



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 169 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 29 avril 2019

—
Président

M. Tom Lukiwski

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le lundi 29 avril 2019

• (1640)

[Traduction]

Le président (M. Tom Lukiwski (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC)): Je déclare la séance ouverte, et nous sommes en séance publique.

Nous accueillons aujourd'hui des représentantes d'Anciens Combattants Canada. Je crois comprendre que nous avons un ou deux exposés.

Pourriez-vous me dire le temps dont vous aurez besoin pour chacun de vos exposés? J'essaye de voir dans ma tête comment nous allons procéder.

Mme Kiran Hanspal (directrice générale, Ressources humaines, Secteur de la dirigeante principale des finances et services ministériels, ministère des Anciens Combattants): Selon ce que nous avons chronométré, l'exposé prendra 10 minutes.

Le président: Excellent. Merci beaucoup.

Bienvenue, madame Hanspal, madame Douglas.

Je ne sais pas laquelle des deux souhaite prendre la parole en premier, mais vous avez la parole.

[Français]

Mme Kiran Hanspal: Bonjour, tout le monde.

Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Anciens Combattants Canada a mis en place plusieurs mesures pour contribuer à l'engagement du gouvernement qui vise à aider les vétérans et les membres des Forces armées canadiennes en voie d'être libérés à se trouver un emploi intéressant et à réussir leur transition de la vie militaire à la vie civile.

[Français]

J'aimerais faire connaître au Comité les diverses initiatives entreprises par notre ministère, tant au sein de notre organisme qu'à l'échelle de la fonction publique.

[Traduction]

Je vais passer en revue les initiatives entreprises par la Direction générale des ressources humaines, et ma collègue Libby Douglas parlera des initiatives en vue de soutenir l'emploi du côté du secteur privé.

Pour ce qui est du recrutement ministériel, Anciens Combattants Canada, tout comme les autres ministères fédéraux, est assujéti à la Loi sur l'embauche des anciens combattants. L'embauche de vétérans est une priorité au sein de notre ministère. Pour augmenter le recrutement, notre sous-ministre a établi un objectif ambitieux, consistant à faire en sorte que les vétérans représentent 10 % des effectifs du ministère d'ici le 1^{er} juillet 2020. En décembre 2018, le

pourcentage de vétérans qui se sont auto-identifiés était de 7,3 %, tandis qu'il était de 5,9 % en juin 2017.

En ce qui a trait aux pratiques de dotation, nous avons intégré diverses pratiques d'embauche afin de promouvoir le recrutement de vétérans au sein du ministère. Par exemple, l'expérience au sein des Forces armées canadiennes est utilisée comme qualification constituant un atout dans tous nos énoncés de critères de mérite et plus récemment comme qualification essentielle pour le recrutement ciblé. Par ailleurs, nous avons aussi élargi la zone de sélection aux vétérans et aux membres des Forces armées canadiennes.

En ce qui concerne l'Unité des vétérans dans la fonction publique, elle a été lancée lors des Jeux Invictus de 2017 à Toronto; c'est le premier service du genre à offrir un soutien propre aux vétérans pour les aider à comprendre le processus d'embauche au sein de la fonction publique fédérale. Cette unité comprend deux sous-unités: le groupe des initiatives stratégiques en ressources humaines et le groupe de prestation de services.

Pour le groupe des initiatives stratégiques en ressources humaines, nous travaillons en partenariat avec la Commission de la fonction publique et les représentants des ressources humaines et les gestionnaires d'embauche de l'ensemble de la fonction publique fédérale afin de promouvoir des pratiques exemplaires d'embauche de vétérans et de les aider à comprendre la formation, les expériences et les ensembles de compétences présentés par les vétérans canadiens.

Les informations obtenues par l'entremise de ce groupe de travail sont diffusées aux vétérans inscrits auprès de l'Unité. Par exemple, nous diffusons des offres d'emploi, des événements de carrière et des messages ciblés sur les réseaux sociaux.

Le groupe de la prestation de services est composé de vétérans au service de vétérans. Ces conseillers offrent un soutien direct aux vétérans à la recherche d'un emploi dans la fonction publique.

[Français]

Les conseillers comprennent non seulement le processus d'embauche, mais surtout la culture, les besoins et les compétences des vétérans. Ils les aident à bien s'exprimer et à mettre en valeur la formation militaire et leur expérience, dans la terminologie civile correspondante.

[Traduction]

En date du 26 avril 2019, plus de 600 vétérans avaient communiqué avec l'Unité des vétérans dans la fonction publique pour différents niveaux de service.

Les Jeux Invictus de 2017 représentaient une autre initiative que nous avons mise en oeuvre. Comme nous venons de le mentionner, la présence du gouvernement du Canada aux Jeux Invictus de 2017 a été l'un des premiers succès de l'Unité des vétérans dans la fonction publique. Durant cet événement, Anciens Combattants Canada a dirigé la participation de plusieurs ministères fédéraux, qui avaient plus de 70 offres d'emploi pour divers emplois dans la fonction publique à travers tout le pays.

Une autre expérience a été les séminaires du Service de préparation à une seconde carrière. En 2018, l'Unité des vétérans dans la fonction publique a participé à des séminaires du Service de préparation à une seconde carrière des Forces armées canadiennes afin de promouvoir les emplois de la fonction publique fédérale auprès des membres en voie d'être libérés.

Au cours de ces événements, des ministères, sous la supervision d'Anciens Combattants Canada, ont pu s'engager activement dans des conversations en personne avec des membres des Forces armées canadiennes en voie d'être libérés et ils ont ainsi pu promouvoir la fonction publique comme employeur de choix, tout en promouvant les possibilités dans la région, parce que c'est ce que les vétérans préfèrent.

[Français]

Il s'agissait d'une approche proactive visant à établir un lien entre les organisations d'embauche et les anciens combattants avant la date de libération.

Je passe maintenant la parole à Mme Douglas.

[Traduction]

Mme Elizabeth Douglas (directrice générale, Gestion des programmes et de la prestation des services, ministère des Anciens Combattants): Merci.

Je m'appelle Elizabeth Douglas et je suis directrice générale de la Gestion des programmes et de la prestation des services à Anciens Combattants Canada. Je suis ici aujourd'hui afin de vous parler de l'Allocation pour études et formation et des Services de réorientation professionnelle, qui ont été mis en œuvre pour aider les vétérans dans les prochaines étapes suivant leur transition de la vie militaire à la vie civile.

L'Allocation pour études et formation et les Services de réorientation professionnelle ont été lancés le 1^{er} avril 2018. Pour de nombreux vétérans et leur famille, il est indispensable à leur sécurité financière et à leur bien-être mental et physique d'avoir une carrière enrichissante après le service militaire.

