kelly McCauley: Pourriez-vous nous expliquer le processus que vous avez suivi avec l'Agence? Qu'est-ce qui a pris le plus de temps? Le processus était-il facile à suivre?

M. Andrew Richards: À l'époque, l'Agence venait de mettre en place un nouveau programme de formation de base des agents, qui a été lancé en 2013. J'ai été un des premiers diplômés, à Rigaud, de ce cours qui venait d'être revampé. Le processus a duré environ un an. J'ai trouvé que souvent, les documents et les exigences étaient redondants, car j'avais déjà fait tout cela dans l'armée. Par exemple, j'ai dû faire l'objet d'une vérification des antécédents portant sur une période de 10 ans afin d'obtenir la cote de sécurité de niveau secret, alors que j'avais déjà la cote de sécurité de niveau très secret.

Quand j'étais caporal en déploiement militaire, parfois, dans une caserne, je recevais sur mon téléphone un courriel disant que je devais remplir certains formulaires et les retourner au groupe de recrutement avant la fin de la semaine — alors que je n'avais aucun accès à un ordinateur ou à une imprimante — ou un courriel m'informant que je devais me présenter pour une entrevue à telle ou telle heure, alors que je n'étais même pas dans la même province.

L'armée était très accommodante à cet égard...

M. Kelly McCauley: ... mais la bureaucratie ne l'était pas.

Quand vous avez quitté le service militaire, avez-vous reçu des conseils ou une formation pour vous aider à faire la transition ou à postuler des emplois dans la fonction publique?

M. Andrew Richards: Non, monsieur.

M. Kelly McCauley: C'est un commentaire intéressant. J'ai parlé à des fonctionnaires qui m'ont appris qu'il y a un service de guide-expert pour aider les anciens combattants à faire la transition vers la fonction publique. Quand j'ai demandé si les anciens combattants en

avaient été informés et si on leur avait donné les formulaires à remplir, les fonctionnaires ont répondu que non, car cela impliquerait trop de paperasse. Je crois que cela résume parfaitement le fonctionnement de l'appareil gouvernemental.

Vous avez parlé des qualifications minimales requises. Vous êtes allé outre-mer et il me semble que — et je ne veux d'aucune façon offenser les gens qui nous écoutent — votre formation devrait compter davantage qu'un diplôme en histoire, un baccalauréat en sciences ou je ne sais trop, mais, apparemment, ce n'est pas le cas. C'est un obstacle pour vous et pour bon nombre d'anciens combattants qui postulent des emplois dans la fonction publique.

Y a-t-il d'autres conditions d'emploi qui bloquent l'accès des anciens combattants aux emplois dans la fonction publique? Est-ce que les responsables de l'embauche utilisent ces conditions pour choisir d'autres candidats plutôt que d'embaucher des anciens combattants?

Madame Lowther, voulez-vous intervenir également?

M. Andrew Richards: Maintenant, pour les postes annoncés à l'interne, on demande des éléments et des expériences précis, et on indique qu'une « expérience militaire pertinente » est acceptée. Cependant, que faire d'une expérience militaire pertinente à Kandahar ou à Sarajevo alors que le poste exige la connaissance d'une base de données précise ou la connaissance des pouvoirs législatifs et des mesures d'application au Canada? Évidemment, le candidat n'aura pas l'expérience requise à moins d'avoir occupé le poste ou étudié dans le domaine. Le candidat a peut-être de l'expérience dans l'application d'autres types de pouvoirs législatifs à l'international — la lutte contre les stupéfiants dans le district de Panjwai, à Kandahar, par exemple —, mais il n'a pas cette expérience au Canada.

Je ne sais pas si c'est un obstacle intentionnel. C'est certain que c'est un obstacle. Il est difficile de faire en sorte que notre expérience cadre avec ce qui est demandé sur un site Web du gouvernement. Si la candidature n'est pas repérée par les filtres qui cherchent les mots-clés...

• (1600)

Mme Debbie Lowther: D'après les commentaires que nous avons reçus d'anciens combattants qui ont demandé pourquoi ils n'avaient pas été sélectionnés pour des postes, les réponses obtenues sont très vagues, comme je l'ai déjà dit. D'habitude, on leur dit qu'ils ne sont pas la personne qu'il fallait à l'organisation. On ne leur donne pas de réponse plus précise. Dans certains cas, les anciens combattants nous ont dit avoir appris par la suite que quelqu'un d'autre avait obtenu le poste et qu'il était clair que cette personne avait été le candidat favori dès le départ. D'après moi, les gestionnaires ne veulent pas embaucher d'anciens combattants. C'est un problème.

M. Kelly McCauley: Nous avons entendu la même chose de la part d'autres témoins. Ce n'est pas un problème qui touche uniquement les anciens combattants; c'est un problème généralisé dans la fonction publique. Nous en avons souvent entendu parler.

Mme Debbie Lowther: Je crois que M. Zimmerman a parlé plus tôt d'un changement de culture. La transition de l'armée vers la fonction publique est difficile à faire. La vie dans l'armée est beaucoup plus structurée, et nous avons déjà vu des anciens combattants qui ont obtenu un poste, — pas à la fonction publique ni à l'aide de l'embauche prioritaire —, mais qui ont trouvé la transition très difficile, car cela implique un changement de culture. Je crois que...

M. Kelly McCauley: Mon temps est presque écoulé, alors puis-je vous poser à tous les deux une question rapide?

Est-ce qu'on devrait inverser le fardeau de la responsabilité pour exiger que les ministères expliquent pourquoi ils n'ont pas engagé le candidat qui est un ancien combattant?

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: C'est déjà fait, monsieur le président. Cela fait déjà partie du processus actuel. La Commission de la fonction publique est responsable de la supervision et de la surveillance du processus. À notre avis, ce n'est pas cela le problème. Au bout du compte, la question est à savoir pourquoi le gestionnaire devrait embaucher un ancien combattant. Ce n'est pas une question politique.

M. Kelly McCauley: Bien sûr que non.

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Tous les partis appuient cette question. Il s'agit de trouver un emploi à la personne. C'est la mise en oeuvre qui est problématique. C'est un problème depuis huit ans.

M. Kelly McCauley: Oui, mais nous entendons dire que les compétences exigées servent plutôt à favoriser les autres candidats.

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: C'est un fait, mais cela ne devrait pas être le cas. La politique est claire: quiconque possède les qualifications professionnelles, les compétences et les qualités requises devrait être sélectionné. C'est la politique que nous avons élaborée en 2011.

M. Kelly McCauley: S'agit-il plutôt de la manière dont les offres d'emploi sont rédigées? Ce ne sont peut-être pas les qualités requises qui représentent l'obstacle...

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Le problème, c'est plutôt le gestionnaire d'embauche qui, au bout du compte, a le choix de dire qu'il ne veut pas embaucher la personne. Il doit communiquer à la Commission de la fonction publique les raisons pour lesquelles il n'a pas choisi le candidat en question, et cela finit là.

S'il y avait des cibles, ce serait très différent. Demandez au ministère des Anciens Combattants combien il y a d'employés qui sont des anciens combattants. Entre 2012 et 2014, il n'y avait que 75 anciens combattants dans un ministère de 3 000 employés.

M. Kelly McCauley: D'accord, merci.

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à Mme Laverdière. Vous disposez de sept minutes.

[Français]

Mme Hélène Laverdière (Laurier—Sainte-Marie, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président.

[Traduction]

Je suis une ancienne fonctionnaire. J'ai travaillé au Service extérieur. Ma définition n'est peut-être pas traditionnelle, mais, selon moi, toute personne qui sert le pays travaille pour la fonction publique. En tout cas, c'est ce que je pense.

Je vais parler en français, mais je préfère employer le terme anglais « *public servant* », car il sonne mieux que « fonctionnaire ».

M. Gérard Deltell (Louis-Saint-Laurent, PCC): Je suis tout à fait d'accord avec vous.

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Tout comme « soldat » sonne mieux que « fonctionnaire ».

[Français]

Mme Hélène Laverdière: J'ai beaucoup de questions à poser. La première s'adresse à Mme Lowther et à M. Semianiw.

Je représente une circonscription du centre-ville de Montréal où il y a beaucoup d'itinérance, de sans-abri. Or on sait que cette situation est en soi un obstacle à l'obtention d'un emploi. Vous travaillez auprès de vétérans qui sont des sans-abri ou qui sont sur le point de l'être. J'imagine que cela complexifie la situation.

Pensez-vous que le gouvernement en fait assez pour les vétérans en matière d'aide au logement et de logement social?

• (1605)

[Traduction]

Mme Debbie Lowther: Merci beaucoup pour la question.

Franchement, d'après moi, non. Je pense que nous pourrions faire davantage. Nous pourrions faire beaucoup plus pour lutter contre l'itinérance chez les anciens combattants. Des subventions pour le logement seraient une excellente mesure pour résoudre ce problème précis, mais vous avez raison de dire que l'itinérance présente une difficulté de plus, surtout pour quelqu'un qui veut trouver un emploi valorisant.

La réponse courte est non. Je pense que le gouvernement pourrait faire plus pour lutter contre l'itinérance chez les anciens combattants.

[Français]

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Selon moi, la question est très simple. En ce moment, le processus est trop complexe. Si on ajoute à cela les vétérans qui souffrent de problèmes de santé mentale ou d'autre chose, cela complexifie encore davantage le système. Il devient impossible de s'y retrouver, avant tout parce que c'est un système d'une très grande complexité.

Mme Hélène Laverdière: Cela m'amène à un commentaire que vous avez fait, monsieur Zimmermann. Vous avez parlé de « *bureaucratic impediments* » et de difficultés dans les relations avec le ministère de la Défense nationale et le ministère des Anciens Combattants. Pourriez-vous nous donner plus de détails là-dessus?

[Traduction]

M. Wolfgang Zimmermann: Avec plaisir.

Selon moi, un grand changement s'impose en ce qui concerne les rôles du ministère de la Défense nationale et du ministère des Anciens Combattants. C'est de cela que je parlais plus tôt par rapport à toute la question du tri. Je souhaite vous donner un exemple qui se rapporte à un domaine très semblable, celui de l'indemnisation des accidents du travail au pays et dans le monde. Dans le cas d'un militaire qui acquiert une déficience quelconque, qu'elle soit mentale ou physique, on détermine généralement dans un délai de quatre semaines s'il y a une forte probabilité qu'il puisse retourner au travail. À partir de là, on élabore une stratégie d'intervention en vue d'un retour au travail, plutôt que de laisser le militaire languir au ministère de la Défense nationale, puis de le transférer finalement au ministère des Anciens Combattants.

Sans stratégie d'intervention précoce, toutes les difficultés commencent évidemment à s'accumuler, comme l'ont mentionné les autres témoins. On parle de facteurs psychosociaux, de dépression, d'anxiété et, finalement, de pauvreté, d'itinérance et de toxicomanie. Nous constatons que près de 30 % des Canadiens vivant dans la pauvreté sont des personnes handicapées et qu'une bonne partie d'entre eux sont des personnes ayant quitté les forces armées et n'ayant jamais réussi à réintégrer la société.

[Français]

Mme Hélène Laverdière: Excusez-moi s'il s'agit de commentaires personnels, mais je veux dire qu'on voit cela à Montréal, notamment dans ma circonscription, Laurier—Sainte-Marie.

Cela me fait penser à un rapport publié en 2015 par l'ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes. On y disait que l'ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes, ainsi que l'ombudsman des vétérans étaient d'avis que les Forces armées canadiennes étaient le mieux placées pour déterminer si une libération pour raison médicale était attribuable ou non au service dans le cadre du projet de loi C-27. J'aimerais connaître l'avis de tous et savoir si vous êtes d'accord là-dessus.

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Oui, je suis d'accord. Pendant l'élaboration de la politique, en 2011, c'est une des questions qui se sont posées. Il s'agissait de déterminer si la politique devait être confiée à la Défense nationale ou à Anciens Combattants Canada. À ce moment-là, on a décidé de confier cette responsabilité à la Défense nationale, mais, en raison des lois, la Défense nationale n'a pas voulu la prendre. Selon moi, la confier à la Défense nationale serait la meilleure option.

•(1610)

[Traduction]

Le président: J'ai bien peur que le temps soit écoulé, mais j'espère que vous aurez une autre occasion de revenir sur cette question.

Passons maintenant à Mme Mendès, qui dispose de sept minutes.

[Français]

Mme Alexandra Mendès (Brossard—Saint-Lambert, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

À tout le moins, je vais essayer de continuer un peu en français, comme Mme Laverdière. Je risque de m'exprimer en anglais, après.

Monsieur Zimmermann, vous avez mentionné le comité consultatif auquel vous avez siégé à la fin des années 1990. J'aimerais savoir si, sur le plan de la transition de la vie militaire à la vie civile, particulièrement en emploi, des recommandations sont ressorties de ce comité consultatif, et ce qu'elles seraient, le cas échéant.

