



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 172 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 13 mai 2019

—
Président

M. Tom Lukiwski

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le lundi 13 mai 2019

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Tom Lukiwski (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC)): La séance est ouverte. Nous poursuivons notre étude de l'embauche d'anciens combattants au sein de la fonction publique.

Chers collègues, avant que nous amorcions la séance en tant que telle, j'ai une remarque d'ordre administratif à faire. Au sein de notre second groupe de témoins, lesquels commenceront à comparaître à 16 h 30, nous accueillerons trois personnes par vidéoconférence, mais il s'agira d'une séance de 45 minutes. Je voudrais réserver les 15 dernières minutes pour la tenue de certains travaux du Comité.

Sur cette brève introduction, je voudrais souhaiter la bienvenue à tous nos invités qui sont ici présents en personne.

Nous accueillons également, par vidéoconférence de Windsor, en Ontario, Florin Corcoz. Merci de votre présence également.

Nous allons commencer par M. Corcoz, par vidéoconférence. Tous nos témoins ont une brève déclaration préliminaire à faire. Je pense qu'aucun d'entre eux ne dépassera cinq minutes, ce qui devrait nous laisser amplement de temps pour les questions.

Sans plus attendre, monsieur Corcoz, la parole est à vous.

Nous ne semblons pas avoir de son de notre côté. Accordez-nous seulement un instant, et nous tenterons de corriger cette situation. Pendant que nous travaillons sur les difficultés techniques de ce côté-ci, nous allons commencer par M. Ticknor.

Monsieur Ticknor, je vous remercie de votre présence. La parole est à vous.

M. Donald Ticknor (sergent d'armes, président des Ressources bénévoles et membre du Comité exécutif, Filiale 350, Légion royale canadienne): Merci, monsieur le président. Mesdames et messieurs, je vous remercie de m'accueillir. Je vous en suis reconnaissant. J'espère que je pourrai représenter nos anciens combattants le mieux possible et avec intégrité.

J'ai deux mémoires. Je vais tenter d'en faire un survol rapide.

Comme candidat au statut prioritaire d'embauche, ancien combattant, sergent d'armes, président des ressources volontaires et membre du comité exécutif de la filiale 350 de la Légion royale canadienne, j'estime qu'il est nécessaire de régler certains problèmes majeurs dans le processus de recrutement des agents correctionnels CX-01 à l'égard des anciens combattants et d'autres candidats.

Je propose qu'un ancien combattant qui a déjà réussi l'épreuve du Centre d'évaluation de la police militaire — ou CEPM — des Forces armées canadiennes et le programme Rudiments des techniques policières avec une moyenne élevée et qui a le statut prioritaire d'embauche ne devrait pas, sans motif raisonnable, être privé d'une offre d'emploi immédiate au poste d'agent correctionnel CX-01 et

être envoyé à Kingston, en Ontario, pour suivre un cours à l'intention des agents correctionnels. Le candidat devrait aussi être exempté d'une partie de la formation donnée à Kingston, puisqu'il a déjà acquis des compétences lors de son passage aux Forces armées canadiennes.

Le raisonnement est le suivant: le candidat a déjà fait le test d'aptitude au centre de recrutement local de l'armée, lequel est valide à vie, et il a obtenu une excellente note lui permettant d'être considéré comme un candidat à la police militaire. Par ailleurs, il a fait l'objet d'une vérification complète des antécédents, d'examen médicaux et de tests d'aptitudes physiques, et il satisfait aux exigences relatives au statut prioritaire d'embauche.

Pendant trois jours au CEPM, des agents de sélection ont évalué son sens du jugement, sa mémoire, son intégrité et d'autres aspects. N'oubliez pas que je ne suis pas autorisé à révéler les sortes d'examen pour des raisons de confidentialité, car la loi ne me le permet pas.

Ces examens sont plus fiables et plus modernes qu'une centaine de questions à choix multiples — inefficace, quelque peu inefficace, ni efficace ni inefficace, quelque peu efficace ou efficace — auxquelles le candidat doit répondre en 90 minutes. En effet, l'Examen de jugement situationnel pour les agents correctionnels CX-01 est inefficace pour ce qui est de mesurer adéquatement le jugement. Il offre une évaluation subjective et vague au point qu'il ne soutient pas la comparaison sur le plan de la pertinence et de la fiabilité avec l'épreuve de trois jours du CEPM.

Je recommande que l'Examen de jugement situationnel contienne des questions auxquelles il faut répondre par vrai ou par faux et moins de zones grises, ainsi que des mises en situation qui permettront de savoir comment un candidat pourrait agir ou ne pas agir dans certaines situations. Les candidats qui ont réussi l'épreuve du CEPM devraient évidemment être exemptés de cet examen et être envoyés immédiatement à Kingston, en Ontario, pour suivre le cours à l'intention des agents correctionnels et être aussi exemptés de certains des cours portant sur les compétences acquises durant leur service au sein des Forces armées canadiennes.

Il serait très malvenu que vous n'apportiez pas les modifications nécessaires à l'Examen de jugement situationnel pour les agents correctionnels CX-01, et il serait extrêmement discriminatoire pour les anciens combattants admissibles — pour les raisons mentionnées précédemment — que la politique ne soit pas modifiée.

Monsieur le président, puis-je présenter le deuxième mémoire?

Le président: Certainement.

M. Donald Ticknor: Les anciens combattants occupant des postes de supervision et de gestion créent une synergie positive. La proposition vise à ce que les anciens combattants bénéficient d'une priorité d'embauche en raison d'une libération honorable et à ce qu'on envisage la possibilité que la fonction publique embauche un pourcentage considérablement plus élevé d'anciens combattants en leur accordant une priorité d'embauche à des postes de supervision et de gestion.

Voici mon raisonnement: les anciens combattants possèdent une grande expérience pratique dans diverses sphères de la vie. Ces compétences et aptitudes font de nombreux anciens combattants des candidats idéaux à des postes de gestion et de supervision, grâce à leurs nombreuses qualités de leadership, comme leur expérience du travail d'équipe et leur capacité à motiver les autres pour l'exécution des tâches et l'atteinte des objectifs. Il serait profitable pour presque toute organisation d'avoir recours aux anciens combattants pour leurs compétences et leur expérience pratique afin de faire progresser notre fonction publique et notre pays.

C'est signé, avec salutations distinguées, par Donald Ticknor — moi-même —, filiale 350 de la Légion royale canadienne, sergent d'armes, président des ressources bénévoles et membres du comité exécutif.

• (1535)

Le président: Merci beaucoup de votre témoignage.

Nous allons maintenant poursuivre avec nos témoins ici présents. M. John Hewitt est le prochain.

Monsieur Hewitt, vous disposez d'une période ne dépassant pas cinq minutes.

M. John Hewitt (à titre personnel): Merci infiniment.

Je m'appelle John Colin Hewitt. On m'a donné le nom de mon grand-père, Colin Bruce, un pilote de la Deuxième Guerre mondiale, et de son père, un ancien combattant de la guerre des Boers. J'ai grandi en voyant ma mère regarder mon père dans son uniforme; elle avait ce regard indescriptible propre aux femmes pour lequel un homme est prêt à mourir.

Je vous remercie d'entendre mon témoignage aujourd'hui. Laissez-moi commencer par rendre hommage à toutes les victimes de la guerre, passées et actuelles, et aux personnes qui se sont suicidées. Nous n'oublions pas votre courage. Nous comprenons pourquoi vous avez posé ce geste.

Pour commencer, je ne suis pas un vétéran de guerre. Laissez-moi vous raconter un peu l'histoire qui m'a amené jusqu'au processus d'embauche prioritaire. Je vais passer directement à ma blessure. Je me suis blessé à l'école de parachutisme de Trenton, en Ontario, durant la semaine des exercices de secours en cas d'écrasement. J'ai mal atterri; j'ai ressenti une douleur vive dans le dos, et, au dîner, on m'a attaché sur une civière et envoyé à l'hôpital. On m'a donné des relaxants musculaires, et je suis immédiatement retourné à l'école en courant pour terminer mon cours de parachutisme. Je ne le savais pas à ce moment-là, mais je m'étais fait une hernie discale, et mon nerf sciatique avait été touché. J'ai sauté neuf autres fois en ressentant une douleur croissante. Enfin, lors d'une marche avec sac à dos, mes jambes sont devenues engourdies et je suis tombé. Une IRM a montré la blessure, et j'ai été placé à l'UISP.

À ce moment-là, j'avais pour toute scolarité une sixième année et, de surcroît, j'avais des difficultés d'apprentissage. Pendant un mois, j'ai retenu les services d'un spécialiste afin qu'il m'enseigne à nouveau la première année. À la fin du mois, j'étais rendu à un niveau de lecture collégial. À partir de ce moment-là, j'ai terminé

mon secondaire et suivi tous les cours préalables au collège. En attendant ma libération, j'ai fréquenté pendant deux ans le Lethbridge College. J'ai dû abandonner deux cours en raison de la charge de travail, qui était très intense vu mon manque d'éducation.

Je suis entré dans le système pour découvrir que ma scolarité n'était transférable qu'à Parcs Canada, qui n'utilisait pas le système d'embauche prioritaire. J'ai pu obtenir un emploi saisonnier en tant que conservateur de parc. Quand l'emploi a pris fin, je voulais désespérément obtenir du travail, alors je suis retourné à bord du remorqueur. J'éprouvais des douleurs intenses. J'ai découvert l'existence du système de réadaptation d'ACC. Je ne voulais pas qu'on subvienne à mes besoins, mais je venais d'avoir un bébé à ce moment-là, alors mon épouse ne travaillait pas. En désespoir de cause, j'ai accepté un emploi pour la Garde côtière en tant qu'ouvrier. J'ai abouti à l'hôpital, à la frontière de l'Alaska, et j'ai été renvoyé chez moi par avion. Mon épouse est retournée au travail tôt pendant que je m'occupais de notre bébé, afin que je puisse me rétablir et faire un peu d'argent pour vivre.

À ce moment-là, j'avais été approuvé pour bénéficier du programme de réadaptation professionnelle des anciens combattants, et une évaluation avait été effectuée. Encore une fois, je suis retourné au travail en tant qu'ouvrier au MPO. Une fois de plus, la douleur a été accablante, même avec des injections de cortisone. J'ai consulté un médecin, et il m'a dit: « Plus d'emplois d'ouvrier. » Mon dos était foutu. J'avais besoin de subir une intervention chirurgicale au dos et au genou.

À ce stade, après avoir lu un rapport d'enquête sur les anciens combattants qui se suicident après la guerre en raison de problèmes systémiques, j'ai décidé d'obtenir un diplôme en psychologie. Il m'a fallu trois ou quatre tentatives pour mettre à niveau mon anglais aux fins du programme de psychologie, pendant que je subissais des interventions chirurgicales au dos et au genou et que je vivais un divorce et un combat constant contre le système d'Anciens Combattants, selon lequel j'étais trop jeune pour avoir subi cette blessure. Le médecin du ministère affirmait que mon dos s'améliorait, mais mon médecin disait le contraire.

Ensuite, cela m'a frappé. Je savais pourquoi les anciens combattants se suicidaient. J'étais scandalisé. Pourquoi le médecin d'AAC affirme-t-il ces choses? Je me suis adressé à un officier de la Légion qui avait déjà eu affaire à Anciens Combattants. Il m'a dit: « Vous savez qu'il s'agit d'une compagnie d'assurances, n'est-ce pas? » Dès lors, tout a tombé sous le sens à mes yeux. J'ai décidé de contre-attaquer, d'obtenir un avocat et de recueillir des éléments de preuve, mais les médecins refusaient de me rédiger des lettres confirmant la dégénération de mes blessures et me disaient: « Je ne fais pas affaire avec les organismes d'assurance. »

AAC a fini par me laisser tranquille une fois que la date de ma chirurgie a été fixée. Après, j'ai terminé ma mise à niveau. Mes cours préalables ont été appliqués au programme de psychologie et, encore une fois, j'ai été attaqué en raison de mes difficultés d'apprentissage. On m'a dit qu'il me faudrait trop de temps avant d'obtenir un diplôme. Le coup fatal a été un test d'intelligence auquel j'ai été soumis la veille de mon examen final de psychologie. Je connaissais les intentions des évaluateurs depuis le début. Ils ont conclu que mes capacités verbales étaient bien au-dessus de la moyenne, mais que mes compétences en mathématiques et en orthographe étaient bien inférieures à la moyenne, ce qui m'a rendu inadmissible au financement et m'a repoussé vers le travail d'ouvrier.

Mon combat était terminé. Sans entrer dans le détail, je me suis réveillé dans une ambulance après qu'on m'a ramené à la vie. Mes rêves s'étaient effondrés, ma foi envers le Canada et ma confiance en moi-même et en l'humanité avaient disparu. Désespéré, j'ai commencé à faire du bénévolat dans un centre pour personnes handicapées afin d'acquérir une expérience de niveau d'entrée en administration, car je savais qu'il fallait que je préserve mon dos afin de pouvoir jouer avec mon fils dans l'avenir. J'ai suivi un cours de dactylographie et, encore une fois, j'ai commencé à poser ma candidature à des postes dans le système d'embauche prioritaire et essuyé refus après refus.

Je me suis battu; je téléphonais à toutes les personnes possibles pour exiger des réponses. Je n'ai eu d'autre choix que de lutter jusqu'à ce que je fasse une percée.

