

## **Réponse du gouvernement au douzième rapport du Comité permanent des anciens combattants intitulé *Stratégie nationale pour l'emploi des vétérans***

Le gouvernement du Canada (le gouvernement) est heureux de pouvoir répondre aux recommandations formulées dans le douzième rapport du Comité permanent des anciens combattants (ACVA). Le gouvernement tient à remercier le Comité permanent des anciens combattants pour ce rapport, ainsi que les témoins qui ont comparu devant ce dernier.

Le gouvernement est heureux de répondre aux recommandations du Comité permanent des anciens combattants et de souligner les efforts importants que celui-ci a déjà déployés et qu'il continue de déployer pour répondre aux préoccupations exprimées à l'égard de l'emploi des anciens combattants. Certaines des recommandations du Comité peuvent renforcer davantage l'approche d'Anciens Combattants Canada (ACC ou le Ministère) dans l'élaboration de la Stratégie nationale pour l'emploi des vétérans (SNEV). La réponse suivante fournit plus de détails sur l'approche du gouvernement pour aider les anciens combattants à trouver un emploi intéressant après le service.

Le gouvernement est déterminé à améliorer les possibilités d'emploi pour les anciens combattants, à promouvoir leur bien-être et à contribuer à la réussite de leur transition vers la vie civile.

### **Recommandation 1**

**Qu'Anciens Combattants Canada lance un programme de recherches qualitatives ciblant les groupes de vétérans les plus susceptibles de rencontrer des défis sur le plan de la transition professionnelle.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord en principe avec cette recommandation.

ACC reconnaît la diversité de ses vétérans et ACC applique la lentille de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) pour s'assurer que nos prestations et nos services répondent aux divers besoins de tous les vétérans et de leur famille. Le Ministère s'est associé à Statistique Canada pour aider à déterminer les caractéristiques et les besoins particuliers des groupes de vétérans qui méritent l'équité, y compris les vétérans des Premières Nations, Inuits et Métis; les vétérans noirs ou de couleur; et les vétérans 2SLGBTQI+. En effet, pour la première fois en cinquante ans, on a ajouté une question au Recensement de 2021 pour identifier la population d'anciens combattants. Selon ce Recensement, 23 075 anciens combattants (5,2 % de l'ensemble de la population des anciens combattants canadiens) se sont identifiés comme Autochtones. Le recensement a également révélé que près d'un ancien combattant sur six est une femme.

L'élaboration de la SNEV a mis en évidence le besoin de poursuivre les recherches pour inclure

une analyse ciblée des anciennes combattantes et des anciens combattants en quête d'équité, notamment les anciens combattants handicapés, autochtones et 2SLGBTQI+. ACC donne la priorité à la recherche pour axer ses efforts sur les sous-populations d'anciens combattants qui courent un risque accru de difficultés de transition. À la suite du rapport de 2020 sur l'étude qualitative sur la transition et de l'étude qualitative de suivi sur les expériences des anciennes combattantes en transition, ACC applique une approche d'ACS Plus rigoureuse à sa recherche sur la santé des populations. Par exemple, la nouvelle Enquête sur la santé des anciens combattants canadiens de 2022 est stratifiée selon l'âge et le sexe afin d'assurer une représentation concrète des anciennes combattantes et des différents groupes d'âge. De même, l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2022 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 ont inclus des anciens combattants supplémentaires pour s'assurer que ces sous-populations étaient représentées. Ces avancées soutiendront l'élaboration de politiques plus réactives à l'avenir pour garantir qu'aucun ancien combattant ne sera laissé pour compte.

## **Recommandation 2**

**Que le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada mettent en place un programme d'accompagnement professionnel individualisé aussitôt qu'un·e militaire faisant partie des groupes à risque entame le processus de libération.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord avec cette recommandation et s'engage à veiller à ce que les membres reçoivent le soutien personnalisé dont ils ont besoin lorsque leur processus de libération commence.