[Traduction]

M. Wolfgang Zimmermann: En fait, c'est de 2004 à 2010 que j'ai fait partie du comité. Je crois que les recommandations étaient exactement les mêmes que celles que je présente aujourd'hui, à savoir qu'on ne devrait pas autoriser les militaires à quitter le ministère de la Défense nationale sans qu'ils aient un plan d'avenir très clair, dont le résultat comprend un retour au travail et un emploi continu comme éléments essentiels. Je m'explique. Nous nous identifions tous à ce que nous faisons pour gagner notre vie, car occuper un emploi est le fondement de notre participation à la vie économique et à la société et de notre santé psychologique au travail. À mon avis — et je pense qu'on recommandait la même chose à l'époque —, il faut tout simplement faire preuve d'un certain niveau de créativité.

Ce qu'on disait à l'époque, et encore de nos jours, c'est qu'une personne ayant servi dans les forces armées ne travaillera peut-être jamais dans une tour de bureaux, mais pourquoi ne pourrait-elle pas se recycler et entamer une carrière à Parcs Canada ou à l'Agence des services frontaliers du Canada? Pourquoi ne se recyclerait-elle pas, comme M. Richards l'a dit, afin d'entreprendre une carrière à Pêches et Océans ou ne deviendrait-elle pas inspecteur pour le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada? Rien ne l'en empêche. La clé est de faire preuve de créativité et de sortir des

sentiers battus plutôt que de se contenter de faire ce qui a toujours été fait.

[Français]

Mme Alexandra Mendès: Je suis tout à fait d'accord avec vous. Je crois que, effectivement, la créativité, c'est de regarder au-delà de la simple description de poste du fonctionnaire traditionnel qu'on a peut-être en tête. En effet, il s'agit d'aller voir plus loin.

Pendant qu'ils sont encore actifs, avant de devenir des anciens combattants, les militaires ont surtout besoin d'être rassurés par leur employeur — la Défense nationale — à savoir que, sur le plan de leur santé mentale et physique, ils sont aptes à entrer sur le marché du travail. C'est aussi l'un des problèmes. Si la personne est physiquement ou mentalement fragile à la fin de sa carrière militaire, avant de faire la transition vers un emploi civil, c'est sûr que les conditions ne seront pas tellement à son avantage. Est-ce que je me trompe?

Y a-t-il une période à la fin d'une carrière militaire où le militaire est accompagné pendant ce qu'on pourrait appeler une « convalescence » ou, à tout le moins, une période de remise en bon état de santé pour entrer dans la vie civile? Est-ce que cela se fait?

[Traduction]

Comprenez-vous ma question? À la fin de leur carrière militaire, les militaires ont-ils accès non seulement à de la formation, mais aussi à des services de santé mentale et physique afin d'être prêts à entrer dans la vie civile?

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Non. J'ai été libéré en 2015, donc je suis probablement la dernière personne ayant été libérée ici, et je peux dire que j'étais responsable du processus. La réponse est non. Ce que vous entendrez de la part des dirigeants des Forces armées canadiennes, c'est que lorsqu'un militaire est libéré, tout a été mis en place. Toutefois, ce n'est pas ce que nous voyons.

La semaine dernière, j'ai parlé à une ancienne combattante dont la question des versements de pension ou d'indemnité de départ n'était pas réglée. Elle avait déjà été libérée et souffrait de problèmes de santé mentale. Je le dis en anglais pour être sûr d'être bien compris.

•(1615)

Mme Alexandra Mendès: Il n'y a aucun problème.

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Même si vous entendez le contraire, des hommes et des femmes des Forces armées canadiennes sont encore libérés aujourd'hui sans que tout soit en place.

Mme Alexandra Mendès: À quoi sert le service de guide-expert alors?

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Ce que j'ai entendu, c'est qu'il s'agit d'une mesure pour plus tard. Ce n'est pas en place aujourd'hui. Le service de guide-expert sera offert dans plusieurs années. Il est à l'essai à Borden en ce moment.

Partout ailleurs, si vous êtes libéré des Forces armées canadiennes, c'est toujours le même processus de libération que dans mon cas, il y a trois ou quatre ans.

Le programme dont vous parlez paraît excellent, mais il n'est pas encore en vigueur. Par conséquent, à VETS Canada, nous voyons encore des hommes et des femmes aux prises avec des problèmes de santé mentale.

Je suis d'accord avec M. Zimmermann. Il y a un groupe de militaires auxquels nous devons prêter plus d'attention avant qu'ils ne soient libérés. On devrait retarder leur libération jusqu'à ce que tout soit en place: la convalescence et le soutien. Sinon, leur situation après la libération est désastreuse.

Mme Alexandra Mendès: Je vous remercie beaucoup. C'est exactement ce que je voulais savoir.

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: C'est pourquoi j'ai répondu en anglais.

Des voix: Oh, oh!

Mme Alexandra Mendès: Je vous remercie.

J'ai posé la question au sujet du service de guide-expert, car théoriquement, le programme semble très bien. Cela semble être une bonne idée.

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Il n'a été mis en oeuvre qu'à Borden.

Mme Alexandra Mendès: De quoi s'agit-il?

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Dans le cadre du programme — et c'est logique, comme on l'a mentionné —, dans les cas les plus difficiles et les plus complexes, quelqu'un va travailler avec le militaire, peut-être un ou deux ans avant sa libération, pour mettre tous les éléments en place afin que, à son départ, tout soit prêt.

[Français]

Cela peut être, par exemple, des médecins ou des médecins spécialistes.

[Traduction]

Dans les cas complexes, il faut des spécialistes. Cela peut être des psychiatres, des psychologues, des physiothérapeutes...

Mme Alexandra Mendès: Des médicaments.

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Oui, des médicaments.

Le 21 janvier, lorsque j'ai quitté les Forces armées canadiennes, personne ne m'a appelé pour me demander comment j'allais ce jour-là.

C'était derrière moi. J'avais quitté les forces armées. J'étais parti la veille. C'est ce que j'ai dit à tous ceux avec qui j'ai travaillé: le lendemain de votre libération, vous êtes laissé à vous-même.

Mme Alexandra Mendès: Le ministère des Anciens Combattants n'a pas fait de suivi?

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Non.

Mme Alexandra Mendès: À aucun moment?

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Non.

Le président: Merci beaucoup.

[Français]

Monsieur Deltell, vous avez cinq minutes, s'il vous plaît.

[Traduction]

M. Gérard Deltell: Merci beaucoup, monsieur le président.

Mesdames et messieurs, bienvenue à votre Chambre des communes.

Tout d'abord, permettez-moi de vous remercier sincèrement pour ce que vous avez fait pour notre pays. Oui, vous travaillez au service de vos compatriotes. En ce sens, vous êtes parmi les meilleurs fonctionnaires, et je tiens à vous rendre hommage à tous.

Par votre entremise, je souhaite saluer les gens de ma circonscription.

[Français]

Dans ma circonscription, Louis-Saint-Laurent, je suis à quelques kilomètres à peine de la base militaire de Valcartier, qui est dûment représentée par mon collègue de Portneuf—Jacques-Cartier. Évidemment, il y a des centaines, voire des milliers d'anciens combattants dans ma circonscription.

Il y a 10 ans, j'avais initié la démarche pour que la route qui conduit à la base militaire de Valcartier porte le nom de la route de la Bravoure, comme il y a en Ontario.

C'est à vous que nous pensons tous les jours, lorsque nous pouvons profiter des bienfaits de la liberté et de la démocratie. Je vous remercie du service que vous avez rendu et que vous continuez à rendre à notre pays.

[Traduction]

Monsieur Zimmermann, il y a quelques minutes, vous avez parlé du passage du champ de bataille à la tour à bureaux. Passer toute sa vie sur le terrain à se battre pour la démocratie et tout le reste, puis se retrouver avec un emploi dans une tour à bureaux au centre-ville d'Ottawa ou ailleurs, c'est un grand défi que les militaires doivent tous relever.

D'après votre expérience, quelle est votre opinion à ce sujet? Pensez-vous que nous offrons suffisamment d'aide aux militaires qui doivent faire la transition de la vie militaire à la vie civile?

M. Wolfgang Zimmermann: D'après mon expérience, ceux qui ont des problèmes de santé physique ou mentale n'ont pas le soutien nécessaire.

J'aimerais vous en donner une petite idée. Si on regarde les systèmes d'indemnisation des travailleurs dans le monde qui abordent le même genre de problèmes — dans ce cas, on parle d'accidents du travail, même s'il en va de même pour les accidents non liés au travail pour lesquels la structure n'est pas la même —, on constate que toutes les stratégies d'intervention visent une période de trois mois.

Lorsqu'une personne handicapée est sans emploi depuis trois mois, nous savons que ses chances de retourner un jour au travail sont considérablement réduites. C'est juste quelque chose qui arrive. C'est une de nos caractéristiques en tant qu'êtres humains. On perd confiance en soi et on est déprimé.

D'un point de vue structurel, nous pourrions faire beaucoup plus à cet égard, mais nous avons pratiquement mis en place un système qui empêche les anciens combattants de réintégrer avec succès la vie civile.

Comme je l'ai dit plus tôt, nous avons le même problème dans le monde de l'indemnisation des accidents du travail. Si une personne est sans emploi depuis un an, ses chances de retourner un jour au travail sont réduites à moins de 10 %.

• (1620)

M. Gérard Deltell: Que devrions-nous faire, selon vous, pour régler ce problème?

M. Wolfgang Zimmermann: Je pense que cela revient à ce que M. Semianiw a dit plus tôt, à savoir que le ministère de la Défense nationale doit avoir des structures en place pour offrir du soutien aux militaires afin qu'on s'occupe d'eux. Il s'agirait d'un programme semblable à du mentorat. J'aimerais en parler un peu plus.

C'est au Commonwealth d'Australie qu'on a le mieux réussi à ramener au travail des personnes qui touchaient des prestations de sécurité sociale depuis longtemps, et ce, en leur offrant les services de formateurs en milieu de travail, de la même façon que, dans le cas présent, on parle d'offrir un soutien aux militaires pour qu'ils ne soient pas laissés à eux-mêmes. C'est vraiment l'approche qu'il faut adopter.

Oui, il faudra probablement des ressources importantes pour commencer, mais au bout du compte, en tant que société et pour les personnes concernées, cela vaut amplement la peine sur le plan non seulement du coût financier, mais aussi de l'énorme coût humain et social qui est associé à un échec collectif.

M. Gérard Deltell: Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons passer à notre dernière intervention de cinq minutes, après quoi je suspendrai la séance pour que nous puissions entendre le prochain groupe de témoins.

Madame Yip, vous disposez de cinq minutes.

Mme Jean Yip (Scarborough—Agincourt, Lib.): Merci d'être ici aujourd'hui.

M. Zimmermann parlait de mentorat et de formateurs en milieu de travail, et je pense que c'est une excellente idée.

À ce propos, madame Lowther, vous avez parlé de cibles. D'un côté, M. Zimmermann parle de modifier la structure, et de l'autre, vous parlez de cibles. Selon vous, laquelle des options serait la plus efficace, ou pensez-vous qu'une combinaison des deux serait utile?

Mme Debbie Lowther: Cela ne ferait certainement pas de mal d'avoir une combinaison des deux.

Comme je l'ai mentionné, je pense que, lorsque les résultats sont mesurables, il est beaucoup plus facile d'évaluer le degré de réussite. Si les ministères étaient mis au défi d'embaucher, disons, 22 % d'anciens combattants parmi les nouvelles recrues, ils auraient en quelque sorte des comptes à rendre. Je pense que fixer des objectifs n'est pas une mauvaise idée.

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Vous devriez demander des comptes aux sous-ministres.

M. Wolfgang Zimmermann: Je suis certainement pour l'idée de fixer des objectifs parce que, lorsqu'on peut mesurer les résultats, on finit par vouloir en obtenir, ce qui change les comportements. Si nous parvenons à maintenir certains comportements assez longtemps, nous arriverons à changer la culture au sein des ministères.

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Les États-Unis sont passés par là bien avant nous. Ils utilisent maintenant des objectifs, car lorsqu'on se contente de mettre sur pied une mécanique pour appliquer une politique, ce n'est pas mauvais en soi, mais les résultats ne sont pas au rendez-vous.

En fin de compte, une fois que les objectifs sont fixés, comment peut-on les faire adopter par la fonction publique? Elle peut bien ne pas vouloir d'objectifs, comme elle n'en voulait pas en 2011, lorsque nous en avons demandé, mais il faut quand même en établir, puis rendre les sous-ministres responsables devant le greffier de l'atteinte des objectifs qui leur sont fixés.

Mme Jean Yip: Monsieur Richards, avez-vous des commentaires à cet égard?

