



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 170 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 1^{er} mai 2019

Président

M. Tom Lukiwski

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le mercredi 1^{er} mai 2019

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Tom Lukiwski (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC)): Chers collègues, la séance est ouverte. J'ai une petite question d'ordre administratif à régler avant de passer aux témoignages.

Nous nous attendons à ce que la sonnerie retentisse à 17 h 15 cet après-midi. Normalement, une fois que la sonnerie se fait entendre, nous levons ou suspendons immédiatement la séance pour aller voter. Toutefois, comme nous avons beaucoup de témoins, en personne et par vidéoconférence, je demande votre consentement unanime — si tant est que cela soit possible — pour prolonger la séance d'un maximum de 10 minutes. Autrement dit, de 16 h 30 à 17 h 25, ce qui devrait tout de même nous donner 20 minutes pour nous rendre de notre salle de réunion, ici, à l'édifice de l'Ouest, pour voter.

Ai-je le consentement unanime pour prolonger, si nécessaire, la séance de 10 minutes supplémentaires?

Des députés: D'accord.

Le président: Merci beaucoup.

Chers collègues, nous allons accueillir beaucoup de témoins au cours de la première et de la deuxième heure de séance, certains par vidéoconférence et d'autres en personne. Sans plus tarder, je demande à notre premier témoin, M. Brian McKenna, d'Equitas, de faire sa déclaration liminaire.

Madame, messieurs, j'ai cru comprendre que vos déclarations vous prendraient environ cinq minutes.

Monsieur McKenna, vous avez la parole.

M. Brian McKenna (directeur, Equitas Disabled Soldiers Funding Society): Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous.

Je m'appelle Brian McKenna, et je suis adjudant à la retraite. Je vous ferai part de mon avis, mais je vais d'abord vous décrire une situation.

J'ai un ami qui faisait partie d'un peloton de reconnaissance dans le Princess Patricia's Canadian Light Infantry. Il a été instructeur, spécialiste des opérations en montagne. Une fois, je l'ai vu passer plus d'une heure, avec trois autres camarades, à jeter un pont en cordage au-dessus d'une rivière afin d'en permettre le franchissement par toute une compagnie. Plus d'une centaine de soldats l'ont emprunté. Sa responsabilité était énorme.

Sa capacité à faire des calculs lors de ses inspections pour déterminer si telle ou telle installation pouvait encaisser le nombre de kilonewtons voulu, alors qu'il était harnaché et suspendu dans les airs, était impressionnante. Tout cela vient s'ajouter à sa capacité éprouvée de diriger un groupe de huit hommes et un véhicule de

combat coûtant plusieurs millions de dollars dans une zone de guerre. Il lui est arrivé d'administrer des soins de santé à ses hommes, de les conseiller sur les points à améliorer et de les appuyer dans leurs problèmes familiaux. Il les a guidés dans tous les aspects de leur vie de combattants 24 heures sur 24, et ce, à raison de 6 mois à la fois, sans interruption. Il a fait des études secondaires.

Tous les ministères qui s'occupent du stress, de l'évaluation des risques et de la gestion du personnel devraient se battre pour bénéficier de ses services. Je lui ai parlé la semaine dernière, et il est toujours en quête d'un emploi. Qu'allons-nous faire à ce sujet?

Je pense qu'un des problèmes associés à la transition, et peut-être au passage à un emploi dans un autre ministère fédéral, tient souvent au fait que la politique en vigueur semble faire une distinction entre deux groupes de serviteurs de l'État: les fonctionnaires et les militaires. Je ne sais si c'est vrai, mais il semblerait que la transition de Pêches et Océans à l'ASFC ou de l'Agence du revenu du Canada à la GRC puisse se faire avec tous les avantages sociaux et des états de service entièrement reconnus.

D'un autre côté, dans le cas de celui qui passe de l'armée à un autre ministère de la fonction publique fédérale, il y a des formules et des considérations qui s'appliquent, et des décisions à prendre. On pourrait faciliter la transition en rassurant les gens quant à la prise en compte de la valeur qu'ils représentent. Si le fait d'avoir travaillé au ministère des Affaires étrangères pendant huit ans signifie huit années de service n'importe où au sein de la fonction publique, à Santé Canada par exemple, huit années de service ininterrompu sous l'uniforme ne devraient pas nécessiter davantage de calculs. Pourtant, il faut faire des calculs et appliquer des formules, ce qui crée le doute dans l'esprit des gens et les fait hésiter.

Ensuite, je veux vous parler de l'équivalence ou plus exactement de la différence entre ce qui est objectif et ce qui est subjectif. Le ministère des Anciens Combattants, par exemple, devrait être l'endroit tout désigné pour l'embauche d'anciens combattants. Le principal obstacle auquel se heurtent les vétérans en quête d'emploi est souvent leur niveau d'instruction. Certes, il se trouve des militaires qui ont de multiples diplômes, mais il y en a d'autres qui ont eu à gérer des situations particulièrement difficiles dans leur vie et qui ont peut-être en fait suivi plus de cours dans l'armée que la plupart des gens le font dans le civil. Sur papier, cependant, ils n'ont qu'un diplôme d'études secondaires.

En général, les descriptions de poste précisent qu'il faut détenir tel ou tel diplôme, et certaines mentionnent que l'expérience militaire peut être considérée comme équivalente. Cependant, comme il s'agit du gouvernement, les militaires sont conscients qu'il est plus facile d'évaluer ce qui est objectif que ce qui est subjectif. Qui décide si un adjudant ayant passé 20 ans dans l'infanterie possède l'expérience nécessaire et éventuellement « équivalente » à une norme subjective applicable à un inconnu?

J'estime que, dans les six mois suivant la libération d'un militaire, en particulier des blessés, il faudrait évaluer leur dossier pour apporter une véritable réponse à cette question. Quels sont mes atouts au juste? Quels atouts pourrais-je avoir aux yeux d'une personne qui lit ma demande d'emploi? Où est-ce que je me situe dans la gradation du critère d'équivalence possible? Il existe sans doute une solution.

En Colombie-Britannique, un établissement de niveau postsecondaire, le BCIT, offre un programme en collaboration avec la Légion pour évaluer les compétences des militaires et voir quels crédits il est possible de leur accorder dans le cadre du programme de gestion des affaires. Les intéressés sont alors informés du nombre de crédits supplémentaires qu'ils doivent aller chercher. Voilà un excellent point par où commencer, mais cette formule devrait être intégrée à la chaîne de commandement militaire, par l'entremise du chef du personnel militaire.

• (1535)

Nous devrions faire en sorte que le soldat qui prend sa retraite et le personnel d'embauche du ministère sachent exactement ce que valent l'expérience et la formation de ce militaire avant qu'il ne présente sa candidature.

J'aimerais faire une dernière remarque avant de terminer. Elle concerne la terminologie.

Quand j'étais militaire, il y a une chose que j'avais en horreur, soit le fait qu'un concept demeure inchangé, mais que quelqu'un ait soudain la riche idée de le nommer différemment. Si vous demandez à un fantassin, à un ingénieur et à un spécialiste de la détection des armes chimiques de nettoyer un bâtiment, vous obtiendrez des résultats différents à cause de leur interprétation du verbe « nettoyer ». La terminologie est importante, surtout dans le monde de la gestion des ressources humaines et des algorithmes, en partie assurée par des machines.

Peut-être devrait-on appeler différemment certains cours militaires, comme celui sur la qualification avancée en leadership, qui devrait porter le titre de gestion de projet parce que c'est de cela dont il s'agit en partie. Les militaires préfèrent le mot « leadership » à « gestion », parce que c'est ce que font les commandants: ils dirigent. Cependant, « gestion » est le terme utilisé dans le monde réel pour décrire la capacité à superviser et à administrer des subalternes, ainsi qu'à leur enseigner.

Je pense aussi qu'il faut examiner honnêtement les exigences en matière d'éducation pour déterminer si elles correspondent à la description du poste affiché ou si elles empêchent des anciens combattants ayant servi depuis l'âge de 18 ans de présenter une demande. Le niveau d'éducation indiqué pour chaque emploi annoncé est-il réellement justifié et ne serait-il pas possible d'y apporter des changements?

Par exemple, pour en revenir à Anciens Combattants, le ministère exige un diplôme en étude et évaluation du comportement humain pour le poste de gestionnaire de cas, tandis que le titulaire a pour rôle principal de comprendre les renseignements médicaux des militaires et d'aider les vétérans à obtenir des prestations du gouvernement fédéral. Une qualification d'infirmier militaire ou de spécialiste en gestion des ressources militaires devrait représenter ce que l'on recherche de plus pour ce poste. Ceux qui ont travaillé dans l'unité interarmées de soutien du personnel, par exemple, ont oeuvré auprès des mêmes clients, des mêmes anciens combattants, et ils connaissent les problèmes qu'ils avaient en service. Pourquoi considère-t-on qu'un diplôme en travail social est plus valable que ce genre de qualification?

On recense une centaine d'emplois différents dans l'armée. Il faudrait ordonner aux spécialistes des ressources humaines des autres ministères fédéraux d'examiner toutes les tâches accomplies dans l'armée pour voir si elles reflètent celles d'un emploi dans leur propre ministère. Dans l'affirmative, une exemption devrait être accordée à ces futurs employés.

À l'heure actuelle, il ne semble pas manquer de postes pour des colonels ou des amiraux. Tout le monde semble comprendre ce qu'ils font. Nous devons établir des objectifs réalistes afin d'offrir les mêmes possibilités aux matelots-chefs en bonne santé qui ont dirigé des équipes d'arraisonnement et aux sergents blessés qui ont dirigé et parfois soigné des soldats pendant qu'ils construisaient des ponts en cordage ou qu'ils ouvraient des voies dans des réseaux de fil de fer barbelé. Il faut que les services de ressources humaines comprennent en quoi un vétéran peut être une recrue de choix et nous, nous voulons que ce vétéran sache exactement, avant de prendre sa retraite des Forces, ce pour quoi les autres ministères fédéraux le jugent qualifié.

Merci de votre temps.

Le président: Merci.

Avant de passer au prochain témoignage, j'invite tous nos témoins à limiter leurs déclarations liminaires à environ cinq minutes, si possible — et je vais leur donner une certaine latitude. Cela permettra aux membres du Comité de leur poser plus de questions.

Monsieur McKenna, je sais que vous ne l'avez pas fait exprès, mais c'était beaucoup plus long que cinq minutes. Je suggère à tous nos témoins de limiter leur déclaration liminaire à cinq minutes.

Nous allons maintenant entendre notre deuxième témoin, M. Fauteux, de VIA Rail Canada.

Monsieur, vous avez la parole.

• (1540)

[Français]

M. Jacques Fauteux (directeur, Relations gouvernementales et communautaires, VIA Rail Canada inc.): Merci, monsieur le président.

Je m'appelle Jacques Fauteux et je suis directeur des Relations gouvernementales et communautaires à VIA Rail. Je suis également capitaine de corvette dans les Forces canadiennes. J'ai aussi eu l'honneur et le plaisir de servir d'autres anciens combattants au sein des Forces canadiennes, du ministère de la Défense nationale et du ministère des Anciens Combattants.

C'est pour moi un plaisir de comparaître aujourd'hui en présence de mon collègue M. Ziad Nader, qui est directeur des Ressources humaines et de l'information. Il participe avec nous à cette séance par l'entremise d'une vidéoconférence.

[Traduction]

En tant que société d'État non mandataire, VIA Rail offre aux voyageurs canadiens un service ferroviaire sécuritaire, efficace et respectueux de l'environnement. Grâce à une nouvelle approche essentiellement axée sur le client, VIA Rail enregistre des hausses de revenus et d'achalandage sans précédent. J'ajouterais que cela est en partie attribuable à notre travail auprès des militaires et des anciens combattants.

En 2018, plus de 4,8 millions de Canadiens ont fait le choix de délaissier leur voiture pour le train, soit un million de plus qu'il y a quatre ans et demi. Cette augmentation de plus d'un million de passagers — une progression de 30 % — est directement due à notre engagement envers les employés. Je pense encore une fois à des gens comme moi qui ont servi sous l'uniforme des forces armées et qui sont maintenant des vétérans. L'an dernier, nous avons célébré 40 années de service aux Canadiens, et c'est précisément cela qui m'a attiré à VIA: je voulais servir mon pays.

