



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Comité permanent des anciens combattants

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 033

Le lundi 30 janvier 2023

Président : M. Emmanuel Dubourg



Comité permanent des anciens combattants

Le lundi 30 janvier 2023

• (1535)

[Français]

Le président (M. Emmanuel Dubourg (Bourassa, Lib.)): Je déclare la séance ouverte.

Comme nous entamons une nouvelle année, je souhaite la bonne année à vous tous et toutes. Je vous remercie d'être présents pour travailler au nom des vétérans.

Bienvenue à la 33^e réunion du Comité permanent des anciens combattants.

[Traduction]

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement et à la motion adoptée le lundi 3 octobre 2022, le Comité entreprend l'étude de la Stratégie nationale pour l'emploi des vétérans après le service.

[Français]

La réunion d'aujourd'hui se déroule sous forme hybride, conformément à l'ordre adopté par la Chambre le jeudi 23 juin 2022. Les députés peuvent donc participer à distance, comme M. Darrell Samson.

Avant de prendre la parole, attendez que je vous nomme. Si vous participez par vidéoconférence, cliquez sur l'icône du microphone pour activer votre micro.

Je vous rappelle que toutes les observations des députés et des témoins doivent être adressées à la présidence.

Conformément à notre motion de régie interne concernant les tests de connexion, je souhaite informer le Comité que tous les témoins ont effectué les tests de connexion requis avant la réunion.

[Traduction]

Accueillons maintenant les témoins.

Ce sont des fonctionnaires du ministère des Anciens Combattants: le sous ministre Steven Harris, du Secteur de la prestation des services; la directrice générale par intérim de la Gestion des programmes et de la prestation des services, Mme Jane Hicks; le lieutenant-colonel (à la retraite) et directeur de la Transition et du soutien au programme, dans le Secteur de la prestation des services, Chris Hutt, CD; le directeur de la Recherche Nathan Svenson.

[Français]

Je vais maintenant céder la parole au premier témoin.

Monsieur Harris, vous êtes un habitué de notre comité. Malheureusement, je n'ai pas mes cartons de couleur aujourd'hui, mais je vais vous faire signe quand il vous restera une minute, puis lorsque votre temps de parole sera écoulé.

[Traduction]

Je sais. Je suis tellement désolé.

[Français]

Monsieur Harris, vous avez la parole pour les cinq prochaines minutes.

[Traduction]

M. Steven Harris (sous-ministre adjoint, Secteur de la prestation des services, ministère des Anciens Combattants): Merci.

Monsieur le président et chers membres du Comité, je suis heureux de venir parler de ce que fait notre ministère pour aider les vétérans canadiens à se trouver de l'emploi après le service militaire.

Chaque année, en moyenne, les Forces armées canadiennes libèrent du service 8 500 militaires. 4 000 à 4 500 d'entre eux s'orientent vers une deuxième carrière. Statistiquement, la proportion des vétérans sans emploi se compare à la moyenne canadienne: 4,5 % contre 6,6 % dans la population générale. Malheureusement, les vétérans sont plus susceptibles de se déclarer sous-employés et insatisfaits de ne pas être employés à leur plein potentiel.

Durant leur carrière militaire, les vétérans, nous le savons, révèlent de nombreux talents, notamment des qualités de chef et des compétences particulières en analyse, en résolution de problèmes et en communication. Nous voulons les appuyer, leur fournir des services et des moyens pour atteindre leurs objectifs de carrière. Bien sûr, nous savons que l'adaptation au milieu de travail peut être difficile et qu'ils peuvent éprouver des difficultés à s'adapter à la culture des milieux de travail civils.

[Français]

Anciens Combattants Canada s'est engagé à adopter une approche pangouvernementale dans l'élaboration d'une stratégie exhaustive afin d'améliorer les possibilités d'emploi pour les vétérans, de favoriser leur bien-être et de contribuer à leur succès pendant leur transition vers la vie civile.

L'expérience de transition est plus réussie lorsque les vétérans peuvent s'épanouir dans divers domaines de la vie. Ainsi, Anciens Combattants Canada a établi un cadre de surveillance du bien-être des vétérans, qui tient compte de sept domaines de bien-être, dont la santé, les aptitudes à la vie quotidienne, l'intégration sociale, l'environnement culturel et social, le logement et l'environnement physique, ainsi que la sécurité financière, qui est un objectif important.

Le programme de recherche de l'Étude sur la vie après le service militaire est un partenariat entre Anciens Combattants Canada et Statistique Canada qui a commencé en 2010. Les renseignements recueillis servent à mesurer le niveau de bien-être chez les vétérans et à éclairer les politiques et les programmes. Le programme a permis d'obtenir une multitude de renseignements sur la santé et le bien-être des vétérans ainsi que sur les facteurs qui contribuent à l'adaptation à la vie civile. Statistique Canada a mené des sondages en 2016 et en 2019. Les renseignements obtenus nous permettent de mieux comprendre les expériences et les besoins des vétérans.

Le recensement national du Canada fournira également à Anciens Combattants Canada de précieux renseignements. En 2021, pour la première fois en 50 ans, les vétérans ont été identifiés dans le recensement de Statistique Canada. Les données de Statistique Canada publiées à l'automne 2022 permettent à Anciens Combattants Canada d'avoir une vue d'ensemble de la situation d'emploi au sein de la population des vétérans.

• (1540)

[Traduction]

De nombreux partenaires soutiennent l'emploi des vétérans: parties prenantes, employeurs, défenseurs de la cause, organismes non gouvernementaux et administrations municipales et provinciales. Notre stratégie vise à unifier leur vision de manière à mieux servir les vétérans et leurs familles. Actuellement, nous appuyons les vétérans en facilitant leur transition et en maximisant les possibilités d'emploi dans la fonction publique, le secteur privé ou le travail à son compte.

Concrètement, le ministère a voué une unité d'emploi des vétérans au soutien de l'emploi des vétérans et de leur réorientation professionnelle. Nous appuyons cette réorientation, notamment par un service individualisé d'orientation professionnelle, qui aide les vétérans à se trouver du travail en prenant contact avec d'éventuels employeurs, et par l'élaboration d'un plan personnalisé d'études ou de formation bénéficiant d'allocations.

[Français]

Nous utilisons les médias sociaux et LinkedIn pour faire le lien entre les vétérans canadiens et des employeurs canadiens. Pendant la pandémie, nous avons lancé un groupe LinkedIn qui, en un peu plus d'un an, a atteint 3 000 membres. Environ 75 % d'entre eux sont des vétérans et 25 % sont des employeurs, des recruteurs ou des professionnels des ressources humaines.

Au cours des deux dernières années, Anciens Combattants Canada a organisé une série de webinaires axés sur les possibilités d'emploi pour les vétérans et les membres des Forces armées canadiennes en transition. Plus de 2 500 personnes s'y sont inscrites et, en moyenne, 300 personnes ont assisté à chaque séance. Plus de 100 employeurs canadiens, dont au moins une douzaine de ministères et organismes fédéraux, y ont été présents et ont aidé les vétérans.

Nous avons créé un guichet d'emplois unique pour les vétérans, un portail où les employeurs peuvent sélectionner des candidats, et nous avons travaillé avec des spécialistes du marché du travail pour concevoir du matériel visant à aider les gens.

[Traduction]

Soulignons également le fait que le ministère appuie de nombreuses parties prenantes qui soutiennent l'emploi des vétérans à qui toutes ces mesures donnent des options.

Nous répondrons avec plaisir à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Harris.

Le vice-président du Comité Blake Richards ouvre le bal et dispose de six minutes.

M. Blake Richards (Banff—Airdrie, PCC): Merci. J'ai bien aimé votre déclaration et j'applaudis certainement l'initiative d'essayer de faire tout votre possible pour offrir à nos vétérans de véritables occasions d'emploi. Dernièrement, il a été évident que, dans la foulée de certains événements, nous n'étions plutôt pas d'accord sur ce qui se passait aux Anciens Combattants, mais sur cette question, c'est le contraire. Je suis très heureux de sa tournure.

Je ferai également remarquer que même si le groupe de témoins que nous accueillons est constitué de fonctionnaires des Anciens Combattants, l'un des quatre est lui-même un ancien combattant. Je remercie le lieutenant-colonel Hutt de son service pour la patrie. À cet égard, il semble l'exception au ministère. Une proportion de un sur quatre parmi les employés du ministère, ce serait très élevé. Il est vraiment important de prêcher d'exemple. Pour embaucher plus de vétérans, ce serait excellent de commencer au ministère. Les statistiques les plus récentes que j'aie pu trouver dataient de 2019 et elles n'étaient guère très réjouissantes.

J'espère que vous pourrez m'annoncer qu'elles se sont améliorées pendant le peu d'années qui se sont écoulées depuis, mais de quel pourcentage d'employés...? Connaissez-vous la proportion globale d'employés de votre ministère qui sont eux-mêmes des anciens combattants?

• (1545)

M. Steven Harris: Je n'ai pas de chiffres précis en ce moment. Nous rassemblons les renseignements sur les anciens combattants qui travaillent à notre ministère. Cela dépend de la bonne volonté de chacun. Il me serait donc impossible de vous donner un chiffre fidèle à la réalité, puisque certains déclarent volontiers leur service militaire antérieur, mais d'autres, non.

M. Blake Richards: Les statistiques que j'ai vues dataient de 2019. Elles étaient de 167 employés sur 3 198, soit environ 5,2 %. Cela me semble un peu faible, peut-être, d'après ce que vous venez de dire, mais, quoi qu'il en soit, ce pourrait être beaucoup mieux.

Pourriez-vous nous informer sur ce que vous faites pour améliorer ces statistiques dans votre ministère?

M. Steven Harris: Nous privilégions certainement l'embauche d'anciens combattants et pas seulement dans notre ministère. Nous en dirons davantage sur la façon par laquelle elle a été favorisée dans l'administration fédérale également. Nous lui avons accordé la priorité quand nous avons disposé de ressources supplémentaires pour aider à la prise de décisions relatives aux prestations d'invalidité. Nous lui avons accordé essentiellement la priorité dans toutes nos annonces d'offres d'emploi dans le ministère. Nous continuons de recruter des candidats qui font ou qui ont fait leur service militaire pour faire bénéficier notre travail de leurs connaissances, y compris dans l'Unité de l'emploi. Le lieutenant-colonel ici présent en est un, mais il y en a d'autres et ils comprennent plus d'anciens combattants et d'anciens membres des Forces armées canadiennes.

M. Blake Richards: Très bien. Je vous encourage simplement à faire tout ce que vous pouvez, parce que si vous ne donnez pas l'exemple... Quand vous vous adressez au secteur privé ou quand l'un de nous le fait pour préconiser d'embaucher plus d'anciens combattants, objectif que nous voulons tous appuyer, si nous ne pouvons faire valoir votre exemple, cela rend manifestement la tâche beaucoup plus difficile.

Je tenais également à vous questionner sur le besoin fréquent de services de votre ministère, visiblement pour beaucoup d'anciens combattants, particulièrement ceux dont la période de service a été longue ou qui ont servi dans des circonstances très difficiles, pour faciliter leur transition et l'obtention d'un emploi dans le civil. Cela peut parfois prendre du temps. Une des grandes difficultés qu'affrontent maintenant beaucoup d'anciens combattants est le délai pour obtenir certains de ces services. C'est un obstacle à leur emploi. On nous dit qu'une année ou deux, ce n'est pas atypique de ce genre de dossiers.

D'après un rapport récent de la vérificatrice générale, ces quelques dernières années... Je crois que c'était 29 %, il y a deux ou trois ans, et 42 %, l'année dernière, en ce qui concerne les programmes précis visant à aider les anciens combattants dans cette transition de la vie militaire vers la vie civile. Le nombre de programmes qui satisfont aux normes de service est très faible, en ce qui concerne le nombre de vétérans qui obtiennent ce qu'ils escomptaient dans le délai qu'ils prévoyaient. C'est un gros obstacle au passage à la vie civile.

Que faites-vous pour que le ministère ne nuise pas aux anciens combattants dans leurs efforts pour décrocher des emplois intéressants?

M. Steven Harris: Il n'est pas exagéré de dire que nous sommes parvenus à résorber dans une bonne mesure le retard dans le traitement des dossiers des prestations d'invalidité. Vous venez de citer des chiffres à cette fin.

Nous nous efforçons vraiment de faire accéder rapidement les anciens combattants aux programmes qui les aideront à décrocher un emploi et à accomplir la transition. Ils accèdent très rapidement aux services de réorientation professionnelle. Ils le peuvent avant leur libération et, après, ils peuvent continuer de les recevoir. Ils peuvent accéder assez rapidement aussi à un programme de réadaptation qui favorise également la transition, après le service, vers un autre emploi.

M. Blake Richards: Pouvez-vous donner des exemples précis de ce que vous faites pour améliorer vos résultats? Une proportion de 42 % d'anciens combattants bénéficiant du service dans le temps prévu selon les normes de service, c'est assez faible. Que faites-vous exactement pour améliorer ses statistiques? Si nous voulons que les anciens combattants décrochent des emplois intéressants, il faut d'abord qu'ils obtiennent du ministère un service convenable, dans les délais appropriés.

M. Steven Harris: Ce faible pourcentage ne s'applique pas à la plupart des programmes de transition axés vers l'emploi.

Madame Hicks, voulez-vous ajouter quelque chose sur les services de réorientation professionnelle?