M. Andrew Richards: Je n'ai pas vraiment de point de vue à donner là-dessus, car je n'ai pas passé par là. C'est moi qui ai décidé de quitter l'armée. Je sais que c'est très différent psychologiquement

et mentalement lorsque c'est la personne elle-même qui décide qu'elle est prête à faire la transition et qu'elle choisit de demander sa libération pour passer à une autre carrière. Beaucoup de mes amis qui ont reçu un diagnostic de trouble de stress post-traumatique, qui ont un chien d'assistance ou qui ont été blessés ne voulaient pas partir, mais ils ont été libérés pour des raisons médicales. C'est un état d'esprit différent. Je ne peux pas dire grand-chose sur ce que les gens vivent à ce moment-là, car dans mon cas, je savais que j'avais d'autres objectifs de carrière, que je voulais fonder une famille et m'établir quelque part. J'ai travaillé pour y arriver. Les obstacles que j'ai eu à surmonter sont en grande partie différents.

• (1625)

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Néanmoins, tout comme vous, ils ne voulaient qu'une chose, et c'était une raison de se lever le matin. Lorsqu'on a un but, on trouve les moyens. La recherche le démontre clairement. Avoir un but améliore la santé mentale et procure beaucoup d'autres bienfaits. Je suis sûr que Wolfgang serait d'accord. Il s'agit que les anciens combattants aient un but, eux qui ont encore beaucoup à donner à notre pays après leur service.

M. Andrew Richards: Je suis d'accord avec vous.

Un de mes meilleurs amis a été libéré pour des raisons médicales. Il a une pension. Il a un chien d'assistance. Il a eu beaucoup de problèmes. Son mariage bat de l'aile. Il songeait à prendre l'avion pour venir ici hier et il m'a demandé: « Quelle est la différence avec l'armée? Tu portes encore un uniforme, tu protèges encore le Canada et tu portes encore une arme de poing. Il n'y a pas beaucoup de différence entre ce que tu faisais et ce que tu fais maintenant, sauf dans la manière. » Oui, je suis d'accord que c'est plus facile lorsqu'on a un but.

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Ce n'est pas une question d'argent. Vous pouvez me donner des millions de dollars; ce n'est pas un but. Je parle d'une raison de se lever le matin. C'est pour cela que cette politique est très importante, pour donner un sens à la vie.

Mme Jean Yip: Je ne sais pas si vous pouvez répondre à cette question en une minute, mais en septembre dernier, le président de la Commission de la fonction publique du Canada a dit que l'absence de concordance entre la description que font parfois les anciens combattants de leur expérience et les compétences qu'ils ont acquises dans l'armée posait problème.

Êtes-vous d'accord pour dire qu'il y a une absence de concordance? Quelles mesures peut-on prendre pour y remédier ou pour corriger la perception que les gens en ont?

Lgén (à la retraite) Walter Semianiw: Les gouvernements travaillent depuis des décennies à mettre au point un convertisseur de compétences pour essayer de transposer dans la vie civile, par exemple, le bagage d'un soldat d'infanterie ou d'un soldat des blindés. C'est possible; ce n'est pas impossible. Cela revient à ce que Wolfgang et vous avez dit, c'est-à-dire qu'il faut quelqu'un pour convertir les compétences et être le guide-expert qui sait dire ce qu'il faut, avec les bons mots.

[Français]

Par exemple, je faisais partie d'une unité pendant la guerre en Afghanistan, en 2005.

[Traduction]

Qu'est-ce que cela veut dire dans le monde civil?

C'est possible; ce n'est pas impossible. C'est juste que cela n'a jamais été fait.

Le président: Merci beaucoup.

À tous les témoins, je tiens à vous remercier d'être ici. Plus que cela, je tiens à vous remercier pour les services que vous avez rendus à votre pays.

Si vous avez d'autres renseignements que vous souhaitez communiquer au Comité pendant que nous poursuivons cette étude, je vous encourage à les faire parvenir au greffier afin de nous aider dans le cadre de l'étude. Il n'y a jamais assez de temps pour donner aux témoins l'occasion de faire entendre leur point de vue et de donner des exemples qui pourraient être utiles au Comité. Vous avez fait un travail merveilleux. Je vous en remercie.

Vous pouvez maintenant vous retirer.

Chers collègues, nous allons suspendre la séance pendant quelques minutes en attendant que les prochains témoins s'approchent de la table.

• (1625) _____ (Pause) _____

• (1630)

Le président: Chers collègues, nous sommes de retour en public.

Nous avons deux personnes parmi nous aujourd'hui. Je tiens à leur souhaiter la bienvenue à toutes les deux.

Nous accueillons, à titre personnel, Danielle Boutilier et Katherine Lamy.

Je crois savoir que Mme Lamy sera la première à prendre la parole. Vous disposez toutes les deux de cinq minutes pour vos déclarations préliminaires. Ensuite, nous passerons aux questions de tous les membres du Comité.

Madame Lamy, vous avez la parole.

Mme Katherine Lamy (infirmière praticienne, capitaine (à la retraite), à titre personnel): Pour ceux qui ne me connaissent pas, je m'appelle Katherine Lamy. J'ai servi 21 ans et demi dans les Forces armées canadiennes. J'ai servi dans la Première réserve et dans la Force régulière. Cette période a été remplie de divers cours, postes, tâches et déploiements, notamment la tempête de verglas en 1998; l'opération Athena; la Roto 3 à Kaboul, en Afghanistan, en 2005; et la Roto 6 à Kandahar, en Afghanistan, de 2008 à 2009.

Au cours de mon service, j'ai subi plusieurs blessures, y compris dans une zone de service spécial.

Au cours de mon service, j'ai remarqué qu'il y avait un nombre élevé d'anciens combattants qui étaient mal préparés à passer de la vie militaire à la vie civile. Plus les militaires servent longtemps dans l'armée, plus ils sont institutionnalisés. J'entends par là que bon nombre d'entre eux s'habituent à ce que le système coordonne et gère une grande partie, sinon la plupart, de leurs activités quotidiennes normales. Voici une courte liste non exhaustive des activités les plus courantes: soins médicaux; ordonnances et paiement; aiguillage vers des spécialistes tels que des orthophonistes, des neurologues, entre autres; déplacements à des fins médicales; évaluation médicale; suivis; imagerie diagnostique; évaluations et soins dentaires; réadaptation pour les dépendances à l'alcool et aux drogues, y compris l'approbation et le paiement; rémunération gérée localement; trousse et équipement fournis; déplacements liés aux affectations et coordination du paiement; sécurité d'emploi — généralement, des choses comme un curriculum vitae et une entrevue ne sont pas nécessaires; problèmes financiers — souvent coordonnés et gérés avec la chaîne de commandement, le militaire et un conseiller financier; testament et procuration; et beaucoup plus.

La plupart du temps, tout cela est coordonné à l'arrière-plan sans que les militaires aient à trop s'en mêler. Cela se fait assez rondement. Par conséquent, les militaires deviennent dépendants du

système et institutionnalisés pour ces activités. Lorsqu'ils quittent la vie militaire pour la vie civile, il n'y a personne et aucun processus en place pour les guider et les aider à faire la transition. Je le sais parce que je l'ai vécu. J'étais en réadaptation après une opération pour une blessure à la hanche qui nécessitait beaucoup de travail, et j'ai dû soulever et transporter tout mon matériel et mon équipement. D'un point de vue de clinicien — je suis infirmière praticienne —, je sais que cela n'aurait jamais dû se produire. En effet, j'ai aggravé l'état de ma hanche et j'ai dû avoir une autre chirurgie.

Par ailleurs, personne ne dit aux militaires d'épargner en vue de leur libération. En effet, il faut parfois plusieurs mois avant que la pension, l'allocation pour perte de revenus et le Régime d'assurance-revenu militaire entrent en vigueur et soient appliqués pour le versement des paiements à la suite d'une libération pour des raisons médicales. Cela peut être très stressant pour les militaires et leur famille, car bon nombre d'entre eux doivent payer l'hypothèque, le loyer, l'épicerie, l'assurance automobile, la pension alimentaire pour enfants et ainsi de suite, et il se peut qu'ils en soient incapables. Les banques et les créanciers ne sont pas aussi indulgents lorsque vous leur devez de l'argent, et même si vous leur dites que vous attendez que ces sources de paiement soient mises en place, ils font rarement preuve de compassion.

En tant qu'infirmière praticienne, j'ai traité des patients dans les systèmes de soins de santé militaire et civil. Après la transition, les anciens combattants libérés présentent souvent des niveaux de stress et d'anxiété plus élevés. Certains sont incapables de travailler dans les mois suivant leur libération alors que d'autres ne seront pas du tout en mesure de retourner au travail. Certains décident s'ils peuvent retourner aux études et s'ils pourront réussir à obtenir leur diplôme et à trouver le bon emploi pour eux. D'autres sont tout simplement trop blessés, psychologiquement et physiquement, alors le retour au travail n'est tout simplement pas une option. Par conséquent, la disparité de revenu et d'emploi devient extrêmement évidente durant les premiers mois suivant la fin de la transition militaire.

Une fois que les militaires ne sont plus dans l'armée, ils n'ont plus le coussin de sécurité d'un système qui s'occupe d'eux. Certains ont des problèmes de toxicomanie préexistants qui n'ont jamais été entièrement réglés ni traités correctement ou efficacement. Leur état peut contribuer à la perte de leur maison, de leur famille, de leurs enfants, de leur emploi, de leur voiture et bien plus encore. Cela devient une vraie tempête.

Ce que je vous demande aujourd'hui, c'est de mettre en place et de coordonner un mécanisme qui permettrait aux anciens combattants de ne pas être laissés à eux-mêmes lorsqu'ils quittent l'armée. J'ai été libérée pour des raisons médicales en février 2018. Même si j'étudiais pour devenir infirmière praticienne, j'ai, moi aussi, éprouvé des difficultés à cause de mes blessures. J'ai eu de la chance d'avoir le soutien de mes collègues et du personnel du programme de sciences infirmières de l'Université d'Ottawa. Malgré cela, personne de ma chaîne de commandement n'a communiqué avec moi pendant les six derniers mois de mon service militaire pour savoir si j'avais besoin d'un soutien quelconque.

• (1635)

Je travaille maintenant pour l'hôpital Queensway Carleton et pour Spartan Wellness. Chez Spartan Wellness, nous aidons et guidons les anciens combattants en ce qui concerne certains de leurs besoins médicaux. Ils ont besoin de ce genre de conseils et d'aide afin d'avoir les outils nécessaires pour quitter les Forces armées canadiennes. Autrement, il s'agit d'un manque de leadership à tous les niveaux.

Le président: Merci.

Madame Boutilier, c'est à votre tour. Vous disposez de cinq minutes.

Mme Danielle Boutilier (à titre personnel): Merci monsieur le président.

Je m'appelle Danielle Boutilier. Je viens du Cap-Breton, en Nouvelle-Écosse, le territoire non cédé du peuple micmac, connu sous le nom d'Unama'ki.

[Français]

Je vais continuer en anglais, mais, si vous avez des questions en français, n'hésitez pas.

[Traduction]

Je me présente aujourd'hui à vous en tant que femme et aidante naturelle d'un ancien combattant blessé qui vient d'être libéré des forces armées. L'uniforme que je porte présentement est celui de la fonction publique. Je l'ai portée pendant près de 20 ans, mais ce sont d'autres motifs qui m'amènent à témoigner.

Je suis venue ici pour vous faire part de mes expériences en tant que femme d'un ancien combattant blessé, en tant que mère de quatre enfants et en tant que gestionnaire dans la fonction publique. En tant que femme d'un militaire blessé, j'aimerais vous faire part de certaines observations. Pour un ancien combattant, la réinsertion dans la vie civile est une tâche très ardue qui peut parfois s'avérer accablante s'il ne bénéficie pas du soutien de son entourage. Depuis que mon mari a quitté les forces armées, j'ai pu constater à quel point les anciens combattants sont laissés à eux-mêmes; on leur fournit un curriculum vitae monté à partir d'un gabarit Word, les formations qu'ils ont suivies sont impossibles à comprendre pour la plupart des employeurs, et ils ne reçoivent aucune formation qui les aiderait à poser leur candidature pour un emploi au sein de la fonction publique et à se mettre en valeur durant une entrevue.

Depuis la réinsertion de mon mari dans la vie civile et sa réadaptation professionnelle, rendues possibles grâce aux programmes offerts par les Unités interarmées de soutien du personnel, j'ai décidé d'aider les anciens combattants qui cherchent à réintégrer la vie civile. Je les oriente vers des emplois valorisants au sein de mon propre organisme et je les aide à se familiariser avec les outils dont ils auront besoin pour intégrer la fonction publique: rédaction de CV, cours et formations pertinents, entrevues simulées, aperçu de tous les organismes non gouvernementaux comme VETS Canada, dont a parlé Mme Lowther. Nous avons fait connaissance, car ma famille a eu à recourir aux services fournis par son organisme.