[Français]

Cette allocation aide les vétérans à atteindre leurs objectifs en matière d'études et d'emploi et à se préparer à être plus compétitifs sur le marché du travail.

[Traduction]

L'Allocation pour études et formation offre des fonds pour soutenir les vétérans qui veulent poursuivre des études dans une université, un collège ou un établissement d'enseignement technique. Pour y être admissibles, les vétérans doivent compter au moins 2 191 jours rémunérés autorisés dans les Forces armées canadiennes, soit six ans. Ils peuvent recevoir jusqu'à 40 960 \$ pour atteindre leurs objectifs d'études. Les vétérans comptant au moins 12 années de service ou 4 382 jours rémunérés autorisés dans les Forces armées canadiennes peuvent recevoir jusqu'à 81 920 \$. Jusqu'à 5 120 \$ de ces fonds peuvent servir à suivre des cours de

courte durée. Ceux-ci doivent être des cours généralement offerts au public.

En ce qui concerne les programmes officiels, les demandes de financement sont variées. Parmi les 10 principaux types de programmes figurent les programmes de baccalauréat, de maîtrise et de doctorat, ainsi que la formation au pilotage et aux métiers. Les cours de courte durée sont répartis dans plusieurs domaines différents. Nous savons entre autres que les cours de gestion de projet et de leadership suscitent beaucoup d'intérêt.

Pour ce qui est de l'avenir, un problème auquel Anciens Combattants Canada a été confronté peu après la mise en œuvre de l'Allocation pour études et formation a été que les réservistes supplémentaires n'y étaient pas admissibles. Un changement visant à les y rendre admissibles a été annoncé dans le budget de 2019, et cela entrera en vigueur le 5 juillet 2019.

En ce qui concerne les Services de réorientation professionnelle, une expérience et une formation militaire de première classe ont aidé les vétérans à acquérir diverses compétences durant leur carrière dans les Forces armées canadiennes, et Anciens Combattants Canada veut aider les vétérans à utiliser ces compétences pour atteindre leurs objectifs dans leur vie après le service.

• (1645)

[Français]

Les services de réorientation professionnelle fournissent un large éventail de services de soutien et sont offerts par une entreprise nationale: Agilec.

[Traduction]

Chaque vétéran admissible se voit attribuer un conseiller d'orientation professionnelle qualifié, qui comprend la vie et la culture militaires. Ces conseillers utilisent des techniques d'entrevue motivationnelle pour aider les vétérans et leur conjoint à trouver leur voie dans la vie après le service. Les conseillers offrent une large gamme de services, notamment des consultations sur les études, de la formation en milieu de travail, de l'aide à la rédaction du curriculum vitae, de la préparation aux entrevues et de l'aide pour postuler à des emplois.

Pour la prochaine année et les prochaines étapes, nous nous concentrerons sur la surveillance et l'évaluation du programme afin de nous assurer qu'il continue d'atteindre ses objectifs, ainsi que l'acquisition d'une compréhension plus approfondie des clients qui y accèdent.

Merci, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie énormément, mesdames, de vos exposés.

Passons maintenant aux séries de questions. Chers collègues, nous n'avons pas assez de temps pour que tout le monde intervienne, mais nous ferons au moins une série et demie.

Mme Ratansi ouvrira le bal et elle aura sept minutes, n'est-ce pas? Je n'en suis pas certain. Je n'ai pas de liste sous la main.

Je m'excuse. Un instant. Ce sera M. Jowhari qui aura sept minutes.

M. Majid Jowhari (Richmond Hill, Lib.): Puis-je proposer d'avoir des séries de cinq minutes?

Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.): Voulez-vous faire des séries de cinq minutes pour que tout le monde ait l'occasion d'intervenir?

Le président: Si vous voulez faire des séries de cinq minutes, chers collègues, cela me va. C'est votre choix.

M. Majid Jowhari: Tout le monde aura ainsi l'occasion de poser une question.

Mme Yasmin Ratansi: Oui. Merci.

Le président: Nous aurons donc des séries de cinq minutes.

M. Majid Jowhari: Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de nous avoir permis de mieux comprendre certains programmes.

Nous avons entendu de nombreux témoins nous dire que beaucoup de services leur étaient offerts lorsqu'ils ont été recrutés. Ils ont reçu de la formation. Ils n'ont pas eu à s'occuper de leur inscription auprès de l'Assurance-santé de l'Ontario, de leur compte bancaire et de tout le reste, même pour ce qui est de leur argent. Cependant, lorsque ces personnes ont été libérées pour diverses raisons, il n'y avait aucun processus pour les aider à réintégrer la vie civile.

Ce que j'entends, du moins d'après le témoignage de Mme Douglas, c'est que des programmes semblent être offerts en ce qui concerne les études, la formation et les services de réorientation professionnelle. Certains existent depuis avril 2018, et d'autres seront lancés en 2019.

Quand ces programmes, en particulier concernant les études et la formation, sont-ils offerts aux gens? Est-ce avant ou est-ce après qu'ils ont eu la confirmation qu'ils seront bientôt libérés? Quel est le processus? Comment sont-ils informés de tout cela?

• (1650)

Mme Elizabeth Douglas: L'Allocation pour études et formation est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2018. Vous devez avoir été libérés pour présenter une demande. Toutefois, cela étant dit, nous faisons énormément de promotion concernant ce programme. Comme vous le savez peut-être, il y a un nouveau groupe de transition dans les Forces armées canadiennes, et ce groupe s'applique à vraiment s'assurer que le processus de transition se déroule sans heurts. Nous collaborons avec ce groupe à cet égard. Par exemple, nous venons de visiter chaque base au pays et nous avons eu l'occasion de rencontrer des milliers de militaires. Leur principale interrogation avait trait à l'Allocation pour études et formation.

M. Majid Jowhari: C'est bien que vous ayez visité les bases. Je présume que les membres des forces armées présents dans les bases reçoivent de l'information, mais nous parlons des vétérans. Nous parlons des gens qui sont libérés et qui ont besoin de soutien. Ce sont eux que nous entendons. Quel programme avez-vous en place pour informer les gens qui ne sont plus dans les bases et qui ont besoin des services?

Mme Elizabeth Douglas: Un précédent ministre a participé à plus de 40 assemblées publiques au cours de la dernière année. Le ministre d'Anciens Combattants Canada a participé à plus de 40 assemblées publiques, et nous avons ainsi pu diffuser beaucoup d'information sur l'Allocation pour études et formation. Par ailleurs, notre site Web regorge d'une foule de renseignements, et c'est accessible par l'entremise de Mon dossier ACC ou des médias sociaux.