Mme Jane Hicks (directrice générale intérimaire, Gestion des programmes et de la prestation des services, ministère des Anciens Combattants): Assurément.

La réhabilitation est offerte aux vétérans avant leur libération. C'est un programme indépendant et tout à fait séparé de celui des prestations d'invalidité. La décision peut être rendue avant leur libération, et, après, ils reçoivent les prestations.

M. Blake Richards: Un instant! Les chiffres que je cite sont le pourcentage de vétérans qui approuvent la déclaration: Grâce au Programme pour les familles des vétérans, j'ai bénéficié d'un accès accru aux programmes et aux services pour m'aider ou aider mon passage de la vie militaire à la vie civile. Il est bien question de ce passage de la vie militaire à la vie civile.

Vous savez, si 42 % des vétérans se disent satisfaits, ça signifie que plus de la moitié d'entre eux ne le sont pas. Des changements sont donc nécessaires. J'aimerais vraiment savoir ce que vous pourriez faire pour qu'ils surviennent.

● (1550)

Le président: Monsieur Richards, je suis désolé. Vous avez pris plus que le temps qui vous était accordé. La réponse viendra peut-être la prochaine fois.

J'accorde maintenant six minutes de temps de parole à Churence Rogers.

M. Churence Rogers (Bonavista—Burin—Trinity, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je souhaite la bienvenue à nos invités.

Chers amis, le gouvernement, en 2021, au début de son mandat, s'est engagé à lancer une stratégie nationale d'emploi pour les vétérans. J'aimerais que vous en disiez un peu plus à ce sujet, mais, plus important encore, qu'est-ce qu'on fait actuellement pour aider ceux qui terminent leur carrière ou qui en ont accompli une partie et qui veulent retourner à la vie civile? Quelles mesures a-t-on prévues pour eux? Que fait le ministère pour s'assurer qu'ils en connaissent l'existence?

Mme Jane Hicks: Les vétérans qui quittent la vie militaire pour retourner à la vie civile peuvent se prévaloir d'un bon nombre de mesures ou de services de soutien: le programme de réadaptation, des services de réorientation professionnelle, la réadaptation professionnelle, notamment.

Nous avons consacré l'automne à consulter des vétérans, des employeurs sur la stratégie nationale. Ce mois-ci, nous consulterons nos homologues pour mieux connaître certaines difficultés, certains obstacles et les modalités d'élaboration de la stratégie, que ce travail a contribué à guider. Ces derniers mois, nous avons beaucoup appris sur les difficultés qu'affrontent les vétérans.

Puis-je poursuivre ou...?

M. Churence Rogers: Oui.

Mme Jane Hicks: Nous avons appris l'existence de certains problèmes, notamment que les compétences et occupations des vétérans ne trouvent pas facilement à s'exprimer dans la vie civile. Parfois aussi, ils trouvent difficile d'entrer dans la fonction publique — poser sa candidature. Les employeurs ne comprennent pas toujours leurs C. V.

On peut certainement faire mieux. Voici notamment ce que nous avons remarqué.

Ils ne savent pas où chercher. Tellement d'information circule sur l'emploi. En ce qui concerne la stratégie, nous voulons manifestement offrir un cadre cohérent ou un portail, pour qu'ils sachent où aller pour obtenir de l'aide, au besoin, dans la recherche d'un emploi.

M. Churence Rogers: Je me demande également si le ministère s'est attaché à corrélérer emplois intéressants et santé mentale chez les vétérans qui décident d'entrer sur le marché du travail après avoir quitté l'armée.

M. Steven Harris: Régulièrement, notre groupe de chercheurs s'attelle à la tâche de discuter de la corrélation entre tous les éléments du mieux-être. Nous avons glissé quelques mots dans la déclaration préliminaire sur sept éléments de mieux-être. Ils sont tous liés entre eux. La sécurité financière d'un individu est en relation avec ses sentiments sur sa situation et les circonstances dans lesquelles il considère sa transition. Le logement peut avoir un effet.

M. Svenson pourra vous parler un peu de notre travail sur la corrélation de l'emploi, de la santé mentale, de la santé physique et du mieux-être.

M. Nathan Svenson (directeur, Recherche, ministère des Anciens Combattants): Merci.

Nous avons constaté que les sept domaines du mieux-être sont vraiment reliés entre eux. Impossible d'en toucher un sans provoquer d'effets secondaires et périphériques sur les autres.

Une question conduisant à la réunion d'aujourd'hui portait sur des études réalisées depuis 2010 sur la vie après le service. Les sujets de cet ensemble d'études étaient les vétérans libérés depuis 1998, c'est-à-dire sur lesquels nous possédions des dossiers. C'était l'ensemble de la population dont nous comprenions le mieux-être ou pour laquelle nous avons pu mesurer le bien-être dans les sept domaines en question.

À compter de 2022, grâce à la question qui, dans le recensement, permettait de déterminer qui était vétéran en 2021, nous avons pu élargir la population de l'étude à l'ensemble des vétérans. Les résultats, que nous prévoyons de connaître d'ici l'automne, devraient nous permettre de tirer des conclusions sur le mieux-être des vétérans dans les sept domaines, notamment sur leur emploi. Ils concerneront l'ensemble de la population de vétérans canadiens et non seulement ceux qui ont récemment été libérés.

• (1555)

M. Churence Rogers: Nous avons fait passer le programme des allocations pour études et formation de 40 000 à 80 000 \$ pour six années de service. D'après vous, les vétérans ont-ils été nombreux à profiter de ce programme après son lancement? Le programme leur a-t-il permis de se préparer à la vie civile et à une nouvelle carrière?

Mme Jane Hicks: La participation au programme a été assez bonne. L'année dernière, un peu plus de 2 200 vétérans ont profité de l'allocation pour études et formation. C'est à peu près la moitié de ceux qui ont profité des cours magistraux et la moitié de ceux qui ont profité de cours de moins longue durée.

M. Churence Rogers: En ce qui concerne le nombre de départs à la retraite par année dont vous avez parlé — 8 500 —, environ 4 500 anciens combattants entament une seconde carrière. C'est assez impressionnant.

Je suppose que les 4 000 qui n'entament pas de seconde carrière sont probablement ceux qui ont fait toute leur carrière au sein des forces armées et qui ont pris leur retraite après 25 ou 30 ans de service. Est-ce exact?

Lcol (à la retraite) Chris Hutt (CD, directeur, Transition et soutien aux programmes, Secteur de la prestation des services, ministère des Anciens Combattants): Oui. C'est un chiffre intéressant, et nous n'avons pas la ventilation démographique exacte parce qu'elle serait variable. Ce chiffre regroupe des personnes qui souffrent de problèmes de santé qui les empêchent d'entrer sur le marché du travail et d'autres qui sont vraiment à la retraite, comme vous l'avez mentionné. Puis, un certain nombre sont des réservistes qui sont déjà sur le marché du travail dans le secteur civil, parce qu'ils sont des soldats à temps partiel et qu'ils ont déjà tous un emploi civil.

Le président: Merci beaucoup.

[Français]

Je passe maintenant la parole pour six minutes au deuxième vice-président du Comité, M. Desilets.

M. Luc Desilets (Rivière-des-Mille-Îles, BQ): Merci, monsieur le président.

Bonjour, chers collègues. En ce 30 janvier, je vous souhaite un bon retour aux travaux parlementaires.

Je remercie nos invités de leur présence.

Monsieur Harris, tout d'abord, je tiens à vous féliciter; après, on verra.

Une voix: Ha, ha!

M. Luc Desilets: Sur une note plus sérieuse, je précise que les chiffres comparant la situation des anglophones à celle des francophones viennent de paraître. Je continue de regretter le délai de 90 jours. S'il n'y avait pas ce délai, cela nous éviterait de chialer contre le gouvernement quand ce n'est pas bon et de le féliciter alors qu'on n'est pas sur la bonne voie. Les chiffres actuels dénotent une différence beaucoup moindre qu'elle ne l'était, tant pour les premières demandes que pour les autres. Alors, je vous remercie d'avoir répondu à nos attentes et à nos demandes là-dessus.

Deuxièmement, c'est sûr qu'on ne peut pas être contre une telle stratégie, même si j'ai un peu de difficulté à en comprendre l'essence. J'aurai des questions là-dessus. Ma principale crainte, vous le devinez, est qu'on empiète sur les champs de compétence des provinces. L'emploi, c'est chez nous que cela se gère.

Concrètement, quels mécanismes prévoyez-vous mettre en place pour faciliter la transition de la vie militaire à l'emploi sous une autre forme?

M. Steven Harris: Je peux commencer à répondre, et mes collègues vont certainement ajouter des choses.

Concrètement, le processus vise à améliorer les compétences des membres des Forces armées canadiennes lorsqu'ils quittent le service, afin qu'ils soient mieux outillés pour occuper d'autres postes et répondre à la situation de la main-d'œuvre. Parfois, il s'agit de leur habileté à passer une entrevue, parce qu'ils n'en ont pas eu depuis 20 ans. Parfois, c'est lié à l'éducation: ils ont besoin de formation ou d'un certificat, par exemple, pour améliorer leurs chances dans le marché du travail. Ce sont des choses sur lesquelles nous pouvons travailler avec les vétérans de façon individuelle pour améliorer leurs chances dans le marché du travail.

Nous pouvons aussi travailler avec les employeurs pour nous assurer qu'ils sont au courant des compétences que les vétérans et les vétéranes peuvent mettre à leur disposition, des habiletés qu'ils ont acquises et des formations qu'ils ont suivies dans le cadre de leur service.

• (1600)

M. Luc Desilets: Ce que vous me dites est tout à fait noble. C'est tant mieux s'il y a une progression là-dedans. Toutefois, ne s'agit-il pas de choses qui existent déjà à Anciens Combattants Canada?

M. Steven Harris: Cela fait partie des choses que nous faisons présentement. Nous travaillons sur la stratégie, pour l'instant. Nous sommes à l'écoute des témoins qui vont comparaître au Comité, des employeurs et des vétérans. Nous sommes en train d'élaborer la stratégie. Je ne peux pas prédire toutes les choses concrètes qu'elle contiendra, parce que nous tenons des consultations en ce moment.

M. Luc Desilets: Je vais maintenant aborder un autre aspect. J'ai beaucoup aimé entendre mon collègue en parler tantôt.

On sait que très peu d'anciens combattants deviennent employés d'Anciens Combattants Canada après leur service. C'est quelque chose que les vétérans regrettent. Ils aimeraient bien pouvoir parler à des gens au ministère qui ont vécu ce qu'ils vivent. Ils auraient ainsi l'impression d'être entendus et compris.

Je comprends que ce ne soit pas facile de préparer quelqu'un pour qu'il occupe un emploi à Anciens Combattants Canada, mais avez-vous des objectifs à cet égard? Croyez-vous en ce principe?

M. Steven Harris: Oui, nous croyons absolument au principe d'embaucher des vétérans, non seulement à Anciens Combattants Canada, mais dans tous les ministères fédéraux, afin que leurs habiletés puissent nous aider à atteindre nos objectifs.

Nous n'avons pas d'objectif précis concernant l'embauche de vétérans, mais nous faisons toujours des efforts de recrutement pour nous assurer qu'ils peuvent se joindre à nous ou à d'autres ministères où leur expérience peut être utile.

M. Luc Desilets: J'aime toujours qu'on fournisse des réponses concrètes. Je ne dis pas cela en lien avec vos réponses.

Vous voulez mettre en place une stratégie. Avez-vous établi clairement des objectifs? Est-ce que ce sera quantifiable? Que faudra-t-il pour déterminer si cette stratégie aura été un succès?

M. Steven Harris: Encore une fois, nous ne sommes pas rendus à la stratégie définitive. Nous en sommes encore à l'élaboration de la stratégie. Nous allons rassembler toute l'information et tous les commentaires que nous avons reçus. Je peux demander à Mme Hicks de vous révéler un peu des éléments que nous avons déjà établis.

[Traduction]

Lcol (à la retraite) Chris Hutt: Comme M. Harris vient de le dire, nous sommes en train de concevoir les stratégies. Nous n'en sommes qu'au tout début. Nous analysons le problème. Nous savons que nous devons améliorer les processus et les mécanismes d'embauche dans la fonction publique, pour que plus d'anciens combattants y travaillent. Nous savons également que nous devons créer de meilleurs liens entre les anciens combattants et les employeurs du secteur privé. Nous devons mieux harmoniser les mesures de soutien, tant au sein du gouvernement qu'à l'extérieur de celui-ci, qui appuient les anciens combattants pendant cette transition.

Nous devons encore déterminer ce en quoi tout cela consiste exactement. La bonne nouvelle est que le problème n'est pas lié à la conception de la stratégie. La difficulté a trait à l'alignement de la bonne volonté et des mesures qui existent déjà, pour que nous puissions brosser un portrait fidèle de la situation et créer une stratégie cohérente.

[Français]

Le président: Merci, monsieur Desilets.

[Traduction]

Pour terminer cette première série de questions, j'aimerais céder la parole à notre collègue, Mme Rachel Blaney, pour six minutes. Allez-y, s'il vous plaît.

Mme Rachel Blaney (North Island—Powell River, NPD): Merci, monsieur le président. Je remercie tous les témoins de leur présence aujourd'hui.