La politique de défense du Canada, *Protection, Sécurité, Engagement*, a imposé la création d'un Groupe de transition des Forces armées canadiennes (GT FAC) pour aider les membres des FAC et leurs familles à mieux se préparer au processus de transition et à explorer la gamme complète des ressources de transition mises à leur disposition. Le GT des FAC a pour vision d'aider tous les membres des FAC, quelle que soit la raison de leur libération, à profiter d'une planification de transition et d'un soutien guidé de la part de professionnels situés dans les centres de transition à l'échelle du pays. Chaque membre est différent, ce qui signifie que le plan de transition de chacun et chacune doit être adapté pour répondre à ses besoins uniques, en particulier pour les membres de la catégorie à risque élevé, comme les anciens combattants libérés pour des raisons médicales, les anciennes combattantes, les anciens combattants de rang inférieur dans les métiers de combat et les anciens combattants ayant un nombre inférieur d'années de service.

Parmi les divers programmes et services offerts par les FAC, deux processus communs entre le MDN/les FAC et ACC ont été mis au point pour fournir un soutien en fonction du type de libération (pour des raisons médicales et non médicales) :

- En 2015 : Service de transition amélioré (STA) – libération pour des raisons médicales

- En 2018 : Transition de la vie militaire à la vie civile (TVCM) – libération pour des raisons non médicales

Les deux volets (STA et TVCM) interviennent dans : l'établissement de relations entre les FAC, le Programme de services aux familles des militaires (PSFM) et ACC, et les membres et leurs familles avant leur libération; les consultations précoces, l'amélioration des soins et des soutiens coordonnés et intégrés; l'amélioration de l'accès aux informations, aux prestations et aux services, et le renforcement du continuum de soins après la libération.

L'équipe des FAC-ACC du volet STA est composée de gestionnaires de cas qui sont des infirmiers cliniciens des FAC, de coordonnateurs des services des FAC, de gestionnaires de cas d'ACC et d'agents des services aux vétérans d'ACC. L'équipe FAC-PSFM-ACC du volet TVCM est composée du conseiller en transition des FAC, d'administrateurs de la libération des FAC, du conseiller de la transition pour les familles du PSFM, d'agents de liaison pour les familles du PSFM, de gestionnaires de cas d'ACC et d'agents des services aux vétérans d'ACC.

- L'**assistance ciblée** est un processus visant à aider les anciens combattants à recevoir des prestations particulières d'ACC ou d'autres organismes ou à se faire renvoyer à des organismes externes. L'assistance, qui peut inclure l'examen de l'admissibilité, la préparation de la demande ou l'inscription aux avantages offerts par le Ministère, vise à résoudre les problèmes nécessitant des interventions précises du personnel pendant une période connue ou limitée.
- Le **soutien guidé** vise à venir en aide aux anciens combattants qui ont besoin de soutiens et d'orientations plus poussés que l'assistance ciblée, mais pas d'une gestion de cas. Le soutien guidé sert également aussi à assurer pendant quelque temps un suivi supplémentaire aux anciens combattants qui viennent de terminer les services de gestion de cas.
- Les **services de gestion de cas** soutiennent les anciens combattants qui doivent surmonter des obstacles complexes. Il s'agit d'un processus collaboratif entre le demandeur et la famille, et l'équipe de gestion de cas visant à cerner les besoins, à fixer des objectifs et à créer un plan pour les aider à atteindre leur plus haut niveau d'indépendance, de santé et de bien-être.

### Recommandation 3

**Qu'Anciens Combattants Canada étudie les moyens d'élargir l'admissibilité de certains de ses programmes d'éducation et de carrière aux conjoint·e·s des vétérans·e·s.**

#### Réponse du gouvernement

Le gouvernement prend note de cette recommandation.

Le Réseau pour l'emploi des conjoints des militaires (RECM) est une plateforme en ligne qui

met les employeurs partenaires ayant une présence pancanadienne en relation avec les partenaires/conjoints des militaires à la recherche d'un emploi. Faisant partie d'une série d'offres d'emploi et d'entrepreneuriat, le RECM est un moyen d'aider les partenaires et conjoints des militaires à trouver et à conserver un emploi valorisant, malgré les circonstances uniques associées au mode de vie des familles des militaires. Cette ressource gratuite et autogérée s'adresse aux partenaires/conjoints des membres actuellement actifs et retraités des FAC. Le RECM donne accès à des emplois au moyen d'un guichet d'emplois, de salons de l'emploi virtuels et en personne, de la création d'emplois et de la formation professionnelle.