Depuis ses débuts, VIA Rail soutient la communauté militaire, et ces liens se resserrent chaque jour. Aujourd'hui, VIA s'efforce d'améliorer le bien-être des militaires d'active, des anciens combattants et de leurs familles, ainsi que des civils du ministère de la Défense, grâce à une stratégie fondée sur trois piliers, à savoir: des rabais accordés sur les titres de voyage, des partenariats, et des emplois pour les anciens combattants et les réservistes, dont je vais parler.

Ces trois piliers s'appuient mutuellement dans le cadre de la stratégie visant à améliorer la situation de celles et de ceux qui protègent nos valeurs ici et à l'étranger. Cette stratégie nous permet de prendre des mesures concrètes pour avoir un effet positif sur cette communauté.

[Français]

Le premier pilier vise à offrir un rabais de 25 % sur le meilleur tarif aux membres des Forces canadiennes, aux anciens combattants et à leurs familles, afin qu'ils puissent voyager à moindre coût partout au pays. En clair, 300 000 voyages ont été effectués depuis le lancement de cette initiative. En 2018, il y a eu une augmentation de 25 % partout au pays.

En ce qui concerne nos partenariats, qui est notre deuxième pilier, VIA Rail participe activement aux activités menées par les quelque 40 organismes avec lesquels nous travaillons. Certains d'entre eux, dont Treble Victor Group, aident des militaires à trouver des emplois, tandis que d'autres comme Wounded Warriors Canada les aident à faire la transition vers la vie civile.

Les missions de ces groupes sont diverses. Elles vont de l'épanouissement et du mieux-être des familles militaires à la formation et la transition vers la vie civile. Il y a aussi l'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans qui favorise l'avancement des femmes au sein des Forces canadiennes.

[Traduction]

Pour respecter le souhait du président, qui désire que nous allions droit au but, je souligne que nous avons récemment reçu d'un groupe de parlementaires un prix récompensant nos services. Ils ont reconnu notre travail comme étant une façon concrète d'aider les membres de la communauté militaire à intégrer les rangs de VIA, une organisation civile qui continue de servir les Canadiens.

Aujourd'hui, VIA Rail est fière d'annoncer qu'elle compte quatre fois plus de vétérans et de réservistes dans ses rangs qu'en 2014. Qu'il s'agisse d'anciens militaires d'active ou de réservistes, ces 87 employés de VIA Rail — et j'en suis un — forment une véritable communauté au sein de notre organisation.

Tous ces gens-là font une différence. Mes collègues, et je parle de mes collègues civils, non vétérans et non réservistes, n'ont que des éloges à faire — et j'espère que vous poserez des questions à M. Nader à ce sujet — à propos du rendement de mes camarades d'armes.

Grâce à l'adoption, en juin 2016, d'une politique concernant les réservistes militaires, pour laquelle nous avons également reçu un

prix des Forces canadiennes, nous avons pu mettre une partie de cette expertise à la disposition des réservistes d'active qui finiront par quitter la réserve en qualité de vétérans.

Ces avantages et cet investissement dans nos hommes et nos femmes sont sans pareil. Je vais vous donner un exemple. Nous avons un réserviste qui travaille sur des véhicules, à Montréal. Il entretient les chars d'assaut et les véhicules blindés de transport de troupes. Eh bien, il a, pour nous, mis au point une petite technologie basée sur iPhone. Il s'agit d'un logiciel ouvert qui nous permet maintenant — après transfert à VIA Rail — de mieux gérer notre parc de trains. Grâce à ce logiciel, nos mécaniciens disposent dans un simple iPhone de toutes les données dont le volume exigerait normalement le genre de mallette que le personnel politique ou militaire traîne sur la Colline du Parlement.

Et puis, savez-vous quoi? Moyennant un investissement de 50 000 \$ dans cette technologie, nous avons réalisé des économies de 300 000 \$. La semaine de congé que nous avons accordée en récompense à cette personne nous a coûté 1 200 \$. Le rendement du capital investi est sans pareil.

● (1545)

Nos besoins d'effectifs demeurent importants. Nous recherchons 600 à 800 nouveaux employés par année. Compte tenu de la nature de nos opérations, les compétences des militaires sont prisées et plusieurs postes disponibles sont tout indiqués pour des vétérans souhaitant continuer de servir les Canadiens.

[Français]

Je souhaite souligner nos récents partenariats avec la Chambre de commerce du Canada et Femmes en défense et sécurité du nouveau Groupe de transition des Forces armées canadiennes dirigé par le général Misener.

C'est avec eux et avec le ministère des Anciens Combattants que nous pouvons faire une différence. Nous avons déjà commencé à encourager les autres sociétés d'État à faire de même, et nous travaillons avec la BDC et EDC pour partager nos connaissances.

[Traduction]

En tant que vétéran moi-même, je suis très reconnaissant que la Couronne m'ait donné l'occasion de servir. Au nom de tous les employés de VIA Rail et de mon collègue Ziad Nader, je tiens à vous remercier du temps que vous m'avez accordé.

Le président: Merci beaucoup.

Encore une fois, si possible, je rappelle à tous nos témoins de s'en tenir, si possible, à un maximum de cinq minutes pour leur déclaration liminaire, la présidence leur en sera très reconnaissante.

Nous allons maintenant entendre par vidéoconférence M. Matthew Harris, de St. Catharines, en Ontario.

Monsieur Harris, bienvenue. Vous avez la parole.

Sergent Matthew Harris (à titre personnel): Bonjour, et merci de m'accueillir. Je suis vraiment touché.

Je vais commencer par vous parler un peu de moi. Je suis donc le sergent Matt Harris. J'ai 47 ans. Je suis marié et j'ai deux enfants adolescents. Je suis réserviste et vétéran. Je me suis enrôlé dans la réserve tout de suite après le secondaire. J'avais l'intention d'être réserviste pendant mes études collégiales pour me joindre ensuite à la force régulière ou tout arrêter à la fin de mes études.

Quelque 27 ans plus tard, je suis toujours réserviste. Je suis fantassin et j'ai commencé mon instruction militaire à la fin de mes études, en 1995. J'ai servi dans les classes A et B. J'ai ensuite été déployé en Bosnie pendant six mois en 1998, après une période de sélection de quatre mois pour la classe C. Je suis rentré chez moi après cette affectation, je suis devenu instructeur de l'infanterie et j'ai transmis mon savoir. Aussi, je me suis marié.

En mars 2001, j'ai été embauché par l'ADRC, l'Agence des douanes et du revenu du Canada, qui s'appelle maintenant l'ASFC ou l'Agence des services frontaliers du Canada. Je suis également demeuré réserviste, ayant été promu au grade de sergent. J'aime croire que mes expériences dans la Réserve et mon séjour en Bosnie m'ont aidé à obtenir le poste d'inspecteur des douanes, même si je n'en suis pas tout à fait sûr.

Les dirigeants de l'ASFC n'ont vu aucun problème à me permettre de maintenir mon deuxième emploi de sergent d'infanterie. Ils m'ont permis des changements d'horaire et de prendre des congés pour service militaire de temps à autre afin que je puisse maintenir mes compétences.

En septembre 2007, j'ai demandé un congé prolongé pour service militaire afin de partir en mission en Afghanistan. Je n'ai eu aucune difficulté à l'obtenir. Je suis rentré au pays en avril 2009 et j'ai repris le travail à l'ASFC. Puis, en mai 2010, je suis reparti en Afghanistan. Je suis revenu de cette troisième affectation en décembre 2010. L'ASFC semblait fière du temps que j'avais passé là-bas. Mes chefs et mes collègues ont gardé le contact avec moi et ont aidé ma femme à la période de Noël. J'ai conservé mon ancienneté pour avoir continué de cotiser, notamment au régime de retraite.

J'ai poursuivi mon entraînement militaire en tant que réserviste de classe A, ce que fais encore aujourd'hui. Je reçois encore de l'aide de l'ASFC. Le soutien que j'ai reçu et que je continue de recevoir de ma famille, de mes pairs et de mes gestionnaires à l'ASFC est excellent. J'aime croire que mon expérience au sein de l'armée m'a non seulement aidé, mais qu'elle a aussi aidé l'ASFC.

En 2012, le gouvernement a accordé une prime aux militaires en rémunérant une partie de leur temps passé dans la réserve B ou C, en plus de vacances additionnelles et de la reconnaissance de l'ancienneté. Cependant, en juin 2018, cette ancienneté leur a été retirée. Les anciens réservistes et réservistes actuels qui servent à l'ASFC ont tous été touchés.

Pour moi qui ai porté et porte encore l'uniforme, servir mon pays a toujours semblé la chose la plus honorable à faire. Je suis très fier de continuer à servir, peu importe mon âge et la fatigue de ma vieille carcasse. En tant que soldat, j'ai vu et vécu de grandes choses qui m'ont inspiré, j'ai connu des instants de grands éclats de rire, de terreur incroyable et de tristesse dévastatrice.

Je le dis à tous ceux avec qui j'ai servi dans l'armée: je trouve fantastique de faire partie de l'ASFC. Il est un aspect où l'on pourrait, selon moi, apporter des améliorations afin que plus de vétérans servent dans la fonction publique: il faudrait tenir compte du temps passé sous l'uniforme, au sein de la Force régulière et dans la Réserve A, B ou C, notamment au titre du calcul des congés et de l'ancienneté. La fonction publique semble être un prolongement naturel du service que nous offrons au Canada. L'un des principaux incitatifs pour les vétérans serait de reconnaître ce temps passé dans les Forces.

Des centaines d'anciens membres et de membres actuels des Forces armées canadiennes ont consacré et continuent de consacrer leur vie et leur temps libre à la sécurité des Canadiens au pays et à la protection de nos intérêts à l'étranger. Tout ce que nous demandons,

c'est un changement mineur, mais important de la politique qui nous permette d'être sur un pied d'égalité avec nos collègues de la fonction publique, qui, eux, peuvent faire reconnaître leur temps de service et leur ancienneté.

Je conclurai en citant la devise de mon régiment *Non nobis sed patriae*, expression latine qui signifie « Non pour nous, mais pour notre pays ».

Merci beaucoup.

• (1550)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Harris.

Nous entendrons maintenant par vidéoconférence Mme Emily Rowe, de Fort Erie, en Ontario.

Madame Rowe, la parole est à vous.

Mme Emily Rowe (à titre personnel): Je tiens d'abord à vous remercier de m'avoir donné l'occasion de prendre la parole devant vous cet après-midi.

Je m'appelle Emily Rowe. Je travaille à l'ASFC depuis cinq ans.

À la fin de ma 12^e année, j'ai vu un hélicoptère Griffon se poser sur le terrain de football de mon école secondaire; c'était pour une campagne de recrutement de réservistes d'infanterie. Il m'a fallu moins d'un mois pour convaincre ma mère de donner son accord pour que je m'enrôle. C'est ainsi que j'ai eu l'honneur de devenir fantassin. Je suis restée dans la Réserve pendant cinq ans, après quoi je suis entrée dans la Force régulière de la Marine royale canadienne, où j'ai été opératrice d'équipement d'informations de combat. Après 12 années sous les drapeaux, j'ai reçu la Décoration des Forces canadiennes pour bons et loyaux services.

En 2014, j'ai fait la transition de l'armée à la fonction publique. Cette transition n'a pas été facile, pas plus que la décision de quitter l'armée. J'aspirais d'une vie plus stable et je voulais me rapprocher de ma famille. J'espérais entreprendre une carrière qui serait un prolongement de mon service dans les forces armées.

J'ai noté certains points qui rendraient l'embauche de membres des FAC moins stressante et qui attireraient d'excellents candidats à l'ASFC.

Les difficultés de la formation à Rigaud sont un obstacle pour beaucoup de gens. Laisser un emploi de 70 000 à 80 000 \$ est un risque. Les familles à deux revenus ne peuvent pas se permettre ce sacrifice. La formation non rémunérée est très difficile, et l'allocation hebdomadaire de 125 \$ promise au moment du recrutement n'est versée que toutes les six semaines, si bien que cette promesse est trompeuse et empêche les recrues de planifier financièrement la période de leur absence du foyer familial. De plus, le processus aléatoire de sélection du port d'affectation est intimidant pour les membres qui cherchent à obtenir une plus grande stabilité pour leur famille.