• (1540)

Je travaille maintenant à Service Canada. Ici, j'ai découvert ce que je ne peux décrire que comme des personnes qui m'acceptent comme je suis, qui sont compatissantes et qui comprennent les problèmes que j'ai eus dans le passé. Bien franchement, le gestionnaire était trop bon pour être vrai, compte tenu de ma confiance réduite. Il m'a placé à côté d'un collègue ancien combattant du PPCLI qui m'a pris sous son aile. Le chef d'équipe était un ancien employé du MDN qui dirigeait un groupe de santé mentale et avait aménagé une salle de décompression. J'étais miraculeusement tombé sur un paradis d'anciens combattants dysfonctionnels.

J'ai beaucoup de retard par rapport à mes collègues, et j'éprouve constamment un sentiment de culpabilité et une douleur qui est toujours présente, mais ils me disent tous les jours que j'en vauds la peine et d'aller marcher lorsque j'en ai besoin. Ils me disent: « Quand ça ne va pas, nous sommes derrière toi, quoi qu'il arrive. » Ce qu'ils ont fait pour moi me met les larmes aux yeux. Il me faudra beaucoup de temps pour récupérer mon bien-être, mais j'ai le temps.

Je leur ai dit que j'étais enthousiaste à l'idée de communiquer ces nouvelles, et ils m'ont répondu que j'avais de la chance de travailler à ce bureau. Bien franchement, d'autres anciens combattants n'obtiendraient pas ce soutien à certains des autres endroits, mais, sur ce, je m'écarte du sujet.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Hewitt.

Nous allons maintenant poursuivre avec M. Grant. Espérons que nous aurons le son. La vidéoconférence semble être en panne, mais j'espère que nous pourrions entendre M. Corcoz par téléconférence.

Monsieur Grant, allez-y d'abord.

M. Alex Grant (à titre personnel): Monsieur le président, mesdames et messieurs, je vous remercie de me donner la possibilité de comparaître aujourd'hui.

Je suis un officier de marine à la retraite. Je travaille pour le MDN, mais j'ai travaillé pour AAC pendant trois ans. Mon témoignage est présenté à titre personnel, du point de vue d'un cadre intermédiaire qui a été chargé d'opérationnaliser la Loi sur l'embauche des anciens combattants, ou LEAC.

En juillet 2015, la LEAC a modifié la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Les employés libérés pour des raisons médicales sont maintenant admissibles à un droit de priorité statutaire ou réglementaire, selon que leur libération soit attribuable au service ou non. Ils disposent de cinq ans pour activer leur droit de priorité et, une fois qu'il est activé, ils ont la priorité pour cinq ans ou jusqu'à ce qu'ils acceptent un emploi d'une durée indéterminée dans la fonction publique. Les membres en service et tous les anciens combattants

préfèrent les processus externes, lesquels durent cinq ans à partir de la date de libération. Ils ont aussi un droit de mobilité, ce qui signifie qu'ils sont admissibles à participer à des processus de nomination annoncés à l'interne pour une période allant jusqu'à cinq ans après la date de libération.

Je suis très favorable à la LEAC, mais il est évident que, pour le citoyen ordinaire, elle est complexe. De nombreux membres des forces armées et anciens combattants ont cru que, sous le régime de cette loi, à leur retraite, ils seraient automatiquement admissibles à un emploi dans la fonction publique. Ce n'est pas le cas. Une fois qu'ils ont fait face à la réalité de l'embauche dans la fonction publique, certains sont devenus amers et se sont sentis trahis.

Par ailleurs, la LEAC crée une situation complexe en ce qui concerne le mandat de la Commission de la fonction publique, d'Anciens Combattants Canada et des Forces armées canadiennes. Celui de la Commission de la fonction publique est de promouvoir et de préserver les nominations fondées sur le mérite afin de protéger la nature impartiale de la fonction publique. Tout est une question d'équité et de transparence. Le mandat de base d'ACC s'étend aux soins, au traitement ou au rétablissement dans la vie civile de toute personne qui a servi dans les Forces canadiennes. Enfin, l'un des sept objectifs de base en matière de perfectionnement professionnel des forces armées est la préparation des membres des FAC qui sont sur le point de prendre leur retraite à la transition vers la vie civile. Le mandat de trois ministères se touche à l'égard de cet enjeu complexe, et aucun de ces ministères n'est clairement responsable; aucun PE n'a été conclu, et les clients sont confus. C'est probablement pourquoi le Comité a été chargé de la question.

Le sous-ministre d'Anciens Combattants, Walter Natynczyk, parle avec beaucoup d'anciens combattants et de militaires. Il comprend leurs préoccupations et, dans un effort visant à combler les écarts entre les ministères, il a pris l'initiative de créer l'Unité des vétérans dans la fonction publique, ou l'UVFP. Vous avez entendu parler des réalisations primées de cette unité par la directrice générale des RH d'Anciens Combattants et par d'autres anciens combattants. Cette unité vise à influencer deux publics: premièrement, les anciens combattants d'aujourd'hui et de demain; et, deuxièmement, les gestionnaires recruteurs de la fonction publique. On a mis sur pied un organe de prestation de services constitué d'anciens combattants qui comprennent la Loi sur l'embauche des anciens combattants, qui ont fait l'expérience du processus d'embauche dans la fonction publique et qui établissent des liens avec leurs clients, lesquels les reconnaissent comme leurs frères d'armes. Afin d'influencer les gestionnaires recruteurs, l'organe d'initiatives stratégiques a, premièrement, créé un groupe de travail interministériel; deuxièmement, mis sur GConnex pour communiquer les pratiques exemplaires; et, troisièmement, mené à bien des projets pilotes de sensibilisation et d'établissement de liens.

À mesure que la notion d'UVFP a évolué, j'ai mobilisé, à l'interne, des intervenants d'Anciens Combattants Canada. J'ai commencé à me faire à l'idée que l'opérationnalisation de la LEAC serait un périple difficile. J'ai été mis au défi par des professionnels des RH, de même que par des gestionnaires recruteurs, de justifier les sommes et les ressources attribuées à l'UVFP, alors que les anciens combattants n'appartiennent pas à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Évidemment, la réponse tient au fait que la plupart des anciens combattants n'appartiennent pas à un tel groupe, mais que le gouvernement du Canada et les Canadiens pensent qu'ils méritent qu'on les prenne davantage en considération aux fins de l'embauche dans la fonction publique, d'où la LEAC.

Afin d'améliorer cette situation, il faudra assurer la formation continue et la responsabilisation de nos professionnels des RH et gestionnaires responsables de l'embauche. J'ai travaillé en collaboration avec la Commission de la fonction publique. Je suis convaincu que ses membres possèdent l'expertise requise pour régler le problème. Toutefois, chaque ministère a la responsabilité de tenir responsables ses gestionnaires recruteurs. J'affirmerais que la bonne façon de procéder et de maintenir la transparence et l'équité serait que les sous-ministres, premièrement, suivent l'exemple d'Anciens Combattants et examinent le mandat de leur ministère; deuxièmement, tiennent compte de la valeur que représentent les anciens combattants; et, troisièmement, établissent des objectifs d'embauche ambitieux, mais raisonnables.

Ensuite, qu'ils tiennent les gestionnaires recruteurs responsables de leurs actes. Comment pourront-ils y arriver? Eh bien, j'ai entendu le président de VIA Rail parler à un salon de l'emploi. Il a affirmé exiger que tous les directeurs qui excluent un ancien combattant lui rendent des comptes et lui expliquent pourquoi il était impossible de prendre des mesures d'adaptation à son égard. En ce qui concerne l'embauche d'anciens combattants, je pense que les directeurs et les DG de la fonction publique peuvent tirer des apprentissages de son style de leadership et de responsabilisation.

Quand j'ai quitté AAC, on envisageait de déposer les mémoires au Cabinet et les présentations au Conseil du Trésor requis pour le financement de l'UVFP. Jusqu'à ce moment-là, l'unité avait été financée à même l'enveloppe de la DG des RH, et elle avait fait preuve de créativité et d'innovation pour que cela fonctionne. J'espère que cette attitude dynamique se poursuivra, mais je suis préoccupé.

Lors de l'une de mes dernières réunions pendant que je travaillais à AAC, j'ai écouté un conseiller juridique expliquer comment on avait de la difficulté à harmoniser les activités de l'UVFP avec le mandat d'Anciens Combattants. À mes yeux, leur compatibilité est évidente. J'espère qu'on trouvera un moyen de les concilier, surtout qu'une part importante des données probantes présentées par AAC au Comité était liée aux réalisations de l'UVFP.

• (1545)

En résumé, il y a deux publics principaux: les anciens combattants qui doivent être encadrés tout au long du processus, de la conversion des compétences jusqu'à la demande d'emploi, en passant par l'immersion dans une toute nouvelle culture et les entrevues; et les gestionnaires recruteurs de la fonction publique faisant l'objet d'une surveillance adéquate, qui doivent être informés au sujet du bassin d'anciens combattants prêts à l'emploi.

Monsieur, je vous remercie infiniment.

Le président: Merci beaucoup.

Enfin, chers collègues, nous accueillons, par téléconférence de Windsor, M. Florin Corcoz.

Monsieur Corcoz, pouvez-vous nous entendre? Recevez-vous les signaux audio? Il semble que nous tentions d'obtenir une connexion, chers collègues.

Si nous n'y arrivons pas, nous continuerons à tenter de le joindre par téléconférence, mais je ne veux pas retarder la procédure plus longtemps que nécessaire, alors nous allons passer immédiatement aux questions.

Chers collègues, nous ne serons pas en mesure de procéder à deux séries de questions complètes, mais je pense que nous opterons tout de même pour les questions de sept minutes. Ainsi, le gouvernement

pourra poser trois questions, l'opposition officielle, deux, et le NPD, une.

Pour la première intervention de sept minutes, nous céderons la parole à M. Peterson.

M. Kyle Peterson (Newmarket—Aurora, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président. Messieurs, merci d'être des nôtres aujourd'hui. Votre témoignage a été très éclairant aux fins de notre étude.

Monsieur Hewitt, je vais commencer par vous. Vous travaillez actuellement pour Service Canada. Est-ce bien ce que vous avez affirmé?

M. John Hewitt: Oui.

M. Kyle Peterson: Où votre bureau est-il situé?

M. John Hewitt: Je travaille à Nanaimo, en Colombie-Britannique.

M. Kyle Peterson: Comment êtes-vous arrivé à obtenir cet emploi?

M. John Hewitt: J'ai probablement posé ma candidature à cinq places. J'ai postulé cet emploi par le système d'embauche prioritaire. Je crois qu'on m'a envoyé un message prioritaire. J'y ai répondu, puis j'ai rédigé un courriel de suivi pour m'assurer que ma candidature allait se rendre jusqu'au gestionnaire. Je suis pas mal certain qu'on ne l'a pas envoyé au gestionnaire, mais la ténacité est vraiment le seul mot qui vous amènera où que ce soit.

M. Kyle Peterson: Laissez-moi seulement déclarer que je pense que ce que vous avez accompli est remarquable, compte tenu des difficultés auxquelles vous avez fait face et des obstacles que vous avez dû surmonter. Personnellement, je veux vous féliciter de cette ténacité. Je pense qu'il est formidable de voir les réalisations que vous avez accomplies grâce à votre détermination.

M. John Hewitt: Merci.

M. Kyle Peterson: Je vais peut-être adresser la question à M. Grant, car elle semble être un peu liée. Vous affirmez avoir deux publics: les anciens combattants, puisque vous voulez vous assurer qu'ils ont les bonnes attentes au moment d'amorcer le processus, ce qui est une bonne façon de voir les choses; et les gestionnaires et les recruteurs. M. Hewitt semble avoir trouvé l'emploi idéal à Service Canada. Le gestionnaire responsable semble comprendre que certaines mesures d'adaptation doivent être prises, accorde de la valeur à la contribution qu'apporte M. Hewitt et sait évidemment que toute mesure d'adaptation lui sera profitable.

S'agit-il du point de vue qu'il faut que tous les gestionnaires adoptent?

• (1550)

M. Alex Grant: Je pense que ce serait formidable. Selon moi, la question de la sensibilisation entre probablement en jeu ici. Je ne suis pas certain d'où provenait la recherche, mais, à l'époque où je travaillais à AAC, j'ai noué d'étroites relations avec le groupe de recherche de ce ministère. Il existe une pratique exemplaire appelée « placement et soutien personnalisés », selon laquelle on se demande de quoi ont besoin les gens qui reviennent sur le marché du travail. Il faut beaucoup de détermination, non seulement de la part du nouvel employé, mais aussi de la part du gestionnaire. Alors, oui, je souscris à cette opinion.

M. Kyle Peterson: C'est bien; moi aussi. Il me semble que, si nous pouvons opérationnaliser cette loi afin d'en faire l'un des paramètres, cela contribuerait beaucoup à nous amener là où nous devons nous rendre. Je pense que vous en conviendrez.

Monsieur Ticknor, je vous remercie, vous aussi, de votre témoignage. C'était très éclairant. Vous donniez l'exemple précis de membres de la police militaire qui peuvent devenir des agents du service correctionnel. Généralement, cela fait ressortir un problème dont nous entendons beaucoup parler: les compétences particulières acquises dans l'armée ne sont pas faciles à convertir en compétences de citoyens ordinaires, pour ainsi dire. Je pense que la lacune empêchant que cela fonctionne tient en partie au fait que nous, en tant que gouvernement, selon le ministère sur lequel on veut se pencher — Anciens Combattants ou le MDN —, n'avons pas pris les mesures nécessaires pour simplifier ce processus.