M. Majid Jowhari: En gros, vous dites que vous diffusez l'information et que c'est la responsabilité des gens de communiquer avec vous. C'est ce que je comprends.

Mme Elizabeth Douglas: Nous avons en fait reçu un grand nombre de demandes. J'ai en fait les données sous la main. En date du 31 mars, nous avions reçu 4 540 demandes pour l'Allocation pour études et formation. Ce nombre était beaucoup plus élevé que nous

l'avions prévu. Nous faisons vraiment tout en notre pouvoir pour diffuser l'information.

M. Majid Jowhari: Pour ce qui est des services de réorientation professionnelle, vous avez parlé de deux groupes. Il y a un groupe de conseillers qui sont peut-être des vétérans et qui peuvent traduire les concepts militaires en concepts civils pour aider les vétérans dans leur transition. Il y a aussi cet entrepreneur externe qui offre tous ces cours. Il y avait divers cours en ce qui a trait notamment aux études, à la formation en milieu de travail et à l'aide à la rédaction du curriculum vitae. Quel est le processus pour en informer les vétérans? Quel est le processus pour qu'ils y soient admissibles?

Mme Elizabeth Douglas: Je répète qu'en ce qui concerne les services de réorientation professionnelle je tiens notamment à souligner que, si vous faites toujours partie des Forces armées canadiennes, vous pouvez profiter des services de réorientation professionnelle par l'entremise des médias sociaux en tout temps, de Mon dossier ACC, du site Web, des visites dans les bases, des assemblées publiques organisées par le ministère et des unités pour la prestation de services prioritaires aux vétérans.

J'invite ma collègue à compléter ma réponse.

Mme Kiran Hanspal: Nous avons lancé l'Unité des vétérans dans la fonction publique lors des Jeux Invictus. Cette unité existe depuis septembre 2017. Nous avons utilisé les médias sociaux. Nous avons utilisé...

Le président: Je m'excuse, mais le temps est pratiquement écoulé.

Mme Kiran Hanspal: Je m'excuse.

Nous avons utilisé les médias sociaux, les groupes de vétérans et les séminaires du SPSC.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur McCauley, vous avez cinq minutes.

M. Kelly McCauley (Edmonton-Ouest, PCC): Merci de participer aujourd'hui à nos travaux, mesdames.

La raison pour laquelle nous réalisons cette étude, c'est que nous avons entendu à maintes reprises — ce n'est pas seulement anecdotique — que nous manquions à nos engagements envers les vétérans quand vient le temps de leur offrir des emplois dans la fonction publique.

Qui devrait assumer le rôle du gardien? Qui devrait être chargé d'accorder la priorité aux vétérans pour les postes dans la fonction publique, comme c'est requis? Vous avez mentionné avoir un objectif ambitieux. Je suis un peu perturbé que nous n'ayons rien de plus concret comme objectif pour votre ministère et les autres. Qui devrait être chargé de cet aspect pour nous assurer que c'est vraiment fait?

Ce n'est pas vous précisément, mais Mme Douglas vous pointe.

• (1655)

Mme Kiran Hanspal: Je ne peux pas me prononcer ou émettre d'opinion à ce chapitre, mais...

M. Kelly McCauley: Quelle est votre opinion?

Mme Kiran Hanspal: Je peux souligner que la Loi sur l'embauche des anciens combattants relève de la Commission de la fonction publique et que tous les ministères fédéraux sont assujettis aux exigences de la Loi. Je vais être honnête. Avant 2017, nous avions recours aux documents de soutien concernant cette loi pour appuyer les ministères. Avec l'Unité des vétérans dans la fonction publique, nous avons vraiment travaillé sans relâche pour que les ministères collaborent avec la Commission de la fonction publique, parce que nous ne pouvons pas y arriver seuls; c'est un apprentissage.

M. Kelly McCauley: C'est la raison pour laquelle je pose la question. Nous avons posé la question, et il croit qu'il fait son travail. Toutes les personnes auxquelles nous avons parlé estiment qu'elles font leur travail, mais j'ai sous les yeux un article du très respecté David Pugliese. Il affirme que 75 % des vétérans qui ont posé leur candidature ont vu leur période de priorité de cinq ans prendre fin avant d'en fait pouvoir travailler. Nous avons un problème, et c'est la raison pour laquelle nous réalisons cette étude. Nous voulons seulement avoir des réponses honnêtes.

À quel échelon manquons-nous à nos responsabilités? Le problème est-il avec le gestionnaire recruteur qui a peut-être trop de latitude et qui décide de ne pas embaucher un vétéran et de lui préférer un autre candidat? Nous avons une loi, mais elle n'est évidemment pas respectée. Anciens Combattants Canada devrait-il en faire davantage?

Mme Kiran Hanspal: À titre de responsable des ressources humaines, je peux parler de ce que fait le ministère, soit Anciens Combattants Canada. Je peux vous dire qu'au sein de notre direction nous nous assurons de prendre en considération en premier les vétérans ayant un droit de priorité, comme le prévoit la Loi, et les dispositions sur la mobilité et la préférence, comme le prévoit la Loi. Nous avons lancé l'Unité des vétérans dans la fonction publique et des initiatives stratégiques. Nous prenons cela au sérieux. Nous prenons les devants et nous collaborons avec la Commission de la fonction publique pour...

M. Kelly McCauley: Selon vous, devrions-nous imposer des quotas fixes à chaque ministère?

Mme Kiran Hanspal: Chaque sous-ministre détermine la manière dont la dotation...

M. Kelly McCauley: Devrions-nous avoir un quota fixe pour Anciens Combattants, alors?

Mme Kiran Hanspal: ... conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et à la Loi sur l'embauche des anciens combattants. Notre sous-ministre a établi un objectif ambitieux, et nous nous employons énergiquement à l'atteindre.

M. Kelly McCauley: Vous avez parlé de vos unités et de vos sous-unités qui aident les anciens combattants à obtenir des emplois dans la fonction publique. Si nous avons besoin d'unités et de sous-unités pour les aider, est-ce parce que nous rendons le processus difficile à ce point?

Je veux revenir sur un élément. Vous avez parlé des Jeux Invictus, où se tenait presque ce qui semblait être un salon de l'emploi.

Mme Kiran Hanspal: Il s'agissait d'un sommet de l'emploi.

M. Kelly McCauley: D'autres témoins nous ont parlé du recrutement dans la fonction publique. Ils ont raconté être allés à McGill et avoir offert des emplois à des gens le jour même. Ne pourrions-nous pas en faire autant? L'avons-nous fait aux Jeux Invictus? Ne pourrions-nous pas faire quelque chose de similaire,

c'est-à-dire tenir un salon de l'emploi et les embaucher ou leur offrir un emploi sur place?