Ma première question porte sur le fait que l'on a clairement cerné un problème en matière d'emploi pour les anciens combattants qui appartiennent aux groupes suivants: les jeunes anciens combattants qui ont moins d'années de service, et les femmes anciennes combattantes — en partie parce qu'elles partent avant d'avoir accumulé 20 ans de service, ce qui signifie qu'elles ont une pension moins généreuse, et parce qu'elles sont deux fois plus susceptibles d'avoir des emplois à temps partiel. Les anciens combattants libérés pour des raisons médicales font aussi face à des problèmes en matière d'emploi.

C'est très inquiétant. En 2013, une étude sur les revenus a montré que les anciens combattants libérés pour des raisons médicales et les femmes de la force régulière subissent des réductions de revenus plus importantes, qui sont 10 fois supérieures à la moyenne, après leur libération. Ces chiffres sont effarants. De toute évidence, des défis importants n'ont pas été abordés sérieusement.

Pour ce qui est de la consultation publique, y a-t-il eu une stratégie de sensibilisation visant ces groupes pour que, au fur et à mesure que la stratégie est élaborée, on se concentre réellement sur les personnes qui ne reçoivent pas le meilleur soutien afin de s'assurer qu'elles le reçoivent à l'avenir?

• (1605)

Lcol (à la retraite) Chris Hutt: C'est une excellente question.

Nous avons adopté quelques mesures pendant le processus de consultation. Tout d'abord, nous avons utilisé une tribune publique que nous avons appelée « Parlons vétérans », qui a suscité un intérêt considérable. Nous avons reçu plus de 1 000 réponses d'anciens combattants — statistiquement, c'est donc pertinent — qui évoquaient ce problème. Les résultats du recensement représentaient une autre occasion. Pour la première fois, le recensement comportait des données sur les anciens combattants, ce qui nous donne accès à des données démographiques qui peuvent mettre en lumière certains domaines auxquels nous devons prêter attention.

En ce qui concerne les solutions, nous ne les avons pas encore. Nous sommes toujours en train d'analyser la situation afin de recenser ces éléments. Toutefois, nous détenons maintenant les renseignements qui peuvent nous permettre de préciser ce que nous devons faire pour trouver des solutions à ces problèmes.

Mme Rachel Blaney: D'accord.

Je comprends ce que vous dites, mais je vous demande surtout si vous avez communiqué avec ces groupes dans le cadre de cette stratégie. Vous nous avez dit que vous aviez reçu 1 000 réponses, et je suis heureuse d'entendre parler des données à propos des anciens combattants et des statistiques. Cependant, je me demande si vous avez communiqué avec ces groupes marginalisés. Verront-ils leurs besoins pris en compte dans le système?

A-t-on ciblé ces groupes afin que leurs voix soient entendues? Leurs voix sont manifestement réduites au silence.

Mme Jane Hicks: Si je peux me permettre, les consultations sont toujours en cours. Nous sommes toujours en train de mener le travail d'analyse. À mesure que nous obtiendrons des renseignements supplémentaires à l'aide du recensement et des consultations, nous pourrions procéder à des consultations plus ciblées. Cependant, à cette étape, nous ne nous sommes pas concentrés spécifiquement sur des groupes précis.

Mme Rachel Blaney: Lorsque vous vous concentrerez sur ces groupes, allez-vous nous tenir au courant pour que nous puissions constater le travail qui est accompli?

Je vois des hochements de tête. Je vais supposer que cela veut dire oui.

Lcol (à la retraite) Chris Hutt: Absolument.

Mme Rachel Blaney: Merci.

LCol (Ret'd) Chris Hutt: J'ajouterais également que nous avons l'intention, avec la stratégie, d'évaluer les résultats et d'avoir un mécanisme de suivi afin que nous puissions constamment améliorer le système. Dans le cadre de l'élaboration de cette stratégie et de la création des paramètres de rendement pour suivre les groupes que vous avez mentionnés, nous aimerions proposer des mesures pour régler ces problèmes.

Mme Rachel Blaney: Pour que les choses soient bien claires, cela signifie-t-il qu'il y aura une approche ciblée pour cerner ces groupes marginalisés, les suivre et voir quels résultats peuvent être mesurés? En tant que comité, serions-nous en mesure d'observer ces résultats au fil des ans? D'accord.

Je ne sais pas quelles étaient les 17 questions posées dans le cadre de la consultation en ligne. Je crois qu'il y avait 17 questions. Le comité peut-il avoir accès à ces questions? Je vois encore des hochements de tête. Je vais donc supposer que cela veut dire oui. C'est fantastique.

J'aimerais savoir comment l'Allocation pour études et formation va s'intégrer à la Stratégie nationale pour l'emploi d'ACC. Parle-t-on de la façon dont ces deux éléments vont coexister?

Mme Jane Hicks: Il s'agit d'un outil dans la boîte à outils. Il existe une variété de mesures de soutien et de services, et selon l'étape à laquelle les anciens combattants se trouvent dans le processus de transition et quels sont leurs besoins, ils peuvent utiliser cet outil.

Mme Rachel Blaney: Je m'interroge au sujet des tendances en matière d'entrepreneuriat. Existe-t-il des programmes qui aident les anciens combattants qui veulent devenir des entrepreneurs? Je représente une circonscription rurale, et l'entrepreneuriat est un besoin énorme dans notre région. Je pose cette question, parce que je crois comprendre qu'assez peu de gens se prévalent de l'Allocation pour études et formation. Dans ce contexte, quelles sont les mesures de soutien dont disposent les anciens combattants entrepreneurs? Le ministère envisagerait-il de modifier l'allocation et de l'adapter pour qu'il y ait une plus grande participation?

Si le taux de participation est faible, quelque chose ne fonctionne pas, à mon avis. Des changements pourraient-ils être apportés pour changer cela?

Mme Jane Hicks: Je vais parler de l'Allocation pour études et formation, puis je céderai la parole à M. Hutt qui abordera l'entrepreneuriat.

Nous surveillons cette allocation de près. Récemment, nous avons envoyé une note à tous les établissements d'enseignement postsecondaire du pays pour les renseigner sur cette allocation, et nous continuerons à le faire. Nous nous attendons à ce que cette allocation continue de croître. Ce programme est assez récent. Il a été mis en œuvre en 2018, et nous constatons une croissance.

Je cède maintenant la parole à M. Hutt.

Lcol (à la retraite) Chris Hutt: Dans l'écosystème de l'emploi des anciens combattants, il existe un certain nombre d'organismes gouvernementaux et non gouvernementaux et d'entreprises à but lucratif. L'organisme à but non lucratif Prince's Charities se concentre sur l'entrepreneuriat. Nous maintenons des liens et une communication avec cet organisme, qui offre un certain nombre de programmes d'études et de sensibilisation sur l'entrepreneuriat qui ciblent précisément les anciens combattants.

Cette avenue s'offre aux anciens combattants. Nous maintenons des liens avec ces organismes. Alors que nous analysons cette partie du problème dans le cadre de l'élaboration de la stratégie, nous voulons nous assurer de ne pas remplacer ce que font ces organismes. Nous voulons les renforcer et les soutenir et créer cet alignement dont j'ai parlé plus tôt. Nous pourrions ensuite déterminer les lacunes.

• (1610)

Le président: Merci beaucoup.

Merci, monsieur Hutt.

J'aimerais maintenant revenir à M. Richards pour cinq minutes. Allez-y, s'il vous plaît.

M. Blake Richards: Merci. Nous avons été interrompus. Je vais réessayer, poser une question plus concise, et peut-être que nous pourrions l'explorer davantage.

Lorsque les anciens combattants libérés pour des raisons médicales ont été interrogés, on leur a demandé s'ils étaient d'accord ou non avec l'énoncé suivant: J'ai un accès accru aux programmes et aux services qui m'aident à faire la transition de la vie militaire à la vie civile.

C'est exactement ce dont nous parlons ici. L'obtention d'un emploi valorisant joue un rôle extrêmement important dans la transition vers la vie civile. En 2021, 29 % des anciens combattants étaient d'accord avec cet énoncé. En 2022, nous avons constaté une légère amélioration, avec 42 %. Cela signifie toujours que la grande majorité des anciens combattants libérés pour des raisons médicales disent qu'ils ne sont pas satisfaits de l'accès qu'ils ont aux programmes et aux services qui les aident dans cette transition, ce qui indique que quelque chose doit être amélioré et fait différemment pour aider les anciens combattants qui sont rendus à cette étape.

Pouvez-vous me donner des exemples précis de ce que vous faites pour améliorer la transition de ces anciens combattants?

M. Steven Harris: Si je comprends bien ce que vous dites en mentionnant ces données, je peux répondre en vous parlant du Programme pour les familles des vétérans et des Centres des ressources pour les familles des militaires, qui sont gérés par nos collègues des Forces armées canadiennes. Nous aidons à financer le Programme pour les familles des vétérans. Il est clair que nous devons en faire plus pour nous assurer que la sensibilisation à ce programme est accrue parmi tous les Centres des ressources pour les familles des militaires qui fournissent de l'aide dans ce domaine. Nous continuerons à travailler avec eux en tant que partenaires pour cette prestation de service.

M. Blake Richards: Puis-je vous interrompre ici?

M. Steven Harris: Bien sûr.

M. Blake Richards: Je vais être honnête. Je suis contrarié aujourd'hui, car je n'arrête pas d'entendre: « Nous allons travailler là-dessus pour essayer de nous améliorer. » Ce problème n'est pas nouveau. Ce comité s'est déjà penché sur cette question, et les recommandations qu'il a formulées soulignaient que cette situation devait s'améliorer. Des rapports ont été publiés en 2018 et en 2019. On avait une idée de la situation avec ces publications.

Je ne siégeais pas à ce comité en 2018 et en 2019, mais j'imagine que j'y aurais entendu les mêmes paroles à l'époque, c'est-à-dire que vous savez que vous devez faire mieux et que vous allez faire mieux. Nous avons entendu ces réflexions. Pouvez-vous me donner des exemples précis de ce que vous faites? Donnez-moi un seul exemple de ce que vous faites en ce moment pour essayer d'améliorer la situation. J'aimerais aussi savoir comment vous savez si vous avez atteint ou non vos objectifs.

Je vais être franc. Je ressens une certaine frustration, parce que je n'arrête pas d'entendre: « Nous y travaillons. Nous y travaillons. » Que faites-vous exactement?

M. Steven Harris: Je comprends. Depuis 2018, nous avons lancé de nouveaux programmes qui se concentrent précisément sur la transition et l'amélioration de la capacité des membres des Forces armées canadiennes à faire la transition.

Nous avons parlé des services de transition de carrière. Ces services aident les anciens combattants — et même, dans certains cas, leurs conjoints — à chercher un emploi, à trouver un emploi et à être outillés dans leur recherche d'emploi. Nous les aidons notamment à préparer leur CV et à se préparer aux entrevues.

L'Allocation pour études et formation, encore une fois, aide les anciens combattants à faire la transition en leur permettant d'acquérir les compétences dont ils ont besoin. Elle les aide aussi de cette façon.

M. Blake Richards: Vous nous avez donné deux exemples et je vous en remercie. C'est bien. J'ai des questions sur ces deux exemples. À quel moment ces initiatives ont-elles été mises en place, que faites-vous pour évaluer les résultats et quels ont été les résultats?

M. Steven Harris: Les deux programmes ont été lancés en 2018, donc ils sont en place depuis quelques années maintenant, comme M. Hutt l'a indiqué plus tôt.

Nous avons également ajouté toute une série de mesures. J'ai mentionné plus tôt...

M. Blake Richards: Je suis désolé. En ce qui concerne ces programmes, que faites-vous pour mesurer les résultats et quels ont été ces résultats?

M. Steven Harris: Nous menons un sondage auprès des anciens combattants qui se prévalent des services de transition de carrière, par exemple, pour obtenir leurs commentaires sur ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné. C'est pour le nombre de personnes qui utilisent ce service.

Plus tôt, nous avons fourni quelques chiffres à propos de l'utilisation de l'Allocation pour études et formation et des anciens combattants qui suivent et terminent des programmes d'études et finissent par trouver un nouvel emploi.

M. Blake Richards: Pouvez-vous me donner ces chiffres, pour chaque service.

• (1615)

M. Steven Harris: Oui.

M. Blake Richards: Je ne doute pas du tout de votre engagement à essayer de faire mieux. Je vous ai entendu. Je comprends ce que vous dites, mais je pense qu'il est vraiment important que nous mesurions ce que nous faisons pour nous assurer d'avoir une réelle incidence et pour rajuster le tir si nécessaire. Concrètement, quelles ont été les améliorations observées pour les deux programmes que vous venez de mentionner?

Mme Jane Hicks: Monsieur le président, une partie de...

M. Darrell Samson (Sackville—Preston—Chezzetcook, Lib.): J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Je veux simplement souligner qu'à mon avis, M. Richards dépasse la portée de notre étude avec ces commentaires. Le travail n'est pas terminé — absolument pas. C'est pourquoi nous menons des consultations. Nous menons cette étude en comité pour apprendre et pour obtenir quelques exemples, mais le travail n'est pas terminé. Il s'agit d'un processus.

Nous avons recours à des consultations et nous travaillons avec notre comité et nous espérons que notre rapport nous permettra de prendre des mesures, mais mon collègue semble chercher des réponses...

Le président: Merci, monsieur Samson.

Revenons maintenant à M. Richards. Il aimerait répondre à cette intervention.