J'ai eu la chance de faire partie de la fonction publique pendant 20 ans et d'avoir participé à de nombreux processus de sélection, tant dans le rôle d'interviewée que d'intervieweuse. J'ai réalisé que, lors d'un processus d'entrevue, nous posons des questions aux candidats afin d'obtenir le plus de renseignements possible, et c'est ce qui détermine ensuite qui sera sélectionné pour un poste. Ainsi, plus un candidat fournit de renseignements, plus il augmente ses chances d'aborder tous les éléments requis. La manière de procéder est différente dans les forces armées. En effet, les militaires apprennent à laisser tomber le verbiage pour aller droit au but. Il s'agit d'une manière de faire éprouvée qui cadre avec leur rôle au sein des forces armées, mais qui leur nuit fortement lorsque vient le temps de rédiger un CV ou de passer une entrevue. Par exemple, lorsque je demande à des anciens combattants de me décrire une situation non sécuritaire en milieu de travail au Canada, ils me répondent qu'ils n'en voient aucune.

Je pense que, pendant leur période de transition vers la vie civile, les anciens combattants devraient recevoir une formation obligatoire

axée sur ces deux habiletés importantes. Des formations facultatives sont offertes en ce sens — et je suis certaine qu'elles sont utilisées —, mais j'ai l'impression qu'il faudrait exiger de comparer le bilan quantitatif du nombre de militaires libérés par rapport au nombre de formations optionnelles qui ont été données ou reçues.

Le programme de réadaptation professionnelle est parmi les programmes offerts par les Unités interarmées de soutien du personnel qui a connu le plus de succès. Il offre aux anciens combattants l'occasion de « tester » un nouvel emploi, tout en permettant à la fonction publique de se doter d'employés qui possèdent toute une gamme de compétences. Les militaires qui suivent le programme de réadaptation professionnelle se heurtent à plusieurs obstacles, notamment le fait que leur numéro matricule ne soit pas reconnu comme un CIDP, ce qui les empêche de suivre des programmes de formation en ligne avec l'École de la fonction publique du Canada ou de servir d'une maCLÉ pour accéder à certains sites Web sécurisés du gouvernement.

Par exemple, un sergent de la salle des rapports qui possède 25 ans d'expérience ne peut pas s'inscrire au programme de réadaptation professionnelle de la fonction publique s'il ne possède pas de CIDP, nécessaire à l'obtention d'une maCLÉ, et ne peut donc pas occuper un poste de responsable de la comptabilisation du temps affecté au système de paie Phénix.

Pour aider les anciens combattants à véritablement s'intégrer au sein de la fonction publique, nous devons leur confier des responsabilités claires et leur présenter un portrait réel du rôle qu'ils seront amenés à jouer, au lieu de les laisser se débrouiller avec de vagues instructions. Comme l'a mentionné Andrew tout à l'heure, le Centre des pensions prend un certain temps à traiter les demandes de congé de transition à la retraite.

J'estime également que la Politique du Conseil du Trésor sur la réinstallation mérite d'être examinée. L'adoption de la politique sur l'embauche des anciens combattants a permis aux membres des Forces canadiennes de présenter une candidature à l'interne pour obtenir un poste au sein de la fonction publique, sans qu'ils puissent toutefois avoir accès à tous les bénéfices. Elle ne tient pas compte des limites de la réinstallation en ce qui concerne le personnel du ministère de la Défense nationale et de la Gendarmerie royale du Canada. Certaines restrictions s'appliquent à ces membres du personnel lorsqu'ils présentent une demande de réinstallation, comme le nombre d'années de service et le motif de la libération. Les membres libérés pour des raisons médicales ont droit au montant total prévu pour leur réinstallation, alors que les membres ayant cumulé moins de 20 années de service n'en reçoivent qu'une partie.

Si un membre trouve par lui-même un poste dans la fonction publique — comme l'a fait Andrew —, qu'il suit toutes les étapes du processus d'appel de candidatures et qu'il est finalement choisi, on peut lui refuser l'aide à la réinstallation simplement parce qu'il n'a que 10 ans de service et qu'il n'a pas été libéré pour raisons médicales. De son côté, une personne qui obtient le même poste après avoir présenté une candidature interne a droit au montant maximum pour la réinstallation, en vertu de la Politique du Conseil du Trésor sur la réinstallation. Un membre du ministère de la Défense nationale ou de la GRC est considéré comme un nouvel employé et pourra s'attendre à recevoir jusqu'à 5 000 \$ s'il présente ses pièces justificatives, alors que le candidat à l'interne est admissible au remboursement total. Cette situation représente un énorme obstacle pour bien des candidats, qui doivent partir s'installer ailleurs au pays lorsqu'une occasion d'emploi se présente, alors qu'ils avaient pu bénéficier d'une politique sur la réinstallation semblable lorsqu'ils sont revenus à leur adresse actuelle.

•(1640)

Je me sens privilégiée d'être la conjointe d'un militaire. Cela me permet d'adopter une autre perspective par rapport au processus d'embauche d'anciens combattants, et de voir tout leur progrès qu'ils ont accompli durant leur cheminement pour pouvoir jouer un rôle significatif au sein de la fonction publique. Je crois que l'École de la fonction publique du Canada aurait avantage à offrir une formation pour aider les gestionnaires à se familiariser avec l'embauche d'anciens combattants. Une telle formation permettrait également d'atténuer les réserves que peuvent susciter ces candidatures. Cet ancien combattant souffre-t-il du syndrome de stress post-traumatique? Devra-t-on mettre en place des mesures d'accommodement? Va-t-il réussir à s'intégrer dans mon équipe?

En outre, il serait très pertinent d'offrir aux gestionnaires potentiels une formation sur les rôles joués par les anciens combattants, et de les familiariser au Sommaire des dossiers du personnel du militaire, qui représente en quelque sorte une impressionnante liste de cours. Par ailleurs, cette formation de ce genre n'aurait pas besoin d'être montée de A à Z; le Conseil de liaison des Forces armées la donne déjà par rapport aux réservistes. La plupart des anciens combattants possèdent des compétences en matière de leadership et de communication ainsi qu'une force de caractère qui dépassent les attentes de n'importe quel gestionnaire. Notre objectif est d'aider à la fois les anciens combattants et les gestionnaires à comprendre tout ce que ces candidatures peuvent apporter à la fonction publique.

Je vous remercie de m'avoir écoutée.

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Nous allons commencer notre série d'interventions de sept minutes avec Mme Ratansi.

Mme Yasmin Ratansi: Merci beaucoup. Je n'ai pas eu la chance de remercier les membres du groupe précédent pour les services qu'ils rendent à notre pays.

Je suis vraiment ravie que nous nous penchions sur le processus d'embauche des anciens combattants, car ce faisant, nous avons ouvert une véritable boîte de Pandore. À vrai dire, j'ignorais l'ampleur de la bureaucratie et des obstacles auxquels se heurtent les anciens combattants. Je croyais qu'en quittant les forces armées, que ce soit sur une base volontaire ou pour des raisons médicales, un militaire pouvait compter sur un quelconque groupe de soutien, et qu'il était accompagné durant le processus de réintégration à la vie civile. Je pensais aux services de guide-expert, dont ont parlé les gens de VETS Canada, qui concernent la sécurité financière, la santé, la préparation à la vie quotidienne, etc.

Vous avez été déployée à Kandahar et avez accompli beaucoup de choses. Vos nombreuses compétences et votre CV devraient réussir à convaincre les responsables dans la fonction publique que vous possédez des capacités de leadership et que vous êtes capable de vous adapter à n'importe quelle situation. S'il n'est pas encadré, comment un ancien combattant peut-il mettre à profit toutes ses compétences dans sa nouvelle vie civile? Vous avez parlé d'obstacles. Nous avons besoin d'entendre vos suggestions par rapport aux grands défis à relever et à la réalité de la situation. De quelle façon pouvons-nous améliorer le système?

Je crois qu'un intervenant a suggéré de fusionner le ministère des Anciens Combattants et le ministère de la Défense nationale afin d'alléger la bureaucratie. Qu'en pensez-vous?

•(1645)

Le président: Pardonnez mon interruption, mais vous avez sans doute remarqué les lumières qui clignotent, qui indiquent que la

sonnerie d'appel retentit pour un vote. Toutefois, s'il y a consentement unanime au sein du Comité, nous pouvons continuer de siéger encore au moins 15 ou 20 minutes, puisque le trajet vers la Chambre, en haut, ne prend pas plus de 10 minutes.

Mme Alexandra Mendès: La sonnerie retentira pendant 15 minutes.

Une voix: C'est une demande de quorum.

Le président: Il s'agit simplement d'une demande de quorum? Bien, je suis désolé de cette interruption.

Madame Ratansi, je vous prie de continuer.

Mme Yasmin Ratansi: Ce n'est pas un problème.

Mme Katherine Lamy: On m'a dit qu'en tant que membre libérée pour des raisons médicales, je pouvais poser ma candidature pour intégrer la fonction publique, mais que je devais d'abord activer mon profil. Une fois cela fait, je pouvais bénéficier d'un statut prioritaire pendant cinq ans.

Une voix: Deux.

Mme Katherine Lamy: C'est bien deux ans?

Mme Yasmin Ratansi: Non, c'est cinq.

Une voix: Une fois que le profil est activé.

Mme Katherine Lamy: Ce n'est pourtant pas ce que l'on dit aux membres.

Mme Yasmin Ratansi: Non, c'est bien cinq ans. N'insistons pas.

Mme Katherine Lamy: Il y a plusieurs mois, après avoir terminé mes études et obtenu ma licence, j'ai présenté une demande pour un poste d'infirmière praticienne au ministère des Affaires autochtones. J'ai souvent travaillé auprès de membres des Premières Nations au lac Golden, à Killaloe, etc. Je n'ai même pas été convoquée à une entrevue. J'ai reçu un courriel m'annonçant que je ne répondais pas aux exigences, mais on ne m'a fourni aucune explication. En tant qu'ancienne combattante, en tant qu'infirmière praticienne qualifiée et bilingue ayant de l'expérience de travail auprès des Premières Nations, je m'interroge sur la rigueur du processus de sélection. Cette expérience m'a laissé un goût amer, car je ne sais plus ce que je suis censée faire. Dans les forces armées, si vous n'êtes pas sélectionné pour quelque chose, on vous dit habituellement pour quelle raison et comment vous améliorer pour la prochaine fois.

Le ministère des Affaires autochtones ne m'a donné aucune réponse, si ce n'est: « Merci d'avoir posé votre candidature. Malheureusement, vous ne répondez pas aux exigences. » Aucune explication.

Mme Yasmin Ratansi: Il n'y a pas eu de compte rendu ou quelque chose du genre?

Mme Katherine Lamy: Non.

Mme Yasmin Ratansi: Personne ne vous a appelée pour une entrevue.

Selon votre expérience, comment s'est effectué le passage d'un environnement très structuré, dans lequel vous receviez beaucoup d'aide, à un environnement où il était nécessaire de posséder des connaissances financières que vous n'aviez pas, par exemple? Comment avez-vous réagi? Qu'avez-vous fait? Quelles ont été les principales difficultés?

Mme Katherine Lamy: J'ai servi dans la Première réserve pendant 10 ans. Beaucoup de membres de cette force vont également à l'école ou ont un emploi civil ou sont au foyer. J'ai toujours eu un pied dans l'armée et un pied dans la vie civile.

J'ai toujours pris au sérieux les études. On m'a élevée en m'inculquant l'importance de l'éducation et la nécessité de se garder toutes les portes ouvertes. Ainsi, je continuais à m'instruire. Au moment de quitter progressivement la vie militaire, je souffrais de plusieurs blessures. J'ai dû affronter le système militaire, car je savais que je devais être évaluée à la clinique TSO d'Ottawa, mais le Centre de soutien aux combattants de Petawawa ne voulait pas transférer mon dossier.

Ce fut une bataille. Mon médecin militaire, le Dr Davenport, a recommandé trois fois que je sois suivie à la clinique TSO, mais ma demande a été bloquée chaque fois par le Centre de soutien aux combattants de Petawawa. J'ai dû contacter Anciens Combattants Canada et passer par une gestionnaire de cas qui m'a mis en relation avec la clinique TSO d'Ottawa. Ils m'ont finalement fait entrer par la porte d'en arrière.

Nous devons simplifier le processus permettant aux gens d'être envoyés à une clinique TSO. Les anciens combattants blessés méritent davantage de respect, car laissez-moi vous dire qu'à Petawawa, on vous traite comme si vous étiez un faux malade paresseux. C'est épouvantable. J'ai été dans cette clinique à Petawawa en tant que patiente et comme employée, et j'ai constaté que les anciens combattants blessés n'ont droit à aucun respect.

Mme Yasmin Ratansi: Il s'agit de la mentalité dans les forces armées.

Mme Katherine Lamy: En effet.

Mme Yasmin Ratansi: Madame Boutilier, votre conjoint a fait partie des forces armées. De votre point de vue, comment s'est passé son processus de réadaptation à la vie civile, et comment avez-vous composé avec la situation?

• (1650)

Mme Danielle Boutilier: C'est important parce qu'elle parle de...