Mme Kiran Hanspal: Nous avons travaillé avec les ministères et nous avons présenté des offres d'emploi conditionnelles sur place lors des Jeux Invictus.

M. Kelly McCauley: Combien y en a-t-il eu?

Mme Kiran Hanspal: Je vais vous raconter quelque chose de très intéressant, et c'est une expérience que nous avons eue également aux Services de réorientation professionnelle. Sur les 684 personnes qui ont communiqué avec l'Unité des vétérans dans la fonction publique, un fort pourcentage veulent obtenir de l'information. Ils cherchent simplement à savoir quels sont leurs droits et les avantages qu'ils peuvent obtenir. Ils réfléchissent simplement à la carrière qu'ils aimeraient, et si c'est au sein de la fonction publique ou du secteur privé qu'ils pourraient la trouver. Ils y réfléchissent simplement et sont nombreux dans cette situation. Une fois leur réflexion terminée, c'est à ce moment que nous entrons en scène pour leur fournir du soutien.

Qui plus est, et c'est l'autre aspect du défi, lorsque les anciens combattants obtiennent leur libération et quittent les forces armées, ils veulent aller vivre dans un endroit donné, et ils cherchent des emplois qui se trouvent à proximité. Nous tentons donc de trouver des façons d'organiser des salons de l'emploi locaux.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Blaikie, vous avez cinq minutes.

M. Daniel Blaikie (Elmwood—Transcona, NPD): Merci beaucoup d'être avec nous aujourd'hui.

Un des thèmes qui revient dans les témoignages que nous avons entendus est que ce qui constitue un véritable obstacle ou défi pour que les anciens combattants réussissent à trouver un emploi dans la fonction publique est que la formation et les titres de compétence qu'ils obtiennent dans l'armée ne sont pas facilement transférables dans la vie civile. Ce n'est pas parce que les compétences ne sont pas utiles ou n'ont pas d'équivalence pour le travail qu'ils vont effectuer dans un emploi civil, y compris dans la fonction publique, mais plutôt parce que les titres de compétence ne sont pas arrimés ou reconnus dans la vie civile.

En tant que ministère qui cherche activement à favoriser l'embauche des anciens combattants, conformément à la loi, comme vous l'avez dit, que faites-vous pour reconnaître les titres de compétence militaires au sein de votre propre ministère, et qui pourrait constituer une pratique exemplaire que les autres ministères n'ont pas adoptée? La reconnaissance des titres de compétence militaires représente-t-elle aussi un défi pour vous lorsque vous voulez embaucher un ancien combattant? Vous savez qu'ils possèdent les compétences, mais sans pouvoir reconnaître leurs titres de compétence.

● (1700)

Mme Kiran Hanspal: Je pense qu'une grande partie de l'exercice consiste à convertir les titres de compétence ou même l'expérience militaires dans le langage utilisé dans la fonction publique et à expliquer le tout aux anciens combattants. C'est un exercice en deux étapes.

Au sujet de l'embauche, nous avons utilisé les parcours dans les Forces armées canadiennes comme atouts, et nous faisons maintenant un pas de plus. Nous avons divers emplois pour lesquels nous recrutons régulièrement. Nous avons en fait organisé trois concours uniquement pour les anciens combattants, et c'était une qualification essentielle. L'énoncé des critères de mérite a été rédigé en langage clair et moins restrictif. Au lieu d'utiliser « Expérience récente et appréciable », nous avons utilisé « Expérience », et le libellé était en langage clair.

De plus, pour bien ancrer le tout, et cela fait partie des initiatives stratégiques de l'Unité des vétérans dans la fonction publique, nous organisons des salons à l'intention des gestionnaires partout au pays pour leur montrer comment améliorer leurs énoncés de critères de mérite. Les gens pourront ainsi mieux faire leur travail.

M. Daniel Blaikie: Nous avons entendu dire notamment que l'armée possède une liste détaillée des travaux de cours et des formations que les membres peuvent suivre. Je pense qu'on parle du catalogue de Classification nationale des professions. Nous avons entendu dire que la fonction publique a aussi sa liste et que les deux ne correspondent pas exactement, mais que certains cours de formation sont reconnus dans la fonction publique et qu'il y a des chevauchements.

Avez-vous lancé des initiatives pour établir officiellement des équivalences afin que, en tant qu'employeur de la fonction publique, vous puissiez, en recevant la liste des formations militaires, traduire cela en termes utilisés dans la fonction publique, de façon à ce que l'ancien combattant n'ait pas le fardeau de le faire?

Mme Kiran Hanspal: Je vous remercie de poser la question.

Dans le cadre d'un important partenariat que nous avons avec Emploi et Développement social Canada, les Forces armées canadiennes et le ministère de la Défense, nous avons conçu un outil en ligne très utile appelé convertisseur de compétences. Ce que cet outil fait essentiellement, c'est de convertir un code d'identification de la structure des groupes professionnels militaires en code national des professions civiles. Il s'agit d'un outil de conversion des groupes professionnels militaires aux professions civiles, et des professions civiles aux groupes professionnels militaires. Il est basé sur les descriptions de spécification de travail des Forces armées canadiennes.

Emploi et Développement social Canada a une liste des emplois civils, alors les membres des Forces armées canadiennes ou les anciens combattants peuvent utiliser cet outil pour préparer leur curriculum vitae civil. Cela dit, les gestionnaires d'embauche peuvent aussi l'utiliser pour mieux comprendre les divers métiers qu'on trouve au sein des Forces armées canadiennes.

Nous faisons la promotion de cet outil même dans la fonction publique, car le langage est assez simple. Nous n'avons pas conçu un convertisseur de compétences de la fonction publique, mais cet outil est vraiment très bien.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Blaikie. Votre temps est écoulé.

Madame Mendès, vous avez cinq minutes.

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

Je vais continuer à creuser la question, car c'est exactement le sujet dont je voulais parler, soit les équivalences entre l'expérience militaire et le travail dans la fonction publique, car en fin de compte, le service est le service, et le service militaire ne sert pas moins le

bien public que le service public. Je pense que le service est l'élément commun ici.

Mme Kiran Hanspal: Oui.

Mme Alexandra Mendès: Vous avez des gens qui sont formés dans divers domaines, et cela devrait se traduire raisonnablement bien dans la vie civile. On nous a donné l'exemple notamment des chauffeurs d'ambulance. Un chauffeur d'ambulance dans une situation opérationnelle dans l'armée peut devenir chauffeur d'ambulance dans une ville. Je ne pense pas qu'il y ait beaucoup de différence dans les compétences nécessaires, mais ils ont de la difficulté à faire reconnaître leurs compétences par la société civile. Je ne parle pas uniquement de la fonction publique, mais de la société civile en général. Au sujet des chauffeurs d'ambulance, par exemple, la compétence provinciale entre en ligne de compte, ce qui rend les choses encore plus complexes.