M. Blake Richards: Si je peux me permettre, monsieur le président, je pense que le secrétaire parlementaire fait valoir l'argument que j'essaie d'avancer. Nous avons déjà eu ces conversations en comité. Ce comité a déjà préparé des rapports. Nous entendons toujours ces phrases: « Nous ne faisons que commencer. Nous allons voir ce que nous pouvons faire. »

Comment pouvons-nous mesurer le succès de nos initiatives? C'est ce que j'essaie de dire. Nous ne pouvons pas toujours répéter cette conversation. Je ne pense pas qu'il s'agisse vraiment d'un rappel au Règlement. Nous pouvons peut-être donc revenir aux témoins...

Le président: Je comprends, monsieur Richards. Je sais que les membres du Comité sont autorisés à poser des questions.

Excusez-moi, madame Hicks. Allez-y, s'il vous plaît. Vous disposez de 30 secondes.

M. Blake Richards: Si vous me le permettez, je veux seulement vous rappeler que je cherche à connaître les résultats des mesures qui ont été mises en place. D'après les résultats, estimez-vous qu'elles ont porté fruit?

Mme Jane Hicks: Les deux programmes, soit les Services de réorientation professionnelle et l'Allocation pour études et formation, ont été évalués en 2021-2022. Une évaluation ministérielle a eu lieu et le rapport a été publié en 2022. En conséquence de cela, on a fait des recommandations et pris des mesures pour améliorer les choses sur le plan de la communication. Les deux programmes sont donc évalués.

M. Blake Richards: Je sais que mon temps est écoulé, monsieur le président. Je voulais simplement demander aux témoins s'ils peuvent nous présenter les résultats, ce qui nous permettrait de voir les chiffres.

Pourriez-vous les présenter au Comité?

M. Steven Harris: En fait, c'est public. C'est publié sur le site Web du ministère des Anciens Combattants. Nous pouvons les communiquer.

M. Blake Richards: Pourriez-vous nous les fournir pour que nous n'ayons pas à les chercher?

Le président: Comme il l'a dit, puisque c'est déjà public, vous pouvez les obtenir.

J'aimerais maintenant inviter M. Wilson Miao à poser d'autres questions au cours des cinq prochaines minutes.

Allez-y.

M. Wilson Miao (Richmond-Centre, Lib.): Merci, monsieur le président.

Bienvenue encore une fois au Comité.

Je crois comprendre qu'en novembre dernier, en fait, notre ministre a organisé, ici, à Ottawa, une consultation sur la question de l'emploi des vétérans. Quels sont les principaux points à retenir ou qu'avez-vous entendu au sujet de la table ronde? Plus précisément, quelles sont certaines des observations que vous avez entendues de la part des participants?

Lcol (à la retraite) Chris Hutt: Merci, monsieur le président.

J'ai participé au processus de consultation. Il s'agissait de discussions très approfondies auxquelles ont participé un certain nombre d'employeurs et d'organismes tiers que j'ai mentionnés et avec lesquels nous nous sommes entretenus.

Certains des points essentiels concernaient la communication. Il s'agit ici de la capacité des vétérans à expliquer quelles sont leurs forces sur le plan des compétences et de leur expérience, et de la capacité des employeurs à comprendre ce que les vétérans ont à offrir. Il fallait donc fournir des outils aux deux parties: d'un côté, pour que l'on comprenne les compétences et l'expérience des vétérans, et de l'autre, pour qu'on soit en mesure de les communiquer.

Parmi les commentaires que nous avons vus, il y en a un qui portait sur le soutien aux employeurs. Il ne s'agit pas seulement de recruter des vétérans. Il s'agit de conserver l'effectif de vétérans. Il s'agit de créer un environnement dans lequel ils font partie de la main-d'œuvre, sont intégrés et ont des mentors et un réseau de pratique ou une communauté de pratique qui les soutient dans le milieu de travail.

Le troisième point essentiel à retenir est qu'il n'existe pas de solution miracle. Il s'agira d'un système ou d'une série de solutions que nous devons mettre en œuvre et offrir pour répondre aux besoins tant des vétérans que des employeurs intéressés.

M. Wilson Miao: Je vous remercie des renseignements.

Je crois que, dans une intervention précédente, M. Harris a parlé de la communication concernant la stratégie d'emploi pour les vétérans. On utilise notamment les médias sociaux et LinkedIn. Existe-t-il d'autres moyens de communiquer avec des employeurs et même des participants partout au pays pour qu'ils puissent comprendre ce qui est offert?

• (1620)

Lcol (à la retraite) Chris Hutt: On a parlé plus tôt de l'unité d'emploi des vétérans qui existe à Anciens Combattants Canada. Les gens au sein de l'unité ont un réseau d'employeurs qui collaborent activement avec eux et qui participent à des discussions et à ce que nous faisons sur les médias sociaux, ce qui inclut le groupe LinkedIn « Embauchez un vétéran ». De plus, ils maintiennent le dialogue et discutent de la façon dont ils peuvent favoriser cette communauté de pratique.

C'est un réseau qui ne cesse de croître et qui est tenu activement par notre unité d'emploi des vétérans. À une époque depuis longtemps révolue, j'aurais parlé d'un fichier Rolodex, d'un carnet d'adresses, mais il existe toujours. C'est comme ce réseau de vétérans qui s'adressent à l'unité d'emploi des vétérans pour communiquer et établir ce réseau. Dans le cadre de la stratégie d'emploi, c'est quelque chose que nous devons favoriser, car il s'agit d'un très petit noyau au sein de l'unité d'emploi.

Comment créer un réseau de vétérans et un réseau d'employeurs de vétérans qui devienne une entité à part entière et qui fonctionne de manière autonome?

M. Wilson Miao: Est-il difficile de prendre contact avec certains des vétérans qui n'utilisent pas ce genre de technologie pour les aider dans leur processus de transition?

Lcol (à la retraite) Chris Hutt: Merci, monsieur le président.

Oui. Nous essayons d'utiliser le plus grand nombre de moyens possible.

Par exemple, lorsqu'une personne se trouve dans le processus de transition, il ne s'agit pas d'un processus exclusivement électronique ou numérique. Il y a des rencontres avec le vétéran, tant pendant son service qu'immédiatement après, lorsqu'il passe des entrevues au sein des FAC et d'ACC. Il s'agit de lui fournir les services et le soutien dont il a besoin, y compris du soutien à la réorientation professionnelle. On communique avec les vétérans en personne.

Il existe également des produits de formation qui couvrent la transition en général, mais qui ciblent des aspects liés à l'emploi également. Il y a des produits d'apprentissage en ligne et des cours qu'ils suivent pendant leur service et auxquels ils ont accès lorsqu'ils ne sont pas en service. Il y a aussi des produits de communication: des communiqués et des choses de ce genre. Il existe de multiples moyens par lesquels nous essayons de faire en sorte que le message soit diffusé au plus grand nombre.

M. Wilson Miao: Merci.

Comment le ministère aide-t-il les vétérans qui aimeraient trouver un emploi dans la fonction publique? Se heurtent-ils à des obstacles s'ils veulent y obtenir un emploi?

Lcol (à la retraite) Chris Hutt: Les consultations nous ont permis de constater, notamment, que l'accès à la fonction publique présente certains problèmes. Je ne dirais pas qu'il y a des obstacles, mais plutôt des irritants lorsqu'un vétéran veut entrer dans la fonction publique. Entre autres, le processus de demande est long et complexe. Une personne qui est en transition après avoir quitté l'armée ne souhaite pas nécessairement devoir suivre un long processus de demande pour entrer dans la fonction publique. Ce sont là quelques-uns des problèmes.

Une partie du travail que nous accomplissons... Nous travaillons activement en partenariat avec la Commission de la fonction publique, le MDN et les Forces armées canadiennes afin de trouver des moyens de mieux mettre en œuvre les dispositions de la Loi sur l'embauche des anciens combattants et de régler certains des irritants et des problèmes liés aux processus d'embauche de la fonction publique. Cela fera également partie intégrante de la stratégie nationale d'emploi pour les vétérans.

Le président: Merci beaucoup.

Merci, monsieur Miao.

[Français]

Je cède maintenant la parole à M. Desilets pour une courte intervention de deux minutes et demie.

M. Luc Desilets: Merci, monsieur le président.

Monsieur Harris, quand prévoyez-vous avoir terminé et mis en place la stratégie dont vous avez parlé tout à l'heure?

M. Steven Harris: Ce sera dans un avenir rapproché, c'est-à-dire dans quelques mois, probablement.

M. Luc Desilets: Vous avez dit tantôt qu'il fallait donner la priorité à l'embauche des anciens combattants, quand les ressources sont disponibles. C'est ce que je crois avoir compris.

À votre avis, est-ce qu'une saine transition de la vie de militaire à la vie civile, c'est une question de moyens et d'argent?

M. Steven Harris: Je ne crois pas que ce soit une question de moyens ou d'argent. C'est une question de communication. Il faut savoir où trouver les ressources pour mettre en place les mesures de soutien en vue d'aider les anciens combattants à faire la transition

qu'ils veulent. Parfois, c'est une transition vers la retraite; parfois, c'est vers le travail à temps partiel ou à temps plein dans un domaine intéressant, par exemple comme entrepreneur.

M. Luc Desilets: Vous avez donc les ressources financières qu'il vous faut pour mener à bien cette stratégie, n'est-ce pas?

M. Steven Harris: Oui, nous travaillons de près avec les vétérans pour les appuyer.

M. Luc Desilets: Vous me dites donc que vous avez des ressources financières suffisantes pour mener à bien ce projet.

M. Steven Harris: Oui.

● (1625)

M. Luc Desilets: Je suis content d'entendre cela.

Ce matin, il a été question dans les journaux du fait que près de 1 milliard de dollars de l'enveloppe budgétaire de 2021-2022 n'avait pas été dépensé. C'est quand même une enveloppe budgétaire importante. Plus précisément, c'est 921 millions de dollars qui traînent dans les coffres.

J'essaie de faire des liens avec les services de soutien aux anciens combattants, où c'est 12 millions de dollars qui n'ont pas été dépensés.

Quelle en est l'explication?

M. Steven Harris: Je ne pense pas avoir bien entendu le dernier point que vous avez soulevé. Vous parlez de 12 millions de dollars?

M. Luc Desilets: Seulement dans le poste budgétaire des services de soutien aux anciens combattants, c'est 12,7 millions de dollars qui n'auraient pas été dépensés dans l'année. Au total, c'est 921 millions de dollars. Je ne comprends pas.

M. Steven Harris: Je ne suis pas l'expert des finances au ministère des Anciens Combattants. Par contre, je peux vous dire que nous avons beaucoup parlé, au Comité, du fait que nous avons beaucoup d'enveloppes pour chacun des programmes qui existent au ministère. Nous prévoyons toujours plus que la somme que nous devons dépenser, afin de ne pas nous retrouver dans une situation où nous manquerions d'argent.

M. Luc Desilets: Si vous manquez d'argent, demandez des transferts budgétaires. Il y a 921 millions de dollars qui n'ont pas été dépensés.

M. Steven Harris: L'argent reste à l'intérieur du ministère. Il est toujours là pour les cas où nous en aurions besoin.

M. Luc Desilets: Je comprends, mais il était prévu que cet argent soit dépensé durant cette année précise. L'argent sera transféré à l'année suivante, mais il n'y aura pas de bonification. Les demandes augmenteront, mais il n'y aura pas de bonification. Ce n'est habituellement pas de cette façon qu'on gère les budgets. Ce n'est pas à vous personnellement que je fais le reproche, mais je faisais un lien avec l'argent qui dort dans la cave. C'est environ 15 % du budget.

Le président: Merci, monsieur Desilets.

Permettez-moi de passer la parole à Mme Blaney pour deux minutes et demie.

[Traduction]

Mme Rachel Blaney: Merci beaucoup, monsieur le président.

Madame Hicks, je vais revenir à vous.

Vous avez dit que l'allocation pour études et formation semble avoir un certain succès. Pouvez-vous nous donner des chiffres à ce sujet ou nous indiquer où nous pourrions en avoir? Cela nous aiderait.

Il y a des hochements de tête. C'est fantastique.

Mon autre question porte sur les préjugés, les stigmates et la discrimination auxquels les anciens combattants peuvent être confrontés lorsqu'ils tentent de trouver un emploi. Des anciens combattants m'ont dit qu'on les met tous dans le même bateau, sans nuance, à savoir qu'ils ont des problèmes de santé mentale, qu'ils souffrent d'un syndrome de stress post-traumatique, et qu'ils sont instables et difficiles à avoir comme employé.

C'est la perception qu'ils ont l'impression d'avoir à combattre sur le terrain. Je me demande si ACC prend cela en considération. Quelles sont les mesures concrètes que prend ACC pour contrer cette perception erronée?

C'est un portrait plutôt grossier qu'on semble vouloir appliquer à l'ensemble des anciens combattants. Cela jette assurément le discrédit sur la formation très avancée qu'ils ont reçue pendant leur service et la diligence qu'ils y ont acquise. Je me demande comment nous pouvons remédier à cela. Cet enjeu sera-t-il abordé plus succinctement dans le cadre de ce processus?

Mme Jane Hicks: C'est une question qui a été soulevée lors du processus de consultation. Les anciens combattants ne sont pas brisés. Il y a beaucoup d'anciens combattants qui peuvent apporter des contributions significatives, qui sont motivés et qui veulent être employés.