L'allocation pour études et formation (AEF) d'ACC a été mise en œuvre en 2018 en vue de reconnaître le service militaire des anciens combattants et leur engagement envers le Canada. Cette prestation fournit un soutien aux anciens combattants qui souhaitent fréquenter un collège, une université ou un établissement d'enseignement technique, afin de les aider à réussir leur transition vers la vie civile après le service, à atteindre leurs objectifs en matière d'études et d'emploi et à mieux se positionner pour être plus concurrentiels sur le marché du travail civil.

En 2022, selon une évaluation interne de l'AEF et des Services de réorientation professionnelle (SRP), l'AEF répondait aux attentes des anciens combattants et les aidait à atteindre leurs objectifs. L'évaluation a déterminé que les critères d'admissibilité au programme étaient adéquats et que le nombre de participants et les dépenses de l'AEF devaient continuer d'augmenter. L'époux, le conjoint de fait ou le survivant d'un ancien combattant qui avait terminé sa formation de base et qui avait quitté les FAC le 1<sup>er</sup> avril 2006 ou après cette date, ou le survivant d'un membre des FAC qui avait terminé sa formation de base et qui est décédé le 1<sup>er</sup> avril 2006 ou après cette date, peut avoir accès aux SRP. Lorsqu'ils présentent leur demande, ils peuvent également être admissibles à des services d'assistance professionnelle par l'intermédiaire du Programme de services de réadaptation et d'assistance professionnelle (PSRAP) d'ACC.

Une analyse des politiques encadrant l'AEF est en cours. En tenant compte des points de vue des intervenants et d'autres données probantes, ACC examinera les options pour continuer à améliorer ou à adapter les prestations, à la lumière de l'évolution des besoins des clients et du paysage éducatif.

#### **Recommandation 4**

**Que le ministère de la Défense nationale indexe le programme de réadaptation professionnelle du Régime d'assurance-revenu militaire pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie.**

#### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord en principe cette recommandation.

Les prestations de réadaptation professionnelle sont indexées annuellement pour les personnes atteintes d'une invalidité de longue durée. La nouvelle indexation de 4,73 % entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Ces indexations sont affichées sur le site Web des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes pour informer les membres des FAC du taux d'indexation annuel. Celui-ci tient compte du coût de la vie, mais n'est pas indexé sur l'inflation.

## **Recommandation 5**

**Que le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada mettent en place un système qui accorde aux vétérans le contrôle sur leurs dossiers médicaux et leur permette de les partager de façon transparente avec les médecins civils, ACC et les fournisseurs de services, à la discrétion des vétérans.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord avec cette recommandation.

Le ministère de la Défense nationale (MDN)/FAC entretient des échanges constants avec ACC pour assurer la réponse et la communication rapides des dossiers médicaux d'un militaire, en particulier pour les demandes urgentes. À la demande de l'ancien combattant et avec son consentement, le dossier médical peut être remis à un médecin civil, à ACC et à des fournisseurs de services. Pour améliorer la capacité du MDN/des FAC à communiquer de manière transparente le dossier de santé d'un membre, le MDN/les FAC collaborent étroitement avec le service Connexion de Postes Canada pour envoyer les informations rapidement et en toute sécurité par courrier électronique. De plus, dans le cadre des démarches de libération, le membre peut recevoir une copie électronique complète de son dossier médical et dentaire (sur une clé USB ou bus série universel) pour garantir qu'il a tous ses dossiers au moment de sa libération. Tout le personnel a le droit de demander une copie de son dossier médical complet.

## **Recommandation 6**

**Qu'Anciens Combattants Canada a un rôle à jouer pour aider les militaires en voie de libération et pour trouver des professionnels de la santé civils, et qu'il devrait travailler en étroite collaboration avec le Groupe de transition des Forces armées canadiennes à ce sujet.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement prend note de cette recommandation.

Le gouvernement convient qu'il a un rôle important à jouer dans l'appui à la libération des militaires

Trouver un professionnel de la santé primaire (médecin de famille ou infirmier praticien) est un problème courant pour de nombreux Canadiens. Pour les anciens combattants et leurs familles,

il s'agit d'une difficulté de taille, qui peut se répercuter directement sur leur transition. Bien que les soins de santé soient une question de compétence provinciale exclusive, le gouvernement reconnaît la valeur de venir en aide aux anciens combattants pour qu'ils puissent bénéficier d'une continuité des soins jusqu'à ce qu'ils trouvent un professionnel de la santé civil.