Souscrivez-vous à cette opinion?

M. Donald Ticknor: En fait, j'approuve entièrement votre déclaration, assurément.

Cela dit, mon expertise en la matière a éclairé le langage codé concernant la façon dont ces compétences transférables correspondent à celles d'un agent correctionnel CX-01, par rapport aux personnes qui ont suivi la formation offerte au Centre d'évaluation de la police militaire, assurément.

M. Kyle Peterson: Voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Alex Grant: J'ai beaucoup entendu dire, dans le témoignage précédent, que la conversion des compétences figurait au premier plan. Je ne sais pas vraiment si le Comité est au courant du fait qu'EDSC a octroyé à la Compagnie Canada une somme dépassant 1 million de dollars pour l'élaboration d'un convertisseur de compétences. On l'appelle l'OESC, soit l'outil d'équivalence de la Structure des groupes professionnels militaires et de la classification nationale des professions; ou CNP.

La version bêta est arrivée en ligne. Ensuite, quand la Compagnie Canada a fermé son Programme d'aide à la transition de carrière, l'accès à l'OESC a disparu. J'ai utilisé cet outil. J'ai trouvé qu'il s'agissait d'un excellent premier pas. Il devrait être rétabli.

M. Kyle Peterson: Connaissions-nous son statut?

Est-il remisé quelque part, ou bien est-il disparu pour de bon?

M. Alex Grant: Je ne connais pas son statut.

M. Kyle Peterson: D'accord. Peut-être devrions-nous le découvrir par nous-mêmes, si nous le pouvons. Il me semble qu'il s'agit exactement du genre d'outil dont nous pourrions avoir besoin. Il est dommage que nous ne l'utilisions pas, quelle qu'en soit la raison. Il y a peut-être une bonne explication.

Monsieur Grant, vous avez mentionné le terme « admissible » à un emploi dans la fonction publique. S'agit-il d'un défaut de communication de la part d'AAC ou du MDN? Existe-t-il un moyen de rationaliser les attentes lorsqu'une personne quitte le service militaire?

M. Alex Grant: Je pense que c'est à cela que ressemblait la situation en 2015. Nous en parlions dans le navire, et je suis certain qu'on en parle aux fontaines réfrigérantes du manège militaire. C'est complexe, alors il y a eu des malentendus. Certaines personnes ont pensé qu'un emploi dans la fonction publique leur serait offert sur un plateau, mais, non, elles doivent posséder les qualifications essentielles.

Nous voulons leur faciliter la tâche... je vais m'arrêter là.

M. Kyle Peterson: Allez-y, si vous le voulez.

M. Alex Grant: Je pense tout simplement que ces vétérans ont besoin d'aide. Il s'agit d'une culture complètement différente. Ils ne comprennent pas comment fonctionne le système de recrutement dans la fonction publique. On a entendu des histoires d'horreur de

personnes à qui des gestionnaires d'embauche ont dit que leur candidature ne convenait pas pour le poste parce qu'ils confondaient communication de crise et communication d'urgence. Ce genre de choses arrive assez souvent, et c'est très désolant. Le mot se passe sur Facebook et dans la communauté, et cela crée des attentes défavorables.

M. Kyle Peterson: Oui, on nous a fait part de ce genre de choses.

Monsieur Ticknor, quand avez-vous été libéré?

M. Donald Ticknor: Le 20 novembre 2014.

M. Kyle Peterson: À titre d'exemple, quelles étaient vos attentes quand vous avez quitté l'armée? Comment s'est déroulé ce processus?

M. Donald Ticknor: Je croyais que mes compétences seraient directement applicables. Sur le plan personnel, pour entrer dans les détails, vu que vous me posez la question...

M. Kyle Peterson: Allez-y, si vous êtes à l'aise.

M. Donald Ticknor: J'ai appris ce vendredi que la personne qui était responsable de ma libération des Forces armées canadiennes traversait un épisode intense de TSPT pendant que j'étais sous son commandement. Ma libération était fondée sur sa mauvaise évaluation médicale d'un TSPT. C'est un autre problème qui peut être soulevé concernant mon dossier personnel.

• (1555)

M. Kyle Peterson: D'accord. C'est intéressant.

Le président: Je veux simplement vérifier si nous avons établi la connexion avec M. Corcoz, qui doit témoigner par téléconférence.

Nous allons maintenant écouter votre exposé, monsieur Corcoz.

Chers collègues, je vais interrompre les interventions.

Allez-y, monsieur Corcoz.

M. Florin Corcoz (à titre personnel): Bonsoir à tous.

Je m'appelle Florin Corcoz. Je suis un ancien combattant des Forces canadiennes, et j'occupais un poste d'ingénieur naval.

J'ai joint les Forces canadiennes en janvier 2010, et j'ai quitté de façon volontaire un poste à temps plein au sein de l'armée en octobre 2013. J'ai été libéré d'un poste à temps partiel au sein de la Réserve en mai 2014.

Je témoigne aujourd'hui pour parler de l'expérience que j'ai vécue au moment de postuler pour des emplois au sein de la fonction publique. Je suis un ingénieur professionnel, et je détiens un permis d'exercice en Ontario et en Alberta. J'ai obtenu mon baccalauréat dans une université roumaine. De plus, j'ai obtenu une maîtrise en administration des affaires de l'Université Emory, à Atlanta, en Georgie, en mai 2017. L'Université Emory compte parmi les 20 meilleures écoles de commerce aux États-Unis.

J'ai soumis ma candidature à 10 postes accessibles au public et à 9 postes affichés à l'interne. La liste des emplois figure dans l'annexe du document que j'ai fourni ce matin. J'ai postulé pour des emplois qui exigeaient des compétences en gestion, comme celui de gestionnaire principal de projet, de gestionnaire de projet, de gestionnaire du changement et de directeur. De ces 20 candidatures, j'ai réussi à être convoqué pour deux examens écrits, mais je n'ai pas passé à l'étape suivante de l'entrevue.

De plus, le gestionnaire recruteur pour un emploi de gestionnaire régional de conformité réglementaire m'a posé des questions supplémentaires, mais je n'ai pas été convoqué en entrevue.

J'ai réussi le test pratique de TI lié aux RH en vue de passer à l'étape suivante pour chaque candidature, et j'ai reçu les messages disant que ma candidature avait été retenue et qu'on communiquerait directement avec moi pour une évaluation subséquente, le cas échéant.

Rien de cela n'aurait été possible sans l'aide d'une conseillère aux anciens combattants — Jen, en l'occurrence — qui m'a beaucoup aidé à mettre à jour mon curriculum vitae et à peaufiner mes habiletés relatives aux entrevues.

J'ai aussi réussi à décrocher une entrevue pour un poste d'ingénieur au sein du ministère de la Défense dans la région de Toronto, mais j'ai postulé en envoyant mon curriculum vitae par courriel. Mon expérience militaire n'a pas semblé avoir d'incidence, et l'entrevue était axée uniquement sur mon expérience acquise dans la vie civile.

En somme, mon expérience et ma formation acquises dans l'armée ne semblent pas être un critère de sélection utile pour les gestionnaires recruteurs, sauf s'il s'agissait d'une libération pour des raisons médicales. J'utilise le terme « libération pour des raisons médicales », parce qu'il s'agit alors d'une autre catégorie de candidature pour obtenir un emploi dans la fonction publique.

Cela conclut mon exposé.

• (1600)

[Français]

Le président: Monsieur Deltell, vous avez sept minutes.

[Traduction]

M. Gérard Deltell (Louis-Saint-Laurent, PCC): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie de votre présence, messieurs, ici à Ottawa, et M. Corcoz, à Windsor.

Bienvenue à la Chambre des communes, monsieur Corcoz, et, au nom de tous les Canadiens, je vous remercie de votre service qui a contribué à faire de notre pays ce qu'il est aujourd'hui.

[Français]

J'aimerais d'abord commencer par vous, monsieur Grant. Vous avez dit tout à l'heure qu'il y a beaucoup de déception chez les vétérans lorsqu'ils s'engagent dans le programme conçu par le gouvernement pour leur permettre d'avoir accès à la fonction publique. Les attentes sont très élevées et, évidemment, il y a des déceptions. Le programme génère peut-être plus de déceptions et de frustrations qu'il ne génère d'aide.

Selon vous, devrait-on, dès le départ, dire aux gens qu'il n'y a rien de sûr à l'égard du programme?

M. Alex Grant: Je suis bien d'accord avec cela, monsieur.

Je dirais que la déception se fait moins sentir maintenant. Il y a beaucoup plus d'informations et de ressources. En 2015, quand la nouvelle loi est entrée en vigueur, personne ne comprenait. Il y a eu de nombreuses déceptions, beaucoup de personnes qui n'ont pas réussi le processus d'embauche dans la fonction publique. Ces personnes n'étaient pas contentes.

Maintenant, même les Forces armées canadiennes ont de nombreux fonctionnaires qui leur donnent des séances d'information. Il y a aussi des séances d'information avec Anciens Combattants Canada, des ressources sur les sites Web des Forces armées canadiennes et d'Anciens Combattants Canada. C'est beaucoup mieux compris maintenant.

M. Gérard Deltell: Tout d'abord, je vous remercie de la qualité de votre français. Je l'apprécie grandement.

M. Alex Grant: Je suis originaire de Montréal, monsieur, de la banlieue ouest, la banlieue anglophone.

M. Gérard Deltell: Vous êtes un Québécois alors — nous sommes très fiers — et un grand Canadien aussi.

Monsieur Grant, pensez-vous que nous devrions réfléchir à une solution dans le secteur privé? Évidemment, si le gouvernement canadien peut avoir un contrôle certain sur l'embauche de ses employés, croyez-vous que nous devrions avoir des programmes incitatifs pour les employeurs du privé afin qu'ils embauchent des vétérans?

M. Alex Grant: Oui.

Selon moi, cela fait partie de la deuxième phase de l'Unité des vétérans dans la fonction publique. Anciens Combattants Canada a un plan, une stratégie avec un plan d'action qui inclut l'embauche dans le secteur privé.

M. Gérard Deltell: Nous ne serions probablement pas vraiment en faveur de donner des subventions ou des trucs de ce genre, mais que pensez-vous d'une banque d'information de base qui permettrait aux anciens combattants d'y inscrire leur nom? Le gouvernement pourrait guider les gens et les aider à trouver des emplois dans l'entreprise privée. Quant à l'entreprise privée, elle aurait évidemment accès à cette banque. Donc, je ne parle pas de subventionner des emplois, mais d'aider, d'accompagner tant les vétérans que les entreprises privées pour qu'ils puissent se mettre en contact. Que pensez-vous de cette idée?

M. Alex Grant: Je suis d'accord avec cette idée. Il y a des ressources pour les vétérans qui veulent un emploi dans le secteur privé, mais je ne suis pas expert dans ce domaine.

M. Gérard Deltell: Est-ce un sujet dont vous entendez parler chez les vétérans, à savoir qu'ils sont bien heureux de travailler dans la fonction publique, mais qu'ils le seraient probablement tout autant s'ils travaillaient dans le secteur privé?

M. Alex Grant: D'après moi, la fonction publique est incroyable: de bons emplois, de bons salaires et une autre pension. De plus, il y a les vacances. Aujourd'hui, la fonction publique tient compte, dans le calcul des vacances, du temps passé comme militaire. Il y a donc beaucoup d'avantages à travailler dans la fonction publique. Personnellement, je dirais à chaque ancien combattant de venir travailler dans la fonction publique, parce que nous avons besoin de son expérience, de ses qualités de chef. Je suis pour la fonction publique.

M. Gérard Deltell: J'avais cru le comprendre et c'est très bien comme cela. Nous en avons toujours besoin, tous les États ont besoin d'une excellente fonction publique. Au Canada, nous sommes bien heureux de l'avoir.

[Traduction]

Messieurs, puis-je vous demander si, selon votre expérience, il vous convient d'occuper des postes dans la fonction publique ou si vous souhaitez aussi pouvoir occuper des emplois dans le secteur privé? Si vous aviez les mêmes occasions, les mêmes possibilités d'occuper un emploi dans le secteur public et dans le secteur privé, quel secteur vous conviendrait le mieux?

• (1605)

M. Donald Ticknor: Faites-vous référence au ministère de la Défense?

M. Gérard Deltell: Oui.

M. Donald Ticknor: Ma situation est intéressante. Pour ma part, je préférerais occuper un poste dans la fonction publique s'il a trait à l'administration des affaires du ministère de la Défense, par exemple effectuer des libérations pour raisons médicales.

En ce qui me concerne, mon supérieur occupait le grade le plus élevé de la police militaire sur la base. Cela dit, il souhaitait me voir partir. Un de ses subordonnés avait commis des voies de fait causant des lésions corporelles. Cet incident a été étouffé, même si j'avais obtenu les déclarations de deux témoins et avait fourni ma propre déclaration concernant les événements. J'allègue qu'il a agi de connivence avec les autorités médicales de la base. J'ai recueilli des renseignements accessoires à partir de documents qui ont été, d'après ce que je soutiens, supprimés de façon systématique de mon dossier, des documents qui montrent que j'étais un soldat exemplaire. Un des documents portait sur la médaille que j'ai reçue pour avoir effectué la Marche de Nimègue, une marche de 165 kilomètres en quatre jours, effectuée à l'étranger, avec un poids sur le dos. Ce renseignement a été supprimé. Il ne figure plus dans mon dossier, mais j'en ai gardé des copies.