C'est assurément quelque chose dont nous nous servons pour élaborer la stratégie: nous cherchons des moyens de diffuser cette information et nous travaillons avec les FAC pour changer le discours.

Mme Rachel Blaney: Je vous remercie.

J'aimerais revenir — probablement à vous, monsieur Hutt — sur le volet entrepreneurial.

Encore une fois, et comme je l'ai dit, j'ai l'impression qu'il n'est pas pris en compte aussi bien qu'il pourrait l'être. Je comprends qu'il existe des programmes comme l'Opération entrepreneur du prince, mais a-t-on envisagé d'accorder davantage de fonds de démarrage afin d'aider les anciens combattants à envisager cette possibilité? A-t-on examiné ces fonds et peut-être aussi la possibilité d'envisager cette stratégie avec un peu plus de bienveillance, afin que les anciens combattants puissent avoir les ressources financières nécessaires pour se créer un emploi ou lancer leur entreprise?

Lcol (à la retraite) Chris Hutt: Nous examinons effectivement cette dimension entrepreneuriale, mais nous ne savons pas quels outils... En fait, nous essayons toujours de voir s'il y a des lacunes. Ce que nous avons est plutôt empirique... Lors des consultations, nous avons plus ou moins entendu les mêmes choses un peu partout. Certains ont évoqué les obstacles ou les frictions qui existent dans le milieu entrepreneurial. Nous n'avons pas quantifié cela, alors nous ne savons pas exactement quels leviers nous devons actionner.

Quand je dis « nous », il ne s'agit pas nécessairement d'Anciens Combattants Canada. La stratégie doit être d'envergure nationale et inclure des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux.

Nous devons créer un alignement ou une série d'outils qui répondent à ce besoin, mais nous ne savons pas encore ce que c'est.

Le président: Merci beaucoup.

Je sais que certains membres étaient prêts à poser d'autres questions, mais il ne nous reste plus beaucoup de temps. J'aimerais accorder deux minutes à chacun d'eux. Nous allons commencer par M. Tolmie, puis ce sera au tour de Mme Valdez.

Vous avez deux minutes. Allez-y.

M. Fraser Tolmie (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC): Je vous remercie.

Merci de vous joindre à nous aujourd'hui.

Merci, monsieur Hutt, des services que vous avez rendus.

Avec tout le respect que je vous dois, au cours de nos conversations d'aujourd'hui, une observation a été formulée selon laquelle vous faites des sondages auprès des personnes qui ont suivi le programme de rééducation et qui ont trouvé un emploi. Ces personnes ont réussi. Là où je vois un problème, c'est que les mesures devraient être... Vous devriez évaluer les personnes qui n'ont pas réussi et qui cherchent un emploi.

J'ai lu le rapport du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires de juin 2019, le document « Une transition harmonieuse pour tous les vétérans: il est temps d'agir », qui date de mai 2018, et le projet de loi C-27 visant à élargir l'accès à l'emploi pour les vétérans qui a été adopté le 31 mars 2015. Quel genre de garanties allons-nous avoir? Il y a 32 recommandations ici. Nous avons besoin d'entendre ce que vous allez faire qui sera différent de ce qui a été fait pour tous ces autres rapports.

• (1630)

Mme Jane Hicks: Si vous le permettez, monsieur le président, je voudrais clarifier un point.

Il s'agissait d'une évaluation faite par le ministère. Lorsque j'ai parlé du service de transition de carrière et de l'allocation pour études et formation, il s'agissait d'un échantillon aléatoire. Cela n'avait rien à voir avec le succès du programme. Cela concernait les personnes qui avaient demandé à se prévaloir du programme. C'est l'enquête qui a été menée. Nous avons les résultats, et nous pouvons en faire part au Comité.

M. Fraser Tolmie: Pour clarifier, pouvez-vous me dire, à partir de cette enquête, combien de personnes ont eu du succès et combien n'en ont pas eu?

Mme Jane Hicks: Je crois que cela fait partie du rapport d'évaluation que nous pouvons vous soumettre.

M. Fraser Tolmie: D'accord.

Que faites-vous pour évaluer les personnes qui n'ont pas bien réussi? C'est là-dessus que nous devons mettre l'accent.

M. Nathan Svenson: Lorsque nous prenons nos mesures, il y a deux domaines sur lesquels nous nous concentrons. Le premier est celui des personnes qui participent aux programmes et profitent des services offerts par le ministère, et le second est celui de la population plus générale des anciens combattants.

Grâce à la question d'identification du recensement de 2021, Statistique Canada est désormais en mesure de déterminer qui sont ces anciens combattants. Nous venons de terminer l'Enquête sur la santé des vétérans canadiens, qui s'est déroulée d'octobre à décembre 2022. Elle couvre un certain nombre de ces questions: activité principale, satisfaction à l'égard de l'emploi et activités sur le marché du travail. Ces questions devraient représenter les anciens combattants, qu'ils aient ou non recours aux services du ministère.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons passer à Mme Valdez, pour deux minutes.

Mme Rechie Valdez (Mississauga—Streetsville, Lib.): Merci, monsieur le président.

J'aimerais remercier les gens du ministère de s'être joints à nous aujourd'hui.

Nous avons entendu parler plus tôt du bien-être et de la santé mentale des anciens combattants. Par votre entremise, monsieur le président, le ministère peut-il nous dire comment le Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille a permis de financer des organismes locaux qui aident les anciens combattants à trouver un emploi et à améliorer leurs compétences?

M. Nathan Svenson: Depuis sa création en 2018, le Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille a soutenu plus de 100 organismes communautaires. Quatorze de ces projets ont porté sur des initiatives axées sur l'emploi et le recyclage. Au total, c'est près de 6 millions de dollars de financement qui ont été accordés à ce jour. C'est une priorité.

Chaque fois que nous organisons une série de concours pour le fonds, nous recherchons plus particulièrement les initiatives qui auront le plus d'incidence sur le thème énoncé et la plus grande portée, que ce soit à l'échelle du pays ou au sein de la communauté. C'est ainsi que nous classons les demandes. Nous examinons à la fois l'incidence et la portée.

Nous avons quelques exemples de projets qui ont été financés. Nous pouvons soumettre une liste de ces 14 projets au Comité, c'est-à-dire des 14 projets axés sur ce thème.

Mme Rechie Valdez: Ce serait formidable.

Est-ce que l'allocation pour études et formation d'ACC atteint ses objectifs, à savoir aider les anciens combattants en transition à améliorer leurs compétences ou à trouver de bons emplois?

Mme Jane Hicks: Selon l'évaluation qui a été faite, l'allocation pour études et formation atteint ses objectifs.

Mme Rechie Valdez: Merci.

Pourriez-vous nous préciser combien d'anciens combattants y ont accès, ou à quoi ils l'utilisent?

Mme Jane Hicks: Au cours de la dernière année financière, environ 2 200 anciens combattants ont eu accès à l'allocation pour études et formation. Les cours suivis sont des plus variés. Je n'ai pas la liste des cours les plus prisés avec moi, mais nous pouvons vous faire parvenir cette liste ultérieurement.

Mme Rechie Valdez: Merci.

Je pense qu'il ne me reste plus assez de temps pour une autre question. Je vous remercie.

• (1635)

Le président: Vous avez vu juste.

Oui, vous voulez invoquer le Règlement. Nous vous écoutons.

M. Blake Richards: C'est un point d'information. J'avais prévu de vous poser quelques questions à la fin de la réunion pour faire le point sur certaines choses. Je pense que, potentiellement, selon la réponse, les témoins pourraient avoir quelque chose à dire à ce sujet. Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, j'aimerais vous poser quelques questions rapides, juste pour voir où nous en sommes avec certains dossiers du Comité.

La première concerne les documents que nous avons reçus, je crois que c'était jeudi dernier. Dans la première partie de cette motion, nous avons demandé toutes les communications internes entre le cabinet du ministre et le ministère au sujet de l'aide médicale à mourir. Le ministère semble avoir cru que cette demande ne portait que sur une certaine période. Par conséquent, une partie de l'information que nous voulions obtenir a été tronquée. Cela n'est pas conforme à la motion, monsieur le président, et je suis curieux de savoir ce que nous allons faire pour nous assurer d'obtenir le reste de cette documentation. C'est la première chose.

La deuxième concerne l'étude que nous venons de faire sur le contrat de réadaptation. Je sais que nous avons donné des instructions pour un rapport. Je crois savoir que nous attendons le contrat, que le ministère est à faire traduire, et je présume que nous devrions le recevoir d'un jour à l'autre. Je me demande quand nous prévoyons de travailler sur ce rapport.

Ce sont mes deux questions. J'ai simplement cru qu'il était peut-être judicieux de les poser maintenant, étant donné qu'ils ont peut-être de l'information qui pourrait nous être utile. Je ne sais pas où nous en sommes avec ces dossiers-là. Par exemple, avez-vous fait un suivi auprès du ministère à propos des documents demandés?

Le président: Merci de ces questions. Je sais que la greffière est en contact avec le ministère.

Madame la greffière, pouvez-vous nous éclairer à ce sujet, s'il vous plaît?

La greffière du Comité (Mme Audrée Dallaire): Bien sûr.

Je pense que vous faites référence à la grande motion que nous avons eue. Il y avait deux points. L'un était assorti d'une date et l'autre n'avait aucune fourchette de dates. J'ai demandé au président si les dates figurant dans le deuxième point s'appliquaient au premier. C'est ainsi que nous avons obtenu la même fourchette de dates pour ces deux points de la motion.

Pour ce qui est de votre deuxième question sur le contrat de réadaptation, comme le mentionne la lettre provisoire du ministère, il sera publié à la mi-février.

Je laisse au président le soin de vous dire s'il a quelque chose à ajouter.

M. Blake Richards: Avant que nous passions à cette partie, je précise qu'en ce qui concerne la motion, elle était très claire. Il y avait une fourchette de dates pour la deuxième partie, mais il n'y en avait pas pour la première partie, pour une raison très précise. Je ne crois donc pas que la motion ait été respectée. Je me demande si les fonctionnaires du ministère pourraient répondre à la question de savoir dans quel délai ils pourraient fournir le reste de la documentation qui est déjà en retard à l'heure actuelle.

Je ne sais pas si vous pouvez nous fournir de l'information, monsieur Harris.

Le président: J'aimerais demander à M. Harris d'intervenir pendant une minute, s'il le peut, afin de bien vouloir répondre à cette question au sujet de la date.

M. Steven Harris: Monsieur le président, nous avons travaillé avec le Comité et la greffière, afin de fournir l'information qui était requise. Si d'autres renseignements sont requis et que cette demande est présentée, nous nous efforcerons de les fournir. Nous sommes toujours disposés à aider le Comité.

Monsieur le président, je m'adresse maintenant à vous et aux membres du Comité. S'il y a d'autres demandes d'informations ou si celles qui ont été présentées doivent être interprétées différemment, veuillez nous le faire savoir.

Le président: Merci.

Je vais discuter avec M. Richards et déterminer quelle est la différence. La greffière vous appellera ou vous enverra une lettre à ce sujet.

Comme vous le savez, nous recevons un autre groupe de témoins aujourd'hui. J'aimerais donc remercier les témoins qui se sont joints à nous jusqu'à maintenant.

[Français]

Tout d'abord, je voudrais remercier les représentants du ministère des Anciens Combattants: M. Steven Harris, qui est sous-ministre adjoint au Secteur de la prestation des services; Mme Jane Hicks, qui est directrice générale intérimaire de la Gestion des programmes et de la prestation des services; le lieutenant-colonel à la retraite M. Chris Hutt, CD, qui est directeur de la transition et du soutien aux programmes au Secteur de la prestation des services, que je tiens à remercier aussi de son service au sein des Forces canadiennes; et M. Nathan Svenson, qui est directeur de la recherche.

Au nom des membres du Comité, je vous remercie de vos témoignages.

Nous allons suspendre la séance quelques instants afin de passer au prochain groupe de témoins.

• (1635) _____ (Pause) _____

• (1645)

[Traduction]

Le président: Nous allons maintenant passer au deuxième groupe de témoins.

Nous rappelons rapidement à tous les témoins qu'ils doivent attendre que je les nomme avant de prendre la parole. Si vous participez à la séance par vidéoconférence, veuillez cliquer sur l'icône du microphone pour l'activer.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à nos témoins.

Nous accueillons Mme Mary Beth MacLean, une candidate au doctorat de l'université Queen's, qui témoignera à titre personnel par vidéoconférence.

[Français]

Nous accueillons parmi nous M. Serge Blais, qui est directeur général de l'Institut de développement professionnel de l'Université d'Ottawa.

[Traduction]

J'aimerais commencer par entendre Mme MacLean.

Vous disposez de cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire. Veuillez prendre la parole.

Mme Mary Beth MacLean (candidate au doctorat, Université Queen's, à titre personnel): Je vous remercie de me donner l'occasion de m'entretenir avec vous en vue d'aborder ce sujet important.

Je vous parlerai aujourd'hui des conclusions liées à l'emploi des vétérans qui découlent d'une étude que j'ai menée à l'époque où j'étais analyste à Anciens Combattants Canada. Cette étude est fondée sur des données provenant des Études sur la vie après le service, ou EVAS, ainsi que des résultats d'une recherche menée par l'OTAN sur la transition de la vie militaire à la vie civile.