Le Service de télémédecine pour les familles des vétérans est un programme pilote qui offre aux anciens combattants des FAC, qui sont libérés pour des raisons médicales, et à leurs familles un accès médical virtuel, pendant un an à partir de la date de leur libération des FAC. Offert actuellement dans le cadre du Programme pour les familles des vétérans par les Services de bien-être et moral des Forces canadiennes, ce service vise à donner un accès rapide à un médecin de premier recours au cours de la première année de transition. Depuis janvier 2022, plus de 1 900 consultations ont été réalisées auprès d'un médecin généraliste, représentant plus de 980 familles d'anciens combattants.

### **Recommandation 7**

**Que le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada harmonisent leurs programmes respectifs de réadaptation professionnelle pour mieux permettre une transition harmonieuse.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord en principe avec cette recommandation.

Le gouvernement reconnaît l'importance d'une transition fluide et d'un soutien continu pour les anciens combattants, en particulier dans le cadre de la réadaptation professionnelle.

ACC participe actuellement à une évaluation du programme de réadaptation qui appuie ses normes en matière d'excellence des programmes et des services, de pratiques exemplaires et d'assurance de la qualité. ACC est toujours à la recherche de moyens d'améliorer ses programmes et services et ses relations de travail avec le MDN. À ce titre, nous attendons avec impatience les conclusions et recommandations de l'évaluation. De plus, les concertations actuelles avec nos parties prenantes, y compris les anciens combattants et leurs familles et les organisations qui les servent, sont importantes pour assurer l'harmonisation avec le MDN et façonner l'avenir de nos programmes et de la prestation de nos services.

Les programmes de réadaptation professionnelle (PRP) du MDN/des FAC et d'ACC sont harmonisés en ce sens que le Programme de réadaptation professionnelle offert dans le cadre de l'assurance-invalidité prolongée des FAC couvre les membres des FAC de six mois avant leur libération jusqu'à 24 mois après la date de libération. Le PRP d'ACC est proposé aux anciens combattants, aux survivants, aux conjoints, après ou au lieu du programme ILD des FAC, après la libération. Les deux programmes sont censés se compléter de manière que les militaires libérés et leurs conjoints bénéficient d'un soutien tout au long du processus de transition.

Plus précisément, le programme des FAC est géré par le Régime d'assurance-revenu militaire (RARM) Manuvie qui offre une formation et des études pour préparer les membres à la transition vers un emploi civil. Il est offert à tous les membres de la Force régulière et de la Force de réserve qui sont admissibles aux prestations d'ILD des FAC, y compris ceux libérés pour des raisons non médicales qui répondent aux critères d'admissibilité et réunissent les conditions relatives au service et sans rapport avec le service. Le programme fournit un financement pour l'obtention d'un diplôme si le programme peut être achevé dans les 24 mois suivant la libération.

En comparaison, le Programme de services de réadaptation et d'assistance professionnelle (PSRAP) d'ACC fournit aux anciens combattants, aux survivants ou aux époux/conjoints de fait admissibles des services de réadaptation ainsi qu'une assistance et une formation professionnelles pour les compétences existantes ou nouvelles et est destiné aux personnes ayant des besoins professionnels découlant principalement du service. Il s'adresse aux membres ayant un problème de santé (temporaire ou permanent) découlant principalement du service, qui entrave leur réinsertion à la maison, au travail ou dans la collectivité.

#### **Recommandation 8**

**Que le Bureau du Vérificateur général procède à un examen de l'ensemble des programmes de de transition professionnelle offerts par le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada.**

#### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement prend note de cette recommandation.

Le Bureau du vérificateur général a indiqué qu'il répondrait directement au Comité à ce sujet. ACC fera des vérifications périodiques auprès du Bureau du vérificateur général et accueillera favorablement un rapport de vérification si le Bureau du vérificateur général le juge approprié.