Les membres des Forces armées canadiennes qui se retirent après 25 années de service ont droit à une pleine pension. Pour moi, c'était un facteur très important. Pour effectuer mon transfert, j'ai dû renoncer à bon nombre d'années de service ouvrant droit à pension. De plus, je suis maintenant à la fonction publique depuis cinq ans, et on m'a dit que mon transfert n'était pas une priorité parce que je ne prendrais pas ma retraite de sitôt. Il me serait très utile de savoir combien de mon temps de service sera reconnu afin de préparer un plan financier pour mon avenir.

J'ai toujours été fière de mon service militaire. À mon arrivée au point d'entrée où je suis affectée, j'ai appris que je pouvais soumettre mon relevé de service de la SDPM afin d'obtenir les mêmes droits aux congés que j'avais acquis dans l'armée et d'améliorer mon numéro d'ancienneté sur les listes de priorité de congé et de choix de lignes. Cela représentait beaucoup pour moi, car j'avais travaillé très fort pour obtenir un grade et un bon dossier au gouvernement fédéral.

Ce que je m'appête à vous faire connaître maintenant, ce sont les lacunes les plus flagrantes. En 2014, j'ai été embauchée en même temps qu'un collègue, qui est devenu un ami. Il a été transféré de la Garde côtière. Lui et moi avons été traités avec le même respect, et j'ai été inscrite tout juste derrière lui sur la liste d'ancienneté. Quatre ans plus tard, en juin 2018, l'ancienneté des ex-militaires a été supprimée. Mon collègue garde son rang sur la liste d'ancienneté, mais moi, j'ai dégringolé de plus de 50 rangs sur cette liste qui en compte 120.

Des camarades avec qui j'ai travaillé me questionnent souvent sur ma nouvelle carrière à l'ASFC. Je leur dis que je suis heureuse de mon changement de carrière. Je dois aussi leur dire, malheureusement, que leurs années de service ne compteraient pas. Elles n'entrent pas en ligne de compte pour l'ancienneté ni pour la pension, et il se pourrait qu'ils soient de nouveau déracinés, avec leur famille, affectés à un port d'entrée isolé et éloigné.

J'ai des recommandations à formuler.

Offrez un environnement où des candidats solides peuvent apprendre et ne pas s'inquiéter des frais accessoires pendant la formation. À tout le moins, payez chaque semaine l'allocation hebdomadaire de 125 \$.

Attirez les membres des Forces armées canadiennes en leur offrant un avantage pour le choix du port d'affectation. Des primes à la signature sont souvent offertes pour les postes difficiles à doter au gouvernement. Offrez les trois premiers choix à d'anciens combattants.

Reconnaissez le fait que l'ASFC est un service d'application de la loi et que nos pensions devraient correspondre à celles des autres services d'application de la loi. Facilitez les transferts de pension afin de permettre aux membres des Forces armées canadiennes qui ont une valeur à transférer de procéder à une planification financière responsable.

Si j'ai accepté de comparaître devant le Comité, c'est principalement pour demander que le temps que nous avons passé dans les Forces armées canadiennes — la Force régulière et les classes A, B et C de la Réserve — soit reconnu et qu'il nous soit permis de le faire valoir en matière de droits aux congés et d'ancienneté. Nous avons servi notre pays et nous continuons de le servir. Un changement de politique nous donnerait le sentiment d'être sur un pied d'égalité avec nos collègues, c'est-à-dire ceux qui sont venus d'autres secteurs de la fonction publique et qui peuvent faire valoir leurs années de service et leur ancienneté.

Merci de votre temps.

• (1555)

Le président: Merci beaucoup.

Merci à tous les témoins qui sont ici aujourd'hui.

Chers collègues, étant donné le peu de temps dont nous disposons, nous ne pourrions pas avoir une série complète de questions, mais nous aurons certainement au moins un premier tour complet d'interventions de sept minutes. Pour la suite, nous naviguerons à vue.

Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.): Pouvons-nous avoir cinq minutes?

Le président: Si le Comité souhaite réduire le temps de parole de chacun à cinq minutes, nous pourrions...

Mme Yasmin Ratansi: C'est pour que tout le monde ait l'occasion d'intervenir.

Des députés: D'accord.

Le président: Les interventions dureront cinq minutes. Je cède d'abord la parole à M. Drouin.

Vous avez cinq minutes, s'il vous plaît.

M. Francis Drouin (Glengarry—Prescott—Russell, Lib.): Merci, monsieur le président, et merci à ceux qui ont servi notre pays.

Monsieur McKenna, vous avez énuméré quelques recommandations que nous pourrions mettre en œuvre. Le thème qui ressort en premier, c'est le besoin de reconnaître l'équivalence des années de service, de sorte qu'une année dans les forces armées serait égale à une année dans la fonction publique. Je me demande simplement ce que vous entendez de la part de certains de vos collègues sur le terrain au sujet de leurs tentatives d'intégration dans la fonction publique. Ont-ils reçu de l'aide des forces armées, sachant qu'une fois que c'est leur tour, ils vont passer à autre chose. Y a-t-il eu de l'aide?

Nous avons aussi entendu parler des ensembles de compétences, de la compréhension et de la formulation de ces compétences selon une nouvelle terminologie afin que la fonction publique comprenne ce que vous faites. Y a-t-il eu de l'aide à cet égard, d'après votre expérience et celle de vos collègues?

M. Brian McKenna: D'après mon expérience personnelle et celle des gens autour de moi avec qui je parle, il y a eu des progrès. Je m'adresse à vous aujourd'hui, et l'une des choses que les anciens combattants demandent depuis des années, c'est d'avoir accès à d'autres ministères qui nous concernent. Le fait que nous soyons ici témoigne de ces progrès.

Je tiens à mettre en garde les gens qui auraient des idées à proposer au ministère de la Défense que ce ministère est très occupé. La ville où nous sommes est actuellement sous l'eau. Nous avons des gens un peu partout dans le monde, et chaque fois que je pense savoir où nous irons ensuite, je me trompe généralement. Ce sera peut-être dans un pays qui passe inaperçu à l'heure actuelle. Le ministère de la Défense est sans doute obsédé par le prochain problème qu'il aura sur les bras. Pour être juste envers lui, vu ce qu'il a à accomplir dans le monde et ce qu'il fait en ce moment à quelques rues d'ici, il faut dire qu'il a vraiment une lourde charge et que tout ce qui nous occupe en ce moment ne sera pas prioritaire pour lui.

Il en est forcément ainsi. Je ne veux pas laisser entendre que les gens de la Défense nationale se contentent de faire des vœux pieux. Ils font ce qu'ils peuvent, mais ils ont aussi besoin de l'orientation et de l'aide de gens comme nous pour leur faire savoir ce qui fait défaut. Ce que je dis, c'est que le processus de libération comporte des repères bien connus. Sans connaître tous les cas dans les forces armées, je peux vous dire que la libération des militaires n'est jamais prononcée sans un préavis d'au moins six mois, surtout s'il s'agit d'une libération pour raisons médicales. Ce n'est pas très long comme préavis, mais c'est néanmoins du temps accordé pour faire certaines des choses que j'ai mentionnées. C'est sur ce plan que j'aimerais voir des progrès.

Pour répondre à votre question, monsieur, j'ai vu que ces gens faisaient des choses, mais je suis également très conscient de leurs priorités. Ce dossier devrait être géré par le ministère des Anciens Combattants, mais je crois qu'il devrait aussi faire partie de la lettre de mandat du ministre à qui est confié le portefeuille des Affaires intergouvernementales. En tant que soldat, il est bon que le ministère de la Défense nous connaisse, mais c'est un regard sur le passé. Pour nous aider à regarder vers l'avenir, qu'il s'agisse d'emplois, de logement ou de quoi que ce soit du genre, nous avons généralement besoin d'une participation de ce côté. Voilà mon opinion à ce sujet.

• (1600)

[Français]

M. Francis Drouin: D'accord.

Monsieur Fauteux, vous avez parlé du succès de VIA Rail dans l'embauche d'anciens combattants. Vous avez dit qu'il y avait quatre fois plus d'anciens militaires au sein de vos effectifs qu'en 2014.

Comment VIA Rail a-t-elle réussi à engager des anciens combattants et à les aider dans cette transition?

Je peux aussi poser la question à votre collègue.

M. Jacques Fauteux: Je crois que c'est vraiment une question de collaborer avec des personnes qui ont déjà fait le travail par le passé.

Nous avons appris des leçons d'Amtrak, des moyens que la société avait mis en place. Nous avons trouvé des partenaires comme la défunte Compagnie Canada, qui est en train d'être remplacée par un groupe de différents organismes.

Il faut passer le mot.

[Traduction]

La raison pour laquelle nous l'avons fait à VIA Rail, c'est que le gouvernement ne peut pas lui dicter quoi faire, vu son statut de société d'État indépendante. S'il est vrai que nous ne sommes pas, comme les ministères, légalement assujettis à des exigences d'embauche de militaires, nous pouvons certainement donner l'exemple afin d'encourager, dans l'optique des politiques publiques, d'autres entités fédérales à nous emboîter le pas. Je pense que c'est ce qui se passe dans d'autres ministères.

Les militaires vivent ordinairement dans un réseau assez serré. C'est ce qui explique la cohésion des pelotons, ou des autres unités de base qui existent dans la Marine, l'armée ou la force aérienne, mais quand il s'agit de se faire comprendre, il suffit de pouvoir exprimer en quoi consiste la compétence d'un militaire. C'est là que M. Nader et son équipe interviennent pour transposer cette information dans le processus de gestion des ressources humaines. Il y a une certaine bonne volonté.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur McCauley, vous avez cinq minutes.

M. Kelly McCauley (Edmonton-Ouest, PCC): Merci à tous.

Monsieur McKenna, je suis heureux de vous revoir.

J'ai une question pour vous. Qui est le mieux placé pour déterminer les compétences transférables, l'équivalence? C'est une question qui se pose. C'est ce que me disent beaucoup d'anciens combattants avec qui je discute à Edmonton. Ils frappent un mur. Nous avons reçu des représentants du ministère des Anciens Combattants. Tous les ministères du gouvernement viennent nous dire qu'ils font de leur mieux, mais les anciens combattants nous disent que ce n'est pas le cas.

Étant foncièrement cynique, j'ai du mal à croire que notre bureaucratie fait du bon travail pour embaucher les anciens

combattants. L'un des problèmes, c'est que nos fonctionnaires érigent des murs en fonction des compétences. Qui est le mieux placé pour dire que telle compétence dans l'armée est l'équivalent de telle compétence dans la fonction publique, afin que nous puissions enfin faire tomber ces murs?

M. Brian McKenna: J'aimerais voir quelque système qui ferait appel à des spécialistes des admissions des établissements postsecondaires, puisqu'ils finissent généralement par travailler dans ce domaine, et qui comporterait aussi qu'un examen rapide de la situation, ministère par ministère.

Dans ma déclaration liminaire, j'ai délibérément mentionné l'avantage que nous voyons dans ce qui se fait à BCIT, mais il y a aussi des limites du fait qu'il s'agit d'un seul programme, d'une seule école et d'une seule province. J'irais chercher les données de ce programme sans tarder. C'est un programme qui fonctionne très bien et qui accomplit très bien son travail. Je crois que la Légion canadienne était l'un des points d'ancrage. Il faut leur en donner le crédit, alors quelque chose de ce genre...

Nous devons nous assurer que les certificats d'agrément professionnel au Canada sont toujours respectés. C'est ce que veulent les militaires. Les militaires veulent être assurés que leur carte de compétence en plomberie est valable. Ils ne cherchent pas à discréditer le concept d'agrément professionnel dans leur spécialité.

J'hésite à m'en remettre aux entreprises. Bien que j'aie du respect pour les entreprises, elles voient souvent les choses dans l'optique de leurs propres affaires. Nous l'avons déjà constaté avec beaucoup de... Des gens se présentent, forts de leur expérience d'embauche dans une raffinerie de sucre ou ailleurs. Je pense vraiment que nous devons agencer les compétences qui existent déjà et les gens qui ont l'expérience de ce travail et aborder la question de ce point de vue.

Je pense aussi qu'il faut obtenir l'adhésion des syndicats dans les différents lieux de travail où nous cherchons à placer nos gens. C'est une chose dont nous devons être conscients, qu'il peut y avoir une acceptation par la hiérarchie, mais aussi une résistance à ce niveau.

M. Kelly McCauley: La priorité d'embauche, cinq ans après la libération pour raisons médicales, qu'ils peuvent exercer et obtenir... On nous a dit qu'il faudrait peut-être la faire passer à 10 ans. Êtes-vous d'accord avec cela?