Le convertisseur de compétences dont vous venez tout juste de parler étant très nouveau, c'était un grave problème pour les anciens combattants jusqu'à maintenant. La période de cinq ans dont ils disposent pour prendre une décision au sujet de la carrière qu'ils aimeraient mener dans la fonction publique ne semble pas suffisante parfois pour bien réfléchir à ce qu'ils veulent faire après avoir quitté l'armée. Le convertisseur de compétences ne les aide pas — ou ne les aidait pas, parce qu'il n'existait probablement pas — à trouver le bon moment pour entrer dans la fonction publique. Ils ont été nombreux à rater leur chance, parce que personne ne les aidait à convertir leurs compétences en celles requises dans la fonction publique.

Vous avez ce convertisseur, mais vous avez dit que ce n'est pas pour la fonction publique.

• (1705)

Mme Kiran Hanspal: Il s'agit d'un convertisseur pour la vie civile, donc pour les possibilités d'emploi dans le secteur privé et public.

Mme Alexandra Mendès: D'accord, et est-ce que les gestionnaires de la fonction publique accepteraient cela comme ligne directrice pour...

Mme Kiran Hanspal: Nous en faisons la promotion. Nous renseignons les gestionnaires à son sujet. C'est un outil relativement nouveau, et il y a eu beaucoup d'innovations au cours des dernières années.

Nous diffusons l'information. Le groupe de travail interministériel que nous avons pour... Je vais demander à Libby de vous parler du secteur privé, mais pour le secteur public, c'est une question de mobilisation maintenant: il faut mobiliser les gestionnaires pour qu'ils puissent voir l'outil, constater à quel point il est facile d'embaucher un ancien combattant et de comprendre ses compétences.

Mme Alexandra Mendès: Les avantages que cela présente également.

Mme Kiran Hanspal: Je vous demande pardon?

Mme Alexandra Mendès: Les avantages que cela présente d'embaucher un ancien combattant.

Mme Kiran Hanspal: Exactement.

Mme Alexandra Mendès: Avez-vous des chiffres sur les progrès qui ont été réalisés au cours des cinq dernières années, par exemple? Existe-t-il des statistiques à ce sujet?

Mme Kiran Hanspal: Oui, la Commission de la fonction publique recueille des données sur l'embauche des anciens combattants dans la fonction publique.

À Anciens Combattants Canada, nous avons également fait des progrès en vue d'atteindre notre objectif ambitieux. Par exemple, avant la Loi sur l'embauche des anciens combattants, nous en avons embauché environ 141 de 2012-2013 à 2014-2015, alors que de 2015-2016 à 2018-2019, nous en avons embauché 10 459.

Mme Alexandra Mendès: C'est 10 fois plus.

Mme Kiran Hanspal: Il y a donc des progrès, de réels progrès.

Je vous recommanderais, si vous le souhaitez, d'inviter des représentants de la Commission de la fonction publique. Ils pourront vous donner plus de précisions sur les données et vous parlez des pratiques des autres ministères.

Mme Alexandra Mendès: Au sujet de la vie civile, si vous le permettez — le convertisseur et l'application des compétences dans la vie civile — comment les anciens combattants procèdent-ils pour convertir leurs compétences dans le secteur privé? C'est ce que...

Mme Elizabeth Douglas: Je vous remercie de la question.

Pour ce qui est du secteur privé, nous en sommes au début. Nous constatons que de très grandes entreprises viennent nous voir pour embaucher des anciens combattants. Nous constatons également, comme ma collègue y a fait allusion un peu plus tôt, que les anciens combattants veulent parfois faire autre chose que ce qu'ils faisaient dans l'armée.

L'embauche externe est un nouveau domaine pour nous. Nous allons y travailler, et nous pourrions revenir au cours de la prochaine année pour vous donner un meilleur portrait de la situation.

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. Albus.

Je vous souhaite la bienvenue à notre comité. Vous avez cinq minutes.

M. Dan Albas (Central Okanagan—Similkameen—Nicola, PCC): Merci, monsieur le président. Merci aux membres du Comité de m'accueillir aujourd'hui.

J'aimerais remercier nos témoins du travail qu'elles accomplissent pour notre grand pays.

J'aimerais d'abord commencer par parler de l'objectif ambitieux qui a été établi par le sous-ministre. Si j'ai bien compris, la date qui a été fixée est le 1^{er} juillet 2020. Est-ce exact?

Mme Kiran Hanspal: Oui.

M. Dan Albas: Où en êtes-vous? Nous sommes à 14 mois et quelques jours de cette date. Où en sommes-nous en ce moment, à 10 % de l'effectif total d'Anciens Combattants Canada?

Mme Kiran Hanspal: L'objectif a été établi en juin 2017. À ce moment, nous avons un effectif de base de 2 272 employés, et 5,9 % étaient des anciens combattants.

J'aimerais simplement souligner une chose. Pour savoir qui sont les anciens combattants parmi nous, les anciens combattants doivent s'auto-identifier, mais ce n'est pas obligatoire, et ils ne veulent pas tous le faire. Je tenais simplement à la souligner.

Depuis, grâce à toutes les mesures, en partant toujours de l'effectif de base de 2 272 employés, nous avons embauché, en date de décembre, 165 anciens combattants. Il y en a donc 165, mais encore une fois, nous avons fait un exercice d'autovalidation. Nous avons envoyé un courriel, etc.

Nous progressons. Nous sommes à 7,3 %.

• (1710)

M. Dan Albas: Je vais vous poser des questions encore une fois au sujet de ce 7,3 %. Nos questions deviennent plus pointues au fur et à mesure que nous comprenons des choses, et je sais que l'établissement d'objectifs présente toujours des dangers, mais si on ne le fait pas, on ne s'efforce pas d'atteindre quoi que ce soit.

Au sujet de cet objectif ambitieux de 10 %, y a-t-il une certaine répartition, soit x nombre de postes de premier échelon et x nombre de postes de gestion ou de cadres supérieurs, ou est-ce qu'on s'en soucie peu, car tout ce qui compte, c'est d'atteindre l'objectif de 10 % de l'effectif total?

Mme Kiran Hanspal: On parle de 10 % de manière générale.

M. Dan Albas: Pourriez-vous mentionner au sous-ministre qu'il faudrait sans doute examiner la question? Je ne pense pas que les Canadiens aimeraient apprendre que les 10 % correspondent à des postes de premier échelon. Je pense que, quand on dit qu'on veut aider les anciens combattants, qu'on veut que le ministère embauche des anciens combattants, c'est aussi pour les voir, si possible, dans des postes de décideurs.