La responsable médicale a eu l'audace de déclarer: « Il semble que le caporal Ticknor a obtenu de bons résultats d'après ses relevés de notes. » Elle détenait l'attestation de sécurité lui permettant de vérifier mes relevés de notes, mais n'a pas déclaré: « Je confirme que, d'après ses relevés de notes, il a obtenu une moyenne de 3,87 pour la formation sur les rudiments des techniques policières. » Elle a plutôt donné l'impression que j'imaginai cela. Je suis heureux que vous l'ayez compris.

Aussi, l'ensemble de son évaluation était fondée sur ses attaques à l'endroit de ma relation avec mon épouse. Nous formons un couple depuis huit ans maintenant. Elle étudie pour obtenir son doctorat de l'Université Brock, et j'étudie aussi à cette université. Mon épouse occupait un poste de physiothérapeute à Dubaï quand cela s'est passé, et il existe des renseignements qui prouvent cela aussi. La responsable a fondé toutes ses évaluations sur des déclarations comme: « Il affirme ceci »; « Il allègue cela »; « Sa pensée est très rigide »; ou « Il semble qu'il souffre d'un trouble de la pensée ou d'un trouble délirant. »

Quand elle a finalement su que j'avais véritablement une épouse, elle a changé son argumentaire et a immédiatement déclaré: « Il a des délires religieux. » Elle a ensuite affirmé que j'ai échoué la formation d'aumônier. J'ai reçu une lettre, qui a été supprimée de façon permanente de mon dossier militaire, de la part du responsable de l'école des aumôniers, qui est un expert en matière religieuse, et non un profane quant à ces questions. J'ai en main sa lettre d'évaluation — des renseignements accessoires — pour prouver les déclarations malhonnêtes.

Le président: Malheureusement, je vais devoir...

M. Donald Ticknor: Cela dit, il a déclaré que mon jugement est irréprochable et qu'on peut s'attendre de moi à ce que j'agisse de façon professionnelle dans le cadre de mes fonctions, ainsi qu'à l'extérieur, comme il a pu le constater durant toute ma formation. J'ai occupé des fonctions dans le bureau à titre de membre du personnel général pendant le cours des officiers, et j'ai encore davantage de renseignements accessoires. Je me suis rendu à l'extérieur de la base pour obtenir un deuxième avis de la part d'un professionnel plus haut gradé, le 4 septembre 2014...

Le président: Je suis désolé. Malheureusement, monsieur Ticknor...

M. Donald Ticknor: ... et ce professionnel a déclaré qu'il n'y a rien qui ne va pas avec moi. Les autorités ont écarté ce deuxième avis. Elles n'ont pas...

Le président: Monsieur Ticknor, je trouve ce témoignage fascinant, mais, malheureusement, en raison du temps limité dont nous disposons — et je suis sincèrement désolé —, nous allons devoir passer à la prochaine série de questions.

Monsieur MacGregor — à moins que vous ne souhaitiez poursuivre sur la question entamée par M. Deltell —, vous disposez de sept minutes.

M. Alistair MacGregor (Cowichan—Malahat—Langford, NDP): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie tous d'être venus témoigner aujourd'hui et de nous avoir offert vos exposés.

Monsieur Grant, vous avez abordé dans votre déclaration liminaire les trois différentes cultures qui existent, soit celle du ministère de la Défense, celle d'Anciens combattants et celle de la Commission de la fonction publique du Canada.

Mon père a été dans l'armée quand j'étais très jeune. J'ai vécu pendant trois ans à Lahr, en Allemagne de l'Ouest, soit de 1982 à 1985. C'était une expérience plutôt extraordinaire. Je viens d'une circonscription qui est située à un jet de pierres de la Base des Forces canadiennes Esquimalt, donc il y a beaucoup de militaires actifs dans ma circonscription, et il y a aussi beaucoup d'anciens combattants, parce que le climat est plutôt agréable sur l'île de Vancouver.

Je suis certain que vous êtes d'accord avec moi sur ce point, monsieur Hewitt.

J'ai grandi dans ce milieu, mais, au cours de ma vie d'adulte... Je ne crois pas qu'un grand nombre d'entre nous savent d'expérience ce qu'est la culture militaire. J'ai vécu une expérience incroyable en 2017 quand la Marine royale canadienne a invité les parlementaires à se rendre sur la base et à monter à bord de nos frégates. Je suis monté à bord du NCSM *Vancouver*. On nous a amenés dans les zones d'exercice de tir situées à l'ouest pendant un voyage de trois jours. Nous avons pu voir tous les aspects du fonctionnement de ce navire, comment l'équipage travaille ensemble, et nous avons pu constater toutes les compétences nécessaires pour assurer le fonctionnement du navire à tout instant.

Je crois que je m'exprime au nom de tous mes collègues qui ont participé à ce voyage quand j'affirme que nous en avons tiré une compréhension très différente, mais très utile, du fonctionnement global. Je sais qu'il a été mentionné que des spécialistes des ressources humaines et des gestionnaires de VIA Rail ont suivi un entraînement militaire durant une journée.

Je me demande si vous pourriez, tous les trois, nous dire si ce genre d'expérience pourrait être utile aux gens de la Commission de la fonction publique pour qu'ils en apprennent davantage à propos de la culture militaire et qu'ils puissent être aux premières loges pour voir l'application de la formation en leadership. Je parle du fait que vous devez être en mesure de réfléchir rapidement dans certaines situations afin de prendre des décisions rapidement.

•(1610)

M. Alex Grant: Il existe un excellent programme. Il est dirigé par le Conseil de liaison des Forces canadiennes. On amène des employeurs mis en candidature sur des bases militaires, sur des bases de l'armée de l'air et sur des navires. L'idée c'est que, si l'employeur — et ce programme vise à soutenir les réservistes — comprend ce que les réservistes font pour leur pays et les compétences qu'ils acquièrent grâce à leur expérience et à leur formation militaires, et qu'il réalise que ses employés peuvent appliquer tout cela dans leur milieu de travail, il comprendra qu'il est gagnant.

Je ne connais pas de soldats, de marins ni d'aviateurs qui ne seraient pas fiers de montrer ce qu'ils font.

M. Alistair MacGregor: Monsieur Ticknor et monsieur Hewitt, voulez-vous ajouter quelque chose?

M. John Hewitt: Je ne suis pas sadique, mais le fait de faire vivre à une personne des RH la vie d'un officier d'infanterie dans les tranchées pendant quelques jours changerait, à mon avis, le cours de la vie de cette personne.

Je crois qu'elle pensait un peu différemment quand... Il y a un fossé. Pour renforcer leur argument, les responsables essaient de faire en sorte que l'appareil public canadien soit aussi efficace que possible. Le fait de m'intégrer réduit l'efficacité; donc comment pouvons-nous faire en sorte de ne pas abaisser les normes, et tout simplement nous enseigner ce que l'on doit savoir et nous montrer les ficelles, à tout le moins? Nous ne voulons pas abaisser les normes. C'est notre faute, et nous le comprenons. Nous ne sommes pas formés dans ce domaine, et nous comprenons cela. Nous comprenons leur point de vue.

M. Donald Ticknor: En ce qui concerne l'établissement d'organisations structurées conçues pour faire en sorte que les compétences d'une personne deviennent transférables du milieu militaire au milieu de la fonction publique, je propose aussi que les responsables de ces organisations — ou d'un service de ces organisations — examinent toutes circonstances difficiles liées ou non à une libération injuste des Forces armées canadiennes, si la personne en question est disposée à soumettre des renseignements accessoires importants et pertinents qui peuvent servir de preuve.

M. Alistair MacGregor: Vous avez évoqué vos expériences. Je pense qu'il est assez évident que, d'après ce que j'ai vu durant mon expérience, les compétences en leadership sont présentes, ainsi que la capacité à travailler au sein d'une équipe et à intervenir rapidement quand la situation l'exige.

D'après votre expérience, ces ensembles de compétences générales comptent-elles pour quelque chose, ou a-t-on essayé de vous faire entrer dans une catégorie très étroite, quand vous avez essayé d'entrer dans la fonction publique?

M. Donald Ticknor: Pour aller dans le même sens que vous, et sans vouloir plaider ma cause ou insister sur la façon dont j'ai été injustement... Cela étant dit, j'ai parcouru et examiné différentes demandes en ligne, et j'ai constaté que l'on parlait d'une équivalence de diplôme universitaire, et je n'ai pas terminé l'université, malgré que j'avais une moyenne de 3,87 en techniques policières et que j'ai terminé mes études premier de classe, sur de 140 diplômés en techniques policières.

On a voulu que je fournisse des renseignements supplémentaires sur les compétences en leadership. J'ai fourni de l'information sur mes compétences en leadership; j'ai été chef d'une équipe d'intervenants, une équipe de 55 personnes, dans l'industrie automobile, où nous construisons la Lincoln MKX, la Ford Flex et

la Ford Edge, pendant trois ans; j'ai également fait du sous-assemblage pour Ford Motor Canada, quand je travaillais à Automodular. Il m'était impossible de fournir des renseignements supplémentaires, comme une lettre de recommandation, pour le prouver. Mes compétences en leadership n'étaient pas considérées comme transférables. J'ai trouvé que c'était un problème, pour répondre précisément à votre question à ce sujet.

M. Alistair MacGregor: Monsieur Grant, voici ma dernière question. Vous avez fait référence aux trois ministères et au fait qu'il n'y a pas de protocole d'entente, mais l'Unité des vétérans dans la fonction publique, l'UVFP est en activité depuis 2017. En fin de compte, je pense que le Comité veut faire présenter au gouvernement des recommandations de fond sur ce qui peut être amélioré.

Faudrait-il que quelqu'un en haut lieu coordonne ces trois ministères, ou est-ce que l'UVFP les intègre bien, au niveau intermédiaire? Voulez-vous ajouter autre chose?

•(1615)

Le président: Donnez une réponse brève, si possible.

M. Alex Grant: Actuellement, le général Natynczyk a dit d'aller de l'avant, et Anciens Combattants Canada, ACC, joue le rôle de chef de file. Je m'inquiète simplement de ce qui se passera quand il quittera le ministère des Anciens combattants, et si le même type d'attention sera accordé à cette question... C'est un espace complexe, rempli de bonnes personnes, mais oui.

M. Alistair MacGregor: D'accord. Merci.

Le président: Merci.

Madame Mendès, vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

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

Merci à tous d'être venus ici.

J'aimerais revenir à la question de M. MacGregor sur les trois ministères, car j'ai pris note de toute cette soupe à l'alphabet que vous nous avez présentée.

J'ai réellement été frappée par le commentaire de M. Hewitt sur ACC, qu'il considère comme une compagnie d'assurances. Est-ce au sens littéral ou au sens figuré?

M. John Hewitt: Vous devriez poser la question aux médecins. J'ai téléphoné au bureau de la défense des droits des anciens combattants, et j'ai demandé: « Que dois-je dire? Comment puis-je les obliger à me donner des documents probants pour vous? » Ils n'ont pas répondu à la question, je ne sais donc pas.

Mme Alexandra Mendès: Comment envisagez-vous cela, monsieur Grant?

M. Alex Grant: Puis-je revenir à la première partie de votre question?

La Commission de la fonction publique applique la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, qui a été modifiée par la Loi sur l'embauche des anciens combattants. Pour eux, il s'agit vraiment de transparence et d'équité, je l'ai dit. Ils veulent que la dotation en personnel de la fonction publique soit transparente.

Les précédents groupes de témoins ont parlé d'établir des quotas. Je dirais que la fonction publique grincerait des dents en entendant le mot « quota ». Je recommanderais donc que le sous-ministre de Transports Canada et le sous-commissaire de la Garde côtière examinent cela. Ils ont des emplois où il y a une bonne corrélation entre les compétences militaires et les compétences civiles.

Ils peuvent dire: « L'embauche des anciens combattants est importante pour le gouvernement du Canada. Quels emplois serait-il logique que mon ministère offre aux anciens combattants? » Ensuite, il leur faudrait établir un objectif à atteindre. Je pense que la Commission de la fonction publique serait plus heureuse qu'avec un sous-ministre qui fixe un objectif ambitieux qu'avec des quotas imposés. C'est ce que dit le ministère: « Nous avons examiné ce que nous faisons et nous pensons que c'est cela que nous devrions nous efforcer de faire. »

Mme Alexandra Mendès: C'est logique que vous recommandiez cela. J'aime l'exemple que vous avez donné, VIA Rail et le président qui appelle à la transparence sur la raison pour laquelle le recrutement n'a pas été fait. Pas sur le moment où il a été fait, mais sur la raison pour laquelle les anciens combattants n'arrivaient pas à obtenir n'importe quel poste. Je pense qu'il est important que les gestionnaires soient tenus responsables de ne pas les avoir embauchés. C'est l'exemple que vous avez donné, n'est-ce pas?

M. Alex Grant: C'était un bon exemple. J'ai été inspiré quand je l'ai entendu parler. Il était tellement pour les vétérans. Il était passionné quand il disait qu'il voulait savoir pourquoi un vétéran avait été exclu, dans le cas où ils avaient exclu un vétéran.

Mme Alexandra Mendès: Exactement, et vous devez avoir une assez bonne raison pour...

M. Alex Grant: C'est vrai, les directeurs disent: « Je ne veux pas aller dans le bureau du président, donnez-moi donc ce vétéran. »

Mme Alexandra Mendès: Cela sous-entend qu'il doit y avoir beaucoup de mesures d'adaptation, mais pourquoi y en aurait-il autant? Cela ne me semble pas nécessaire. Vous avez dit que vous abaissiez les critères, monsieur Hewitt, mais comment le faites-vous? Vous avez des compétences. Vous avez du talent. Vous avez de l'expérience.