M. Brian McKenna: Pour être franc, ce n'est pas un domaine dans lequel je suis versé. Je ne le sais pas. Il conviendrait peut-être mieux que l'un des autres témoins y réponde.

M. Kelly McCauley: Merci.

Monsieur Harris et madame Rowe, pouvez-vous nous parler du changement du régime d'ancienneté depuis juin 2018? Je dois m'excuser. Je ne suis pas du tout au courant de cela. Je n'en ai jamais entendu parler auparavant. Pouvez-vous nous dire d'où cela vient? Était-ce une directive publiée par le gouvernement qui vous a fait perdre votre ancienneté?

• (1605)

Sgt Matthew Harris: Cela vient de notre convention collective, conclue par le syndicat, l'AFPC. Cela a changé les choses.

M. Kelly McCauley: Vous êtes avec l'AFPC?

Madame Rowe, êtes-vous également membre de l'AFPC?

Vous êtes tous les deux à l'ASFC, n'est-ce pas?

Sgt Matthew Harris: Oui.

M. Kelly McCauley: Avez-vous eu des communications du syndicat à ce sujet? Est-ce que ce changement est tout juste sorti de la négociation?

Sgt Matthew Harris: Au début, ils ont retiré la clause. Le syndicat l'a retirée à la dernière ronde de négociations, qui s'est tenue en juin 2018, lorsque la convention a finalement été signée. Elle a été retirée discrètement.

Je ne suis pas sûr de pouvoir confirmer comment tout cela a été fait, mais il y a également eu un vote au sein du syndicat, qui a porté sur cette seule... C'était un vote sans précédent. Il y avait ce problème...

M. Kelly McCauley: Je devine que les ex-militaires sont moins nombreux que les autres.

Sgt Matthew Harris: Oui.

M. Kelly McCauley: Monsieur McKenna — et je pose également la question à Mme Rowe et à M. Harris —, puis-je supposer qu'il y a un consensus général parmi les anciens combattants selon lequel une journée de service dans l'armée n'est pas différente d'une journée de service dans la fonction publique, pour ce qui est de l'ancienneté?

M. Brian McKenna: Nous sommes certainement d'avis que ce devrait être...

Le président: En raison du manque de temps, je vous demanderais de répondre très brièvement.

M. Brian McKenna: À mon avis, ce devrait être le cas. Je vais m'arrêter là-dessus.

M. Kelly McCauley: Mais y a-t-il un consensus général?

M. Brian McKenna: Oui. Je ne prétendrai jamais avoir travaillé plus fort que quiconque tous les jours, mais j'ai peine à trouver quelqu'un qui pourrait dire que sa journée de travail était plus difficile que la mienne. C'est donc un pour un, quant au temps de travail.

M. Kelly McCauley: Merci.

Le président: Monsieur Blaikie, vous avez cinq minutes.

M. Daniel Blaikie (Elmwood—Transcona, NPD): Tout d'abord, je tiens à vous remercier tous d'avoir comparu devant le Comité et de nous avoir fait part de votre expérience.

[Français]

J'ai une question pour les représentants de VIA Rail.

L'un des problèmes dont nous avons entendu parler est celui de l'équivalence entre les différentes formations militaires et autres.

Comment avez-vous établi un système pour faire l'équivalence entre la formation militaire et les demandes de travail à VIA Rail?

M. Jacques Fauteux: Ma réponse sera courte: c'est grâce à la technologie de l'information.

Nous avons diffusé des informations sur les médias sociaux et créé des partenariats avec des organisations qui ont de l'expertise, comme le ministère des Anciens Combattants et les Forces canadiennes.

[Traduction]

Le plus important, cependant, a été la présence de nos ex-militaires. Ils constituent une excellente ressource au sein de notre organisme. Si je veux savoir ce que fait un sapeur de combat, je vais consulter quelqu'un à VIA Rail qui était sapeur de combat, et je peux vous dire que cette personne va valider le CV très rapidement.

M. Daniel Blaikie: Diriez-vous alors que vous avez réussi à développer une culture favorable au sein de VIA Rail?

L'une des choses que nous avons entendues, c'est qu'il arrive parfois, bien que le ministère ait une bonne politique d'embauche, que les gestionnaires responsables de l'embauche n'ont peut-être pas la compétence nécessaire ou accès à cette compétence. En fin de compte, c'est du travail supplémentaire pour eux, et il se peut que ce travail ne soit pas fait. Ils prennent ensuite une décision d'embauche en fonction de ce qu'ils savent et de ce avec quoi ils sont à l'aise, plutôt que de faire ce travail chaque fois.

Si nous prétendions recommander aux ministères comment bien faire les choses — « Regardez VIA Rail » —, que pourrions-nous faire valoir de plus, à part le fait que VIA a réussi à instaurer une bonne culture? Que pouvons-nous leur dire de ce qu'ils doivent faire pour que le responsable de l'embauche se sente plus à l'aise devant l'information contenue dans le CV d'un militaire?

M. Jacques Fauteux: Tout d'abord, comme je l'ai mentionné dans ma déclaration liminaire, je pense que l'exposition au succès des militaires crée une situation où la réussite engendre la réussite et, lorsque cela se produit, il est bon de voir les réservistes.

Mon collègue Ziad Nader a accepté de participer à ExecuTrek, un voyage qui permet à des civils d'être exposés à l'environnement militaire. Quelle meilleure occasion de créer un rapprochement réel entre deux groupes, justement pour leur permettre de mieux comprendre les dualités?

Finalement, nous nous rendons compte que les deux groupes sont au service du Canada, et bien que l'un ait fait son apprentissage dans un environnement très dur — que ce soit à Constance Bay ici à Ottawa ou en Afghanistan —, lorsqu'il est temps de faire circuler les trains, la sécurité est une priorité, le leadership est une priorité et le service aux clients est une priorité, et tous sont en uniforme.

[Français]

Je ne sais pas si M. Ziad Nader veut ajouter autre chose, mais c'est ce que je propose au président.

M. Ziad Nader (directeur, Ressources humaines et information, VIA Rail Canada inc.): De notre côté, en tant que responsables du recrutement, nous demandons aux gens, particulièrement, de regarder au-delà de la compétence, du titre, de l'expérience ou du diplôme. Il s'agit de voir quelles sont les compétences qui sont transposables dans le travail. Par exemple, pour une personne qui a occupé certaines fonctions dans l'armée et qui a développé certaines compétences, il s'agit de déterminer comment celles-ci peuvent être mises à profit dans l'exercice du poste convoité.

Lorsque nous sommes allés vivre la journée en entraînement militaire, nous avons amené des gestionnaires avec nous — puisque ce sont eux qui embauchent — de manière à les exposer à la vie et aux compétences d'un militaire sur le terrain. Par exemple, en ce qui a trait à la sécurité, ils peuvent apprendre ce qu'est un entraînement, un exercice militaire, lorsque des produits chimiques sont présents dans l'environnement et cela permet de montrer la rigueur avec laquelle les militaires doivent procéder. Ce sont toutes des compétences qui sont transposables dans le travail. C'est ce que nous recherchons.

• (1610)

M. Daniel Blaikie: Bien entendu, ce serait bien que des gestionnaires de la fonction publique passent un peu de temps avec des militaires.

Serait-ce une bonne chose, également, s'ils passaient un peu de temps avec des gens comme vous qui travaillent dans des organismes non militaires, et qui sont parvenus avec succès à embaucher des anciens combattants?

M. Ziad Nader: Quand arrive le moment de parler d'embauche militaire, les gens intéressés collaborent.

Nous avons tous la volonté d'embaucher les meilleures personnes et d'aider les militaires à réintégrer la vie civile. C'est clair que, entre compagnies qui essaient de transformer leur culture, nous échangeons et nous nous parlons. Nous essayons de voir quel est le meilleur moyen et quelle est la meilleure façon de soutenir la cause.

[Traduction]

Le président: Madame Ratansi, vous avez cinq minutes.

Mme Yasmin Ratansi: Merci beaucoup, et merci à vous tous d'être parmi nous.

Dans le cadre de notre étude sur l'embauche d'anciens combattants au sein de la fonction publique, nous avons écouté beaucoup d'entre eux, et ils ont notamment du mal à obtenir l'assentiment du syndicat pour acquérir une équivalence. J'essaie, pour notre étude, de me faire une idée de ce que nous pourrions recommander pour être proactifs, parce qu'il existe une équivalence au service dans l'armée.

Madame Rowe, vous avez parlé de formation. Lundi, des représentants du ministère des Anciens Combattants sont venus nous parler des services de réorientation professionnelle et du fonds pour l'éducation. Est-ce que vous étiez au courant de cette formation et des fonds disponibles pour la formation des anciens combattants?

Mme Emily Rowe: Non.

Mme Yasmin Ratansi: L'information n'a donc pas été suffisamment diffusée.

Par ailleurs, vous avez un ami, M. McKenna, qui n'a pas d'emploi. Selon le directeur général des ressources humaines du ministère des Anciens Combattants, des demandes ont été présentées à l'occasion des Jeux Invictus, et des gens embauchés n'ont pas voulu travailler dans je ne sais plus quel ministère.

Est-ce qu'il y aurait des lacunes dans la compréhension des besoins des anciens combattants et des compétences susceptibles d'être transférées à d'autres emplois? Quand on quitte l'armée, on reçoit un préavis de six mois. Est-ce qu'il existe des services d'orientation professionnelle pour expliquer le processus de transition? Est-ce que VIA Rail vient solliciter les anciens combattants ou est-ce que quelqu'un, du secteur privé ou d'ailleurs, offre de l'information sur ce qui est disponible?

Ces compétences dont vous avez parlé, on ferait n'importe quoi pour tirer parti de cette richesse. Il y a une coupure énorme. Que suggérez-vous?

M. Brian McKenna: Je dirai deux choses à ce sujet. Il y a un processus: les séminaires du SPSC. Il s'en donne partout au pays dans diverses bases. Il faut savoir que les réservistes ne sont pas répartis dans diverses bases. Quand un programme s'adresse à l'armée régulière, on élimine un tiers des militaires, et ceux-là n'y auront pas accès.

Je reste un fervent partisan des Jeux Invictus; c'est une compétition unique, mais nous sommes présents dans toutes les collectivités du pays. Je rappelle même régulièrement au gouvernement, quand je m'adresse à d'autres comités, que le simple fait d'afficher quelque chose sur Internet, par exemple, reste une réponse limitative compte tenu du fait que nos frères des communautés

autochtones et du Nord n'ont pas encore de bonne connexion Internet.

Il n'est pas facile de diffuser l'information. Je serais enclin à faire appel à nos frères et sœurs et à des organisations comme la Légion. Chaque organisme se considérant comme un groupe d'anciens combattants devrait avoir un registre du genre Pages jaunes. C'est l'une des choses dont nous avons besoin, parce qu'il est très difficile de diffuser effectivement le message.

●(1615)

Mme Yasmin Ratansi: Madame Rowe et monsieur Harris, quand vous avez quitté l'armée, est-ce que vous saviez qu'il y avait de la formation? Est-ce que vous saviez qu'il y avait un salon de l'emploi, un salon de la carrière, organisé par Anciens Combattants selon les dires du ministère, et qu'on y recrutait? Est-ce que vous étiez au courant?

Sgt Matthew Harris: Je dois vous dire que je suis toujours réserviste. Et je suis toujours en service. J'ai obtenu cet emploi à l'ASFC pendant que je servais encore dans l'armée comme réserviste; donc, je ne pense pas que cela me concerne vraiment.

Mme Yasmin Ratansi: Et Mme Rowe?

Mme Emily Rowe: Je n'étais pas au courant non plus. J'étais encore en service quand j'ai obtenu un emploi à l'ASFC, mais je n'étais pas au courant, non.

Mme Yasmin Ratansi: C'est à nous de veiller à ce que tout le monde soit informé. Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Passons maintenant à M. McCauley. Vous avez cinq minutes, allez-y.

M. Kelly McCauley: Merci de vos commentaires. C'est très instructif.

Monsieur Harris et madame Rowe, une petite question. Parmi les témoins que nous avons entendus, qui ont pu quitter l'armée et entrer dans la fonction publique, beaucoup venaient de l'ASFC. Il semblerait que l'Agence fasse mieux que les autres ministères.