Je sais que les fonctionnaires travaillent d'arrache-pied pour effectuer tout ce que les parlementaires et le gouvernement leur demandent de faire, alors pourriez-vous simplement transmettre ce message?

Je vais vous poser la même question au sujet de la réorientation professionnelle. Nous savons que si quelqu'un a quatre ans de service, il peut s'attendre à gagner x montant d'argent, soit un peu plus de 41 000\$. S'il a 12 ans de service, le montant grimpe en conséquence, et c'est très bien.

Combien recevez-vous de demandes par année?

Mme Elizabeth Douglas: Jusqu'à maintenant, les Services de réorientation professionnelle — et il s'agissait de l'Allocation pour études et formation et du montant que vous venez de mentionner — ont reçu 2 200 demandes, et 1 600 ont été positives. Nous avons pu constater que, de ce nombre, beaucoup ont trouvé un emploi, mais nous avons aussi pu constater ce que je viens de mentionner. Bien souvent, les gens viennent s'informer: ils veulent savoir ce qui est offert et ce qui pourrait les intéresser.

M. Dan Albas: Tous les établissements au sein de notre grand pays vont effectuer un suivi des taux de succès des étudiants dans un programme, et bien souvent, on peut savoir s'ils ont été embauchés et à quel niveau salarial.

Effectuez-vous du suivi pour vous assurer que nous pourrions mesurer ce que donne le programme et les sommes qu'Ottawa y consacre? Peut-on faire une comparaison avec quelqu'un qui vient d'obtenir un prêt étudiant, qui n'est pas un ancien combattant, pour s'assurer qu'on ne mesure pas seulement les taux de réussite des programmes, mais également ceux qui ont réussi à trouver un emploi et ce qu'ils gagnent?

Mme Elizabeth Douglas: Au sujet des Services de réorientation professionnelle et de l'Allocation pour études et formation, ils sont en place depuis un an, alors nous commençons à effectuer ce genre de suivi, et nous commençons à avoir des statistiques sur les endroits où vont s'installer les anciens combattants ou les membres de leur famille.

M. Dan Albas: Pourriez-vous fournir au Comité de l'information sur les mesures afin qu'il puisse en prendre connaissance? On ne peut pas gérer ce qu'on ne mesure pas.

Mme Elizabeth Douglas: Je serais ravie de le faire.

M. Dan Albas: Je voulais simplement souligner que M. Kevin Wainwright du SITE Centre au BCIT a travaillé à l'origine avec la légion locale pour créer un programme de reconnaissance des compétences des militaires de la légion. Les anciens combattants des Forces armées canadiennes pouvaient y entrer leurs titres de compétence pour trouver les équivalences. Les responsables du programme pouvaient leur dire « Voici les crédits que nous allons vous donner, et voici ce dont vous avez besoin pour suivre le programme de gestion », et ils pouvaient le faire pour divers programmes. Il y a quelques années, le gouvernement fédéral a apporté son soutien à un consortium de collèges partout au pays.

Ce que j'aimerais vous mentionner à vous et à la fonction publique — et encore une fois, la fonction publique n'est pas devant moi —, c'est que nous pourrions demander l'aide de quelqu'un comme M. Kevin Wainwright, si vous voulez voir plus d'anciens combattants travailler dans la fonction publique, pour leur indiquer la formation dont ils ont besoin et leur faire savoir à l'avance quels éléments de leur service militaire seront reconnus.

• (1715)

Le président: Monsieur Albas, je sais que vous êtes nouveau au Comité, mais, comme j'aime bien le rappeler à tous les membres, quand on vous alloue du temps pour une intervention, c'est à la fois pour poser une question et obtenir une réponse.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Comme nous n'avons plus de temps, cette réponse, s'il y en a une, devra être soumise par écrit au greffier ou un autre membre du Comité pourra reprendre l'intervention de M. Albas.

M. Dan Albas: Voilà qui est brillant. Merci pour cette intervention. J'aimerais voir cela.

Le président: Cela fait partie de mon travail, monsieur Albas.

Madame Ratansi, la parole est maintenant à vous pendant cinq minutes.

Mme Yasmin Ratansi: Merci beaucoup, monsieur le président.

Madame Douglas, j'ai consulté vos notes. Nous avons entendu beaucoup d'anciens combattants, et ils souhaitent une transition pertinente de la vie militaire à la vie civile, mais aussi ils aspirent à la sécurité financière et au bien-être mental. Quand j'examine vos services de transition de carrière, vous dites que chaque vétéran admissible se voit attribuer un conseiller d'orientation professionnelle qualifié par l'intermédiaire d'une tierce partie. J'aimerais savoir si, après avoir rencontré un conseiller d'orientation, les anciens combattants ont maintenant un travail, que ce soit dans le secteur privé ou public. Y a-t-il le moindre suivi effectué à cet effet?

Mme Elizabeth Douglas: Comme je l'ai dit, le programme est en place depuis tout juste un an, ce qui veut dire que nous commençons à recueillir ces données. Je serais toutefois heureuse de vous soumettre les chiffres que nous avons.

Mme Yasmin Ratansi: D'accord.

C'est intéressant, car nous avons entendu des anciens combattants et leur conjoint sur les compétences qui sont acquises au sein de l'appareil militaire. Si vous êtes au combat en Afghanistan, vous devez faire preuve de tactique, de stratégie, etc. Les anciens combattants ne savent pas comment appliquer cela à... Il n'y a pas d'harmonisation entre le langage militaire et celui de la fonction publique. Nous allons accepter la suggestion qui nous est faite d'interpeller la Commission de la fonction publique, car nous voulons connaître le nombre d'anciens combattants qui sont vraiment embauchés.

Madame Hanspal, vous avez parlé d'environ 1 000 anciens combattants embauchés, mais nous avons entendu des témoins qui ont été libérés. Combien ont réussi leur période de probation et combien d'anciens combattants sont encore en poste?

Mme Kiran Hanspal: Pardon, je n'ai pas entendu ce que vous avez dit.

Mme Yasmin Ratansi: Combien d'anciens combattants sont employés dans la fonction publique? On nous a dit qu'ils sont peu nombreux à réussir leur période de probation. Le saviez-vous?

Mme Kiran Hanspal: Le nombre de personnes aujourd'hui employées dans la fonction publique est celui que je vous ai fourni.

Mme Yasmin Ratansi: Ils travaillent.

Mme Kiran Hanspal: Oui.

Mme Yasmin Ratansi: La question posée par M. Albas, j'imagine, portait sur l'échelon auquel ils travaillent. Est-ce qu'ils sont au premier échelon?