M. John Hewitt: Pourriez-vous me mettre dans le contexte, s'il vous plaît? Je ne comprends pas...

Mme Alexandra Mendès: Vous avez dit à un moment donné que vous comprenez que, dans le contexte de la fonction publique, vous pourriez abaisser les critères.

M. John Hewitt: Je dis qu'ils ont certains critères d'efficacité, et je dis que je pense que c'est une mauvaise idée pour nous d'abaisser ces critères, mais je pense qu'ils devraient nous montrer...

Mme Alexandra Mendès: Comment en arriver à...

M. John Hewitt: ... par quels moyens y arriver. Laissez-nous voir ce qui se passe et laissez-nous voir comment nous pouvons accéder à cet emploi.

Nous avons besoin que les ressources humaines rendent des comptes. Je leur ai téléphoné et je leur ai demandé quelle erreur j'avais faite, s'ils avaient des rubriques d'évaluation et s'il y avait un consensus pour que je puisse avoir certaines réponses concernant... Ou peut-être que le tout est arbitraire? Ils ont dit qu'ils pensaient tous la même chose, tous ceux des ressources humaines.

J'ai dit: « Ils peuvent donc arbitrairement nous exclure, nous refuser pour n'importe quelle raison? » Oui.

Mme Alexandra Mendès: Refuser un emploi ou refuser une promotion...?

M. John Hewitt: Refuser un emploi, oui.

Il n'y a pas de consensus. Il n'y a pas de paramètres sur ce qu'ils... Ils peuvent nous exclure. J'ai été exclu parce que j'avais plus de cinq ans d'expérience. J'ai été exclu pour... J'ai une liste d'exclusions.

Mme Alexandra Mendès: Pour ne pas avoir assez d'expérience...?

Monsieur Grant, comment expliqueriez-vous l'écart entre les aspirations du ministère et de la fonction publique et la réalité à laquelle font face les anciens combattants?

• (1620)

M. Alex Grant: C'est une opinion personnelle, et je comprends pourquoi la Commission de la fonction publique, étant donné les nouvelles orientations en matière de dotation, a délégué autant qu'elle le pouvait. Elle donne aux gestionnaires recruteurs un assez grand pouvoir de décision quant à qui peut ou non être embauché.

Ce que je demande, c'est de surveiller tout cela.

Mme Alexandra Mendès: Un sous-ministre serait la bonne personne pour le faire.

M. Alex Grant: Non, je dirais que c'est au directeur ou au directeur général de le faire, à ce niveau.

Mme Alexandra Mendès: D'accord.

M. Alex Grant: De toute évidence, on supervise l'embauche fondée sur l'équité en matière d'emploi, et je reviens à cet exemple. La plupart des anciens combattants ne font pas partie d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi, mais ils sont assez spéciaux. Le gouvernement du Canada pense qu'ils sont spéciaux. Il a modifié la Loi sur l'emploi dans la fonction publique pour tenir compte de leurs années de service, nous devrions donc examiner ce qui se passe du côté de l'embauche et demander des comptes aux responsables.

Mme Alexandra Mendès: Monsieur Ticknor, avez-vous un autre commentaire au sujet de l'embauche?

Je suis désolée, nous oublions les invités qui sont par téléphone. Nous leur avons posé aucune question.

Monsieur Ticknor.

M. Donald Ticknor: Je suis d'accord avec ce que vous dites. Vous avez mentionné une référence... Oui, il faut que des normes plus rigoureuses en matière de reddition de comptes soient imposées aux services des ressources humaines qui délèguent des pouvoirs ou qui prennent par eux-mêmes des décisions. Il faut comprendre quel est leur raisonnement critique et empirique, et la raison pour laquelle ils prennent ces décisions. Si quelqu'un présente un certain ensemble de compétences qui sont jugées transférables, et qu'il est ensuite refusé, il devrait pouvoir s'adresser à un organe d'appel qui contrôlerait la décision des ressources humaines.

Mme Alexandra Mendès: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Mesdames et messieurs, j'aimerais entendre au moins deux ou trois autres interventions, mais je vais devoir réduire le temps de parole.

Monsieur Deltell et monsieur Drouin, vous avez chacun trois minutes. Ensuite, nous devons suspendre la séance pour accueillir le prochain groupe de témoins.

Monsieur Deltell, vous avez trois minutes.

M. Gérard Deltell: Merci, monsieur le président.

[Français]

Monsieur Grant, la semaine dernière, nous avons eu le plaisir d'accueillir ici des vétérans. Ils nous ont dit comprendre les nouveaux besoins et la nécessité de faire de la place dans la fonction publique pour les minorités, les minorités visibles, les femmes, les groupes LGBT, et ainsi de suite.

Un de leurs commentaires, surprenant, mais tout à fait conforme à la réalité, a été qu'ils étaient quatre hommes blancs dans la cinquantaine, hétérosexuels, et qu'ils n'entraient pas dans ces catégories.

Quelle réflexion ce témoignage vous amène-t-il à faire?

M. Alex Grant: Je ne crois pas avoir tout à fait compris la question.

[Traduction]

M. Gérard Deltell: C'est une question très délicate.

[Français]

Nous voulons tous atteindre l'équilibre, l'égalité, l'équité entre les sexes. Nous voulons que les personnes LGBT, qui ont été maltraitées pendant des siècles, aient leur place dans la société. C'est tout à fait légitime. Cela dit, les vétérans qui sont venus témoigner ici étaient quatre hommes blancs dans la cinquantaine, Canadiens anglais d'origine, nés ici d'une lignée présente depuis plusieurs générations. Ils se sont regardés et se sont dits hétérosexuels.

Que peuvent-ils faire pour obtenir une place dans la fonction publique alors que, par l'entremise de certaines mesures, on tente d'y intégrer des femmes, des gens de la minorité, des Néo-Canadiens et des personnes LGBT?

M. Alex Grant: Je ne sais pas précisément combien de personnes sont embauchées dans la fonction publique chaque année, mais je sais qu'il y en a un bon nombre. Il y a beaucoup de place pour un grand nombre de personnes. Je suis bien favorable à l'équité en matière d'emploi, mais je suis tout à fait favorable à la Loi sur l'embauche des anciens combattants. D'après moi, les anciens combattants ne sont pas visés par l'équité en matière d'emploi, mais ils sont spéciaux et devraient avoir une place dans la fonction publique.

M. Gérard Deltell: Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Nous allons entendre une dernière intervention de trois minutes, s'il vous plaît.

M. Francis Drouin (Glengarry—Prescott—Russell, Lib.): Merci, monsieur le président, et merci à tous les témoins d'être venus ici.

Monsieur Grant, encore une fois, en ce qui concerne la relation entre la Loi sur l'embauche des anciens combattants et ACC, la CFP et le MDN, tout le monde y tient un rôle, donc personne n'est nécessairement responsable de la bonne application de la loi. Par conséquent, selon moi, personne n'est responsable de s'assurer qu'il y ait des anciens combattants dans la fonction publique. Devrions-nous essayer de tenir une personne responsable de cette loi?

M. Alex Grant: La première chose que j'aimerais dire, c'est qu'une foule de bonnes personnes ont dépensé beaucoup d'énergie pour créer la Loi sur l'embauche des anciens combattants, les représentants de la Commission de la fonction publique, du ministère de la Justice, du ministère de la Défense nationale, et du ministère des Anciens Combattants. C'était avant que j'arrive en poste, mais j'ai entendu beaucoup de gens en parler. Ils en sont très fiers et je pense qu'ils ont raison. C'est une loi, elle n'est donc pas prescriptive par nature.

Une des choses que nous avons apprises quand nous avons essayé de concrétiser cela... Nous nous sommes demandé qui en prendrait la direction? À l'heure actuelle, je dirais que c'est le sous-ministre d'ACC qui a pris les choses en main, mais c'est que c'est un homme qui prend les choses en main.

Que se passera-t-il à l'avenir?

• (1625)

M. Francis Drouin: L'autre problème, ce sont les programmes dont vous avez parlé. Je suis certain que ce ne sont pas tous les fonctionnaires ou les gestionnaires qui ont connaissance de ces programmes, comme le programme de placement et de soutien personnalisés.

Serait-il utile — nous devons formuler des recommandations — que les anciens combattants les connaissent eux aussi? Quand ils postulent, vous pouvez leur dire: « En passant, il y a des programmes mis en place, et les voici. » Vous pouvez faciliter l'embauche pour les gestionnaires.

M. Alex Grant: Il se passe tellement de choses quand vous êtes libéré du service militaire. J'ai été libéré et je n'arrivais à croire qu'il puisse se passer tant de choses. Il y a tellement d'informations qui vous sont présentées pendant les séminaires du Service de préparation à une seconde carrière, le SPSC. Vous passez une entrevue de transition au centre de démobilisation, et ensuite vous êtes simplement laissé à vous-même, dans la vie civile. Je sais que le directeur des services de transition des Forces armées canadiennes tient des séances d'information exhaustives, tout comme le ministère des Anciens Combattants; cela se fait donc à plusieurs niveaux.

En ce qui concerne les programmes, encore une fois, je suis en faveur de la Loi sur l'embauche des anciens combattants. J'ai la même opinion que tout le monde sur la Loi sur l'embauche des anciens combattants, mais, quand on y pense, dans les cinq ans qui suivent la date de votre libération ou l'activation de votre droit de priorité, vous pouvez tirer profit de toutes sortes de choses.

Tout d'abord, si vous avez été libéré pour raison médicale, cela vous donne le temps de vous reprendre, de vous préparer à occuper un emploi. Vous pouvez tirer profit de l'allocation d'études et retourner à l'école. Vous pouvez tirer profit des services de transition de carrière pour peaufiner votre C.V. et renforcer vos compétences en matière d'entrevue. Vous pouvez demander aux anciens combattants de l'unité de la fonction publique de vous aider si vous voulez obtenir un emploi dans la fonction publique. Il y a beaucoup de ressources. Je pense que nous devons continuer à faire passer le message aux anciens combattants et à ceux qui envisagent de faire la transition.

Le président: Malheureusement, monsieur Drouin...

M. Francis Drouin: J'ai fini. Merci.

Le président: ... votre temps est écoulé, ce qui est toujours un problème pendant les séances du Comité, surtout quand nous avons des témoignages comme ceux que vous avez présentés.

D'abord et avant tout, j'aimerais vous remercier pour avoir servi notre pays; merci à tous ceux qui se trouvent ici, et à M. Corcoz qui participe toujours, je crois, par vidéoconférence. J'aimerais vous demander, si vous avez des informations supplémentaires que vous pensez utiles pour le Comité, de bien vouloir les communiquer, avec vos recommandations ou vos propositions, à notre greffier. Cela nous aidera à préparer une partie du rapport final, notre étude finale.

Monsieur Ticknor en particulier, vous avez indiqué que vous avez beaucoup d'autres éléments, des renseignements accessoires — je crois que c'est ce que vous avez dit —, que vous aimeriez nous fournir. Monsieur, s'il vous plaît, n'hésitez pas à les communiquer à notre greffier. Même si vous n'en avez pas parlé personnellement ni dans votre témoignage, ils feront partie de notre étude finale et de notre rapport final.

M. Donald Ticknor: Merci, monsieur le président.

M. Florin Corcoz: Merci beaucoup.

Le président: Merci à tous d'être venus ici.

Mesdames et messieurs, nous allons suspendre la séance pour deux ou trois minutes pendant que nos prochains témoins par vidéoconférence s'installent.

• (1625)

(Pause)

• (1630)

Le président: Mesdames et messieurs, merci. Si vous arrivez à voir les écrans vidéos, vous verrez que nous entendrons deux témoins par vidéoconférence.

Nous accueillons par vidéoconférence M. Thomas Harrison, de la Colombie-Britannique et M. Ed Simmons, de Hamilton, en Ontario ainsi que M. Perry qui est ici, en personne.

Je crois que tous ces messieurs ont des déclarations préliminaires à présenter. Nous allons commencer par M. Harrison de Comox.

Veuillez présenter votre exposé en cinq minutes ou moins, s'il vous plaît, monsieur. Vous avez la parole.

M. Thomas Harrison (à titre personnel): Merci beaucoup de m'avoir invité à comparaître.

Je m'appelle Thomas Harrison et actuellement je suis adjudant-chef. Je vais être libéré pour raison médicale, après 34 ans de service. Je suis en transition scolaire en ce moment, et c'est ce qui m'a poussé à comparaître devant votre comité.

Au cours des 18 mois où j'ai cherché du travail auprès du gouvernement fédéral, je me suis rendu compte que c'était en vain. Le problème a trait à l'éducation. Nous avons beaucoup de compétences, mais nous n'avons pas de diplômes. Puis-je aller à l'université? Je vais à l'université en ce moment, et j'excelle, mais je n'ai pas de diplôme. J'ai fait partie de six bassins de candidats. J'ai été refusé dans un, mais retenu dans les cinq autres, mais cela fait deux ans que j'en fais partie et je n'ai reçu aucune nouvelle. Comme on dit, le silence devient embarrassant.

Je ne fais pas cette recherche en me servant d'un numéro de priorité, et je pense que c'est important. Je pense que tous les anciens combattants ont suffisamment de compétences pour occuper un poste quelconque au gouvernement fédéral et qu'ils ne devraient pas avoir besoin d'un droit de priorité pour passer la porte. Nous avons les compétences. Nous travaillons tous les jours auprès du gouvernement canadien.