Est-ce que, d'après vous, c'est une question de mentalité ou est-ce que d'autres anciens combattants vous disent que l'ASFC fait mieux que d'autres ministères? Il s'agit peut-être d'une information anecdotique, bien sûr.

Sgt Matthew Harris: Je ne peux parler pour les autres. Dans mon cas, cela m'a semblé une transition très naturelle. Je suis entré au service de l'ASFC juste avant les événements du 11 septembre, et j'avais déjà neuf années de service dans l'armée. Je cherchais vraiment une carrière solide qui me permette de subvenir aux besoins de ma femme et de ma famille, et il se trouve que j'ai trouvé cet emploi. Je viens de la région de Niagara, et il y a donc beaucoup de gens...

M. Kelly McCauley: Je pose cette question parce que des représentants du ministère des Anciens Combattants nous ont dit qu'il n'y avait pas de quotas d'embauche. Les ministères sont laissés à eux-mêmes. Personne n'est chargé de faire respecter les règles selon lesquelles nous sommes tenus d'accorder la priorité d'embauche aux anciens combattants. Certains ministères semblent faire mieux que d'autres, mais il n'y a personne au gouvernement qui soit effectivement chargé de dire: « Il faut embaucher ces anciens combattants. » Je voudrais simplement savoir.

Je rappelle que la plupart des témoins que nous avons entendus nous ont dit qu'ils avaient pu passer à la fonction publique... C'était un petit échantillon, mais il s'agissait de l'ASFC. Je voudrais simplement savoir, à titre anecdotique, si vous ou Mme Rowe aviez d'autres témoignages.

Mme Emily Rowe: À mon avis, l'une des raisons probables pour lesquelles il y a eu plus de militaires travaillant pour l'ASFC parmi les témoins est que nous sommes l'un des rares organismes à ne pas avoir d'équivalence terme à terme; c'est donc un sujet brûlant pour nous. Comme je l'ai dit, les états de service d'un de mes amis qui travaille pour la Garde côtière ont été comptabilisés, et je ne pense pas qu'il voudrait nécessairement parler ou qu'il aurait quelque chose à ajouter aujourd'hui. C'est peut-être pour cela, entre autres, que des militaires travaillant pour l'ASFC tiennent à participer.

M. Kelly McCauley: Excellent.

Ma question s'adresse à vous tous, car vous avez tous servi dans l'armée. Les représentants du ministère des Anciens Combattants que nous avons reçus nous ont dit qu'il était entre autres difficile de trouver des emplois pour les anciens combattants parce qu'ils ne sont pas prêts à déménager. Quand je pense à un militaire qui quitte l'armée, je me dis qu'il part de Petawawa, de Cold Lake ou d'autres régions plus éloignées. J'ai du mal à croire que ces militaires n'avaient pas envie de déménager ou qu'ils ne voulaient pas déménager dans les grandes villes du Canada.

Je me pose la question, et c'est peut-être seulement anecdotique là aussi, mais cela me semble être une excuse plutôt qu'une raison pour laquelle le gouvernement aurait de la difficulté à embaucher des anciens combattants.

Monsieur Fauteux, voulez-vous prendre la parole?

M. Jacques Fauteux: Ce que beaucoup d'entreprises ne savent pas, c'est que, si un militaire a servi plus de 10 ans — corrigez-moi si je me trompe —, il a le droit de retourner là où il a été recruté, et ce toutes dépenses payées. Peut-on imaginer qu'une entreprise ait besoin d'employés à Cold Lake ou ailleurs? Le gouvernement du Canada aidera le militaire à se réinstaller, mais on est devant deux solitudes. Le ministère des Anciens Combattants discute-t-il de cette transition avec le ministère de la Défense nationale? Je pense qu'on a créé le groupe de transition à la Défense nationale précisément pour répondre à ces questions.

• (1620)

M. Kelly McCauley: Monsieur McKenna, auriez-vous quelque chose à ajouter?

M. Brian McKenna: Je n'ai rien à ajouter, cher ami.

M. Kelly McCauley: Monsieur Harris ou madame Rowe...?

Mme Emily Rowe: Dans le cadre du processus d'embauche à l'ASFC, il faut environ trois mois, dans les quatre mois de formation, pour connaître le port de destination, et c'est un processus aléatoire. Ce n'est pas fondé sur le mérite. Autrement dit, on ne peut pas être premier de classe et choisir le lieu de travail. Beaucoup de postes disponibles se trouvent dans des zones très isolées, et c'est le risque qu'on prend quand on présente une demande à l'ASFC. Les intéressés en sont informés dès le début, mais je pense que c'est pour cela qu'on n'en reçoit pas autant qu'on le souhaiterait.

M. Kelly McCauley: Il ne me reste que 30 secondes; je vais donc passer la parole à M. Blaikie.

Oh, vous avez terminé? Très bien.

Le président: Eh bien, vous n'avez que...

M. Kelly McCauley: Je suis désolé. Je n'aurai pas assez de 30 secondes pour poser une question.

Le président: Cela fait plaisir de voir où va votre allégeance. C'est réconfortant.

Monsieur Jowhari, vous serez notre dernier intervenant. Vous avez cinq minutes.

M. Kelly McCauley: Je voulais simplement entendre une bonne question.

M. Majid Jowhari (Richmond Hill, Lib.): Merci, monsieur McCauley. Je m'en souviendrai.

M. Kelly McCauley: Excusez-moi.

M. Majid Jowhari: Je veux d'abord vous remercier tous de votre service dans l'armée.

Je vous écoute, vous tous qui avez tant fait pour notre pays. Quand vous quittez l'armée, comment faites-vous pour décider ce que vous voulez faire et déterminer ce pour quoi vous êtes qualifiés?

L'un ou l'autre d'entre vous peut répondre à cette question.

M. Brian McKenna: Je vais essayer.

Il faut comprendre que la raison pour laquelle on entre dans l'armée est très différente de la raison pour laquelle on y reste. Les gens qui restent et qui s'enrôlent pour la même raison ont tendance à partir assez rapidement.

Il y a ceux qui ont servi pendant de nombreuses années, comme le monsieur à l'écran ici. La dame, elle, a servi pendant de nombreuses années dans différents services. Elle est tombée amoureuse d'une partie de ce système, comme moi. Des gens comme eux, comme moi, aiment vraiment porter la feuille d'érable sur le bras. Cela ne s'oublie pas quand on prend sa retraite. Nous cherchons d'autres activités où il serait possible de porter cette feuille d'érable. Nous cherchons d'autres moyens d'aider les anciens combattants, que ce soit en défendant leurs intérêts ou en nous mettant au service d'autre chose en l'honneur de la feuille d'érable.

Je suis convaincu que les gens quittent l'armée satisfaits de leur expérience, mais qu'ils y restent attachés. Ils veulent rester en lien. Ce n'est pas rien, et le reste du gouvernement devrait en tirer parti.

M. Jacques Fauteux: J'ai la même impression. J'ai quitté l'armée à 24 ans et demi, au seuil de la pension complète, parce qu'une occasion que je ne pouvais pas refuser s'est présentée au gouvernement et parce que je voulais servir mon pays. VIA Rail a fait la même chose pour moi, et je suis fier de dire que j'ai vraiment servi les Canadiens pendant plus de 30 ans.

Comme pour vous, c'est une passion pour moi.

Sgt Matthew Harris: Vous avez vu juste, surtout au sujet de l'ASFC. On peut considérer que c'est une façon de défendre le Canada, d'empêcher des gens malveillants d'entrer. C'est très élémentaire, mais cela touche quand même l'aspect affectif.

Profitez-en.

M. Majid Jowhari: Excellent.

J'ai une idée à vous soumettre.

J'ai travaillé dans le domaine de la consultation. J'examine les problèmes et je cherche une solution à proposer.

J'entends parler de transfert de valeurs. J'entends parler d'équivalence, d'éducation. Je vois un ensemble de compétences d'un côté et un ensemble de besoins et de possibilités d'emploi de l'autre, dans les sociétés d'État.

Pensez-vous qu'une cartographie des qualifications des anciens combattants et des emplois correspondants pour constituer une réserve serait une valeur ajoutée? On pourrait ensuite créer un concept inspiré de celui des équipes mixtes, déjà utilisé au gouvernement, pour jumeler des anciens combattants avec le gestionnaire des RH qui s'occupe de l'embauche et qui se servirait de cette réserve et de cette cartographie pour essayer de faire respecter la priorité des anciens combattants, c'est-à-dire de les aider non seulement à obtenir une équivalence, mais à obtenir un emploi.

Qu'en pensez-vous?

• (1625)

M. Brian McKenna: Je pense que ce serait une façon de procéder. Vous constaterez aussi que, dans l'ensemble du gouvernement fédéral, nous respectons tous les mêmes directives du Conseil du Trésor. Nous avons tous les mêmes pratiques d'embauche équitables.

Vous constaterez par ailleurs — je crois en tout cas — que les autres personnes à l'écran avec moi ici, probablement ce monsieur-là, ont suivi un cours sur la gestion des achats pour le gouvernement à un moment donné, parce que c'est le même cours. Ils ont probablement suivi un cours de prévention du harcèlement, qui est le même. Ils ont fait tout cela.

Quelque chose comme ce dont vous parlez, monsieur, serait très utile, mais il faut aussi rappeler qu'il y a des spécialistes de la gestion des ressources dans la direction générale où ces gens travaillent. Pourquoi est-ce qu'ils n'essaieraient pas, d'un point de vue presque prédateur, d'embaucher des gens qui possèdent ce genre de compétences dans le domaine de la défense?

Donc, effectivement, c'est vraiment une lutte quand on voit toute cette inertie.

M. Majid Jowhari: Je vois.

Je ne sais pas combien de temps il reste.

Le président: C'est terminé.

M. Majid Jowhari: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Je veux d'abord remercier tous les témoins de leur présence ici aujourd'hui. Deuxièmement, bien sûr, merci d'avoir servi notre pays. Nous vous en sommes et vous en serons toujours reconnaissants.

Enfin, si vous avez des renseignements supplémentaires qui, dans le cadre de cette étude sur les pratiques d'embauche, aideraient le Comité à proposer des moyens d'augmenter le nombre d'anciens combattants dans la fonction publique, nous vous serions très reconnaissants de vos suggestions. Je vous invite à les remettre directement à notre greffier. Ces suggestions ou recommandations, si vous en avez d'autres, feront partie de notre rapport final.

Encore une fois, merci d'être parmi nous.

Chers collègues, nous allons suspendre la séance quelques instants, le temps de nous préparer pour notre prochaine vidéoconférence et notre prochain groupe de témoins.

La séance est suspendue.

• (1625)

(Pause)

• (1630)

Le président: Nous avons de la difficulté à localiser quelques-uns de nos témoins. Deux devaient être ici en personne — nous ne les avons pas encore localisés — et deux devaient participer par vidéoconférence. Jusqu'à maintenant, nous n'avons qu'un seul

participant par vidéoconférence. De Burnaby, en Colombie-Britannique, accueillons Mme Kerry Gibson, présidente d'EcoCentury Technologies.

Je propose d'écouter d'abord l'exposé préliminaire de Mme Gibson, après quoi, s'il n'y a toujours pas d'autres témoins, nous passerons directement aux questions. Si d'autres témoins arrivent, en personne ou à l'écran, nous nous adapterons à mesure.

Madame Gibson, merci beaucoup de votre présence. J'espère que vous nous entendez bien.

Vous avez environ cinq minutes pour faire votre exposé préliminaire. Ensuite, nous passerons directement aux questions des membres du Comité.

Vous avez la parole.

Mme Kerry Gibson (présidente, EcoCentury Technologies, à titre personnel): Merci beaucoup.

Après leurs années de service, les anciens combattants canadiens méritent d'avoir la possibilité de faire une transition facile et complète à la vie civile et d'obtenir, entre autres, un emploi convenable et satisfaisant. L'emploi, notamment, représente plus qu'un simple apport financier. Il offre un but, un soutien et un lien social, et tout cela est plus utile que des soins médicaux pour la santé de nos anciens combattants méritants. En fait, un emploi est un moyen proactif de contrer les conséquences négatives d'un traumatisme. Non seulement cela ajoute à leur contribution économique, mais cela diminue les besoins en ressources externes.