Mme Kiran Hanspal: Nous avons des anciens combattants au sein de la haute direction. En fait, mon sous-ministre adjoint est un ancien vice-amiral de la Marine. Nous avons des anciens combattants qui occupent différents échelons au sein du ministère. Nous sommes activement à la recherche d'officiers commissionnés et de sous-officiers, et demeurons à l'affût de toutes les possibilités qui se présentent. Ce que je trouve intéressant, c'est qu'il arrive que les gens ne veuillent pas travailler à l'échelon qui correspond à leur rang dans le système militaire. Ils souhaitent simplement du changement. Donc, cela dépend aussi de ce qu'ils veulent. C'est un facteur important à prendre en compte.

Il y a un aspect important sur lequel nous souhaitons travailler davantage. Nous avons commencé à parler du réseau Vétérans parmi nous au sein du ministère des Anciens Combattants afin de promouvoir l'inclusion. Les anciens combattants ont besoin de soutien dans leur transition à la vie civile à titre de fonctionnaires, ce qui est un autre aspect important. Nous étudions également de quelle façon nous pourrions trouver des mentors pour les anciens combattants qui accèdent à la fonction publique afin de les aider à s'acclimater à sa culture.

Mme Yasmin Ratansi: Vous avez parlé du vice-amiral. Ces personnes n'ont pas de problème. Ce sont ceux des rangs inférieurs qui ont un grave problème de sécurité financière quand ils quittent l'armée.

On nous a dit qu'il n'y a que 75 anciens combattants déclarés dans un ministère composé de 3 000 personnes. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi?

Mme Kiran Hanspal: Nous en avons actuellement 165, et non pas 75.

Mme Yasmin Ratansi: D'accord. Quelqu'un nous a donné des renseignements que nous pouvons clarifier.

Mme Kiran Hanspal: C'est ce que je...

Mme Yasmin Ratansi: D'accord.

Ma dernière question est pour vous, madame Douglas. Vous avez dit que le secteur privé souhaite employer des anciens combattants. Quelles sont les principales compétences recherchées?

• (1720)

Le président: Soyez brève, s'il vous plaît.

Mme Elizabeth Douglas: Il n'y a pas de compétences établies.

Mme Yasmin Ratansi: J'ai terminé. Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur McCauley, vous avez cinq minutes.

M. Kelly McCauley: Super.

Je souhaite seulement revenir sur les Jeux Invictus. À combien de personnes a-t-on offert un emploi conditionnel ou un emploi directement sur place, ce genre de choses?

Mme Kiran Hanspal: Je crois que c'était...

M. Kelly McCauley: Combien de personnes ont présenté une demande?

Mme Kiran Hanspal: Je vais devoir vérifier leur nombre, mais je crois qu'ils étaient environ cinq.

Ce que je voulais dire, c'est que les emplois offerts n'étaient pas à proximité de leur lieu de résidence.

M. Kelly McCauley: Bon.

Mme Kiran Hanspal: Je crois qu'ils ont aussi été surpris de se faire offrir un emploi...

M. Kelly McCauley: Je ne...

Mme Kiran Hanspal: ... et qu'ils voulaient d'abord rentrer à la maison et en discuter avec leur famille.

M. Kelly McCauley: Je peux comprendre. Pour ce qui est de leur lieu de résidence, constatez-vous que les gens essaient de rester à Gagetown, par exemple, ou essaient-ils de... La plupart des emplois sont dans les grandes villes. J'ai du mal à comprendre qu'on ne puisse pas embaucher des anciens combattants là où ils sont, selon moi, susceptibles de retourner. Vous semblez nous dire qu'ils veulent rester dans les villes où ils étaient installés à ce moment-là.

Mme Kiran Hanspal: Il s'agit de commentaires importants de nos clients. Certains sont prêts à déménager, mais d'autres veulent vraiment rester là où ils sont. Il suffit de penser au nombre d'anciens combattants qui se sont installés à l'Île-du-Prince-Édouard parce qu'ils voulaient y aller et parce que c'est là que se trouve leur famille. Dans nos efforts de recrutement, nous tenons actuellement compte de l'emplacement des différents postes, afin de pouvoir les promouvoir à l'échelle locale et, ainsi, embaucher sur place.

M. Kelly McCauley: Je voudrais traiter de la latitude, si je puis dire, des gestionnaires locaux responsables de l'embauche au ministère et à quel point cela nuit à l'intégration des anciens combattants. Je comprends qu'ils ont le pouvoir, en quelque sorte, d'établir les critères d'embauche — que vous devez être issu d'une certaine région ou que vous devez travailler uniquement au sein d'un ministère en particulier, ou qu'il n'y a pas de processus d'embauche externe au ministère. Croyez-vous que ce facteur contribue beaucoup à la difficulté pour les anciens combattants d'obtenir un poste?

Il y a un grand écart: les anciens combattants à qui je parle et qui viennent témoigner devant nous nous disent qu'il est très difficile d'accéder à la fonction publique, mais les témoins du gouvernement, l'un après l'autre, semblent nous présenter ce portrait bucolique et nous déclarer que les anciens combattants ne veulent pas travailler pour le gouvernement. Je ne veux pas faire de suppositions ni semer le doute par rapport à ce que vous dites, mais je le répète, les fonctionnaires nous disent: « Tout est super; nous faisons tout le nécessaire; les anciens combattants ne veulent pas venir travailler pour nous. ». Mais les anciens combattants, eux, l'un après l'autre, déclarent faire face à des obstacles. J'essaie simplement de repérer ces obstacles. Avez-vous étudié le pouvoir des gestionnaires responsables de l'embauche dans tous les ministères, puis constaté qu'il est trop grand et que vous devez améliorer l'accès?

Mme Kiran Hanspal: Nous avons les outils et nous devons sensibiliser les gestionnaires...

M. Kelly McCauley: Bon. Ce n'est pas à propos...

Mme Kiran Hanspal: ... et c'est ce que nous faisons.

M. Kelly McCauley: Je trouve cela étrange. Ce n'est pas une question de sensibilisation. C'est comme si vous disiez que nous avons les outils et que nous devons sensibiliser les députés à la nécessité de se présenter à la période des questions. Non, ce n'est pas cela. Nous devons assister à la période des questions. Je ne sais pas si c'est une forme de rectitude politique quand vous parlez de sensibilisation, mais ce n'est pas une question de sensibilisation. Cela fait partie de leur travail. Nous n'allons pas les sensibiliser, par exemple, à l'interdiction de consommer de l'alcool au travail. Non, c'est leur travail d'embaucher des anciens combattants selon les lignes directrices du Conseil du Trésor. D'où vient cet écart?