Je suis très déçu par le processus. Une partie de l'attribution des tâches et penche certainement du côté d'une approche civile, et je le comprends très bien, car l'essentiel de l'effectif vient de la société civile. Toutefois, quand nous faisons des choses comme l'évaluation de la capacité de jugement, nous, dans les forces armées, utilisons beaucoup la méthode directe. Nous sommes fermes, justes et amicaux dans le règlement des conflits. Quand vous commencez à utiliser des compétences que vous avez acquises sur plus de 34 ans dans le cadre d'une évaluation de votre capacité de jugement, vous risquez vraiment d'échouer, car ce n'est pas ce qu'ils cherchent. Ils cherchent plus des liens d'amitié, ils vont tout le temps voir le superviseur, et ils ne font pas preuve d'autonomie et ainsi de suite.

En résumé, la principale raison de ma présence ici, c'est que je pense que tous les anciens combattants ont suffisamment de compétences pour être autonomes et être embauchés par le gouvernement fédéral. Toutefois, nombre d'entre nous sont éliminés à l'étape de la présentation ou placés dans la file, sans jamais être rappelés. C'est là où j'en suis, et c'est pourquoi je suis venu comparaître, aujourd'hui.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons passer à M. Simmons.

Monsieur Simmons, si vous pouviez faire votre déclaration préliminaire en cinq minutes ou moins, je vous en serais reconnaissant.

M. Ed Simmons: Bonjour. Je m'appelle Ed Simmons et je suis un ancien combattant de l'armée régulière canadienne. J'ai été invité à participer à cette discussion sur l'embauche d'anciens combattants au sein du gouvernement canadien. Cela a toujours été un sujet très important pour moi, en même temps que le fait de pouvoir enfin faire entendre mon opinion. L'étape suivante du processus, a été de remplir des formulaires. Ces formulaires m'ont causé de l'anxiété, et m'ont fait regretter d'avoir accepté de participer. La peur de remplir des formulaires a été une torture pour moi, pendant des années, quand je traitais avec le ministère des Anciens Combattants. Maintenant que la Légion a pris la relève et que je comprends l'origine de mes peurs, je pourrais avoir une chance. Je pense que les anciens combattants pourraient mieux comprendre.

En 1961, j'ai répondu à une annonce de l'armée canadienne qui recrutait. L'âge et la scolarité ne suffisent pas à mettre les pieds dans la porte. Après une longue entrevue et vérification de mes antécédents physiques et psychiatriques, on m'a demandé de me présenter pour prendre mon service. Le premier jour, on nous a dit qu'il y aurait 50 % d'attrition. Près de 52 d'entre nous ont passé l'étape de l'entraînement. La discipline et la formation rigoureuses m'ont donné une force qui me guiderait dans toutes mes décisions futures.

Après des années d'entraînement, l'accent mis sur l'éthique de travail et l'accomplissement des missions, j'ai senti que l'investissement que le gouvernement avait fait en moi avait enfin porté ses fruits. Quand j'ai terminé mon service, j'avais une habilitation de sécurité, une formation et d'autres compétences, je ne voyais pas d'avenir pour moi dans l'armée. Avec mon certificat de libération — avec mention honorable — en main, j'ai demandé du travail au gouvernement fédéral, et on me l'a refusé sans la moindre explication. À cette époque, je pensais que c'était un énorme gaspillage d'un gros investissement. Si l'efficacité de l'armée et sa détermination à atteindre des objectifs avaient été appliquées aux ministères, nous n'aurions pas pour une année de dossiers en retard, comme au ministère des Anciens Combattants.

Étant donné mon expérience militaire, je crois que le gouvernement bénéficierait grandement des investissements qu'il a faits dans les soldats, maintenant anciens combattants. Les anciens combattants tireraient avantage de continuer à servir le pays qu'ils aiment. Selon moi, une situation où tout le monde gagne serait idéale. J'espère que ces réflexions auront quelques répercussions sur les embauches à venir.

Merci beaucoup.

• (1635)

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

Enfin, nous avons avec nous, en personne, M. Alex Perry.

Monsieur Perry, pourrions-nous entendre votre déclaration préliminaire, s'il vous plaît?

M. Alex Perry (à titre personnel): Bonjour, et merci de m'avoir invité aujourd'hui.

Je m'appelle Alex Perry. J'ai servi dans l'armée pendant 17 ans, dont 6 années dans la réserve et 11 autres années dans les forces régulières. J'ai été libéré pour des raisons médicales le 8 mai 2018.

J'ai été confronté à des obstacles au moment de réintégrer la vie civile et de trouver un emploi dans le secteur public. J'ai écouté vos précédentes séances et j'ai créé ma propre liste des lacunes. J'espère également fournir des informations supplémentaires sur les précédentes questions que vous avez posées à d'autres témoins.

On m'avait assigné un gestionnaire de cas du MDN, dont les services ont pris fin quand mon contrat a expiré; le gestionnaire de cas d'ACC ne m'a rencontré que 30 jours après ma libération. À ma connaissance, ils n'ont échangé aucune information entre eux. À l'avenir, les membres devraient être mis en contact avec un gestionnaire de cas d'ACC dès qu'ils savent à quel moment ils seront libérés.

C'est au membre qu'incombe le fardeau de chercher des informations sur la retraite ou sur la libération. Les séminaires du Service de préparation à une seconde carrière se tiennent annuellement. Il n'y a pas de calendrier établi indiquant la date de leur tenue, ils se tiennent selon le principe du premier arrivé, premier servi. Si vous vous inscrivez et que c'est complet, c'est bien dommage et vous n'aurez pas l'occasion de vous réinscrire de nouveau. La priorité devrait être donnée à ceux dont la date de libération est la plus proche.

En ce moment, le délai de libération est de six mois. Il ne correspond pas au délai d'inscription aux cours ou aux dates de début des cours. Ce délai doit être prolongé à 12 mois, avec neuf mois de réadaptation professionnelle à prendre, au début ou à la fin des cours, selon les souhaits du membre.

Le programme de réadaptation pour invalidité de longue durée du Régime d'assurance-revenu militaire d'ACC est un programme de 24 mois grâce auquel les membres des Forces armées canadiennes peuvent retourner aux études et pouvoir être libérés six mois avant le début des cours dans le cadre de leur réadaptation professionnelle. L'une des règles les plus importantes, c'est qu'un membre des Forces armées canadiennes doit finir ce qu'il a commencé — comme un programme d'études —, ce qui limite les anciens combattants à seulement un diplôme. Au cours des quelques mois où j'ai cherché un emploi, la majorité des postes dans la fonction publique exigeaient un diplôme. Comme il a été évoqué par un membre du Comité, les anciens combattants cherchent à obtenir plus qu'un poste de débutant, mais ils n'en obtiennent pas en raison de leur faible niveau de scolarité.

Les allocations d'études et de formation dont ACC est venu vous parler ont leurs limites. Un membre ne peut pas faire partie du programme de réadaptation d'ACC et présenter en même temps une demande d'allocations pour études et formation. Il perd donc ce montant complémentaire de 15 % de la rémunération. On l'appelait auparavant indemnité de perte de revenu, mais son nom a changé avec la nouvelle structure d'allocations. Vous perdez également le soutien de votre gestionnaire de cas de l'ACC. Vous perdez également les prestations médicales, en conséquence.

Le numéro de matricule qui vous a été attribué par les Forces canadiennes devrait servir de numéro d'identification d'employé du gouvernement fédéral, comme le code d'identification de dossier personnel. Cela nous permettrait de présenter notre candidature à des postes dans la fonction publique pendant que nous planifions notre départ du MDN. Vous ne devriez pas perdre votre habilitation de sécurité le jour où vous quittez les forces. Ces deux changements accéléreraient énormément le processus d'embauche et donneraient la possibilité aux gestionnaires recruteurs de pourvoir les postes vacants beaucoup plus rapidement.

J'ai pu occuper un poste auprès d'ACC dans ma ville natale, dans le cadre d'un stage pratique, offert par le programme d'études collégiales que je suivais. J'ai bien vu que les employés avaient des préjugés à l'égard des anciens combattants: toutes sortes de gens m'ont demandé — à maintes reprises — pourquoi je n'étais pas aussi dérangé que le reste des anciens combattants, ou comment cela il se faisait que je reste si normal. Le simple fait d'entrer dans un bureau d'ACC et d'être accueilli par des vitres de deux pouces d'épaisseur, à l'épreuve des bombes, donne le ton. Parfois, le personnel semble nerveux et incertain de la façon dont il faut aborder les anciens combattants à leur entrée en fonction, de sorte que ces membres ne bénéficient pas d'un soutien total. Selon ces préjugés, les anciens combattants sont instables, fous et prêts à exploser à tout moment. Et ces préjugés viennent du ministère qui est chargé d'aider les anciens combattants. Je n'imagine même pas ce que les autres pensent de nous.

Les universités ont déjà un programme d'évaluation et de reconnaissance des acquis, mais il incombe au membre de fournir tous les documents à l'appui, lesquels accompagnent les rapports que nous recevons tout le long de notre carrière. Demander à un ancien combattant de conserver des documents pendant 20 ou 30 ans, c'est un peu ridicule.

Certaines provinces commencent à reconnaître le permis de conduire militaire comme un équivalent, et autorisent ces membres qualifiés à simplement fournir la documentation appropriée et avoir un permis de conduire civil dans la catégorie correspondante.

Il me semble que votre comité cherche une solution facile au problème — une approche qui conviendrait à tous —, mais c'est impossible, car un membre qui quitte l'armée, que ce soit volontairement ou pour une raison médicale, a son propre lot de circonstances particulières.

Merci.

•(1640)

Le président: Merci beaucoup.

Mesdames et messieurs, il reste 30 minutes environ avant que nous passions à huis clos pour continuer certains travaux du Comité.

Je vous propose que nous passions aux séries de questions de cinq minutes. Cela nous permettra d'entendre six interventions.

Nous allons commencer par M. Jowhari, pour cinq minutes, s'il vous plaît.

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

Je tiens à remercier les témoins d'être venus témoigner et du service qu'ils ont rendu à notre pays. Merci beaucoup.

Je vais m'adresser à M. Harrison en premier.

Monsieur Harrison, dans votre témoignage, vous avez dit que vous avez renoncé à votre droit de priorité. Vous avez expliqué votre décision en disant que vous croyez que vos antécédents ainsi que la formation et l'expérience que vous avez acquises en 34 ans de carrière devraient suffire.

Le gouvernement offre ce programme de droit de priorité pour vous soutenir. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi vous y avez renoncé?

M. Thomas Harrison: Je vais vous expliquer. À dire vrai, je ne suis pas admissible pour l'instant à ce droit de priorité, parce que le processus de libération pour raisons médicales n'est pas terminé. Je serai libéré le 30 septembre. Je n'ai toujours pas de droit de priorité.

Je suis adjudant-chef. Mon rôle est de diriger des hommes. On m'a écarté de ce rôle à cause de mon diagnostic. On m'a enlevé mon poste d'autorité. Puisqu'on ne sait pas vraiment quoi faire avec moi, je suis un programme d'éducation depuis un an et demi, aux fins de ma transition. J'essaie de terminer mes études et d'obtenir un diplôme, et j'ai présenté des demandes d'emploi à titre d'ancien combattant, sans indiquer de numéro de priorité. J'ai le droit de présenter des demandes à titre d'ancien combattant.

Si j'avais mon numéro de priorité, je l'utiliserais, c'est certain.

M. Majid Jowhari: D'accord, parfait.

M. Thomas Harrison: J'ai tout de même énormément de compétences. J'ai été sergent-major de régiment dans le plus grand bataillon des Forces armées canadiennes et j'ai travaillé avec des généraux et des colonels. Je ne sais pas pourquoi je n'arrive pas à décrocher un poste de niveau 2 aux services administratifs. C'est incompréhensible.

• (1645)

M. Majid Jowhari: Il y a une question que j'ai posée à plus d'un témoin pendant les séances précédentes. Croyez-vous qu'il serait utile de dresser une liste des expériences que vous avez accumulées pendant vos années de service afin de voir s'il y aurait une correspondance avec des emplois dans la fonction publique? Par exemple, si vous avez une expérience donnée, alors vous êtes apte à offrir ce genre de service.

Donc, pendant la période de six mois, une fois que l'avis est donné, le gestionnaire de cas pourrait se charger du processus de transition et vous intégrer à un bassin de candidats. Qu'en pensez-vous?

M. Thomas Harrison: Je crois que c'est une bonne idée. On essaie de faire cela depuis longtemps, pour les groupes professionnels militaires, c'est-à-dire pour les emplois militaires.

J'avais une formation de technicien en approvisionnement. J'étais logisticien. Quand je suis devenu adjudant-chef, cependant, j'avais une tout autre fonction. Je devais remplir mon rôle d'adjudant-chef. À ma connaissance, les postes de mécanicien et de camionneur sont les deux seuls dont les compétences sont facilement transférables, présentement, pour le programme du Sceau rouge, comme je l'ai dit plus tôt.

Si on pouvait prendre un logisticien et lui dire qu'il peut se charger de l'approvisionnement, continuer à conclure des contrats et se charger des services administratifs, ce serait fantastique. Ce serait utile. Cela aiderait à rationaliser le processus et enlèverait un peu de poids sur les épaules des anciens combattants; ils sauraient dans quelle direction aller.

M. Majid Jowhari: Merci.

Je vais maintenant m'adresser à M. Perry.