Le président: Soyez brève, si c'est possible.

Mme Danielle Boutilier: Je peux vous faire un résumé rapide.

Mon mari a été blessé en 2009 et il est resté dans les forces armées jusqu'en 2014, l'année où nous avons été contraints de déménager inutilement à Petawawa, sous prétexte qu'un militaire doit retourner dans son unité. Je suis donc retournée à Petawawa avec mes quatre enfants, j'ai acheté une maison, et dès le premier week-end, mon mari m'a dit: « Je ne peux plus faire ce travail. » Nous avons ensuite dû déménager sur la côte Est à nos propres frais pour que je puisse continuer de travailler au sein de la fonction publique.

À partir de ce moment, mon mari a travaillé trois ans dans un musée quelque part dans une base de réserve pour qu'il atteigne le seuil des 12 ans pour obtenir la pleine pension, au lieu de la demi-pension à laquelle il aurait eu droit avec ses 10 ans ou moins de service. À partir de là, les services de réadaptation professionnelle l'ont orienté vers un emploi dans la fonction publique, mais il n'était pas en mesure de s'acquitter de ses tâches. Ses blessures dans le bas du corps l'empêchaient d'effectuer toute tâche physique. Il ne pouvait pas supporter les espaces publics, il n'a pas pu s'adapter à la fonction publique et il n'a reçu aucune formation. Nous avons été laissés à nous-mêmes, et c'est moi qui ai pris l'initiative de l'aider à se former.

Lorsque mon conjoint a fini par être libéré en décembre 2014, nous n'avons pas reçu un sou. C'est seulement grâce au groupe de Debbie, le groupe VETS, que nous avons été capables de survivre à la période des Fêtes, et ce, malgré quatre enfants à nourrir, notre hypothèque, nos comptes et tous nos paiements. C'était cela, notre transition. Nous avons attendu que l'argent rentre pendant trois mois et demi.

Ah oui, et puis le...

Le président: Merci beaucoup.

L'intervenant suivant est M. McCauley, qui a la parole pour sept minutes.

M. Kelly McCauley: Vous savez de quoi vous parlez, mesdames.

Je suis content que quelqu'un ait soulevé la question des cinq ans. Je crois comprendre qu'il faut cinq ans pour activer un profil, mais qu'une fois qu'il est activé, vous avez deux ans. N'hésitez pas à me corriger si j'ai tort.

Mme Danielle Boutilier: En tant que gestionnaires, c'est ce qu'on nous dit.

M. Kelly McCauley: Oui.

Mme Danielle Boutilier: Une fois le profil activé, il y a un délai de traitement de trois mois; ce n'est pas comme s'il suffisait de presser sur le bouton et vous vous retrouvez automatiquement sur la liste.

M. Kelly McCauley: Mais une fois votre profil activé, vous avez seulement deux ans.

Mme Danielle Boutilier: C'est bien deux ans.

M. Kelly McCauley: De toute évidence, ce n'est pas pratique. Ma question — et j'aimerais aussi vous entendre, messieurs — est la suivante: cette période devrait-elle être de quatre ans, ou peut-être de dix ans, voire illimitée? Voyez-vous une raison pratique de la restreindre à deux ans?

Mme Danielle Boutilier: Cela s'explique peut-être par la pertinence des compétences, mais en même temps, ce n'est pas applicable dans le cas des militaires, car leur formation n'a...

M. Kelly McCauley: Les compétences ne semblent pas avoir d'importance lorsque...

Mme Danielle Boutilier: Exactement. Leur formation n'a pas été pensée pour cela.

Mme Katherine Lamy: C'est seulement mon opinion, mais je crois que cette priorité d'embauche devrait être valable pour une période indéfinie, car une grande partie des compétences qu'un militaire acquiert va lui servir toute sa vie. Les anciens combattants se retrouvent très désavantagés s'ils ne peuvent bénéficier que de deux années une fois leur profil activé. Beaucoup de Canadiens ordinaires vivent d'un chèque de paie à l'autre ou doivent attendre pendant trois ou quatre mois; cela fait mal au portefeuille.

M. Kelly McCauley: Je vais demander l'avis d'autres intervenants, mais je ne vois pas pourquoi ces périodes sont de cinq ans et deux ans. Pourquoi pas 10 ans, 15 ans, ou un temps illimité? Je ne m'explique pas cette limite de temps.

J'ai d'autres questions. Avez-vous été témoin d'anciens combattants ayant eu des problèmes d'ordre linguistique alors qu'ils essayaient d'intégrer la fonction publique? Nous allons également poser cette question à des unilingues anglophones et à des unilingues francophones qui ont cherché à obtenir un poste au sein de la fonction publique. Peut-être ne serez-vous pas en mesure de répondre à cette question, mais je compte la poser à tout le monde à mesure que nous avancerons dans ce dossier.

Mme Katherine Lamy: Lorsque j'étais militaire du rang, puis officier, on nous a répété que même un caporal qui souhaite suivre une formation linguistique en français ne le pourra pas et devra se démerder. Pour accéder à ce genre de formation, il faut avoir atteint le grade d'adjudant-maître ou d'adjudant-chef. Au sein du corps des officiers, il faut être au moins major.

De nombreux militaires veulent progresser ou ont été libérés pour des raisons médicales. Toutefois, s'ils n'ont pas atteint les grades que je viens de mentionner, tant pis pour eux, ils ne peuvent pas suivre une formation linguistique en français.

M. Kelly McCauley: J'essaie précisément de faire entrer dans la fonction publique des vétérans libérés pour des raisons médicales ou qui quittent les Forces canadiennes. À Edmonton, j'aide un groupe dont certains membres ont été libérés pour des raisons médicales alors que d'autres ont quitté le secteur militaire de leur propre chef. Ils sont confrontés à l'enjeu de la qualification. Ils possèdent des compétences incroyables, mais ils n'arrivent même pas à obtenir un emploi de débutant à cause de la qualification.

D'autres témoins qui ont comparu devant le Comité — pas des vétérans mais simplement des civils qui souhaitent entrer dans la fonction publique — ont affirmé que le personnel qui embauche met sciemment en place des obstacles pour choisir précisément... C'est du népotisme, mais ces fonctionnaires n'embauchent pas des gens de leur famille. Ils retiennent des amis ou les candidats qu'ils préfèrent, plutôt que les meilleurs candidats ou ceux dont on a besoin.

Pensez-vous que cette pratique se poursuit toujours? Est-il grave — à mes yeux oui — que des gens se servent de la qualification pour écarter la candidature de vétérans qui devraient être embauchés?

Mme Katherine Lamy: Personnellement, je ne peux spéculer. Je ne sais pas. Lorsque j'ai posé ma candidature aux Affaires autochtones, je n'ai jamais eu d'entrevue. Par conséquent, je ne sais pas. Comme je n'ai eu aucune rétroaction, je ne sais pas.

J'imagine que ce genre de situation se produit probablement n'importe où, dans le secteur civil comme dans le secteur militaire. Ce qui compte c'est qui vous connaissez, qui vous fréquentez. Cela se produit. Je ne vais pas dire que ça n'arrive pas. J'en ai été témoin dans le cas de certains emplois où les candidats connaissaient des gens en place. Les responsables de l'embauche font des entrevues, mais ils n'embaucheront jamais certaines personnes.

Comment remédier à ce problème? Je ne sais pas.

•(1655)

Mme Danielle Boutillier: Pour répondre à votre question au sujet de la langue, voici un élément qui s'applique à de nombreux vétérans en transition avec lesquels j'ai travaillé, dans un cadre professionnel ou simplement parce que ce sont des amis. Le Régime d'assurance-revenu militaire, le RARM, rembourse certains frais, y compris pour la formation, mais les cours de français ne sont pas couverts. Par conséquent, si quelqu'un entreprend ce programme, il ne peut en suivre un autre, et le RARM ne paie que pour un programme. C'est un obstacle.

Pour ce qui de savoir comment on arrive à contourner le processus, il faut encore une fois revenir au modèle. Comme les candidats doivent remplir un formulaire modèle Word pour le Sommaire des dossiers du personnel militaire, ou SDPM, chaque curriculum vitae commence par « J'ai des compétences dans tel ou tel domaine », mais cela ne donne pas une idée de ce que le SDPM signifie réellement en termes de transfert de compétences. Il faut avoir des antécédents militaires pour comprendre cela. Il n'y a pas d'équivalence.

Lorsque je vous ai entendue parler de concierge plus tôt, j'ai été époustoufflée parce que ça n'existe pas.

Des voix: Oh, oh!

Mme Danielle Boutillier: Ça n'existe pas. Borden est peut-être un projet pilote, mais les gens font cela maintenant.

M. Kelly McCauley: Ce programme relève de la Commission de la fonction publique. J'ai demandé pourquoi tant d'anciens combattants n'arrivent pas à se qualifier. On compte 320 000 fonctionnaires d'un bout à l'autre du Canada. Même avec un roulement de 10 %, il y a 32 000 vacances à combler. Certainement... Les responsables se disent probablement que des bassins de candidats ont été créés.

Mme Danielle Boutillier: Mais le gestionnaire recruteur...

M. Kelly McCauley: Comme vous le savez, il y a de longues listes de vétérans.

Mme Danielle Boutillier: Avant d'entreprendre un processus de sélection, le gestionnaire recruteur doit d'abord chercher les bénéficiaires de priorité. S'ils ne sont pas retenus à l'étape de la présélection, les bénéficiaires de priorité sont exclus. Peu importe le nombre de bénéficiaires de priorité. Dans le processus de sélection, si le SDPM ne correspond pas au curriculum vitae...

M. Kelly McCauley: C'est un problème de taille. Nous avons rigolé avec un des autres témoins. Le Conseil du Trésor a publié une vidéo pour montrer comment poser sa candidature à la fonction publique. Lorsque j'ai demandé au représentant de LinkedIn qui a témoigné s'il avait déjà entendu parler d'une entreprise au Canada qui avait préparé une vidéo pour montrer comment postuler un emploi, il a éclaté de rire. Du jamais vu... Mon Dieu, pourquoi fait-on cela? C'est comme... Pourquoi faudrait-il une vidéo ou une formation pour savoir comment postuler un emploi à la fonction publique? J'ai l'impression qu'on complique les choses.

Mme Danielle Boutillier: Parce que les vétérans sont habitués à ce qu'on fasse tout pour eux.

Mme Katherine Lamy: Tout est devenu institutionnalisé.

Des voix: Oh, oh!

M. Kelly McCauley: Oui, nous portons Harry Potter maintenant...

Mme Danielle Boutillier: Tout est fait pour les vétérans. Lorsque mon mari est rentré à la maison... Tout était fait pour lui à Petawawa. Le paiement de la facture d'électricité est déduit de la paie du militaire. S'il a besoin d'un sofa, il lui suffit d'aller aux économats CANEX. Lorsque mon mari est revenu en Nouvelle-Écosse et qu'il a vu la facture d'électricité pour trois mois, il m'a demandé des explications et comment faire pour payer.

M. Kelly McCauley: Vous êtes tous les deux très instruits mais vous auriez probablement de la difficulté à savoir comment poser votre candidature pour un poste à la fonction publique aujourd'hui. C'est devenu très compliqué. C'est un élément important auquel nous espérons...

Mme Danielle Boutillier: C'est complexe.

M. Kelly McCauley: ... nous attaquer de façon non partisane. Nous souhaitons simplifier le processus pour tout le monde.

Mme Katherine Lamy: Oui.

Le président: Monsieur McCauley, je regrette mais votre temps de parole est écoulé. Vous avez toutefois posé de fort bonnes questions.

Nous passons à Mme Laverdière.

[Français]

Mme Hélène Laverdière: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie les deux témoins de leurs présentations aujourd'hui.

[Traduction]

J'aime revenir à l'anglais, comme vous le savez, pour parler de la fonction publique.

Je pense que cela montre bien que le numéro matricule n'est pas considéré comme un CIDP. Il y a une sorte de division... J'estime que c'est un énorme problème qu'on ne reconnaisse pas comme faisant partie de la fonction publique le groupe de fonctionnaires le plus important dont les membres servent le Canada à l'étranger au péril de leur vie.

[Français]

Je pense qu'il y a des trucs qui se retrouvent souvent dans vos témoignages et ceux que nous avons entendus auparavant, notamment le besoin de former les gestionnaires en prévision de l'emploi. Il semble y avoir un obstacle très important. Il faudrait peut-être aussi établir des cibles. On me disait tantôt que le département de l'Énergie aux États-Unis a une cible de 20 %, ce qui est quand même impressionnant. Je pense que c'est un point essentiel.

D'un autre point de vue, je vais vous demander de rêver un peu. On parle d'un plan de transition qui serait appliqué avant que les gens quittent la vie militaire pour les aider à faire face au choc culturel, au fait de ne plus voir sa vie gérée au quotidien, d'avoir à apprendre comment répondre lors d'une entrevue, et cela, au-delà des besoins médicaux ou autres. Il s'agirait d'avoir un plan de transition qui serait mis en oeuvre avant la démobilisation.