Mme Kiran Hanspal: Alors, nous avons...

M. Kelly McCauley: Devons-nous nous adresser directement à chaque ministère, l'un après l'autre, pour lui dire de faire son travail?

Mme Kiran Hanspal: Pour ce qui est du ministère des Anciens Combattants, je peux vous dire ce que nous faisons à l'interne. Dans notre ministère, nous faisons la promotion de l'embauche d'anciens combattants. Nous créons des listes de candidats ciblées afin que les gestionnaires sachent qu'il y a des anciens combattants...

M. Kelly McCauley: Est-ce que le ministère des Anciens Combattants devrait jouer un rôle plus actif de sensibilisation auprès des autres ministères en leur disant...

Mme Kiran Hanspal: Pardon?

M. Kelly McCauley: Est-ce que le ministère des Anciens Combattants devrait jouer un rôle plus actif de sensibilisation auprès des autres ministères en leur disant: « Vous ne faites pas votre travail, car vous devriez embaucher des anciens combattants; vous ne suivez pas les lignes directrices »?

Mme Kiran Hanspal: Je ne peux pas me prononcer sur une telle question, mais je peux traiter de ce qui relève des Ressources humaines. Compte tenu de la législation en vigueur, nous respectons les exigences et avons conçu des outils novateurs. Nous apprenons au fil du temps, et nous faisons la promotion de ces outils pour aider les gestionnaires à mieux comprendre les compétences des anciens combattants, car ils ont reçu une excellente formation et...

M. Kelly McCauley: Je n'ai presque plus de temps, je vais donc reprendre la parole.

Mme Kiran Hanspal: Très bien.

M. Kelly McCauley: Vous avez parlé de pratiques exemplaires dans l'embauche d'anciens combattants. Pourriez-vous nous donner quelques exemples? De quelle façon peut-on les transmettre aux autres ministères?

Mme Kiran Hanspal: Alors, pour...

Le président: Soyez très brève.

M. Kelly McCauley: Oui, pardon. Nous manquons de temps, mais dites-nous ce que vous pouvez.

Mme Kiran Hanspal: Essentiellement, c'est de savoir rédiger votre énoncé de critères de mérite, de savoir établir les compétences recherchées. Nous organisons actuellement des séances d'échange sur la question avec d'autres ministères.

•(1725)

M. Kelly McCauley: Peut-être pourriez-vous les soumettre par écrit à nos analystes afin que nous puissions les inclure dans notre rapport, car je n'ai plus de temps.

Mme Kiran Hanspal: Certainement.

M. Kelly McCauley: Merci beaucoup.

Le président: Mme Yip est notre dernière intervenante.

Vous avez cinq minutes, madame.

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

Vous avez parlé de trois concours réservés aux anciens combattants, ce qui est excellent. À quel point ces concours ont-ils été fructueux?

Mme Kiran Hanspal: Ils viennent de se conclure. Nous avons créé des listes de candidats, et je peux vous confirmer le nombre de personnes inscrites. Nous faisons la promotion de ces listes pour pourvoir des postes au ministère des Anciens Combattants. Je sais qu'il y a déjà eu trois embauches à partir de ces listes. J'ai moi-même embauché une de ces personnes.

Nous mettons le plan des Ressources humaines de l'avant cette année, et nous allons faire la promotion de ces listes de candidats dans le cadre de nos efforts de recrutement au sein du ministère.

Mme Jean Yip: Il y a eu trois concours. Connaissez-vous les résultats des autres concours tenus plus tôt?

Mme Kiran Hanspal: Ce qui est intéressant par rapport à ce concours, c'est que nous avons fait de l'expérience des anciens combattants et des membres des Forces armées canadiennes une exigence essentielle, ce qui veut dire que seules les personnes qui avaient cette expérience pouvaient soumettre leur candidature. Il faut être prudent, car on ne veut pas exclure un groupe ou l'autre, mais nous avons été très audacieux dans notre démarche. Nous avons fait une expérience.

Nous avons aussi d'autres listes de candidats qui exigent des compétences à titre de membres des Forces armées canadiennes. Nous l'avons fait pour les processus de recrutement pour le groupe EX, mais aussi pour d'autres groupes. Nous le faisons régulièrement, et c'est utile pour nous aussi.

Mme Jean Yip: Avez-vous pensé à créer un guichet emplois en ligne pour les anciens combattants, où ils pourraient soumettre leur candidature en ligne et où les entreprises pourraient aussi trouver des candidats?

Mme Elizabeth Douglas: Nous étudions la possibilité de cette option avec les services de transition de carrière et Agilec. Cela ne fait pas partie du contrat, mais nous souhaitons être actifs dans ce secteur, surtout parce que nous consacrons plus de temps et d'énergie aux embauches à l'extérieur de la fonction publique. Agilec a d'ailleurs entamé la création d'un tel guichet à partir de nos renseignements, mais nous devons faire un suivi à cet effet, et nous le souhaitons.

Mme Jean Yip: Quelles sont les principales compétences des anciens combattants recherchées par le secteur privé?

Mme Elizabeth Douglas: Comme je l'ai déjà dit, nous avons eu des demandes d'entreprises qui souhaitent embaucher des anciens combattants, mais elles n'ont pas précisé de domaine ou de compétences.

Mme Jean Yip: De quelle façon le processus de nomination annoncé et interne de la fonction publique est-il communiqué aux anciens combattants? Est-il facilement accessible pour eux? Est-ce expressément pour la fonction publique et interne?

Mme Kiran Hanspal: Je ne peux pas dire pour la fonction publique. C'est du ressort de la Commission de la fonction publique.

Mme Jean Yip: Est-ce qu'il me reste du temps?

Le président: Vous avez environ une minute.

Mme Jean Yip: Une minute, d'accord.

Est-ce que quelqu'un a quelque chose à ajouter pendant une minute?

Mme Yasmin Ratansi: Vous avez 30 secondes...

Mme Jean Yip: Je sais. J'essaie de...

Un député: Vous pourriez simplement dire merci.

Mme Jean Yip: Oui, merci.

Le président: Nous n'avons presque plus de temps. Nous sommes sur le point de lever la séance de toute façon.

Je me permets donc de prendre la parole et de remercier nos deux témoins. Comme je l'ai dit dès le départ, si vous avez des renseignements supplémentaires qui, selon vous, pourraient être utiles au Comité pendant son étude et la rédaction de son rapport, je vous prie — qu'il s'agisse d'une question à laquelle vous n'avez pas pu répondre ou de renseignements supplémentaires — de bien vouloir les remettre à notre greffier. Tous les renseignements que vous nous fournirez nous aideront à établir notre rapport final.

Mes chers collègues, 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>