L'emploi s'est révélé important pour la santé, le bien-être et l'adaptation des vétérans pendant leur transition de la vie militaire à la vie civile. Heureusement, la plupart des vétérans trouvent un emploi après leur libération et sont satisfaits de leur travail. Les taux d'emploi et de satisfaction augmentent tous deux avec le temps.

De plus, bien que leur taux de chômage, c'est-à-dire le nombre de personnes qui cherchent effectivement un emploi, ne diffère pas de celui de la population canadienne en général, les vétérans sont moins susceptibles de trouver un emploi et risquent davantage de subir des restrictions en matière d'activités au travail.

Les résultats varient également en fonction des différents groupes de la population. Vous y avez fait allusion dans certaines des questions que vous avez posées plus tôt. Ceux qui cherchent du travail sont plus susceptibles que les vétérans qui ont un emploi d'avoir été plus jeunes au moment de leur libération, d'avoir moins d'années de service et d'avoir servi dans l'armée. Ceux qui ne font pas partie de la population active sont plus susceptibles d'être plus âgés et d'avoir un plus grand nombre d'années de service. Ils peuvent rencontrer des obstacles au travail, tels que l'âgeisme et des déficiences.

La satisfaction à l'égard de l'emploi civil varie aussi considérablement en fonction du grade militaire, les officiers étant les plus satisfaits et les soldats et élèves-officiers, les moins satisfaits.

Ceux qui touchent les revenus les plus faibles sur le marché du travail font partie de ceux qui ont servi dans une unité de combat. Les taux d'emploi sont plus faibles chez les vétérans de sexe féminin et chez les vétérans libérés pour raisons médicales.

Il existe également des différences de revenus entre les sexes. Les vétérans de sexe féminin gagnent environ 58 % du salaire de leurs homologues masculins. Cela ne dépend pas du type d'industrie dans laquelle les femmes travaillent, car elles gagnent moins que leurs homologues masculins dans toutes les industries, à l'exception de l'industrie minière.

Le changement d'employeur est fréquent chez les vétérans. Plus de la moitié des vétérans ont changé d'employeur au cours des trois premières années qui ont suivi leur libération. Environ un vétéran sur dix déclare que sa principale activité est l'« invalidité » ou qu'il est en situation d'invalidité au cours de la première année qui suit sa libération. Ce chiffre ne change pas avec le temps.

Si le revenu et l'accès aux prestations et aux indemnités sont importants pour la santé et la sécurité financière des vétérans et de leurs familles, le fait d'avoir un but au travail et dans la vie procure un sentiment d'identité et d'intégration sociale qui est essentiel pour une transition réussie vers la vie civile. Les recherches semblent indiquer que les personnes handicapées devraient être appuyées et encouragées à continuer de travailler ou à réintégrer le marché du travail dès que possible. À cet égard, un programme de placement et de soutien individuels s'est révélé plus efficace que la réadaptation traditionnelle pour améliorer les taux d'emploi et les revenus des vétérans atteints du TSPT ou de lésions de la moelle épinière.

Dans le cadre d'une étude systématique menée au Canada et portant sur la réinsertion professionnelle des vétérans atteints de troubles mentaux, le placement et le soutien individuels ont été mis en évidence comme une intervention prometteuse. De nombreux pays reconnaissent l'importance de l'aide à l'emploi, et la plupart d'entre eux disposent de programmes destinés à la fois aux militaires en transition et aux anciens militaires. Quelques-uns de ces pays, comme le Royaume-Uni, ont évalué officiellement leurs programmes.

Qu'est-ce que tout cela nous apprend?

Premièrement, les services de soutien doivent tenir compte des différents genres de résultats en matière d'emploi qu'obtiennent les divers segments de la population concernés.

Deuxièmement, les services de soutien doivent également prendre en compte la nature dynamique du marché du travail, qui exige non seulement que des services de soutien au cours de la transition vers la vie civile, mais aussi que des services de soutien continus soient assurés pour maintenir l'emploi ou trouver un emploi plus adapté.

Troisièmement, en ce qui concerne les personnes atteintes d'une déficience, nous devons veiller à ce que des interventions fondées sur des données probantes soient mises en place et soient offertes aux personnes qui en ont besoin.

- (1650)

Notamment, nous devons prévoir des mesures d'adaptation en milieu de travail, des soins de santé et une gestion de cas multidisciplinaires, ainsi que le placement et le soutien des personnes, ou une combinaison de ces éléments, ainsi qu'un ensemble de principes axés sur la capacité plutôt que sur la déficience.

Enfin, nous pouvons tirer des enseignements des réussites et des échecs d'autres nations.

Je vous remercie de votre attention.

Le président: Merci beaucoup, madame MacLean.

[Français]

Je souhaite la bienvenue à M. Serge Blais.

Monsieur Blais, vous avez cinq minutes pour votre allocution d'ouverture.

M. Serge Blais (directeur général, Institut de développement professionnel, Université d'Ottawa): Bonjour.

Merci, monsieur le président.

Je remercie M. Richards et M. Desilets de l'invitation.

[Traduction]

Je tiens à souligner que M. Jeff Musson aurait dû être présent aujourd'hui. Je sais qu'il nous regarde. Bonjour, monsieur Musson. Il a connu de graves problèmes médicaux ce week-end. Ils ne mettent pas sa vie en danger, mais son médecin lui a sagement conseillé de ne pas venir, alors je vais essayer de le faire le meilleur exposé possible.

Je suis directeur général de l'Institut de développement professionnel de l'Université d'Ottawa. L'IDP, comme nous l'appelons, répond chaque année aux besoins d'environ 10 000 personnes en matière de perfectionnement, de recyclage et d'apprentissage. Il s'agit de personnes qui ont dépassé les programmes de baccalauréat et de maîtrise et qui sont donc essentiellement des professionnels. Les deux tiers, voire les trois quarts, de ces 10 000 personnes proviennent du secteur public fédéral. Nous osons croire que nous travaillons à l'intersection du monde universitaire, du gouvernement et de l'industrie.

Le programme de codage pour les vétérans que je décris aujourd'hui est offert par cet institut, et j'ajouterais que c'est probablement mon projet favori.

Le programme de codage pour les vétérans contribue à combler les lacunes en matière de compétences cybernétiques de la main-d'œuvre technologique canadienne. Nous constatons que les militaires libérés des FAC possèdent les compétences, le tempérament et les aptitudes nécessaires pour réussir dans le domaine de la cybersécurité. Nous soutenons que nous passons du champ de bataille à l'espace cybernétique, ou du déploiement à l'emploi, si vous voulez. Nous obtenons un taux de réussite de 90 % auprès de l'ensemble des vétérans qui suivent ce programme, et je vous en parlerai un peu plus tard.

Il y a trois filières de base. Sans entrer dans les détails, l'une d'elles porte sur le développement de logiciels sécurisés. Une autre mène à des postes d'associé en sécurité réseau, et une autre encore offre le programme d'architecte en cybersécurité. Chaque filière représente environ 650 heures de formation à suivre. Ces filières ne sont donc pas pour les âmes sensibles. Elles exigent beaucoup de détermination et de dévouement. En règle générale, les gens échelonnent la formation sur huit mois, ce qui représente environ 20 heures par semaine pendant huit mois.

L'achèvement de l'une de ces filières mène à un certificat de développement professionnel de l'Université d'Ottawa et, ce qui est très important, c'est qu'il prépare également les diplômés à obtenir des certificats reconnus par l'industrie. C'est extrêmement important pour l'industrie, surtout dans ce domaine. Ils ne laisseront pas entrer n'importe qui par le biais du service et de programmes de ce genre. Le programme doit démontrer que vous possédez les compétences nécessaires, et il prépare les étudiants à obtenir les titres suivants: la certification de professionnel en sécurité des systèmes d'information ou Certified Information Systems Security Professional, CISSP, la certification d'associé réseau de Cisco ou Cisco Certified Network Associate, CCNA, et tout un tas d'acronymes de ce genre.

Le programme est offert complètement en ligne et progresse à rythme libre, mais avec un soutien didactique. Nous ne laissons pas les gens se débrouiller seuls. Ils sont autonomes, mais ils ont accès à des tuteurs en temps réel. Le programme est, bien entendu, offert partout au Canada.

• (1655)

[Français]

Le programme s'offre dans les deux langues officielles. En ce moment, 50 % des cours sont offerts en français, mais nous avons pour objectif d'offrir, vers la fin de l'année, 100 % des cours en français comme en anglais, conformément au mandat de l'Université d'Ottawa. Tous les programmes que nous offrons doivent être offerts dans les deux langues, sauf quelques exceptions. Nous avons fait des présentations au Québec et au Nouveau-Brunswick. Par exemple, nous sommes allés à Valcartier et à Bagotville. Le 26 octobre dernier, nous étions aux installations d'Aéro Montréal, à Mirabel, pour faire la promotion du programme.

[Traduction]

Nous procédons à une évaluation préalable. Il est important de s'assurer que les personnes qui s'inscrivent ne sont pas vouées à l'échec.

[Français]

Nous voulons assurer un minimum de compétences. Même si nous ne nous attendons pas à accueillir des candidats qui auraient une base en sciences informatiques, il est quand même important qu'ils aient certaines compétences et aptitudes de base. La présélection inclut une entrevue, car nous cherchons des personnes ayant les aptitudes cognitives et le tempérament requis pour le programme. Comme je le mentionnais tantôt, le taux de succès est de 90 %, ce qui rend jaloux bien des doyens de l'Université. C'est un taux de succès plus élevé que celui de bien des programmes à l'Université.

Le programme est aussi réalisé en collaboration très étroite avec des acteurs clés de l'industrie, comme Cisco, Amazon, LinkedIn et CompTIA. Il y a une raison pour cela. D'abord, nous voulons procurer à nos participants une expérience réelle et concrète. De plus, le fait de travailler avec l'industrie favorise l'employabilité, justement. Bien souvent, les participants du programme se voient offrir un poste avant même d'avoir terminé le programme.

Nous ajoutons aussi un cours obligatoire en comportement organisationnel.

[Traduction]

Tout le monde doit suivre un cours de comportement organisationnel en plus de la formation technique.

[Français]

De cette façon, nous voulons couvrir les aspects culturels du monde des TI, et en particulier de la cybersécurité.

Nous voulons aussi que chacun acquière des compétences relatives à l'employabilité.

[Traduction]

Il est important que nos diplômés comprennent comment rédiger un CV et comment élaborer un profil en ligne, et c'est ce que nous faisons dans le cadre de ce cours.

[Français]

La moyenne d'âge de nos participants n'est pas très élevée: elle est de 39 ans. Cela veut dire que ces gens ont encore beaucoup d'années de service devant eux. Les participants sont constitués à 80 % d'hommes et à 20 % de femmes, ce qui est à peu près la proportion qu'on observe dans le domaine militaire, me dit-on.

Combien de temps me reste-t-il, monsieur le président?

Le président: Malheureusement, votre temps de parole est écoulé, mais vous pourrez répondre aux questions des membres du Comité.

J'aimerais aussi avertir les membres du Comité que, à la fin, nous aurons à approuver le budget pour cette étude. Par conséquent, nous ne ferons qu'un seul tour de six minutes par participant. Les membres du Comité pourront partager leur temps de parole, de façon à respecter l'heure.

[Traduction]

J'aimerais commencer par donner la parole à M. Fraser Tolmie pendant six minutes.

M. Fraser Tolmie: Merci beaucoup.

J'aimerais remercier nos visiteurs des exposés qu'ils nous ont donnés. Les premières questions que je poserai sont de nature exploratoire.

Madame MacLean, lorsque vous parliez des vétérans qui ont quitté les FAC, vous avez parlé des officiers, et vous les avez décomposés. Vous avez parlé des élèves-officiers, puis des soldats. Pourriez-vous m'éclairer un peu à ce sujet?

J'ai l'impression que les officiers, disons des pilotes, sortent des FAC et travaillent pour Air Canada ou WestJet, ou poursuivent une carrière dans l'aviation. Ils ont un métier spécialisé. Un officier qui était peut-être un agent administratif entre au service d'une entreprise, et il est capable d'appliquer ses compétences, mais quand il s'agit de membres de l'armée...

Je ne veux pas vous donner la réponse, mais j'aimerais connaître votre avis sur la question.

• (1700)

Mme Mary Beth MacLean: Les officiers, comme je l'ai mentionné, sont beaucoup plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi, et cela peut être lié — en fait, c'est lié — à l'utilisation de leurs compétences. C'est un facteur important qui contribue à la satisfaction éprouvée dans le cadre de l'emploi civil. En ce qui concerne les anciens membres de l'armée, les compétences acquises dans les unités de combat, en particulier, sont les moins transférables. Ceux qui quittent l'armée à un grade assez bas, en particulier, sont les moins satisfaits de leur emploi civil.

L'écart est assez important. Je n'ai pas les chiffres sous les yeux, mais je pense que plus de 90 % des officiers sont satisfaits de leur travail, mais moins de la moitié de ceux qui ont quitté l'armée en tant que simples soldats ou élèves-officiers le sont.

M. Fraser Tolmie: Si nous cherchions des recommandations pour un emploi futur, seriez-vous d'accord pour dire que ceux qui ont occupé des postes de combat dans l'armée pourraient avoir besoin de plus de formation ou d'éducation — non pas parce qu'ils ont besoin d'être éduqués, mais parce qu'ils ont besoin d'une éducation menant à une carrière qu'ils pourraient devoir entamer?