Les anciens combattants ne retrouveront peut-être pas la vie civile qu'ils ont quittée. Ils peuvent être atteints physiquement et/ou émotionnellement. Ces blessures supposent qu'on prenne des mesures supplémentaires dans le cadre de la transition vers leurs futures activités professionnelles.

Ce sont surtout ceux qui souffrent d'invalidité prolongée à la suite de leur service dans l'armée qui sont laissés pour compte. Les fonctionnaires fédéraux n'ont pas cherché à dissimuler ce déficit. Le Comité peut donc conclure. Comme ces handicaps sont attribuables aux services rendus à notre gouvernement, il est du devoir de celui-ci de corriger ce déficit le mieux possible. Le genre est une question qui a été abordée et acceptée, et le capacitisme doit l'être également.

Quelques services d'évaluation des compétences pour faciliter cette transition existent désormais dans le milieu universitaire, grâce à l'initiative et aux conseils de personnes comme Kevin Wainwright, dont les outils peuvent être utilisés par le BCIT pour adapter l'apprentissage militaire aux vocations civiles. Il a fait la preuve que ces compétences sont effectivement transférables, avec des mises à niveau accessibles et modérées dans le cadre de la formation.

Les responsables des pratiques d'embauche actuelles dans les secteurs public et privé refusent de tenir compte de l'intersectionnalité de l'emploi des personnes handicapées et plus précisément de celles dont le handicap physique est dû à des blessures. On a généralement du mal à croire que ces personnes puissent effectivement être productives. Ce genre de préjugé discriminatoire est profondément culturel, parce qu'il y a peu d'exemples prouvant le contraire. Faute d'aider ces personnes employables, les investissements dans les modifications nécessaires à leurs besoins tardent à venir.

Il est donc du devoir du secteur public de donner l'exemple et de faciliter l'élaboration concrète d'une infrastructure modifiée favorisant l'inclusion, aussi bien du point de vue de la conception que de l'exécution de ces modifications dans l'espace et dans la culture. Le gouvernement a toujours l'obligation de prendre l'initiative à l'égard de ces formes de justice sociale. On peut ensuite inciter le secteur privé à emboîter le pas, en donnant l'exemple à son tour et en prouvant que cela fonctionne.

La mise en œuvre de cette mesure suppose que les milieux de travail du secteur public soient mis à niveau compte tenu de divers degrés de capacité physique. Les agents des RH seraient sensibilisés, par exemple, à des choses comme les sensibilités et les déclencheurs et au TSPT.

Les pratiques d'embauche inclusives permettant d'employer des gens comme les anciens combattants, qui ont des aptitudes et des expériences différentes, présentent de nombreux avantages pour les employeurs, pour les employés et pour les personnes desservies par le secteur public. Par exemple, un emploi dans le secteur public offre stabilité et soutien, dont des avantages médicaux, un avenir sain et une participation à l'économie civile. La structure et la hiérarchie du secteur public sont bien adaptées à la mentalité militaire. Les systèmes en vigueur dans le secteur public offrent des possibilités de formation accessibles dans chaque contexte et ils sont idéalement adaptables pour faciliter la transition. Les anciens combattants pourraient continuer d'y être fiers de servir leur pays.

Le public serait en contact avec des employés aux aptitudes diverses, la culture professionnelle normaliserait la présence de personnes par ailleurs aptes, et cela entraînerait d'autres mesures inclusives. Cela consoliderait le changement de perspective à l'égard de la notion d'utilité et cela permettrait de faire comprendre au secteur privé qu'il existe des ressources grâce à l'optimisation des compétences des militaires à la retraite.

Le gouvernement gagnerait à ce que ses prestataires soient servis plus efficacement par des gens qui leur ressemblent et qui comprennent leurs besoins et leurs expériences grâce à une compréhension et une empathie communes.

Par ailleurs, les données donnent à penser que ce genre d'efforts fait écho à ce qui se fait du côté de l'égalité des sexes et qui se traduit par une augmentation de la productivité et de la rentabilité pour l'employeur inclusif. En attendant que les pratiques d'embauche inclusives soient chose courante, ceux qui ont la chance de prouver leur valeur dans la fonction publique ont tendance à faire preuve d'un supplément d'engagement et de loyauté. Concrètement, la formation initiale a été un excellent investissement, et cet investissement ne disparaîtra pas s'il est réorienté.

On s'attend à ce que les services de réorientation professionnelle coûtent des millions de dollars par an, étant donné que le nombre de personnes en question se multiplie de façon exponentielle d'une année à l'autre. Comme des milliers de personnes se préparent à retourner sur le marché du travail, des milliers seront disponibles.

C'est pure mentalité de cloisonnement que de supposer que les personnes handicapées ne peuvent accomplir que des tâches simples. C'est totalement faux. Ces capacités n'ont tout simplement pas pu être prouvées dans un contexte plus large.

● (1635)

Des études démontrent qu'il est nécessaire de sensibiliser les employeurs aux capacités des personnes handicapées, car la stigmatisation dont elles sont l'objet est une source de désinformation et de méprise. En raison de cette perception qu'elles ne possèdent pas les qualités requises, les employeurs s'abstiennent d'embaucher des candidats qualifiés. En somme, prévenir les comportements néfastes pour la santé qui peuvent entraîner des frais médicaux élevés et promouvoir des collectivités diversifiées et productives où chacun trouve sa place, non seulement cela contribue à l'augmentation du PIB, mais c'est tout simplement la bonne chose à faire.

Je remercie les membres du Comité de l'attention qu'ils portent à cette question.

Le président: Merci beaucoup.

Chers collègues, avant de poursuivre, je vous signale que, bien que nous soyons ravis d'accueillir Mme Gibson aujourd'hui, elle sera peut-être notre seule témoin.

Nous avons eu beaucoup de difficulté à joindre le caporal-chef Grabowski de Whitehorse par vidéoconférence. Nous essayons toujours d'avoir la communication, mais il semble que nous ne réussissons pas. Nous venons aussi d'apprendre que Mme Sadler, du bureau du sous-ministre adjoint de la Défense nationale, ne pourra se joindre à nous aujourd'hui, et nous n'avons pas encore localisé M. Crego.

Je vous informe donc qu'il se peut que nous entendions seulement Mme Gibson aujourd'hui. Nous allons donc commencer nos rondes de questions de sept minutes. Nous allons poursuivre tant que nous aurons des questions à poser à notre témoin.

Nous commençons par M. Peterson qui dispose de sept minutes.

Monsieur Peterson, vous êtes le premier sur notre la liste.

M. Kyle Peterson (Newmarket—Aurora, Lib.): D'accord. Je vais céder ma place à Mme Yip, parce qu'elle n'a pas eu son tour la dernière fois. Je serai le deuxième sur la liste.

Le président: C'est très bien.

Madame Yip, vous avez sept minutes.

Mme Jean Yip (Scarborough—Agincourt, Lib.): Je suis ravie de vous voir à l'écran.

Vous avez parlé de distinction entre les hommes et les femmes. Selon vous, est-il plus facile pour les femmes ayant une expérience militaire de se trouver un emploi dans la fonction publique?

● (1640)

Mme Kerry Gibson: Pas du tout. Je voulais dire que cette distinction est le résultat des efforts de notre gouvernement en matière d'inclusion dans un objectif général d'égalité entre les sexes, étant donné que les vétérans de l'armée connaissent les mêmes difficultés pour obtenir un emploi que dans n'importe quel autre secteur.

Mme Jean Yip: Vous avez dit que les personnes physiquement handicapées étaient capables d'être productives. Que pouvons-nous faire pour lutter contre ces préjugés chez les employeurs?

Mme Kerry Gibson: Je le répète, il faut donner l'exemple.

Vous ne pouvez pas voir sous la table, mais je suis moi-même en fauteuil roulant, et j'ai quand même bien réussi ma vie professionnelle. En revanche, bon nombre de mes pairs ont dû se battre pour trouver leur place. Ils ont dû se battre pour être pris en compte, malgré leurs doctorats, leurs maîtrises ou toute autre qualification. En fait, selon des statistiques établies en Ontario, ma valeur actuelle est de 44 cents sur un dollar; je trouve cela inacceptable parce que je crois que je vaudrais beaucoup plus que mes jambes.

Les vétérans qui font la transition entre l'armée et la vie civile bénéficieraient grandement d'une culture plus accueillante dans la fonction publique; c'est exactement ce dont nous avons besoin, d'un changement de culture. Notre gouvernement doit être le premier à s'engager et à dire que ces millions de personnes à travers le Canada, qui ont des capacités diverses parfois plus faciles à voir que d'autres, méritent de contribuer à notre économie.

Mme Jean Yip: À votre avis, un changement de culture sera-t-il suffisant ou faudra-t-il appliquer les règles plus rigoureuses, par exemple, imposer des quotas?

Mme Kerry Gibson: C'est une question intéressante. Je sais que le CNRC impose des quotas très rigoureux pour promouvoir l'embauche de femmes dans les STIM pour pourvoir la moitié des postes disponibles au sein du gouvernement. Il s'agit peut-être là d'une piste à explorer. Nous devons absolument mettre en place l'infrastructure nécessaire. À titre d'exemple, la dernière fois que nous avons voulu nous rencontrer, j'ai eu énormément de difficulté à accéder au centre de vidéoconférence, bien qu'il soit utilisé à des fins fédérales. Il était inaccessible à bien des égards — les entrées, le stationnement, les toilettes — et pourtant, il est utilisé par le gouvernement.

Il est donc nécessaire de voir quels équipements doivent être mis en place pour accommoder les personnes qui se déplacent en fauteuil roulant, par exemple; il faut ensuite examiner les technologies disponibles pour accommoder les personnes qui souffrent d'une perte auditive ou visuelle ou qui possèdent une multitude de capacités diverses. La mise en place de ces dispositifs sera un signal clair que ces personnes sont les bienvenues dans le milieu de travail. Lorsque je me présente à des réunions, mes déficiences physiques sont bien souvent assimilées à des déficiences intellectuelles et les gens ont tendance à me parler lentement. Il serait peut-être bon d'offrir une formation aux membres de ces organisations pour leur faire comprendre qu'ils ne doivent pas avoir peur des déficiences ni mettre des gens à l'écart ou leur confier seulement des « tâches simples », comme je l'ai déjà dit.

Je reviens tout juste d'une conférence de l'OIT en Islande et l'un des points à l'ordre du jour était justement le fait que les personnes handicapées se voient souvent confier des tâches simples, comme si nous étions uniquement capables de gérer les centres de recyclage.

Mme Jean Yip: Vous avez dit qu'il était nécessaire de former le personnel des RH pour l'aider à reconnaître les facteurs déclencheurs et les sensibilités. Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet?

• (1645)

Mme Kerry Gibson: Bien sûr. Chez les personnes qui quittent un contexte militaire, il existe de multiples variantes de la détresse. L'état de stress post-traumatique est incroyablement courant. Chez les milléniaux, comme nous l'avons constaté, l'ESPT est également très présent. Je pense qu'il est très important de sensibiliser le personnel des RH à ce trouble et à ses répercussions sur le monde du travail de l'avenir. Je pense qu'il serait judicieux que ces employés comprennent ce trouble et suivent une formation.

Mme Jean Yip: Vous avez dit que les milléniaux sont plus enclins à souffrir de ce trouble. Que voulez-vous dire exactement? Sont-ils différents des gens de ma génération, par exemple?

Mme Kerry Gibson: Dans ce groupe d'âge, on constate une augmentation de l'anxiété et des déclencheurs. Cela serait attribuable au fait qu'ils n'ont pas développé de mécanismes d'adaptation au cours de leur vie ou à d'autres facteurs. Quant à savoir si c'est toujours le cas, je ne veux pas généraliser à l'excès, mais nous avons observé une augmentation. C'est peut-être aussi dû à l'augmentation des signalements d'ESPT de la part de personnes qui en souffrent.

Le président: Merci beaucoup.

Chers collègues, il semble que nos problèmes techniques soient réglés. Je pense que nous pourrions entendre, par vidéoconférence, le caporal-chef Terence Grabowski qui se trouve à Whitehorse.

Monsieur, nous nous excusons pour les difficultés techniques que nous avons eues. Vous voilà enfin parmi nous et nous en sommes ravis. Je vous invite à faire votre déclaration préliminaire, après quoi, nous passerons directement aux questions.

M. Terence Grabowski (caporal-chef (à la retraite), à titre personnel): Je tiens d'abord à remercier les membres du comité permanent de me donner l'occasion de m'adresser à eux aujourd'hui par vidéoconférence.