#### **Recommandation 9**

**Qu'Anciens Combattants Canada révise son programme de Services de réorientation professionnelle ainsi que les modalités du contrat avec son fournisseur de manière à assurer que les militaires, les vétérans et les membres de leur famille reçoivent ces services au niveau de qualité auquel ils-elles ont droit.**

#### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord avec cette recommandation.

Depuis leur lancement en 2006, les Services de réorientation professionnelle (SRP) d'ACC ont été repensés et mis à jour pour élargir l'admissibilité des époux, des conjoints de fait et des membres des FAC; supprimer les délais d'accès aux prestations pour les anciens combattants et

les survivants, et simplifier le processus de demande.

Agilec est le fournisseur national de SRP depuis avril 2018. Le contrat actuel est entré en vigueur en janvier 2023. Les récentes modifications qui y ont été apportées comprennent une meilleure harmonisation avec les politiques gouvernementales actuelles en matière de numérique, d'accessibilité et d'inclusion. De plus, 15 modules d'apprentissage en ligne ont été mis à jour sur le portail des SRP, et ACC a révisé ses communications et documents de formation dans le but d'apporter des améliorations qui reflètent des informations précises et opportunes sur les programmes pour les membres des FAC en transition, les anciens combattants et leurs familles, ainsi que pour les membres du personnel de première ligne qui leur fournit une assistance.

Les SRP offrent aux participants inscrits un accès direct à une suite de services à plusieurs paliers adaptés à leurs besoins individuels, notamment des réunions virtuelles avec un conseiller en emploi, la fixation d'objectifs, l'évaluation des compétences et des aptitudes, l'aide à la rédaction d'un curriculum vitae, le réseautage et le placement professionnel.

En 2022, ACC a mené une évaluation de l'allocation pour études et formation (AEF) et des SRP, qui a révélé que l'AEF répondait aux attentes des anciens combattants et les aidait à atteindre leurs objectifs. D'après cette évaluation, l'admissibilité est appropriée pour les deux programmes. Les SRS et l'AEF fonctionnent généralement bien ensemble, en particulier pour les anciens combattants qui accèdent aux services de planification des études dans le cadre des SRS.

ACC surveille en permanence la prestation des SRP pour s'assurer que le fournisseur répond aux exigences du contrat, tout en adaptant les processus à l'évolution des besoins des participants.

## **Recommandation 10**

**Qu'Anciens Combattants Canada mette sur pied une plateforme permettant aux employeurs de communiquer directement avec les vétérans recherchant des opportunités professionnelles.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord avec cette recommandation.

La nécessité de mettre en relation les anciens combattants et les employeurs a été une des principales conclusions de nos tables rondes de consultations avec les anciens combattants, les employeurs, les intervenants et les partenaires durant l'élaboration de la Stratégie nationale pour l'emploi des vétérans (SNEV).

ACC collabore avec le Groupe de transition des FAC et autres intervenants pour déterminer les critères essentiels des outils nouveaux ou actuels qui peuvent offrir un moyen fiable et



accessible pour mettre en relation les anciens combattants et les employeurs canadiens dans tous les secteurs professionnels. ACC étudie également d'autres options de réseautage et d'échange d'informations avec ses partenaires et parties prenantes afin d'établir des liens tangibles et d'améliorer les résultats en matière d'emploi des anciens combattants. Par exemple, en 2021, ACC a lancé le groupe LinkedIn « Embauchez un(e) vétéran(e) » pour donner aux anciens combattants canadiens un accès en temps réel aux possibilités d'emploi. ACC gère le nombre de membres du groupe (actuellement environ 5 000) et organise une série de webinaires sur l'emploi des anciens combattants tout au long de l'année. À ce jour, ces webinaires ont attiré environ 3 000 participants inscrits (membres des FAC en transition, anciens combattants et leurs familles) et mis en vedette 20 ministères/organismes fédéraux et plus de 100 entreprises du secteur privé.

### **Recommandation 11**

**Que, reconnaissant que la participation au programme d'éducation et de formation est plus faible que prévu, Anciens Combattants Canada revoie le programme et élargisse les critères d'admissibilité, en particulier pour inclure les vétéran·e·s qui sont libéré·e·s pour des raisons médicales avant d'avoir accumulé les six années de service requises.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement prend note de cette recommandation.