J'aimerais que vous rêviez pour nous pour voir ce que cela pourrait comprendre.

• (1700)

Mme Danielle Boutilier: Tout d'abord, pour devenir militaire, il faut au moins 13 semaines d'instruction de base. Ensuite, il faut six mois de plus pour s'engager dans une carrière particulière. Ensuite, il faut encore deux ans avant de monter en grade — d'avoir les « bananes », comme on dit —, quelle que soit la carrière choisie. Par contre, quand vient le temps de sortir de la vie militaire, il n'y a pas de formation comme telle.

Pourquoi n'y a-t-il pas une formation obligatoire de 13 semaines, en fin de carrière, où on explique comment fonctionne une hypothèque, une vérification de crédit, le transfert de sa cote de sécurité? C'est exactement de cela que nous avons besoin: un cours de transition, au moins deux ans avant de quitter la vie militaire.

Il y a des cours pour apprendre à utiliser une scie à chaîne, et d'autres choses de moindre importance. Il y a des cours pour apprendre toutes sortes de choses, alors, pourquoi pas un cours de transition?

Mme Katherine Lamy: Je suis entièrement d'accord avec Mme Boutilier.

Comme elle l'a dit, beaucoup de formation est nécessaire pour entrer dans les Forces armées canadiennes et entreprendre une carrière. Toutefois, aussitôt que la personne reçoit un message d'avis disant qu'elle est à haut risque en matière de santé et qu'elle sera libérée pour des raisons médicales, elle doit attendre. Le gouvernement nous dit que l'attente devrait être de huit semaines, mais ce n'est le cas, elle est plutôt de huit mois.

À ce moment, la personne reçoit ce qu'on appelle des documents à communiquer et elle peut demander de rester dans les forces indéfiniment, ou pendant trois ans, ou demander sa libération.

Aussitôt que la décision est prise,

[Traduction]

... on facilite la libération très rapidement.

[Français]

On dit souvent « loin des yeux, loin du coeur ». Aussitôt qu'on déclare que la personne sera libérée pour des raisons médicales, la chaîne de commandement s'en fout. Excusez-moi d'employer ce mot, mais les supérieurs s'en foutent. Durant mes six derniers mois dans les forces armées, personne de ma chaîne de commandement n'a communiqué avec moi pour me demander si j'avais besoin de soutien ou d'aide. Je souligne que j'appartenais à une unité médicale et que j'exerce une profession médicale.

Personnellement, je pense donc que, comme l'a dit Mme Boutilier, peu importe que le cours de transition soit de 13 semaines ou de 6 mois, on devrait offrir une période de deux ou trois ans, pas nécessairement quatre ans, pour faciliter la libération.

La personne concernée pourrait rencontrer quelqu'un pour savoir comment obtenir une hypothèque, comment demander une carte d'assurance médicale. Si la personne a des formulaires à remplir, par exemple pour obtenir un crédit d'impôt pour personnes handicapées, il lui faut de l'aide. Comme infirmière praticienne, je vois beaucoup de vétérans qui ont besoin d'aide pour remplir des formulaires et c'est légitime.

Il faut aussi qu'ils apprennent comment se présenter lors d'entrevues, comment rédiger un curriculum vitae, que ce soit pour un emploi à la fonction publique, dans un hôpital, chez Enbridge ou ailleurs.

Il devrait y avoir une période de deux ou trois ans pour faciliter la libération, si la personne le souhaite. Actuellement, il n'y a rien.

Pour ce qui est du bilinguisme, une personne francophone ou anglophone devrait pouvoir apprendre une deuxième langue et que ce soit gratuit.

Mme Hélène Laverdière: On a compris de tous les témoignages d'aujourd'hui qu'il n'y a pas de programme de transition offert aux militaires qui quittent les forces armées. Il n'y a aucun suivi. Une fois que c'est fini, vous n'existez plus. J'imagine qu'il n'y a pas grand-chose pour les familles non plus.

Mme Katherine Lamy: Non, il n'y a rien.

Mme Hélène Laverdière: D'accord.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Monsieur Jowhari, vous disposez de sept minutes.

M. Majid Jowhari (Richmond Hill, Lib.): Merci, monsieur le président.

D'entrée de jeu, je vous remercie d'avoir servi le Canada et de l'appui que vous avez donné aux militaires.

J'ai écouté les témoignages attentivement et, vraiment, trois périodes principales en ressortent.

Premièrement, il y a la période suivant la réception d'un avis de libération du service, qui peut parfois durer deux ans ou six mois. Les témoins ont indiqué qu'aucun plan de transition n'est en place. Néanmoins, ils ont fait des recommandations que les analystes seraient certainement en mesure de documenter. Après l'avis de libération, le militaire reçoit d'autres documents, mais encore là, rien n'est prévu. Par ailleurs, Mme Boutilier a dit que son mari avait obtenu un emploi, mais que, comme il ne pouvait pas s'acquitter de ses tâches, il a dû faire marche arrière et chercher une solution de rechange.

La seconde période correspond à la transition à un emploi et au genre de soutien qui devrait être donné à ce moment-là. Une fois qu'il est libéré et qu'il cherche à faire une transition vers un nouvel emploi, de quel genre de soutien le militaire a-t-il besoin? Il faut mettre en place un plan de transition à l'emploi. Il s'agit davantage d'un plan de soutien que d'un plan de transition.

Pouvez-vous faire quelques recommandations pour ces deux périodes, comme je les appelle?

• (1705)

Mme Danielle Boutillier: Lorsque Adam a été blessé en Afghanistan en 2009, il était l'un des premiers des provinces de l'Atlantique à rentrer au pays blessé. Après nous, on a affecté à ces dossiers un officier de liaison avec les familles, et publié des petits aide-mémoires.

Nous avons reçu divers types d'appuis pour aider Adam à réintégrer son unité. Si on offrait exactement le même genre de soutien et qu'on chargeait un officier de liaison de guider les militaires libérés vers une nouvelle carrière... Ne serait-ce que pour vérifier si tout va bien. Il faut éviter que des représentants de compagnies d'assurance, comme Manulife ou le Régime d'assurance-revenu militaire, exercent des pressions, notamment en demandant au militaire combien d'heures il travaille. La surveillance exercée par les assureurs doit cesser. Le militaire doit rencontrer un gestionnaire de carrière ou un officier de liaison avec les familles — des professionnels dont les services sont disponibles — pour se faire expliquer le processus et pour qu'on voie si tout se passe bien. Si les choses ne se passent pas bien, il faut alors songer à la transition et aider le militaire à remplir les documents relatifs aux indemnités d'invalidité.

J'ai pu aider Adam uniquement parce que je suis instruite. J'évolue dans ce domaine. Je suis habituée aux documents. Je suis officier de logistique. Adam n'aurait pas pu se débrouiller tout seul. Lorsque j'ai mentionné qu'il devait faire une demande de pension d'invalidité, c'était comme si je l'avais frappé. Il lui a fallu six mois, une bouteille de pilules, un 40 onces d'alcool et une tentative de suicide, avant qu'il s'en remette. Bref, le gouvernement a de toute évidence failli à la tâche.

M. Majid Jowhari: Quelle serait votre recommandation?

Mme Danielle Boutillier: Je dirais qu'un officier de liaison avec les familles ou un gestionnaire de carrière doit intervenir pour aider. De tels intervenants existent déjà dans le secteur militaire. Je ne vois pas pourquoi un militaire qui fait une transition vers la vie civile ou une autre carrière ne pourrait pas obtenir un tel appui. Le Conseil de liaison des Forces canadiennes reconnaît que l'emploi dans la fonction publique aide les réservistes. Un volet du mandat devrait être d'aider les militaires en transition.

M. Majid Jowhari: Katherine, souhaitez-vous ajouter quelque chose?

Mme Katherine Lamy: Oui. Je partage entièrement cet avis. Il faut indéniablement charger un officier de liaison de faciliter la transition, peut-être pendant six mois, un an ou deux ans, pour voir comment les vétérans progressent, parce que certains sont vraiment mal en point. Ils sont tellement affectés physiquement et/ou psychologiquement qu'ils n'arrivent pas à fonctionner normalement. Quand j'étais dans les forces armées et même aujourd'hui, dans la vie civile où je côtoie des patients par l'entremise de Spartan Wellness, j'ai entendu bien des histoires au sujet de militaires qui quittent le service. Ils sont dérotés parce qu'ils n'ont pas de médecin de famille ou d'infirmière praticienne pour les aider à s'occuper de leur santé. Quand la situation devient problématique, bon nombre d'entre eux se

tournent vers l'alcool et la drogue. On signale également des cas de violence familiale et des tentatives de suicide. Les gens sont perdus. Je suis en mesure de parler de l'aspect médical du problème. Il faut collaborer avec les ministères provinciaux de la Santé de sorte que lorsqu'un militaire quitte le service, il puisse compter sur un médecin de famille ou du personnel infirmier praticien. En fait, il serait possible de traverser de nombreuses difficultés avec l'aide de professionnels de la santé. Bon nombre de militaires qui ont des blessures physiques doivent prendre des narcotiques ou des antidépresseurs sur ordonnance ou avoir une référence pour consulter un physiothérapeute ou un massothérapeute. Les vétérans ont besoin de nombreux services qui ne leur sont pas offerts parce que le processus de transition est boiteux.

Mme Danielle Boutillier: J'ajoute que lorsqu'un militaire est en transition, il consulte l'hôpital militaire local où on lui donne des médicaments sur ordonnance pour quatre ou cinq mois. L'hôpital lui donne ensuite une petite carte en lui disant « Au revoir et bonne chance. »

M. Majid Jowhari: Tout en même temps.

M. Kelly McCauley: Tout en même temps.

Mme Danielle Boutillier: Oui, tout en même temps.

M. Majid Jowhari: Au fur et à mesure que s'effectue la transition et que sont mises en place des ressources de soutien — nous espérons mettre en place le soutien nécessaire — avant, pendant et après la libération, autrement dit qu'on crée une situation stable, quel genre d'entente doit-il y avoir entre les fournisseurs de service? Je vois encore du cloisonnement et des gens qui réclament ceci ou cela à titre individuel. Cependant, personne ne s'occupe du militaire concerné à partir du moment où la décision a été prise de le libérer jusqu'à ce qu'il soit établi ailleurs. Si le gouvernement constate que la famille et la personne elle-même reçoit de l'aide, il se désengage.

Quel rôle devrait jouer un intervenant qui pourrait suivre tout le processus de transition, dès l'avis de libération jusqu'à l'établissement dans une nouvelle situation?

• (1710)

Mme Danielle Boutillier: Il faut faire le contraire de ce qu'on a fait lorsqu'on est entré dans les forces armées. Les autorités militaires gèrent la carrière dès le début. Elles expliquent comment faire une demande auprès du système de soins de santé provincial. Elles fournissent une liste de médecins. Elles inscrivent les militaires à divers services. Si c'est possible lorsqu'une personne entre dans les forces armées, je ne comprends pas pourquoi il ne pourrait pas en être de même quand les militaires quittent le service.

M. Majid Jowhari: D'accord, parfait. Merci.

Merci, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Nous passons maintenant aux interventions de cinq minutes.

[Français]

Monsieur Deltell, vous avez la parole pour cinq minutes, s'il vous plaît.

M. Gérard Deltell: Merci beaucoup, monsieur le président.

Mesdames, soyez les bienvenues à votre Chambre des communes.

Votre français est plus qu'excellent. Tout à l'heure, vous avez dénoncé à juste titre que les militaires n'ont pas accès à des cours de formation dans la deuxième langue, que ce soit l'anglais ou le français. Cela ne s'applique pas à vous, parce que vous maîtrisez parfaitement les deux langues. Je vous en félicite et vous en remercie. Malheureusement, vous allez manquer l'invitation que je voulais vous faire de venir à Valcartier, qui n'est pas très loin de ma circonscription, où 99,9 % des gens ont le français pour langue maternelle, bien entendu.

Les propos que vous avez échangés avec ma collègue Mme Laverdière sont très intéressants. S'il y a quelque chose que nous devons retenir de votre témoignage, c'est cela. Il faut préparer les militaires six mois, un an ou deux ans avant leur sortie des forces armées en leur donnant des formations. Vous avez déjà dégagé quelques pistes, par exemple, comment gérer un budget personnel, une hypothèque, un compte ou comment faire des chèques, comment trouver un médecin de famille et une vie de quartier, en somme, revenir à la vie civile.

D'aucuns pourraient dire que ces choses devraient être enseignées à l'école secondaire, mais c'est autre chose. Nous sommes au fédéral et ce qui se passe dans les écoles ne nous regarde pas. La tentation est forte parfois, mais nous ne jouerons pas au gérant d'estrade à cet égard.