Je pense avoir un point de vue distinct et propre au Nord à vous présenter, en particulier propre à Whitehorse.

Aujourd'hui, je vous parlerai, à titre personnel, de mon expérience de vétéran qui essaie de se trouver un emploi par le biais de la Commission de la fonction publique.

Je possède de l'expérience comme membre de la force régulière et membre de la réserve des Forces armées canadiennes, au sein desquelles j'ai servi pendant plus de 10 ans. Sur le plan professionnel, j'ai travaillé 22 ans dans la fonction publique, dans diverses fonctions. À l'échelon municipal, j'ai travaillé pour le gouvernement du Yukon et pour le gouvernement canadien.

J'ai été soldat et caporal-chef dans l'armée, agent de douanes et policier à temps plein, et j'ai gravi les échelons jusqu'au poste de sous-ministre adjoint au sein du gouvernement du Yukon. Je pense avoir acquis un vaste éventail de connaissances et de compétences, j'ai des diplômes et j'ai suivi des formations et des cours.

L'une des premières difficultés qu'un vétéran moderne éprouve, c'est de se voir comme un ancien combattant. Il m'a fallu beaucoup de temps avant d'admettre que j'étais un ancien combattant. J'ai toujours pensé que les anciens combattants, c'étaient des hommes comme mon grand-père qui a servi pendant la Deuxième Guerre mondiale, ou les soldats qui ont servi en Corée, ou les personnes âgées qui ont servi. Reconnaître cela, c'est déjà tout un défi.

Êtes-vous un ancien combattant? Si vous nous posez cette question, vous constaterez que la réponse sera très souvent négative. Il faut plutôt nous demander: « Avez-vous déjà servi? » « Avez-vous servi au Canada? » Vu sous cet angle, je crois respectueusement que les gens répondraient oui, j'ai servi, ou non, je n'ai pas servi.

D'après mon expérience, présenter sa candidature en ligne à des postes fédéraux est un processus complexe. Les vétérans qui ne présentent aucune blessure physique ou mentale liée à un stress opérationnel et ne souffrent pas d'un trouble de stress post-traumatique peuvent trouver cette démarche pénible, trop longue et trop compliquée, sans parler des nombreux dédoublements du processus de demande en ligne. Il peut y avoir jusqu'à 10 ou 12 étapes, mais j'y reviendrai probablement dans un instant.

Les personnes qui, comme moi, souffrent d'un trouble de stress post-traumatique, trouvent ce processus très difficile. Par moments, nous avons juste envie de cliquer sur le bouton de sortie dans le coin de l'écran et d'abandonner la partie. Je le répète, il y a beaucoup trop de redondance. C'est certes un élément à prendre en compte.

Au Yukon, je crois savoir qu'il y a environ 250 fonctionnaires fédéraux. Pour les offres d'emploi, je peux me prévaloir du critère de mobilité, comme on l'appelle, mais je n'ai pas droit à la priorité d'embauche parce qu'au moment de ma libération, la Loi sur l'embauche des anciens combattants n'existait pas encore. Je crois comprendre que des modifications législatives ont été apportées en 2015.

• (1650)

Même si le critère de mobilité me permet de postuler à des postes fédéraux annoncés à l'interne, mais il y en a très peu au Yukon. Je pense qu'il y a beaucoup de gens qui viennent au Yukon pour diverses raisons, notamment pour trouver un emploi au gouvernement fédéral, et ils gardent leur emploi. De mon point de vue, les possibilités d'emploi, du moins au Yukon, sont très rares et je pense que c'est la même chose dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. Étant présente ici, la Commission de la fonction publique devrait chercher à embaucher des vétérans locaux ou des personnes de la collectivité.

Je sais qu'Anciens Combattants Canada a certainement intérêt à embaucher des vétérans, par exemple d'anciens agents de la GRC et d'anciens militaires. Je sais qu'il y a un arriéré de 40 000 demandes de prestations et de pensions d'invalidité qui nécessitent un traitement urgent. D'après mon expérience, un gars comme moi, comme je l'ai déjà dit, ne peut pas être présélectionné pour une raison quelconque pour un poste de premier échelon à Anciens Combattants Canada. C'est très frustrant.

En terminant, j'aimerais revenir rapidement sur le problème de la redondance dans le processus de demande. L'une des premières étapes consiste à transférer votre CV en ligne. Avec beaucoup d'effort et d'habileté, on réussit à le faire, mais plus loin dans le processus, il y a un onglet sur les études. Le candidat peut passer beaucoup de temps à mettre ses données à jour et à fournir des renseignements comme ses antécédents scolaires, le nom de l'université ou de l'établissement où il a étudié, quand et où, ainsi que sur les diplômes et les titres de compétences qu'il a obtenus. Il s'agit là du deuxième volet du processus de demande.

L'une des expériences les plus frustrantes consiste à répondre aux questions de l'examen préalable. Certaines sont très longues et portent sur une foule de renseignements déjà fournis. Là encore, c'est un volet distinct du curriculum vitae et de l'onglet sur les études, qui contiennent déjà un tas de données. Ces questions constituent pratiquement une troisième étape du processus de demande en ligne, par exemple: « Avez-vous obtenu un diplôme d'un établissement d'éducation postsecondaire? » ou « Avez-vous de l'expérience à titre de membre des Forces armées canadiennes? »

• (1655)

M. le président: Je suis sincèrement désolé de vous interrompre, monsieur Grabowski.

Comme je n'ai pas eu la chance de prendre connaissance de votre déclaration préliminaire, j'aimerais savoir, monsieur, si vous avez encore besoin de beaucoup de temps. Comme nous disposons de peu de temps pour les questions, j'aimerais savoir si vous pouvez conclure assez rapidement.

M. Terence Grabowski: Je vais terminer très rapidement. Merci.

On nous demande si nous sommes diplômés d'un établissement d'enseignement postsecondaire reconnu. Le cas échéant, nous devons fournir un document attestant où, quand et comment nous avons acquis cette expérience. Voilà un exemple de redondance qui peut être une source de frustration.

Je vous remercie beaucoup de m'avoir donné l'occasion de comparaître en personne. Merci.

M. le président: Je vous remercie beaucoup, monsieur.

Nous allons maintenant amorcer ou poursuivre notre ronde de questions de sept minutes, en commençant par vous, monsieur McCauley.

M. Kelly McCauley: Je suis ravi de pouvoir enfin vous voir, chez vous dans le Nord, et je vous remercie pour ces renseignements.

Me permettez-vous de revenir sur quelques points que vous avez déjà abordés? Vous avez dit que vous comptiez 10 ans de service dans la force régulière et dans la réserve, est-ce exact?

M. Terence Grabowski: Oui, monsieur, je compte 10 années de service.

M. Kelly McCauley: Combien d'années dans chaque service?

M. Terence Grabowski: J'ai servi trois ans dans la force régulière et sept ans dans la force de réserve.

M. Kelly McCauley: Avez-vous quitté la force de réserve également?

M. Terence Grabowski: J'ai quitté la force de réserve en 2007; je me suis toutefois enrôlé par la suite comme ranger dans le Nord.

M. Kelly McCauley: C'est fantastique. Dans 20 ans, nous serons peut-être en mesure de remplacer vos fusils Lee-Enfield.

Évidemment, vous avez mentionné le changement concernant la priorité d'embauche. Je pose la question à tous les vétérans qui viennent témoigner devant nous. Parmi ceux avec qui je fais affaire dans ma circonscription, certains ont servi comme vous. Ils quittent ensuite les forces, puis huit, neuf ou dix ans plus tard, ils veulent intégrer la fonction publique, mais ils se heurtent à ce délai de cinq ans. Est-ce un délai trop court? Devrait-il être de 10 ou 15 ans, ou d'une durée illimitée, dans le cas d'une personne bénéficiant d'un droit de priorité d'embauche après avoir été libérée pour des raisons médicales ou autres? Avez-vous une opinion à ce sujet?

M. Terence Grabowski: Oui. Je pense que le délai de cinq ans est trop court. En août de l'an dernier, j'ai adressé une demande à Anciens Combattants Canada pour savoir si j'étais admissible au droit de priorité d'embauche. Ma demande a été refusée parce qu'il s'était écoulé plus de cinq ans depuis la date initiale de ma libération. Je n'étais donc pas admissible.

M. Kelly McCauley: Vous avez pourtant servi au moins trois années entières dans la force régulière, n'est-ce pas?

M. Terence Grabowski: Oui, monsieur.

M. Kelly McCauley: D'accord. Si je comprends bien, si vous avez été libéré pour les raisons médicales, vous êtes placé en haut de la liste. Le niveau de priorité suivant, avant toutes les autres embauches pour des motifs d'équité, c'est d'avoir quitté les forces honorablement après trois ans de service. J'aurais pensé que vous bénéficieriez d'une priorité d'embauche, non pas parce que vous avez été libéré pour des raisons médicales, mais parce que vous avez servi dans la force régulière. Est-ce le cas, ou est-ce que je fais erreur?

M. Terence Grabowski: Non, j'ai dû communiquer avec les services de transition des Forces canadiennes au ministère de la Défense nationale pour savoir si j'étais admissible à un droit de priorité d'embauche de mon propre gré. Ma demande découlait de ma propre recherche et de ce que m'ont dit d'autres vétérans qui ont bénéficié de cette priorité d'embauche. Cependant, ma demande à Anciens Combattants Canada a été refusée en raison de ce délai de cinq ans.

Je pense que le délai devrait être indéfini, sans restriction aucune, ce qui nous permettrait de remonter en haut de la liste, à n'importe quel moment de nos vies.

• (1700)

M. Kelly McCauley: C'est un point intéressant. C'est ce que nous avons entendu ici au Comité et c'est aussi ce que j'entends à Edmonton. Qu'il s'agisse de blessures ou d'une perte auditive, les problèmes ne se manifestent pas nécessairement à l'intérieur d'une période de cinq ans.

Vous avez dit avoir posé votre candidature pour les emplois à Anciens Combattants Canada. Avez-vous postulé pour d'autres emplois dans la fonction publique? Vous avez dit avoir fait des demandes en ligne, est-ce qu'elles s'adressaient seulement à Anciens Combattants Canada? Je vous demande cela par curiosité, parce que nous entendons dire que les taux d'embauche varient d'un ministère à l'autre. Je me demande si le traitement inadéquat de ces demandes est un problème systémique dans notre fonction publique.

M. Terence Grabowski: Je n'ai pas postulé seulement auprès du ministère des Anciens Combattants. Ce ministère n'a pas de bureau à Whitehorse. Service Canada en a un. J'ai présenté des demandes à RCAANC, à Pêches et Océans Canada, à l'Agence des services frontaliers du Canada. J'ai présenté une demande pour devenir membre de la section de la protection des réfugiés de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. Cela fait pas mal de ministères.

M. Kelly McCauley: Je peux l'imaginer.

Avez-vous obtenu des réponses? Ces ministères ne reconnaissent peut-être pas les compétences que vous avez acquises ou la formation que vous avez suivie dans l'armée. Il s'agit peut-être d'une fin de non-recevoir, pour ainsi dire, ou d'un prétexte pour ne pas acquiescer à vos demandes.

Je ne veux pas vous mettre les mots dans la bouche.

M. Terence Grabowski: Je ne sais pas si on peut parler de fin de non-recevoir, mais il est certain que quand je reçois des courriels me disant que ma demande n'est pas acceptée ou qu'un comité d'évaluation a décidé de ne pas y donner suite, il n'y a aucune raison précise justifiant ce refus. Là encore, en tant que sous-ministre adjoint, j'ai acquis une vaste expérience en matière d'établissement de budgets, d'administration des ressources humaines et dans d'autres domaines.

M. Kelly McCauley: Merci beaucoup de nous avoir consacré du temps. Je l'apprécie.

M. Terence Grabowski: Merci, monsieur.

Le président: Monsieur Blaikie, vous avez sept minutes.

M. Daniel Blaikie: Merci.

Merci beaucoup à vous deux de votre témoignage d'aujourd'hui.

J'aimerais revenir très rapidement sur ce dernier point, monsieur Grabowski, et simplement poser cette question.

Pensez-vous qu'il serait utile, lorsqu'un ancien combattant postule un emploi et qu'il n'est pas embauché, qu'il puisse communiquer avec le ministère pour lui demander les raisons du refus ou ce qu'il aurait pu faire différemment dans sa demande pour obtenir plus de succès? À quel niveau cela devrait-il se faire?