Est-ce une idée que vous approuvez?

Mme Mary Beth MacLean: Oui, bien sûr.

Le fait que les vétérans aient le sentiment d'utiliser dans le monde civil les compétences qu'ils ont acquises dans l'armée importe pour leur satisfaction, mais cette utilisation n'est pas nécessairement liée à leur profession. Par exemple, les femmes sont beaucoup plus susceptibles d'occuper des postes comportant des tâches administratives ou des tâches liées à la prestation de soins de santé, c'est-à-dire des postes qui sont directement transférables à une profession appartenant au Code national des professions, disons, mais elles sont beaucoup moins susceptibles que les hommes de convenir que leurs compétences sont utilisées.

Il y a un élément qui entre en jeu et qui n'est pas directement lié à l'occupation militaire.

M. Fraser Tolmie: Pensez-vous que c'est un élément dont nous aurions dû être informés au préalable? Nous avons rédigé rapport après rapport. Je suis donc certain que vous avez lu certains d'entre eux et certaines des recommandations qui auraient dû être mises en œuvre.

Ne pensez-vous pas que c'est un élément dont nous aurions dû être informés et dont nous aurions déjà dû tenir compte?

Mme Mary Beth MacLean: Oui, je dirais que c'est un élément qui compte. Tout ce dont j'ai parlé aujourd'hui est publié dans une documentation évaluée par des pairs, ou par exemple, le travail de l'OTAN a été documenté dans un livre édité, publié et évalué par des pairs.

Ce serait formidable si tous les programmes et les services étaient fondés sur des données probantes. Parce que j'ai mené la plupart de ces recherches avant de quitter le ministère des Anciens Combattants pour prendre ma retraite, je suis certaine qu'ils ont accès à cette information et qu'elle fera partie de la stratégie.

M. Fraser Tolmie: Merci.

En tant que membre du Comité depuis un an, il est décevant de constater que nous semblons laisser tomber les vétérans, non seulement en ce qui concerne leurs carrières — leurs carrières et leurs emplois à venir —, mais aussi en ce qui concerne l'offre de services pour leur donner des soins par la suite. Après avoir eu accès à plus de quatre rapports de service — nous en avons maintenant trois ou quatre qui portent sur ce que nous pourrions offrir en matière de carrière —, il semble y avoir une réponse évidente, mais un manque d'action. Après huit ans, il est très décevant pour les Canadiens d'être aux prises avec cette situation.

Combien de temps me reste-t-il?

• (1705)

Le président: Votre temps de parole est parfaitement écoulé. Vous vous êtes arrêté juste à temps. Merci, monsieur Tolmie.

Nous allons maintenant donner la parole à M. Sean Casey pendant six minutes.

Monsieur Casez, vous avez la parole.

M. Sean Casey (Charlottetown, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je souhaite reprendre mes questions et peut-être insuffler un peu d'optimisme à la réunion, après la formulation d'une dernière observation assez sombre.

Madame MacLean, vous avez participé aux études sur la vie après le service. Je pense que vous l'avez mentionné dès le début. Les études sur la vie après le service indiquent que le revenu des

vétérans trois ans après leur libération atteint celui qui a précédé leur libération et continue d'augmenter pendant les dix années suivantes. Est-ce exact?

Mme Mary Beth MacLean: Oui.

M. Sean Casey: Les trois quarts des vétérans qui ont participé au programme de réadaptation d'Anciens Combattants Canada ont récupéré les revenus qu'ils touchaient avant leur libération. C'est bien cela?

Mme Mary Beth MacLean: Je crois que c'est le cas, si ma mémoire est bonne. Cela figure dans un article que j'ai rédigé.

M. Sean Casey: D'accord. Merci.

Je tiens maintenant à m'adresser à M. Blais pendant une minute et à l'inclure dans la conversation en cours.

Vous avez indiqué qu'il y a trois filières dans le programme de codage pour les vétérans. L'une d'elles est liée au développement de logiciels, l'autre, au réseau, et l'autre à l'architecture de cybersécurité. Est-ce exact? En ce qui concerne les possibilités d'emploi dans chacune de ces filières, vous avez mentionné quelques grands acteurs comme Cisco et LinkedIn. La question que je me pose est la suivante. Selon les travaux de Mme MacLean, 34 % des vétérans qui font la transition vers la vie civile après leur service se retrouvent dans la fonction publique. Vous avez fait ressortir ceux qui passent de votre programme au secteur privé. Il semble que vous ayez également indiqué que la grande majorité d'entre eux proviennent de la fonction publique.

Je m'intéresse plus particulièrement aux vétérans. La formation dispensée dans le cadre de l'une des trois filières se prête-t-elle à la fonction publique? Cela pourrait-il expliquer en partie pourquoi le pourcentage de vétérans est si élevé dans la fonction publique?

M. Serge Blais: Oui, je n'ai pas le nombre exact sous les yeux. Quatre cents personnes suivent le programme en ce moment. Nous avons accordé un diplôme à quelques-unes d'entre elles, alors que d'autres sont encore en train de suivre le programme. Les diplômés sont embauchés dans divers secteurs: des sociétés d'experts-conseils, des banques, le gouvernement fédéral lui-même, les entrepreneurs de la défense de KPMG, etc. Je n'ai pas les chiffres exacts sous les yeux, mais ils sont déployés dans une grande variété de secteurs.

Lorsque j'ai indiqué que les deux tiers des personnes qui s'inscrivent à notre programme viennent du gouvernement fédéral, ce chiffre n'est pas propre au programme de codage pour les vétérans. C'est un chiffre qui s'applique à l'institut en général.

M. Sean Casey: Au sein du ministère des Anciens Combattants, nous avons entendu les fonctionnaires parler tout à l'heure de l'allocation pour études et formation et du fait que 2 200 vétérans se prévalent de cette allocation chaque année. J'ai également lu dans vos documents que les frais de scolarité du programme de codage pour les vétérans sont entièrement couverts par le gouvernement fédéral.

M. Serge Blais: Oui, c'est le cas.

M. Sean Casey: Est-ce le genre de programme que l'allocation pour études et formation sert à financer?

M. Serge Blais: Exactement. C'est de là que provient l'argent.

M. Sean Casey: Il y a donc 2 200 vétérans qui en profitent annuellement.

Merci.

M. Serge Blais: Les frais pour 400 personnes, à raison de 15 000 \$ par personne, totalisent approximativement 6 millions de dollars.

M. Sean Casey: Merci.

Je vais vous interroger de nouveau, madame MacLean.

Une dernière chose que vous avez mentionnée au cours de votre déclaration préliminaire, c'est que nous avons la possibilité de bénéficier des meilleures pratiques adoptées à l'échelle internationale.

Pourriez-vous nous en dire davantage à ce sujet et nous indiquer quelle est la référence par excellence en matière de transition des vétérans vers l'emploi après leur service?

Mme Mary Beth MacLean: Je ne dirais pas qu'il existe une norme d'excellence. Comme je l'ai mentionné, le Royaume-Uni a déployé beaucoup d'efforts pour faciliter l'emploi après la libération. Ce pays a récemment procédé à un certain nombre d'évaluations de son programme. L'une d'entre elles a conclu qu'ils ne fournissaient pas beaucoup de services aux personnes qui étaient probablement les plus vulnérables, c'est-à-dire aux personnes qui n'avaient accumulé que très peu d'années de service au sein de l'armée, parce que le programme était davantage fondé sur des critères d'admissibilité que sur les besoins.

Je pense que, quelle que soit la stratégie mise en place, on ne devrait pas exiger autant d'années de service pour l'accès aux prestations. Comme je le disais, les anciens combattants les plus jeunes, qui comptent moins d'années de service, sont les plus susceptibles d'être sans emploi après leur libération de l'armée.

• (1710)

M. Sean Casey: Je voudrais revenir sur ce que nous ont appris les études sur la vie après le service militaire. L'une des conclusions était liée au degré d'invalidité. Si j'ai bien compris, les personnes dont le degré d'invalidité est élevé s'en sortent mieux après l'emploi que celles dont le degré d'invalidité est faible.

Je vais simplement vous citer le résumé qui nous a été remis.

La récupération des revenus était assez polarisée: de nombreux vétérans dont l'évaluation indiquait une invalidité légère connaissaient un faible taux de récupération des revenus d'emploi... alors que bon nombre de ceux dont l'évaluation indiquait une invalidité grave connaissaient un taux élevé de récupération des revenus...

Ce résultat ne me semble pas logique. Pouvez-vous m'éclairer?

Le président: Oui, mais en 15 secondes, s'il vous plaît, madame MacLean.

Désolé.

Mme Mary Beth MacLean: C'est toujours le cas. La récupération des revenus est plus faible chez les personnes dont le degré d'invalidité est élevé. Une bonne partie de la population se trouvait aux deux extrémités.

Ce résultat est logique.

Le président: Merci beaucoup, madame MacLean.

[Français]

Nous passons maintenant à M. Luc Desilets pour les six prochaines minutes.

M. Luc Desilets: Merci, monsieur le président.

Monsieur Blais, mes questions s'adresseront à vous.

Tout d'abord, je vous félicite. Je trouve que votre programme est une magnifique initiative. En plus de faciliter la transition des vétérans, cela répond à un énorme besoin de main-d'œuvre dans le contexte actuel de pénurie.

Vous avez fait référence à 400 étudiants. Est-ce que c'est 400 étudiants que vous avez reçus depuis le début du programme?

M. Serge Blais: C'est exact. Le programme a été mis sur pied il y a environ deux ans. Nous avons formé quelque 200 personnes qui sont sur le marché du travail présentement et nous avons près de 200 étudiants qui sont en train de suivre le programme de formation.

M. Luc Desilets: C'est quand même beaucoup.

Je sais que vous travaillez sur l'aspect francophone. Par exemple, vous allez modifier votre site Web et je vous en remercie. Dans ce contexte, est-ce que vous prévoyez une certaine expansion au Québec pour venir y chercher des francophones?

M. Serge Blais: Effectivement, c'est pour cela que nous nous sommes rendus à Valcartier l'été passé, c'est pour cela que nous sommes allés à Bagotville et c'est pour cela que nous nous rendons à Mirabel lorsqu'il y a des événements comme cela. Nous avons littéralement une camionnette qui circule au Québec pour attirer l'attention. Nous avons eu beaucoup de présence dans les médias. C'est exactement pour cela.

Notre programme est en place depuis deux ans et nous sommes maintenant bien établis. Les choses roulent très bien et nous avons réglé les petits pépins du début. Il faut maintenant aller du côté du Québec. Cela fait partie du mandat de l'Université d'Ottawa d'offrir des services en français, et il est évident que c'est dans cette direction que nous nous en allons.

M. Luc Desilets: Comment entrevoyez-vous l'avenir de votre programme de programmation pour les vétérans? Prévoyez-vous recevoir plus d'étudiants chaque année ou maintenir les choses comme elles sont?

M. Serge Blais: Nous avons demandé à la firme Accenture de faire une étude sur le rendement du capital investi pour vérifier si le programme atteignait ses objectifs. Nous avons été très satisfaits des résultats: il semble en effet que nous tapions dans le mille. Le financement est là, de même que l'Allocation pour études et formation, alors rien ne devrait nous empêcher de croître.

Nous avons agi avec prudence au début, car nous ne voulions pas créer de situations frustrantes pour les gens. Maintenant, le programme fonctionne bien, tout baigne dans l'huile. Il va de soi que nous souhaitons une croissance.

En fait, le programme a fait des jaloux. Des gens qui ne sont pas militaires aimeraient suivre le même programme. Il s'agit toutefois d'une autre discussion que nous pourrions avoir.

M. Luc Desilets: Recevez-vous du financement d'Anciens Combattants Canada?

M. Serge Blais: Oui, c'est le programme de l'Allocation pour études et formation qui paie entièrement les frais d'inscription, soit 15 000 \$.

M. Luc Desilets: Avez-vous dit 75 000 \$?

M. Serge Blais: Non. Les frais sont de 15 000 \$ par participant, pour chaque filière.

M. Luc Desilets: D'accord. C'est ce que j'avais entendu tantôt.

Votre programme représente quand même des sommes énormes pour l'Université.

• (1715)

M. Serge Blais: Il n'y a pas de financement additionnel à ces 15 000 \$.

M. Luc Desilets: C'est parfait.

Quel est le taux d'employabilité de ces 400 participants?

M. Serge Blais: Il est d'à peu près 100 %. Le taux de succès du programme est de 90 %, comme je l'ai précisé déjà. J'ajouterai, de façon anecdotique, qu'une bonne partie des participants se voient offrir un emploi avant même d'avoir terminé le programme. Les autres trouvent un emploi très rapidement.

Un taux de 90 %, c'est bien beau, mais vous vous demandez peut-être ce qu'il advient des 10 % restants. Ces participants bénéficient d'une attention individuelle. Nous étirons le programme en leur offrant du tutorat additionnel, de sorte que le taux d'obtention du diplôme soit le plus proche possible de 100 %.

M. Luc Desilets: Est-ce que les gens s'inscrivent à ce programme par eux-mêmes, après avoir vu passer de l'information à ce sujet, ou est-ce qu'Anciens Combattants Canada leur transmet de l'information?

M. Serge Blais: On me dit qu'Anciens Combattants Canada fait la promotion de ce programme, notamment dans ses bulletins d'information.