Vous avez dit tout à l'heure quelque chose qui m'a intrigué. Quand on atteint le grade de major, on peut avoir accès à un cours de français intensif ou d'anglais intensif. Les officiers, eux, ont-ils accès à une formation avant de quitter la vie militaire?

Mme Katherine Lamy: La situation était la même pour un soldat ou un caporal. Il n'y avait pas vraiment de processus. On mettait beaucoup de pression sur les militaires à qui on donnait une liste de vérification et on insistait pour qu'elle soit complétée à une date précise. Personne ne nous aidait.

J'ai eu une intervention chirurgicale à la hanche et je prends encore des médicaments, des opioïdes. Il fallait que je monte moi-même mon équipement du sous-sol au rez-de-chaussée de ma maison, que je le mette dans mon auto et que je le sorte de mon auto rendue au lieu d'approvisionnement.

[Traduction]

Rien n'est vraiment en place. Une grande part de responsabilité incombe au militaire concerné. Comprenez-moi bien. Il va sans dire que le militaire doit assumer sa part de responsabilité. Cependant, certains sont tellement affectés physiquement ou psychologiquement, qu'ils en sont incapables.

Personnellement, j'ai dû subir une chirurgie à la hanche. On m'a prescrit des médicaments sur ordonnance, ce qui était tout à fait approprié. Cependant, nous savons tous qu'il faut être extrêmement prudent particulièrement avec les opioïdes. J'étais essentiellement médicamentée et simplement mise de côté. Heureusement, comme mon médecin de famille ne m'avait jamais enlevée de sa liste de patients, lorsque je suis allée la consulter 15 ans plus tard, elle s'est exclamée « Qu'est-ce qu'ils ont fait? ». Elle tente maintenant de remettre les morceaux en place et, heureusement, je suis nettement mieux sur les plans physique et psychologique que lorsque j'ai été libérée.

Je tiens également à souligner qu'une libération pour raisons médicales porte toujours un coup à l'ego de la personne visée. Dans les forces armées, les gens sont entraînés à ne jamais montrer de faiblesse. Il faut continuer en dépit de la douleur. Lorsqu'un militaire est libéré pour raisons médicales, il est traité différemment tant par ses pairs que par la chaîne de commandement. Dans mon cas,

comme dans celui de bien d'autres, c'était tout simplement loin des yeux, loin du cœur. Les autorités militaires à tous les niveaux ont failli à cet égard.

M. Gérard Deltell: Pensez-vous qu'il serait préférable de demander à des civils plutôt qu'à des militaires de vous aider à réintégrer la vie civile? Préférez-vous que des militaires qui ont quitté le service et qui savent ce que vous aurez à traverser vous dirigent à cet égard? Ils savent exactement ce que vous vivez parce qu'ils sont passés par là avant vous.

Quel genre de guide aimeriez-vous avoir?

Mme Danielle Boutilier: Personnellement, comme j'étais dans les forces armées, j'aimerais une approche mixte. L'Unité interarmées de soutien du personnel, ou UISP, qui a été mise sur pied pour aider les militaires à faire la transition à la vie civile, offre généralement des postes douilletts dans les forces armées.

M. Gérard Deltell: Douilletts?

• (1715)

Mme Danielle Boutilier: Très agréables et pas trop exigeants, faciles quoi.

M. Gérard Deltell: D'accord.

[Français]

Mme Danielle Boutilier: C'est très facile à faire.

[Traduction]

M. Gérard Deltell: Désolé, je ne suis pas bilingue.

Des voix: Oh, oh!

[Français]

Mme Danielle Boutilier: Normalement, le rang est très élevé.

[Traduction]

Ce sont généralement des adjudants qui sont en charge et des caporaux qui font le travail. Lorsqu'on s'adresse à un adjudant, on répond à toutes les questions par « oui mon adjudant » ou « non mon adjudant ». Si un militaire a un problème d'hypothèque ou de finances familiales, il n'en fait même pas mention à l'adjudant.

Une approche mixte serait idéale parce qu'il est souhaitable de traiter avec une personne qui connaît les forces armées. Dans le cas des blessures liées au stress opérationnel où la réadaptation dans le cadre du SSBSO se fait avec des collègues, le personnel est formé pour soutenir les pairs.

La même approche fonctionnerait. Cependant, il faut également des civils, parce que les militaires sont beaucoup plus à l'aise s'il n'y a pas de hiérarchie à respecter.

M. Gérard Deltell: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Peterson, vous disposez de cinq minutes.

M. Kyle Peterson (Newmarket—Aurora, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie tous les deux de votre présence et de continuer à servir le Canada.

Nous examinons plus précisément l'embauche de vétérans dans la fonction publique, mais je pense que les témoignages d'aujourd'hui ont clairement fait ressortir que la transition à la vie civile constitue le problème de fond pour les gens qui quittent le secteur militaire. L'emploi ne constitue qu'un aspect de la transition.

Dans ma circonscription, Newmarket—Aurora, je me suis récemment lié d'amitié avec un vétéran de l'Afghanistan. Il a fréquenté la même école secondaire que moi, mais bien des années plus tard.

Il a été libéré parce qu'il souffrait de troubles de stress post-traumatique. Il a fallu 18 mois avant que le syndrome ne soit diagnostiqué. Comme bien des gens dans une telle situation, il s'est tourné vers l'automédication. Il a eu des difficultés. Sa vie s'est pratiquement écroulée. Il va sans dire que la situation était stressante pour son épouse et sa famille. Il est allé chercher de l'aide de son propre chef et il a mis sur pied une organisation qui s'appelle Cadence Health and Wellness, située à Newmarket.

C'est grâce à cette organisation que je l'ai connu. J'étais présent lors de l'inauguration et nous avons immédiatement sympathisé. Comme nous avons fréquenté la même école secondaire, nous avons un lien dès le départ. Cependant, il a fallu un certain temps pour que notre amitié croisse et pour qu'il s'ouvre à moi. Depuis, nous avons des conversations enrichissantes. Cet homme a une vision formidable de ce que son organisation peut faire pour les vétérans — maintenant, il accueille également les premiers intervenants — en leur offrant l'aide dont ils ont besoin, notamment par le soutien entre pairs et la formation, et en les aidant à réintégrer la vie civile. C'est vraiment un visionnaire. Il a une vision ambitieuse de l'avenir de son organisation, et je sais que ce rêve deviendra réalité. Cet homme est engagé et dynamique.

Cette amitié a été révélatrice pour moi, car je ne connaissais pas vraiment de près les gens des forces armées; je n'avais rencontré que quelques militaires ici et là à l'occasion. Comme je suis près de Borden, qui se trouve dans ma circonscription, je connais un peu cette base. J'avais l'habitude de jouer au rugby et au soccer contre les gars de certaines troupes de passage de l'étranger. Je connais donc la base Borden.

Les défis sont inimaginables. Je crois que la santé psychologique sera l'un des facteurs les plus déterminants pour savoir si quelqu'un peut réussir la transition à la vie civile. Il faut reconnaître que les problèmes psychologiques sont aussi réels et aussi courants que les autres problèmes de santé. En tant que société, il faut trouver une façon de s'attaquer à ces problèmes avant de pouvoir aider les vétérans à faire la transition et à se trouver un emploi.

Il va sans dire qu'un bon emploi, un but et une mission dans la vie sont des facteurs clés pour la santé mentale. Cependant, si on ne diagnostique pas les problèmes et si on ne les traite pas, l'emploi devient un élément secondaire. Bien des vétérans ne sont même pas en mesure d'occuper un emploi. Ils sont dans une situation de vie où il n'est probablement même pas sain pour eux d'occuper un emploi.

J'apprécie votre témoignage. Je n'avais pas l'intention de faire une critique si sévère. Quoi qu'il en soit, ce que vous faites — et ce que fait mon ami à Newmarket — rend un service extraordinaire au Canada. Je tiens à vous en remercier.

Je vous laisse faire les observations que vous estimez pertinentes avant que le président...

Mme Danielle Boutilier: Transmettez mes salutations à Chris.

M. Kyle Peterson: Je n'y manquerai pas.

Merci.

Mme Danielle Boutilier: Il est très révélateur que je sache de qui vous parlez. En fait, nous sommes tous liés, que ce soit par un groupe de médias sociaux... C'est sur Facebook que j'en ai entendu parler.

M. Kyle Peterson: Oui.

Mme Danielle Boutilier: Nous sommes tous liés. Si vous demandez aux gens de cette communauté, ils vous diront ce dont nous avons besoin. Nous ne pouvons faire le changement, mais si vous pouvez nous aider à cet égard, n'hésitez pas à nous le proposer. Nous vous donnerons des pistes de réponse. Nous ne donnerons peut-être pas des solutions réalisables, mais si nous pouvons rêver et donner des indications, avec un peu d'inspiration, on finira probablement par élaborer une politique satisfaisante pour l'ensemble des intervenants.

• (1720)

Mme Katherine Lamy: Oui.

Je ne peux donner que mon point de vue, mais j'en suis ravie et je vous remercie beaucoup de m'avoir permis de témoigner et de parler ouvertement de mon expérience personnelle. J'ai été soldat et officier. Je serai très franche. À la télévision, on voit souvent les députés qui se querellent, comme dans les grandes familles. Souvent, nous avons l'impression d'être considérés comme quantité négligeable et que personne n'entend notre détresse. Personne ne comprend vraiment notre situation.

Je souligne humblement que bon nombre d'entre vous discutez avec des hauts gradés, notamment des colonels et des généraux, mais que bien souvent ces derniers sont tellement déconnectés de la réalité des troupes sur le terrain qu'ils ne savent pas ou ne comprennent pas vraiment la situation. Un colonel ou un général gagne un très bon salaire et n'a pas à se préoccuper de payer l'hypothèque comme un simple soldat ou un caporal.

Je ne peux pas parler de ce qu'a vécu Danielle, mais moi, j'ai dû attendre quatre mois avant de recevoir un chèque. Il faut puiser dans ses économies qui proviennent d'une indemnité d'invalidité. Parfois, des gens de la famille prêtent de l'argent et, parfois, on ne fait pas remplacer les freins de sa voiture même s'il le faudrait.

Le président: Merci beaucoup.

Mme Katherine Lamy: J'estime extrêmement important que vous puissiez parler aux gens des troupes sur le terrain, parce qu'ils vous diront la vérité. Souvent, leur point de vue n'est pas filtré. Ils vous parleront de la réalité et de ce qu'ils vivent au quotidien.

M. Kyle Peterson: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

À vous la parole, monsieur McCauley.

M. Kelly McCauley: Je vous remercie encore de vos explications.

Revenons à l'embauchage d'anciens combattants dans la fonction publique. À votre avis, l'idéal, ce serait quoi?

Il semblerait qu'il existe un service de conciergerie où, à l'inscription, le statut prioritaire est reconnu d'office. Quelqu'un se charge de vous guider. Selon moi, ce service devrait être proposé six mois avant qu'un soldat quitte le service militaire, malgré l'excès de paperasse en cause. C'est comme se faire dire: « Voici ce qui est offert; préparez-vous en conséquence. »

D'après votre expérience, quel serait l'idéal pour obtenir un poste non pas de chercheuse, mais de fonctionnaire ordinaire comme il y en a une multitude à pourvoir à Ottawa?

Mme Katherine Lamy: Sur chaque base, il pourrait y avoir un représentant de la fonction publique chargé d'aider les vétérans, qu'ils soient ou non libérés pour des raisons médicales, à s'y retrouver en leur expliquant ce qu'il leur faut pour postuler à un emploi *x*, *y* ou *z*, une étape à la fois, pour leur faciliter la tâche. Il y aurait sans doute quand même beaucoup de formalités administratives, mais pouvoir compter sur l'aide et l'accompagnement de quelqu'un rendra la démarche moins angoissante. Le représentant pourrait également les aider à cerner les mots-clés qu'ils doivent inscrire dans leur CV pour qu'il soit retenu parmi les 10 ou les 15 premiers.

M. Kelly McCauley: Que Dieu me garde de vouloir alourdir la bureaucratie, mais y a-t-il quelqu'un, quelque part, une espèce d'ombudsman dont le rôle serait de dire que le fait que la candidature d'un ancien combattant n'ait pas été retenue en raison de son manque d'expérience pertinente, c'est n'importe quoi? On refusera d'embaucher quelqu'un comme chauffeur parce que cette personne n'a conduit que des chars d'assaut. J'exagère un peu, mais des anciens combattants qui ont tenté d'obtenir un poste m'ont raconté des expériences ahurissantes.

Mme Katherine Lamy: Je suis convaincue que la rétroaction... J'ai soumis ma candidature à un poste d'infirmière praticienne...

M. Kelly McCauley: Il faudrait qu'ils aient un recours lorsqu'on leur refuse un poste pour des stupidités administratives...

Mme Danielle Boutillier: Je pense que les quotas sont une excellente idée. Dans un monde idéal, si le SDPM...