Monsieur Perry, vous avez dit que vous ne pouvez pas suivre un programme de réadaptation professionnelle et en même temps toucher une allocation pour études et formation. Pouvez-vous en dire davantage à ce sujet? Je ne suis pas certain d'avoir bien compris...

M. Alex Perry: L'un des critères pour être admissible à l'allocation pour études et formation est que vous ne devez pas être en train de suivre un programme de réadaptation professionnelle offert par Anciens Combattants Canada, par exemple. Vous devez abandonner le programme, et il faut environ quatre mois, d'après ce qu'on m'a dit, avant d'être autorisé à toucher une allocation pour études et formation.

Donc, je dois abandonner le programme dès maintenant, même si je pourrais toucher l'allocation d'études offerte dans le cadre de la réadaptation professionnelle pendant un an encore. Si j'y renonçais, j'y gagnerais 20 000 \$. Cependant, je perdrais également 9 600 \$, alors ce n'est pas très avantageux. Même si je viens de terminer mes études postsecondaires, j'ai encore des frais d'université à payer.

M. Majid Jowhari: Donc, pendant que vous touchez une allocation pour la réadaptation professionnelle, vous ne pourrez pas suivre un programme d'études collégiales pour obtenir un diplôme?

M. Alex Perry: Je peux suivre un programme d'études collégiales, mais c'est tout. Je ne peux pas aller à l'université.

M. Majid Jowhari: Pour quelle raison?

M. Alex Perry: Il y a un manque de communication. Les Forces canadiennes s'occupent du Régime d'assurance-revenu militaire, et Anciens Combattants Canada, de l'allocation pour études et formation. Il s'agit de deux ministères différents, avec deux ensembles de règles différents.

M. Majid Jowhari: D'accord.

Mme Alexandra Mendès: Est-ce la même chose au Québec?

M. Majid Jowhari: Allez-y, vous pouvez poser votre question.

Le président: Il nous reste environ 10 secondes.

Mme Alexandra Mendès: Est-ce la même chose au Québec?

M. Alex Perry: Je crois, oui. Cela s'applique à l'ensemble du Canada.

Mme Alexandra Mendès: Nous ne faisons pas de distinction entre le collège et l'université...

M. Alex Perry: Mais, selon les règles, vous devez terminer ce que vous commencez, alors il y a une limite de deux ans.

Le président: Merci beaucoup.

[Français]

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

[Traduction]

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

Messieurs, bienvenue à la Chambre des communes. Je veux aussi vous remercier du service que vous avez rendu et que vous rendez encore à votre pays. Vous défendez les principes du Canada.

Pour commencer, je vais m'adresser à M. Simmons, qui nous parle depuis Hamilton.

Monsieur Simmons, vous avez dit que vous avez rejoint les Forces armées canadiennes en 1961. Est-ce bien cela?

M. Ed Simmons: C'est le premier jour où je suis entré dans les Forces canadiennes... J'ai commencé cette année-là. Quand j'ai quitté le service, en 1966, j'ai demandé de l'aide au gouvernement fédéral et au ministère des Anciens Combattants. J'ai demandé si je pouvais avoir un emploi au gouvernement fédéral.

Comme je l'ai dit dans ma lettre, les formulaires me remplissent d'anxiété. J'ai escaladé des poteaux, bondi sur des chars d'assaut en mouvement, sauté à terre depuis un char d'assaut, bref, fait ce que font les soldats. J'ai fait tout cela sans crainte. Cela ne me posait aucun problème. Mais quand j'ai demandé de l'aide au gouvernement fédéral, on m'a simplement remercié. Encore une fois, quand j'ai demandé de l'aide au ministère des Anciens Combattants, on m'a dit: « Allez-vous-en. Vous nous dérangez. Vous n'avez pas servi assez longtemps. »

Depuis, j'ai des problèmes à cause des blessures que j'ai subies aux pieds et aux jambes. Cela ne fait que 20 ans environ que le ministère des Anciens Combattants m'a permis de présenter une réclamation. J'ai un gros classeur rempli de lettres de refus, de paperasse, de demandes de changement de tel ou tel détail, de documents et de formulaires. Communiquer avec le gouvernement fédéral, le ministère des Anciens Combattants et les autres secteurs, ça a toujours été un cauchemar. Ce n'est pas normal.

Je crois que des gens qui ont servi dans les Forces armées canadiennes comprendraient mieux la situation. Ils seraient plus attentifs. Ils ont suivi un excellent entraînement et ils savent comment interagir avec les gens. Ils savent comment amener quelqu'un à atteindre son but. Les instructions sont toujours données sans ambiguïté. Ce n'était pas : « Bon, remplissez ce formulaire, puis remplissez cet autre formulaire, et prenez votre temps, nous communiquerons avec vous dans un an. » Il fallait que les choses soient faites immédiatement, mais au gouvernement fédéral, c'est l'inverse.

• (1650)

M. Gérard Deltell: C'est un parcours incroyable. Vous vous battez depuis 50 ans. Comment arrivez-vous à gérer cela?

M. Ed Simmons: J'ai dû cacher mon problème de pieds. J'ai travaillé pour Westinghouse et ensuite pour Camco, une entreprise d'électroménagers de General Electric, et nous étions obligés de porter des bottes de sécurité. Puisqu'elles sont considérées comme non conformes si elles sont modifiées, je devais les modifier moi-même et faire comme si de rien n'était.

J'y suis arrivé au début, mais c'est devenu plus difficile avec le temps. À présent, j'ai énormément de difficultés à me déplacer, et je dois encore me battre avec le ministère des Anciens Combattants et ses formulaires. Même quand j'ai accepté de participer à votre séance, la première chose qu'on a faite, c'est de m'envoyer des formulaires. C'est un de mes points faibles.

M. Gérard Deltell: Merci beaucoup de votre témoignage, monsieur Simmons. Je vous en suis très reconnaissant. Nous voyons bien que c'est difficile, pour vous, et nous vous en sommes reconnaissants. Merci.

M. Ed Simmons: Merci.

Le président: Monsieur MacGregor, vous avez cinq minutes.

M. Alistair MacGregor: Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Harrison, je vais m'adresser à vous en premier. J'habite dans la région de Cowichan Valley, et j'ai vu avec plaisir la carte de l'île de Vancouver derrière vous. Cela me rappelle où je viens.

Je crois que nous avons vraiment besoin d'entendre votre témoignage. Vous n'avez pas encore terminé le processus de libération pour raisons médicales. Vous avez résumé les compétences que vous avez acquises en tant que sergent-major de régiment et souligné que vous avez interagi avec des colonels, des généraux, etc. Pourtant, votre situation demeure difficile.

Pouvez-vous nous donner des exemples des compétences que vous deviez utiliser quotidiennement dans votre rôle? C'est quelque chose que nous devrions vraiment savoir. Il y a des lacunes que nous devons à tout prix combler.

M. Thomas Harrison: Bien sûr. Évidemment, il y avait la gestion des ressources; je gérais les dossiers, le transport, l'approvisionnement et la prévention du suicide. J'avais mon BlackBerry à la main 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Vous vous occupez de vos soldats, qu'ils soient à l'hôpital ou en prison.

Je devais aussi faire de la résolution de conflits, et pas seulement au sein des troupes. Les généraux et les colonels sont aussi des humains; ils ont des émotions, et il faut parfois les calmer quand ils sont à bout. Il faut aussi établir de nombreux liens avec les divers ordres de gouvernement: les administrations municipales, les gouvernements provinciaux, le gouvernement fédéral et les gouvernements étrangers.

Il y a aussi des démonstrations à organiser. Une ville quelconque peut, de but en blanc, demander de voir tout le bataillon. Il faut organiser tout cela, s'occuper du trajet, de la planification, du carburant et des mesures de sécurité pour l'exercice de tir réel, en plus des séances d'information sur la sécurité...

Vous surveillez tout. C'est vous qui êtes responsable d'absolument tout. Il y a des cas de harcèlement, et vous devez faire beaucoup de gestion et de résolution de conflits. Vous devez réfléchir rapidement et utiliser votre sens critique pour trouver les meilleures solutions, en fonction de votre expérience et du bon sens. Cela peut devenir frustrant, mais...

• (1655)

M. Alistair MacGregor: Vous avez donc une expérience pratique attestée pour l'organisation des ressources et des gens dans une grande organisation. Vous aviez votre BlackBerry à la main 24 heures sur 24, 7 jours sur 7... Vous dites que malgré vos compétences, seul le silence vous répond quand vous demandez où en est votre dossier.

M. Thomas Harrison: C'est exactement cela.

M. Alistair MacGregor: C'est incroyable.

M. Thomas Harrison: Cela défie l'entendement.

M. Alistair MacGregor: Merci de le dire, aux fins du compte rendu. J'espère que nous allons vous citer dans notre rapport au gouvernement.

Monsieur Perry, avant de devenir député, j'ai travaillé pendant sept ans à traiter les dossiers de toute sorte d'électeurs qui avaient des problèmes avec divers ministères fédéraux. Beaucoup d'entre eux étaient des anciens combattants, alors ce que vous avez dit dans votre témoignage à propos du ministère de la Défense nationale et du transfert des responsabilités au ministère des Anciens Combattants, ça n'est pas nouveau pour moi. Ces problèmes durent depuis de nombreuses années, et je n'arrive toujours pas à comprendre pourquoi le système n'a toujours pas été simplifié.

Il y a deux ou trois ans, j'ai organisé une séance de discussion ouverte pour les anciens combattants, et tous ceux qui sont venus parler au micro se sont plaints du fait que, après avoir quitté le MDN, ils devaient tout faire et tout organiser eux-mêmes pour le ministère des Anciens Combattants. Je n'arrive pas à croire que le problème n'est toujours pas réglé.

Je n'ai pas beaucoup de temps, mais vous avez dit dans votre déclaration préliminaire que le problème, selon vous, est que nous voulons une approche qui convienne à tout le monde, alors que nous avons besoin d'approches personnalisées. Pouvez-vous nous fournir des détails sur ce que suppose, concrètement, une approche personnalisée pour les anciens combattants?

M. Alex Perry: Il faudrait donner plus de temps. Entre le moment où j'ai appris la date à laquelle j'allais être libéré et la date où je devais commencer un programme d'études, il s'est écoulé cinq mois. Il y avait tellement de décisions cruciales que je devais prendre, et j'avais très peu de soutien, voire pas du tout. Je n'étais qu'un autre visage, un autre numéro. Pour la personne assise en face de moi, j'étais seulement un autre cas à régler.

Le ministère doit adopter une approche plus personnalisée. Les gestionnaires de cas doivent continuer de fournir du soutien. J'ai vu ma gestionnaire de cas du ministère de la Défense nationale seulement trois ou quatre fois, mais elle m'a aidé plus que quiconque. Sans elle, je ne sais pas où j'aurais abouti.

M. Alistair MacGregor: Merci.

Le président: Merci.

Madame Yip, vous avez cinq minutes. Allez-y.

Mme Jean Yip (Scarborough—Agincourt, Lib.): Merci à tous d'être venus.

Monsieur Perry, quel est votre emploi présentement?

M. Alex Perry: Je suis étudiant à temps plein et semi-retraité.

J'ai rempli toutes sortes de formulaires; il me reste seulement à activer mon droit de priorité. Je vais à l'université parce que j'ai besoin d'un diplôme. Je vais devoir demander d'activer mon droit de priorité avant la fin de mes études, à cause de la limite de cinq ans qui est imposée. Il n'y aurait aucun problème si le délai était de 10 ans.

Mme Jean Yip: Y a-t-il un conseiller qui vous aide à présent?

M. Alex Perry: Présentement, je ne suis pas satisfait des services que m'offre ACC, alors je ne compte plus sur lui pour atteindre mes buts. Je crois que j'ai acquis toutes les connaissances dont j'avais besoin pour m'occuper de moi pendant mon placement. Je m'en tire mieux que les fonctionnaires du ministère l'année précédente.

Mme Jean Yip: Je sais que la relation entre les deux ministères était difficile. Avez-vous pensé, à un moment ou à un autre, à communiquer avec l'ombudsman des anciens combattants?

M. Alex Perry: J'ai envoyé deux courriels, madame.

Mme Jean Yip: Et...?

M. Alex Perry: Le premier courriel concernait mes prestations d'invalidité. J'ai attendu pendant 18 mois avant de recevoir mon approbation. C'est beaucoup plus que le délai de 16 semaines qui était prévu à l'époque. J'ai envoyé un deuxième courriel parce que je n'étais pas satisfait des services, et on m'a répondu que je devais fournir plus de détails pour qu'on puisse régler mon problème. Mis à part cela, j'ai l'impression, encore une fois, qu'il s'agit simplement d'un endroit où envoyer ses plaintes et où rien ne se passe.

Mme Jean Yip: Outre ce que vous avez déjà mentionné, y a-t-il autre chose...? Pendant que vous poursuivez vos études, peut-être que le ministère des Anciens Combattants pourrait essayer de vous trouver un emploi qui convienne, en fonction de vos compétences.

• (1700)

M. Alex Perry: Ce serait très bien s'il y avait quelqu'un, dans les forces armées, qui pouvait vérifier les cours que nous suivions au fil de notre carrière et qui nous dirait: « Voilà le poste équivalent pour les civils. »

Par exemple, j'ai dû suivre un cours d'éthique pendant mes études collégiales. J'ai été déployé à l'étranger deux fois. J'avais de vraies balles sur moi en tout temps, et j'ai tout de même été obligé de suivre un cours d'éthique de base. C'est le gouvernement qui a payé pour cela. Si on retirait tous ces cours redondants que nous sommes forcés de suivre deux fois, on aurait l'argent pour ceux qui autorisent les dispenses. Vous économiseriez de l'argent. Le gouvernement n'aurait pas à payer davantage.