Nous travaillons aussi auprès des Forces armées canadiennes pour faire connaître le programme. Ce programme est tout jeune, il n'a que deux ans, mais le nombre de visites sur le site Web nous laisse voir que la croissance est presque exponentielle.

M. Luc Desilets: Si la demande était plus grande, accueilleriez-vous plus que 200 étudiants?

M. Serge Blais: Oui, nous pourrions le faire, d'autant plus que le programme est offert à distance et en mode asynchrone. Je ne dirais pas que c'est sans limites, mais nous pouvons inclure un nombre beaucoup plus élevé de participants sans que cela alourdisse le programme.

M. Luc Desilets: Vous n'avez pas besoin de financement de la part d'Anciens Combattants Canada, n'est-ce pas?

M. Serge Blais: Ce n'est pas nécessaire, vu que le programme s'autofinance.

M. Luc Desilets: D'autres programmes pourraient-ils être envisagés pour les vétérans?

M. Serge Blais: Deux choses seraient envisageables, mais je dirais qu'il y a deux petits pépins.

D'abord, un candidat ne peut pas commencer le programme tant qu'il n'est pas complètement dégagé de ses fonctions, même si sa demande de libération du service militaire a été acceptée. Si le candidat pouvait commencer le programme dès qu'il sait qu'il va obtenir sa libération, il n'y aurait pas ce laps de temps entre la dernière journée de service et la première journée en salle de classe, compte tenu de tout le processus entourant le dépôt de la candidature, la demande de financement, et ainsi de suite. C'est le premier problème.

Le deuxième problème est lié à la cote de sécurité. À moins que le candidat n'ait un emploi dès le lendemain de sa libération, il perd sa cote de sécurité. Cela occasionne un délai et un problème pour l'employabilité, car les candidats qui ont terminé le programme avec succès doivent faire une nouvelle demande pour obtenir une

cote de sécurité. Or, on dit que ce processus prend souvent neuf ou dix mois, voire un an. On me dit qu'il y a un système par l'entremise duquel la cote de sécurité peut être maintenue temporairement. Il serait effectivement souhaitable qu'elle soit maintenue pendant que le candidat suit son cours et qu'elle soit transférée dès qu'il obtient un emploi.

M. Luc Desilets: Notre comité peut servir de courroie de transmission pour faciliter les choses.

M. Serge Blais: Nous aimerions que ce soit le cas. Ce sont les deux recommandations que nous aurions à faire.

M. Luc Desilets: Est-ce que d'autres programmes pourraient être mis en place?

M. Serge Blais: Dans la discussion avec le groupe de témoins précédent, il a été question de programmes d'entrepreneuriat, par exemple, pour les gens qui quittent la vie militaire. Nous offrons déjà des programmes d'entrepreneuriat, alors nous pourrions tout à fait y accueillir des vétérans.

[Traduction]

Oui, l'employabilité et l'entrepreneuriat — dont vous parliez, madame Blaney — sont des sujets dont nous parlons déjà dans tout le pays, et nous pourrions très bien ouvrir ces programmes aux membres des forces armées. C'est certain.

[Français]

M. Luc Desilets: Merci, monsieur Blais.

Le président: Merci.

Monsieur Blais, vous avez terminé votre réponse en vous adressant à Mme Blaney, et j'invite maintenant celle-ci à prendre la parole pour six minutes.

Madame Blaney, c'est vous qui poserez les dernières questions à ce groupe de témoins.

[Traduction]

Mme Rachel Blaney: Je vous remercie, monsieur le président.

J'aimerais tout d'abord vous dire, madame MacLean, à quel point j'ai aimé lire vos recherches. Elles étaient très instructives, et je vous remercie du temps que vous avez pris pour effectuer ce travail important.

Ma première question porte sur la stratégie « Parlons vétérans » qu'ils appliquent pour mener des consultations auprès des anciens combattants. J'ai pris note d'une question que j'ai posée aux représentants d'Anciens Combattants Canada quand ils étaient ici, et ils ont reconnu que la sensibilisation ne comprenait pas de stratégie particulière pour rejoindre les groupes dont vous avez dit qu'ils sont confrontés à des difficultés particulières. Cependant, ils ont déclaré qu'ils en créeraient une à une date ultérieure.

Pouvez-vous nous dire ce qui constituerait de bonnes stratégies de sensibilisation? Nous savons que les résultats pour les jeunes anciens combattants, les anciens combattants handicapés, les anciennes combattantes et les anciens combattants libérés pour raisons médicales posent problème. Le système ne fonctionne pas bien. Souhaitez-vous formuler des commentaires? D'après vos recherches, d'après ce que vous avez appris, quelle serait la façon la plus efficace de rejoindre ces personnes et de s'assurer que cette stratégie inclut effectivement des solutions adaptées à ces groupes d'intervenants?

• (1720)

Mme Mary Beth MacLean: Je serais assez spécifique, en créant peut-être des groupes de discussion avec certains de ces groupes, et peut-être même séparément, car il y a des choses que nous ne comprenons pas. Les études sur la vie après le service militaire sont une excellente ressource, mais il s'agit d'une recherche quantitative. Nous n'avons pas effectué beaucoup de recherches qualitatives auprès de ces groupes pour mieux comprendre leur degré de satisfaction à l'égard de leur emploi et le chemin cahoteux qu'ils doivent emprunter après leur libération pour revenir à la parité en termes de revenus, et pourquoi ils changent si souvent d'employeur au cours des premières années. Je pense que nous devons comprendre cet enjeu de manière plus qualitative que nous ne le faisons actuellement. Ce type de compréhension ne découle généralement pas de consultations ouvertes dans le cadre desquelles les gens doivent se manifester. Les groupes les plus vulnérables sont les moins susceptibles, dans toute recherche ou tout type d'effort de sensibilisation, de se manifester. Ils doivent être ciblés de manière très spécifique.

Mme Rachel Blaney: Je vous remercie.

J'ai lu certaines de vos recherches. Il y est notamment question du fait que les anciennes combattantes présentent un risque global d'invalidité plus élevé et que le taux de blessure est plus élevé lors de la formation militaire initiale.

Dans les recherches que vous avez effectuées, ce fait est-il spécifiquement lié aux perspectives d'emploi futures?

Mme Mary Beth MacLean: Oui. L'un des domaines très importants dans le monde de l'emploi est celui de l'invalidité professionnelle. Il s'agit d'un sujet très complexe, alors j'ai essayé de parler un peu des interventions fondées sur des preuves visant à prévenir l'invalidité professionnelle, mais l'une des choses que les femmes, les anciens combattants plus âgés et les personnes handicapées subissent est une conjugaison d'âge, de sexisme et de capacitisme. Beaucoup d'anciens combattants ont dépassé la quarantaine ou la cinquantaine et sont toujours à la recherche d'un emploi, car leur pension ne leur permet pas nécessairement d'atteindre l'âge de 65 ans, voire plus.

Je suis certain que les Canadiens âgés et les anciens combattants âgés subissent beaucoup d'âge et ont plus de difficulté à trouver un emploi et besoin de plus de temps pour trouver un emploi que les personnes plus jeunes.

Mme Rachel Blaney: Je vous remercie.

L'une des choses qui me posent problème est le fait qu'au Canada, le nombre de femmes membres des forces armées est encore très faible. Ces chiffres sont encore faibles, et quoi qu'ils fassent, le nombre de femmes dans les forces armées n'augmente pas. Lorsque je regarde les résultats pour les anciennes combattantes, il me semble qu'on observe peut-être ici un cycle que nous devrions étudier.

Nous avons vu dans votre recherche que la plupart des anciennes combattantes ne restent pas les 20 années nécessaires. Par conséquent, lorsqu'elles partent, elles ne peuvent pas se prévaloir de cette ressource. Ce que j'ai constaté dans vos recherches, c'est que les anciens combattants ont, eux, accumulé les 20 années et bénéficient de leur pension et de leur emploi, ce qui leur permet d'obtenir de meilleurs résultats. Les anciennes combattantes n'ont pas cette possibilité.

Sur cette base, pouvez-vous nous donner plus de renseignements? Existe-t-il une tendance particulière? Pourquoi les femmes quittent-elles le service?

Mme Mary Beth MacLean: C'est une excellente question. Je ne connais pas la réponse, mais je pense que vous avez fait allusion au fait qu'elles obtiennent de moins bons résultats. Une partie du recrutement dépend des expériences des autres et du fait qu'elles recommandent ou non de s'engager dans l'armée en fonction de leur propre expérience.

• (1725)

Le président: Merci beaucoup.

Avant de revenir aux témoins, j'aimerais poser une question aux députés. Vous savez que nous avons un budget pour cette étude, et j'aimerais obtenir votre approbation.

Allez-y, monsieur Richards.

M. Blake Richards: J'avais en fait une question à ce sujet. Je ne l'ai pas sous les yeux. Je n'étais pas préparé à en discuter, mais j'avais remarqué que le montant pour les témoins de Toronto semblait assez élevé.

Je suis d'accord pour dire que nous ne devrions probablement pas en discuter maintenant, mais s'il s'agit juste d'obtenir un éclaircissement pour que nous puissions l'adopter, je suis d'accord. J'ai simplement remarqué que le montant était élevé.

Le président: Oui, nous avons une explication, mais je pense que Mme Wagantall aimerait prendre la parole.

Mme Cathay Wagantall (Yorkton—Melville, PCC): Il me semble tout simplement inapproprié de discuter de cette question alors que nos témoins sont ici. Nous pourrions leur poser d'autres questions ou les remercier d'être venus.

Le président: Non. Nous ne pouvons pas poser d'autres questions parce qu'il est 17 h 30, mais je veux prendre une minute avant de lever la séance parce que nous devons approuver le budget pour poursuivre l'étude.

Mme Cathay Wagantall: Nous devons en discuter. Je suis d'accord.

Le président: D'accord. Merci.

La greffière a des réponses à ce sujet. Il s'agit d'une estimation. Allez-y, s'il vous plaît.

[Français]

La greffière: Comme le président l'a dit, en ce qui concerne les frais pour Toronto, il s'agit seulement d'un sommaire basé sur les voyages qui se font dans le cadre d'autres comités. Sachez que le montant est provisoire tant qu'on ne saura pas de quel endroit proviennent les témoins et s'ils participeront en personne ou virtuellement. C'est seulement une estimation. Il y a un montant pour chaque ville au Canada. J'ai choisi les plus grandes villes et j'ai fait une estimation en me fiant au nombre de personnes sur la liste de témoins. Cette liste peut changer au fur et à mesure que les témoins confirmeront leur présence. Le montant indiqué est donc le maximum.

[Traduction]

M. Blake Richards: Cela me gêne un peu. En général, je ne me préoccupe pas trop des budgets des comités, mais ce chiffre me dérange un peu. Lorsque je vois qu'un déplacement à Vancouver coûte 2 000 \$, je me dis, d'accord, je sais que les vols vers Vancouver peuvent être coûteux, mais pour Toronto, le montant est presque le même et cette destination est beaucoup plus proche. Un vol de Toronto à Ottawa est loin de coûter 1 500 \$. Je suppose qu'il faut inclure une nuit d'hôtel et d'autres choses, mais je pense que nous devrions au moins faire l'effort de fournir des chiffres réalistes. Celui-là me semble élevé. Je ne sais pas comment ces choses fonctionnent, mais si quelqu'un voulait en profiter, il pourrait prendre une jolie suite dans un hôtel pour la soirée pour ce prix.

La greffière: Par exemple, lorsqu'il y a des frais d'hébergement, nous avons un tarif plafonné qui ne peut pas être négocié. Cependant, comme je l'ai dit, il n'y a pas de plafond pour les vols. Il s'agit simplement d'un vol flexible, car les réunions de comité peuvent parfois être annulées, et c'est donc ce qu'ils ont recommandé.

M. Blake Richards: Y a-t-il une limite au type de tarif que l'on peut utiliser?

La greffière: Oui.

Il y a un plafond. Par exemple, les déplacements doivent se faire en classe économique et non en classe affaires.

M. Blake Richards: Si j'insiste sur ce point, c'est uniquement parce que ce chiffre semble élevé.

Dans ce cas, il s'agit d'un montant maximum et, comme il y a un plafond pour l'hôtel et un plafond pour la classe tarifaire, nous n'atteindrions pas vraiment ce chiffre à moins qu'il y ait une très bonne raison. D'accord.

Le président: Je vous remercie. J'ai entendu dire que nous devrions aborder ce type de sujets au sein du sous-comité, et je suis d'accord.

Mme Rachel Blaney: Je propose que nous appuyions le budget.

Le président: Vous l'appuyez également.

Quelqu'un d'autre souhaite-t-il intervenir sur cette proposition, sur ce budget?

[Français]

Plaît-il au Comité d'adopter ce budget maximum de 19 000 \$?

(La motion est adoptée.)

• (1730)

Le président: Je voudrais maintenant m'adresser aux témoins.

Excusez-nous de ce court contretemps.

Je voudrais vous remercier de votre participation à cette étude et de vos interventions.

Je rappelle aux membres du Comité que, cet après-midi, nous recevions Mme Mary Beth MacLean, candidate au doctorat à l'Université Queen's, et M. Serge Blais, directeur général de l'Institut de développement professionnel de l'Université d'Ottawa.

Plaît-il au Comité de lever la séance?

Des députés: D'accord.

Le président: Merci à tous les interprètes et à toute l'équipe technique.

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 des communes.

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