Serait-il utile que cet ancien combattant puisse le faire dans le cadre du processus initial de sélection s'il n'y a pas été soumis? S'il n'a pas été contacté pour une entrevue, serait-il utile qu'il puisse communiquer avec le ministère pour savoir pourquoi il n'a pas été présélectionné, et ainsi de suite, tout au long du processus? Pourriez-vous nous donner une idée de la façon dont la rétroaction pourrait permettre aux anciens combattants d'accroître leurs chances de succès dans les demandes futures?

M. Terence Grabowski: Je pense qu'il vaut mieux recevoir une rétroaction que rien du tout. Il est certain que des commentaires constructifs sur les points où vous vous êtes égaré ou sur ceux où vous n'avez pas été assez solide ne pourraient qu'aider, parce que la compréhension qu'a un ancien combattant des aspects où il a pu se tromper dans un processus ne peut qu'accroître sa capacité.

Je crois savoir que, par l'entremise d'Anciens Combattants Canada, il est possible de suivre des cours de perfectionnement professionnel en matière de rédaction de curriculum vitae, de techniques d'entrevue et ce genre de choses, ce qui est très utile à ceux qui doivent passer d'une culture militaire à la vie civile dans la fonction publique. Toute rétroaction, du moins de mon point de vue, serait grandement appréciée. Il serait formidable de grandir et d'en tirer des leçons pour finalement devenir un nouvel employé qui réussit.

• (1705)

M. Daniel Blaikie: Vous avez dit que vous avez pris connaissance de la priorité d'embauche des anciens combattants de votre propre initiative et de votre propre réseau. Y a-t-il un moment, lorsque vous quittez les forces armées, où il serait approprié de faire savoir aux anciens combattants qu'ils ont accès à ces services? S'ils envisagent une carrière dans la fonction publique, ils devraient connaître ce programme. Cela fait étrange que ce soit aux anciens combattants de savoir qu'un programme d'embauche prioritaire existe pour eux.

Y a-t-il un moment dans le processus où il serait logique que ce soit aux forces armées et au gouvernement de s'assurer que les anciens combattants qui quittent les forces sachent que c'est une option qui s'offre à eux?

M. Terence Grabowski: Oui, certainement. Il y a ce vieux dicton: on ne sait pas ce qu'on ne sait pas.

À l'époque où j'ai servi et où j'ai été libéré, il n'y avait pas d'unité interarmées de soutien du personnel, l'UISP. Ces unités ont certainement vu le jour après mon arrivée. Je crois comprendre qu'elles expliquent et offrent ce genre de services. Je ne sais pas dans quelle mesure.

Lorsque j'ai été libéré, je ne savais même pas qu'il y avait un ministère des Anciens Combattants. J'ai été libéré et c'est tout. On m'a renvoyé à Whitehorse, au Yukon, d'où je suis originaire. Il n'y avait rien en place à ce moment-là.

Je crois fermement qu'il incombe aux Forces canadiennes ou au gouvernement de fournir le plus d'information possible pour qu'un membre des Forces canadiennes qui part à la retraite puisse prendre la décision la plus éclairée possible en fonction de l'information dont il dispose.

M. Daniel Blaikie: Merci beaucoup.

Je pense qu'il me reste un peu de temps.

Le président: Vous avez deux minutes.

M. Daniel Blaikie: J'aimerais poser une question à madame Gibson très rapidement.

Plus tôt au cours de la présente législature, nous avons adopté le projet de loi C-81, Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles. Dans le dernier budget, le gouvernement s'est engagé à embaucher 5 000 personnes handicapées au cours des cinq prochaines années.

Je me demande simplement, afin de respecter cet engagement et d'essayer d'intégrer les anciens combattants handicapés à ces chiffres, ce qu'il faut, à votre avis, au-delà du projet de loi C-81 et de cet engagement, pour faire en sorte que cela devienne réel?

Mme Kerry Gibson: Je pense que c'est un excellent départ. Je crois que le projet de loi C-81 est... Techniquement, il est 27 ans en retard. Les États-Unis ont créé l'ADA il y a 27 ans. Et même là, ils font encore des pieds et des mains pour rattraper le retard.

Je pense qu'une grande partie de ce travail portera sur la production de rapports et l'application de la loi et sur la mise en place des outils nécessaires pour que tout le monde puisse se conformer au projet de loi C-81. On en donne beaucoup aux gens d'un seul coup. Je vis à Vancouver. Même dans cette ville, avec le budget actuel, je crois qu'il faudra attendre 320 ans avant qu'il y ait des abaissés de trottoir partout à Vancouver. Il y a toutes ces petites nuances qui sont autant de manifestations de ce que sera le projet de loi C-81. Je pense qu'il faudra y consacrer beaucoup d'argent pour rattraper le retard.

M. Daniel Blaikie: D'accord. Merci.

Merci beaucoup à vous deux.

Le président: Merci monsieur Blaikie.

Chers collègues, je m'attends à ce que la sonnerie retentisse dans environ cinq minutes. Si c'est le cas, je pense que ce sera notre dernière intervention.

Nous allons passer à monsieur Peterson, s'il vous plaît, vous disposez de sept minutes.

M. Kyle Peterson: Merci monsieur le président.

Il est toujours agréable de prendre la parole juste avant que la sonnerie se fasse entendre. C'est presque comme si les anges chantaient après avoir entendu ce que j'avais à dire, peut-être.

Des voix : Oh, oh!

• (1710)

M. Kyle Peterson: Nous laisserons à d'autres le soin de décider.

Je tiens à remercier les deux témoins d'être ici aujourd'hui. C'est une étude très importante et vous soulevez des questions essentielles.

Madame Gibson, je veux m'adresser à vous parce que je pense que votre organisation tire parti de situations qui seront de plus en plus fréquentes où les anciens combattants reviennent avec des problèmes de santé mentale ou physique au moment de leur libération. Vous avez mentionné qu'il y aura probablement plus de cas de TSPT chez les membres de la génération du millénaire. Ils sont plus enclins à ce

genre de choses. Je pense tout simplement que la sensibilisation au TSPT dans la société en général, la capacité que nous avons aujourd'hui de le diagnostiquer et, dans une certaine mesure, la déstigmatisation, signifient qu'il y aura plus de cas parce que nous sommes maintenant plus conscients et que nous sommes en mesure d'en parler.

Selon vous, quelles tendances ou quels types d'outils le gouvernement fédéral devrait-il utiliser? De façon générale, nous cherchons les moyens de faire embaucher des anciens combattants dans la fonction publique, mais plus précisément, lorsqu'il s'agit d'anciens combattants qui peuvent avoir des problèmes de santé mentale ou physique, je pense qu'il peut être doublement difficile pour eux d'être embauchés.

Comment pouvons-nous aborder ces problèmes? Selon vous, quel genre de rôle votre organisation pourrait-elle jouer en tant qu'observateur externe du gouvernement qui est en mesure de donner des conseils et d'établir des liens avec le rôle moins gouvernemental, le rôle à l'extérieur du gouvernement?

Mme Kerry Gibson: Du point de vue du secteur privé...

M. Kyle Peterson: Oui.

Mme Kerry Gibson: Le secteur privé donne toujours l'exemple du gouvernement. Il n'a pas la réputation de consacrer beaucoup d'argent à une situation ou à un changement sans comprendre, je suppose, que c'est nécessaire. Dans mon cas, dans ma propre entreprise, même en embauchant des femmes, point final, j'embauche des ingénieurs et je me bats pour trouver des femmes ingénieurs. Pour atteindre cet objectif, on se heurte toujours à des obstacles.

Oui, il y a eu une pointe statistique dans certains groupes démographiques, comme les milléniaux atteints du TSPT, ce qui rend nécessaire de reconnaître ces réalités. Ils font partie de notre société et il faut leur donner les moyens de s'intégrer et de comprendre que ce ne sont pas des obstacles insurmontables, qu'il y a des outils. Par exemple, Israël est un chef de file dans l'intégration des personnes handicapées dans leurs collectivités. Ils doivent le faire. Leur économie aurait échoué s'ils ne l'avaient pas fait. Ils fournissent aux personnes handicapées tous les outils nécessaires pour surmonter leurs difficultés afin qu'elles puissent retourner au travail.

Je pense que notre gouvernement verrait les avantages économiques de disposer de cette capacité intellectuelle active sur le marché du travail. Pouvez-vous imaginer toutes ces personnes qui ne sont alors plus soutenues par les services sociaux et tous les avantages que cela peut permettre sur le plan budgétaire?

Du point de vue du secteur privé, j'offre beaucoup de solutions créatives dans le cadre de mon travail. Je travaille actuellement sur divers dossiers dont celui de l'équité salariale et des façons de contourner la bureaucratie. Je pense que le secteur privé a la capacité d'être un peu plus fluide là où le gouvernement a des contraintes beaucoup plus linéaires. S'il y a une façon de travailler ensemble pour fournir des outils et des mécanismes au secteur privé afin qu'il adopte le projet de loi C-81, par exemple, je serais tout à fait d'accord pour que cela se fasse.

M. Kyle Peterson: Je me rends compte de cela. Merci de votre réponse.

Je pense que le projet de loi C-81 est un pas dans la bonne direction.

J'ai la chance d'avoir un employé qui est en fauteuil roulant, alors je suis heureux de défendre ce point de vue. Mitch est ici présentement. Vous ne pouvez pas le voir parce qu'il n'est pas à l'écran, mais je peux vous assurer que c'est un de mes employés les plus enthousiastes et efficaces. Je suis heureux qu'il fasse partie de mon équipe.

M. Kelly McCauley: Il en est le cerveau et le regard.

M. Kyle Peterson: Il est le cerveau et les yeux derrière l'opération, absolument.

Caporal-chef Grabowski, je vous remercie d'être ici et de servir notre pays.

Je pense que vous êtes un exemple de ce qui se passe trop souvent lorsque des personnes sont libérées du service militaire et de la Défense nationale. À mon avis, nous devons en arriver à un point où le passage de la Défense nationale au ministère des Anciens Combattants sera harmonieux. De toute évidence, ce n'est pas le cas et, en fait, il est probablement plus contraignant qu'il ne devrait l'être. Il tend vers la lourdeur plutôt que la fluidité.

À mon avis, il s'agit surtout d'information, de sensibilisation et d'échange d'information. L'échange d'information, l'échange de pratiques exemplaires et peut-être juste quelques discussions entre les deux ministères pourraient contribuer grandement à surmonter certains de ces obstacles. Êtes-vous d'accord avec cette évaluation?

• (1715)

M. Terence Grabowski: Je suis entièrement d'accord avec cette affirmation. Plus le processus de divulgation de l'information est transparent et facile, mieux c'est, certainement.

M. Kyle Peterson: Continuez-vous de parler à vos collègues, vos anciens collègues de la défense militaire? Certains ont-ils vécu de meilleures expériences que vous ou des expériences différentes? Y a-t-il des choses à apprendre? Y a-t-il des choses que nous devrions souligner ou est-ce que tout le monde est dans le même bateau?

M. Terence Grabowski: Lorsque je parle avec mes collègues, j'ai l'impression qu'il y en a très peu. Pour ce qui est de mes pairs des Forces canadiennes qui font partie de la Commission de la fonction publique fédérale, je pense qu'il y a place à l'amélioration. Il est certain qu'avec l'UISP, les anciens combattants reçoivent toujours plus d'information, mais je pense qu'on peut faire davantage pour simplifier le processus.

M. Kyle Peterson: D'accord, j'apprécie les services que vous avez rendus au pays, comme je l'ai dit, et je vous remercie tous les deux de votre présence ici aujourd'hui et de vos réponses à nos questions.

Le président: Merci beaucoup monsieur Peterson.

Merci encore à vous deux d'être ici.

Caporal-chef Grabowski, je vous remercie des années que vous avez consacrées au service de notre pays.

L'un ou l'autre, si vous avez des renseignements supplémentaires qui, selon vous, pourraient être utiles au Comité dans le cadre de son étude sur l'embauche d'anciens combattants dans la fonction publique, je vous encourage à faire parvenir vos recommandations ou suggestions directement à notre greffier et je peux vous assurer qu'elles feront partie de notre rapport final.

Je suis désolé des difficultés techniques monsieur Grabowski.

Sur ce, encore une fois, merci. La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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

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