M. Kelly McCauley: C'était ma prochaine question.

Comment envisagez-vous ces quotas? Selon ce que je comprends, aux États-Unis, on nomme les fautifs pour leur faire honte. Vous ne respectez pas votre quota? On vous pointera publiquement du doigt, et ce sera la fin de votre carrière dans la fonction publique.

Mme Danielle Boutillier: Oui, on les dénonce.

L'Australie fait la même chose.

M. Kelly McCauley: Comment fonctionneraient les quotas? S'agirait-il, par exemple, de devoir embaucher 20 % d'anciens combattants ou d'en embaucher un nombre donné?

Mme Danielle Boutillier: Je vais mettre mon chapeau de fonctionnaire un instant.

M. Kelly McCauley: Maintenant que j'ai cassé du sucre sur le dos de la fonction publique...

Mme Danielle Boutillier: Depuis deux semaines, j'ai reçu quatre courriels sur des évaluations de la gestion du rendement. Les quotas doivent figurer dans ces évaluations. Je suis convaincue qu'en appliquant la même méthode, les chiffres seraient à l'avenant. Je sais que les évaluations de la gestion du rendement sont assorties de primes de rendement.

M. Kelly McCauley: Au cours d'une étude passée, nous avons vu qu'il existe des quotas relativement aux entreprises autochtones, sauf que le gouvernement se contente apparemment de les ignorer.

Mme Danielle Boutillier: Si les quotas étaient rattachés à une prime, je suis convaincue qu'on ne les ignorerait pas.

M. Kelly McCauley: Croyez-vous que ce serait efficace?

Par exemple, comment définiriez-vous un quota? Il y a d'innombrables anciens combattants compétents, quel que soit leur grade, des simples soldats jusqu'aux majors. Comment définiriez-vous un quota lorsqu'il s'agit de gens au bagage aussi diversifié et

d'une fonction publique aux emplois aussi disparates? Croyez-vous qu'il faudrait fixer des chiffres ou des pourcentages?

Mme Danielle Boutillier: Je suis incapable de répondre. Je pense qu'il faut procéder à une analyse quantitative minutieuse de ce qui se fait. Cependant, l'idéal, ce serait que le SDPM soit adapté de façon à en tirer un CV, puis que quelqu'un s'assoie avec le gestionnaire de la fonction publique pour lui expliquer que tel cours correspond à celui sur les valeurs et l'éthique, et ainsi de suite. Cela faciliterait largement les choses...

• (1725)

M. Kelly McCauley: Oui.

Mme Danielle Boutillier: ... car actuellement, la liste... Est-ce que quelqu'un parmi vous a déjà vu un SDPM? C'est un document d'une page qui renferme toute la vie d'une personne: son nom, son grade, sa date de naissance, tous les membres de sa famille, toutes ses décorations, toutes ses périodes d'affectation et tous les cours qu'elle a suivis, classés en ordre chronologique et assortis d'une brève description. Il y a une certaine concordance avec les cours de la fonction publique, mais le gestionnaire lambda ne peut pas le savoir.

M. Kelly McCauley: Non, et ce ne doit pas être si difficile de trouver un militaire pour dire: « Ceci équivaut à cela, ce qui correspond à telle qualification. »

Mme Danielle Boutillier: C'est une approche sur le terrain. Il ne s'agit pas d'imposer une consigne administrative. C'est le gestionnaire responsable de l'embauche qui doit savoir interpréter le SDPM.

Mme Katherine Lamy: J'aimerais ajouter quelque chose. Quelqu'un m'a demandé un peu plus tôt à quel poste j'avais postulé. Comme je l'ai expliqué, j'avais soumis ma candidature au moyen du site du gouvernement et j'ai reçu un courriel en retour qui disait: « Merci d'avoir soumis votre candidature, mais vous n'avez pas les qualités requises. »

Je n'ai jamais eu de rétroaction. J'ignore ce qui me manquait. Je pense qu'une rétroaction serait utile.

Disons que je ne suis pas retenue pour une entrevue. D'accord, tant pis, mais dites-moi au moins où étaient mes lacunes afin de m'aider pour la prochaine fois.

M. Kelly McCauley: Je suis content que vous en parliez, car je redoute que les gestionnaires choisissent peut-être d'embaucher telle personne parce qu'ils veulent choisir cette personne-là...

Mme Katherine Lamy: Oui.

M. Kelly McCauley: ... à l'exclusion d'autres candidatures prioritaires, qu'il s'agisse d'un ancien combattant libéré pour raisons médicales, d'un ancien combattant ordinaire ou d'un membre d'un autre groupe ciblé par la politique d'équité, pour une raison donnée.

Le président: Nous devons nous en tenir là pour l'instant.

Chers collègues, à titre d'information, la sonnerie retentira à compter de 17 h 30, mais avons largement assez de temps pour une autre intervention de cinq minutes.

Pour des raisons hors de sa volonté, M. Blaikie est arrivé un peu en retard. S'il y a consentement unanime, nous pourrions prolonger la séance lorsque la sonnerie retentira afin de lui permettre de faire une dernière intervention, de trois minutes.

Merci beaucoup.

Madame Yip, vous disposez de cinq minutes. Je vous en prie.

Mme Jean Yip: Comment informe-t-on les vétérans de leur droit de priorité?

Mme Danielle Boutillier: Cela fait partie des communications relatives à la libération. Quand quelqu'un quitte la vie militaire, le gestionnaire de cas laisse place au gestionnaire de cas d'Anciens Combattants Canada, qui rappelle entre autres à la personne qu'elle jouit d'un droit de priorité. On reçoit ensuite une lettre par la poste et une autre en ligne, dans sa boîte aux lettres d'Anciens Combattants Canada, à condition qu'on se souvienne de son mot de passe ou de ses données bancaires afin de pouvoir ouvrir une session. Les deux disent exactement la même chose: voici en quoi consiste la priorité, voici pendant combien de temps vous pouvez demander à vous en prévaloir, voici à quoi elle sert.

Ce que les lettres ne disent pas, c'est qu'il faut quatre ou cinq mois pour se prévaloir ce droit. Si on voit sur Internet une offre d'emploi qui vient à échéance dans deux semaines, c'est donc impossible.

Mme Jean Yip: On ne peut pas parler à quelqu'un? N'y a-t-il pas de soutien?

Mme Danielle Boutillier: On peut téléphoner, et quelqu'un expliquera les choses, mais, encore là, il faut se rappeler... Mon époux, par exemple, a été pris par la main du début à la fin de sa carrière. « Voici votre demande d'indemnité de déplacement. Voici l'information sur votre libération. Voici votre carte de crédit. Voici votre passeport. » C'est parce qu'on se charge de garder ces documents pour les militaires. On faisait tout à sa place. Les Forces armées canadiennes prennent toute notre vie en main.

Mme Jean Yip: Je partage mon temps de parole avec Mme Mendès.

Mme Alexandra Mendès: Merci beaucoup.

J'adore votre idée: avoir un fonctionnaire sur chaque base pour accompagner les militaires tout au long du processus. Il faut considérer cette recommandation très sérieusement, car elle est logique. Il n'y a pas des centaines de milliers de bases au Canada. J'ignore combien il y en a; disons 100, et encore. Si l'objectif consiste effectivement à faciliter la transition de la vie militaire à la vie civile, ce serait logique. Si c'est précisément ainsi que nous entendons aider les vétérans à réussir leur transition, c'est avec joie que nous devrions nous empresser de débloquer des fonds.

C'est logique. C'est le meilleur moyen de faire le lien entre les connaissances des fonctionnaires et celles des militaires afin de voir où elles concordent.

J'ignore s'il faudrait synthétiser tout cela strictement au moyen d'une liste à points ou de quelque chose du genre, ou s'il s'agit simplement d'une idée générale que nous pourrions tenter de mettre au clair, peut-être avec des analystes, mais je trouve que c'est une idée fantastique. C'est sans doute l'une des meilleures recommandations pour aider les militaires à faire la transition à la vie civile, sans oublier les personnes qui ont une blessure physique ou morale liée au service et qui ont aussi besoin de beaucoup d'aide pour faire la transition. Il ne s'agit pas simplement de rédiger un CV ou de remplir une demande: il faut aussi être assez bien portant pour quitter les forces. Il s'agit d'un autre défi de taille.

C'était une observation plus qu'une question en tant que telle, mais j'adore l'idée de nommer un fonctionnaire sur chaque base pour aider les militaires à faire la transition à la vie civile.

• (1730)

Mme Katherine Lamy: Les militaires sont tellement bien entraînés. Ils risquent leur vie pour protéger celle de tous les Canadiens. Ils se dépassent pour leur pays. Ils ne demandent pas grand-chose. Ils ne réclament pas une petite tape dans le dos. Cependant, si vous pouviez faire quelque chose pour aider les

vétérans, s'ils pouvaient compter sur un agent de liaison à chaque base pour les aider à remplir les formalités administratives et à être admissibles aux postes à pourvoir, ce serait énorme pour eux.

Le président: Merci.

Il y a eu consentement unanime pour y aller encore pour trois minutes. M. Blaikie pourra ainsi faire une intervention finale. Nous leverons ensuite la séance.

Monsieur Blaikie, vous disposez de trois minutes.

M. Daniel Blaikie (Elmwood—Transcona, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie également les témoins, autant des services qu'ils ont rendus au pays que de leur présence parmi nous. Je vous sais gré de nous avoir fourni vos conseils sans détour, en toute franchise, sur la façon d'améliorer les choses au départ de la vie militaire.

Ma question se rapporte au SDPM.

Sauriez-vous me dire, selon ce que vous savez de la fonction publique, s'il existe une liste comparative des cours ou des qualités? Serait-il possible aux anciens combattants qui quittent les Forces armées canadiennes et qui aimeraient postuler un emploi au sein de la fonction publique — j'imagine que ce n'est pas tout le monde qui veut se recycler comme fonctionnaire — de prendre ce document et de... Y a-t-il une espèce de liste d'équivalences pour la fonction publique que l'on pourrait utiliser au moment de soumettre une demande d'emploi au lieu d'obliger tous les gestionnaires responsables de l'embauche à comprendre le jargon militaire? Serait-il possible d'avoir un document qui répondrait aux besoins des gestionnaires responsables de l'embauche qui ignorent ces choses-là, un document qui pourrait servir pour de nombreuses demandes?

Mme Danielle Boutillier: À ce que je sache, c'est à l'École de la fonction publique du Canada qu'il faudrait poser la question. Ainsi, il existe une version du cours A230, sur la sensibilisation à la sécurité, que nous devons tous suivre pour prendre notre courriel, sauf que quand un militaire fait la transition, la version militaire du cours n'est pas reconnue; et de un.

Je suis convaincue que si l'équipe de l'École jetait un coup d'oeil sur les cours... En matière d'uniformisation, l'armée n'a pas son pair. Il suffit de s'asseoir avec le groupe chargé de l'uniformisation pour examiner les cours que doivent prendre les militaires et de dire: « Vous savez quoi? Cet acquis peut être reconnu. Voilà, c'est réglé. »

L'École de la fonction publique du Canada a un processus d'évaluation des acquis, et l'armée a un groupe chargé de l'uniformisation, qui pourrait lui fournir tous les programmes d'enseignement à des fins comparatives.

M. Daniel Blaikie: Ce type d'organisation pourrait être possible et vous serait utile.

Mme Danielle Boutillier: Selon moi, certainement.

Mme Katherine Lamy: Lorsqu'elle parlait de cela, je pensais aux cotes de sécurité. Par exemple, j'avais le niveau II, qui est secret. J'ai eu cette cote de sécurité pendant la plus grande partie de ma carrière militaire. Toutefois, dès ma libération, on me l'a retirée. Si je postulais pour un emploi qui exige ce niveau de sécurité dans la fonction publique, je devrais à nouveau me soumettre à toutes les étapes du processus. Je ne sais pas s'il existe une façon de maintenir une cote de sécurité pendant une certaine période afin de faciliter la transition de ces personnes dans la fonction publique, mais cela permettrait d'épargner beaucoup d'argent, même au gouvernement — en raison du personnel nécessaire, du temps passé à communiquer avec le SCRS, la GRC, etc.

Si c'est possible, on devrait maintenir la cote de sécurité des personnes qui expriment l'intention de travailler pour la fonction publique.

Le président: Je tiens à remercier les témoins chaleureusement. Nous étions très heureux de vous accueillir, et vos témoignages ont été extrêmement informatifs et utiles.

Comme je l'ai mentionné à notre premier groupe de témoins, si vous avez des renseignements supplémentaires qui pourraient, selon

vous, nous être utiles pour notre étude, par exemple des recommandations que vous avez déjà mentionnées, n'hésitez pas à les faire parvenir à notre greffier. Cela nous aidera à rédiger notre rapport final.

Encore une fois, je vous remercie non seulement d'avoir comparu aujourd'hui, mais aussi d'avoir servi notre pays.

Mesdames et messieurs, 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.

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 : <http://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: <http://www.ourcommons.ca>