Mme Jean Yip: Il n'y a rien par rapport à cela, à votre connaissance.

M. Alex Perry: Il n'y a rien. J'étais laissé à moi-même. J'ai dû demander l'évaluation et la reconnaissance de mes acquis pour l'un de mes crédits facultatifs. J'ai fini par trouver un professeur qui était prêt à me donner une dispense, vu mon expérience militaire, et à me donner ce crédit. Sans cela, je n'aurais pas obtenu mon diplôme.

Merci.

Mme Jean Yip: D'accord.

Voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Alex Perry: Non.

À dire vrai, il y a énormément de cours. Les notions de « leadership » dans un contexte militaire et de « gestion » dans un contexte civil sont pratiquement interchangeables. Mis à part cela, il n'y a pas beaucoup de cours que nous suivons dans les Forces armées, en particulier dans mon groupe professionnel — l'infanterie —, qui peuvent être transposés dans la vie civile. Je comprends que ce soit ainsi, mais je sais qu'il doit y avoir quelque chose que l'on peut faire. Présentement, personne ne fait quoi que ce soit.

Mme Jean Yip: D'accord. Merci.

Ma prochaine question s'adresse à M. Harrison.

Vous avez parlé d'évaluation de la capacité de jugement et avez aussi dit quelque chose à propos de vérifications. Pouvez-vous en dire davantage?

M. Thomas Harrison: Oui. Quand le gouvernement du Canada procède à des vérifications pour un emploi dans la fonction publique, vous devez également réussir d'autres tests. Vous devez subir un test de compréhension écrite ou ce qu'on appelle une évaluation de la capacité de jugement. Ce test compte 300 scénarios qui se passent dans un bureau — il peut s'agir d'un différend ou d'un problème d'éthique — et vous devez choisir la meilleure solution parmi les cinq qu'on vous propose.

J'ai subi deux évaluations de la capacité de jugement, et, même j'ai réussi le test, je les ai trouvées très difficiles, parce que, encore une fois, les Forces canadiennes sont très directes. Nous sommes formés — j'ai été dans les Forces armées pendant 34 ans — à faire les choses de façon ferme, juste et amicale. Nous réglons les problèmes rapidement. Bien sûr, nous devons parfois demander de l'aide à un supérieur, mais la plupart du temps, les choses peuvent se régler à votre niveau ou au niveau immédiatement supérieur. Par exemple, on dirait: « Janet a fait quelque chose de très mal »...

Le président: Monsieur Harrison, puis-je vous demander de conclure rapidement? Il nous reste très peu de temps avant la fin de la séance.

Avez-vous terminé?

M. Thomas Harrison: Oui. J'aimerais seulement ajouter que la plupart des questions sont conçues pour des civils dans un contexte administratif civil. Parfois, cela ne nous convient pas du tout.

Le président: Merci beaucoup.

[Français]

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

[Traduction]

M. Gérard Deltell: Merci, monsieur le président. Messieurs, merci encore une fois.

Monsieur Perry, il y a quelques minutes, vous avez dit qu'une approche qui convient à tous n'est pas la bonne solution. C'est vrai dans votre cas et dans beaucoup d'autres contextes.

Comme vous le savez, il y a trois divisions dans les Forces armées canadiennes: l'armée, la marine et la force aérienne. J'aimerais savoir s'il y a un lien entre ces trois divisions. Chaque cas est-il spécial? Tout le monde est-il vraiment unique ou y a-t-il des points en commun entre les membres des trois divisions, l'armée, la marine et la force aérienne?

M. Alex Perry: Selon moi, tout le monde est unique. Je n'ai pas parlé à beaucoup de gens des autres divisions, mais ils occupent habituellement des postes de métier, alors ils peuvent trouver un emploi équivalent dans leur vie civile, après leur carrière dans les Forces canadiennes. Malgré tout, tous les cas sont uniques, que la personne veuille un emploi dans la fonction publique ou non. J'ai beaucoup d'amis qui ont été libérés pour raisons médicales, et chaque cas est différent.

• (1705)

M. Gérard Deltell: Parlons d'emplois précis. Il n'y a pas de char d'assaut dans la vie civile, mais ceux qui s'en occupaient dans l'armée pourraient s'occuper des avions et des bateaux dans la vie civile. Il y en a beaucoup. Dans ce contexte, est-il plus facile pour les anciens membres de la marine et de la force aérienne d'obtenir un emploi dans ces domaines, compte tenu de leur expérience? Ils travaillent avec des appareils très sophistiqués, des F-18... peut-être plus maintenant, mais à un moment donné, si.

Croyez-vous que c'est un peu plus simple pour les travailleurs qualifiés, qui avaient des tâches à accomplir dans la marine ou dans la force aérienne, que pour les travailleurs qui s'occupaient de chars d'assaut ou qui avaient d'autres responsabilités propres à l'armée?

M. Alex Perry: Oui, absolument, parce qu'il y a un équivalent. En ce qui me concerne, il y a seulement les forces policières. Je suis qualifié pour tout emploi exigeant une arme à feu.

Pour les autres métiers, l'armée donne des cours qui peuvent s'appliquer à la vie civile, alors je trouve redondant de nous renvoyer à l'école.

M. Gérard Deltell: Vous avez dit que six mois, ce n'était pas suffisamment de temps. Diriez-vous que vous devriez avoir plus de temps?

M. Alex Perry: Absolument. Vous n'êtes jamais prêt quand vous êtes libéré pour raisons médicales. Vous avez beaucoup de décisions à prendre. Vous devez même décider où vous irez habiter une fois que vous serez libéré, avec tout ce que cela suppose. Il y a tellement de choses.

En ce qui me concerne, relativement à mon retour à l'école, j'ai eu cinq mois pour décider ce que je voulais faire pour le restant de mes jours. J'ai reçu ma lettre me disant que j'étais libéré après la date limite pour les inscriptions aux études postsecondaires, alors c'était trop tard pour cela. J'ai passé beaucoup de nuits blanches à cause de cela.

M. Gérard Deltell: Une approche universelle n'est pas la bonne solution, manifestement.

M. Alex Perry: Non, il doit y avoir des options.

M. Gérard Deltell: Devrait-on donner 12 mois, 18 mois ou 24 mois, selon vous?

M. Alex Perry: On devrait donner 12 mois, au minimum. Le délai de six mois est beaucoup trop court pour prendre toutes ces décisions. Nous avons la possibilité de contester la décision et d'obtenir une extension de trois ans au maximum, et c'est ce que j'ai fait, mais j'ai obtenu une extension de six mois seulement. Cela ne m'a pas été d'une très grande utilité.

M. Gérard Deltell: Merci, monsieur.

Le président: Merci.

Le dernier intervenant est M. Drouin. Vous avez la parole pour cinq minutes.

Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.): Non, il n'a pas la parole.

Le président: Excusez-moi, madame Ratansi. D'accord, allez-y.

Mme Yasmin Ratansi: Je vais vous laisser deux minutes.

Merci à tous d'être avec nous. Si nous nous sommes penchés sur ce dossier, c'est parce que nous reconnaissons que la transition vers la vie civile est un problème pour les anciens combattants, et que nous nous posons des questions au sujet du droit de priorité.

Vos témoignages concordent avec ce qu'on nous a répété jusqu'ici, soit qu'il y a une rupture entre l'armée... Vous savez, si j'étais en Afghanistan et que j'avais besoin d'aide, j'irais vous voir. La Commission de la fonction publique ne comprend pas les capacités que vous avez, c'est là le problème.

Si je dis cela — et je ris en y repensant —, c'est parce que quand je suis arrivée au Canada, pour la première fois, on m'a dit que j'avais l'équivalent d'un diplôme d'études secondaires, alors que j'avais un diplôme universitaire de Londres, en Angleterre. Je me suis dit: « J'ai étudié à Cambridge et à Oxford, alors pourquoi dites-vous que c'est l'équivalent d'un diplôme d'études secondaires? » Je peux comprendre ce que vous ressentez; je crois que les gens connaissent très mal ce que vous faites.

Entre les Forces armées canadiennes, le ministère des Anciens Combattants et la Commission de la fonction publique, je crois que la responsabilité devrait surtout incomber aux Forces canadiennes, parce que ce sont elles qui vous forment. Leurs programmes d'études sont probablement bien supérieurs à un programme universitaire.

J'ai l'impression que vous pensez que nous essayons de trouver une solution qui conviendrait à tout le monde, mais ce n'est pas le cas. Nous vous écoutons. Nous vous écoutons en nous demandant ce que nous pourrions faire.

Vous pouvez me croire; je ne sais pas ce que fait un adjudant, mais je crois qu'il a une responsabilité si grande que je ne saurais même pas par où commencer. Je crois qu'il serait possible d'amener les universités et les collèges — qui sont financés par leurs étudiants, parce qu'il faut payer pour suivre des études postsecondaires — à accepter de reconnaître l'équivalence de la formation militaire, mais il faut que les Forces canadiennes prennent les devants. Pourrait-on procéder ainsi pour que vos qualifications soient reconnues comme étant équivalentes à un diplôme universitaire? J'aimerais savoir ce que vous en pensez, tous les trois.

M. Thomas Harrison: Je vais répondre. Je crois que cela pourrait fonctionner, mais pourrais-je proposer de sensibiliser aussi le gouvernement fédéral?

Beaucoup de hauts dirigeants d'entreprise viennent observer ce que nous faisons. Pourtant, aucun représentant des ressources humaines du MPO, du Conseil du Trésor ou du ministère de l'Agriculture ne vient jamais nous voir. Ils ne savent pas ce que nous faisons. Pourquoi ne viennent-ils pas voir ce que nous faisons? Ce serait certainement possible de coordonner cela avec les forces armées canadiennes. Nous pourrions inviter des gestionnaires en ressources humaines du gouvernement fédéral à aller voir ce qui se fait dans la force aérienne, la marine et l'armée de terre. Ainsi, quand ils verront le CV d'un ancien combattant, ils sauront quel genre de qualifications il a et ce qu'il est capable de faire.

• (1710)

Mme Yasmin Ratansi: C'est une bonne idée. Je crois que notre analyste pourra inclure votre proposition dans le rapport que nous allons présenter.

À propos d'« eux », et de la Commission de la fonction publique — qui relève de notre Comité —, je crois que ses fonctionnaires devraient suivre une formation. Je suis allée à Cold Lake, en Alberta, pour suivre une formation militaire. Tous les députés y étaient invités, pour que nous puissions comprendre ce que vous faites.

Ce serait peut-être une bonne idée, mais combien de gestionnaires en ressources humaines pouvons-nous envoyer? Peut-être qu'il existe des façons novatrices de combler cet écart de compréhension qui remplaceraient les méthodes habituelles. Vous parlez du gouvernement fédéral; il arrive que les gens confondent les députés et le gouvernement. Les députés ne sont là que temporairement, mais l'appareil gouvernemental, lui, est permanent.

Ce serait extrêmement important pour nous de pouvoir recueillir vos idées, si vous en avez maintenant ou plus tard. C'est ce que je vous demande.

Monsieur Perry, six mois avant d'être libéré, est-ce que les Forces canadiennes vous ont donné suffisamment d'outils pour que vous puissiez dire: « Je suis un ancien combattant qui a été libéré pour raisons médicales, et maintenant je vais faire ceci et cela. » Vous ont-elles donné suffisamment d'outils pour que votre transition se fasse sans heurt?

M. Alex Perry: Je crois qu'il y a quelques outils à notre disposition, mais, encore une fois, c'est au membre d'aller les chercher. Une option qu'on m'a donnée était de m'adresser à l'UISP, mais je ne voulais pas que mon dossier change de main autant de fois, alors j'y ai renoncé.

Mme Yasmin Ratansi: Qu'est-ce que l'UISP?

M. Alex Perry: C'est l'Unité interarmées de soutien du personnel. C'est le groupe qui s'occupe des membres blessés qui peuvent guérir et qui est chargé de les libérer s'ils ne guérissent pas. Certains de mes amis ont été confiés à ce groupe, et il semble que le processus est un peu plus facile; ils ont eu plus d'aide. Encore une fois, puisque ma période de libération était de seulement cinq mois, je ne voulais pas m'adresser à un autre groupe, de peur que mon dossier se perde ou qu'il y ait d'autres problèmes, alors j'y ai renoncé.

Mme Yasmin Ratansi: Monsieur Harrison...

Le président: Je suis désolé, mais nous sommes à court de temps.

À tous les témoins d'aujourd'hui, qui ont témoigné en personne ou par vidéoconférence, je tiens à vous remercier d'être venus. En outre, je veux mettre en relief ce que chaque membre du Comité croit et ressent et vous remercier du service que vous avez rendu à votre pays.

Si vous avez d'autres propositions ou recommandations — vous nous avez fourni de très bons renseignements aujourd'hui —, vous pouvez les envoyer à notre greffier. Je vous encourage à le faire directement. Les renseignements que vous nous fournissez nous aideront à rédiger notre rapport final. Je vous encourage vivement, si vous avez d'autres recommandations, à communiquer le plus tôt possible avec notre greffier.

Sur ce, messieurs, je vous remercie à nouveau.

Chers collègues, nous allons prendre une pause de deux ou trois minutes, le temps de passer à huis clos pour les travaux du Comité.

La séance est suspendue.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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>