L'évaluation ministérielle de l'allocation pour études et formation (AEF) et des Services de réorientation professionnelle (SRP) en 2022 a révélé que l'AEF répondait aux attentes des anciens combattants et les aidait à atteindre leurs objectifs. L'évaluation a déterminé que les critères d'admissibilité au programme étaient adéquats et que le nombre de participants et les dépenses de l'AEF devaient continuer d'augmenter. Elle comprenait une recommandation visant à améliorer les communications du programme destinées aux membres et anciens combattants afin de leur expliquer que les candidats à l'AEF devaient suivre un processus de demande en deux étapes pour que le financement soit approuvé. ACC a apporté de nombreuses améliorations pour diffuser les efforts à l'égard de l'AEF au cours des deux dernières années, notamment l'élaboration d'une nouvelle fiche d'information à distribuer à la communauté des anciens combattants par les intervenants externes, l'amélioration du guide du demandeur et la publication périodique de messages et de rappels aux clients de l'AEF existants sur les plateformes des réseaux sociaux Facebook, LinkedIn et X d'ACC. De plus, la promotion de l'AEF a été effectuée auprès des centres de transition et des représentants des FAC, afin que le personnel puisse offrir des options de programme aux membres encore en service qui comptent obtenir leur libération. ACC prévoit organiser un plus grand nombre de séances de formation à l'intention du personnel des centres de transition très prochainement afin d'inclure une représentation supplémentaire des FAC. De plus, une nouvelle page Web et une fiche d'information ont été publiées spécifiquement à l'intention des établissements d'enseignement.

Une analyse des politiques encadrant l'AEF est en cours. ACC soutiendra l'évolution des besoins des clients et du paysage éducatif et y répondra en temps voulu. Tenant compte du point de vue des intervenants et d'autres données probantes, le Ministère examinera les options pour continuer à améliorer ou à adapter l'AEF.

### **Recommandation 12**

**Que les membres admissibles des Forces armées canadiennes qui ont été transféré-e-s de la Force régulière à la Première réserve puissent recevoir l'allocation pour études et formation pendant qu'ils servent encore dans la Première réserve.**

#### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement prend note de cette recommandation.

Un membre de la Force régulière muté à la Première réserve demeure un membre actif des FAC. En vertu de la législation actuelle d'ACC, une allocation pour études et formation (AEF) peut être versée à un ancien combattant (ancien membre des FAC ou membre de la Réserve supplémentaire).

ACC et les FAC ont récemment formé un groupe de travail sur les politiques et la recherche pour échanger les meilleures pratiques en matière d'élaboration de politiques et de recherche, et se fixer des priorités communes. Dans le cadre de cette initiative, ACC collaborera avec les FAC pour examiner les conditions d'admissibilité à l'allocation pour études et formation, notamment si le programme, tel qu'il est actuellement conçu, a des répercussions imprévues.

### **Recommandation 13**

**Qu'Anciens Combattants Canada et le ministère de la Défense nationale harmonisent les critères définissant les formations admissibles au financement offert par l'allocation pour étude et formation et par le Régime d'assurance revenu militaire, et permettent aux militaires en voie de libération pour raisons médicales de recevoir l'allocation pour étude et formation alors qu'ils sont encore en service.**

#### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement prend note de cette recommandation.

L'allocation pour études et formation (AEF) d'ACC est un programme social et le Programme de réadaptation professionnelle offert dans le cadre de l'assurance-invalidité prolongée (PRP des FAC) est un régime d'assurance. Il s'agit donc de programmes distincts, conçus pour répondre à la myriade de besoins des anciens combattants dans différentes circonstances.

Le Régime d'Assurance invalidité prolongée des Forces armées canadiennes (AIP FAC) est un

régime d'assurance collective à l'intention des membres admissibles des FAC qui ont été libérés pour des raisons médicales ou jugés totalement invalides par l'assureur au moment de leur libération. L'AIP FAC offre des prestations de remplacement du revenu, ainsi que des conseils et soutiens financiers en vue de la réadaptation professionnelle. Plus précisément, le Programme de réadaptation professionnelle (PRP) au titre de l'AIP FAC offre des conseils de transition, une reconversion professionnelle et une aide à la recherche d'emploi jusqu'à six mois avant la libération et pendant deux ans après la libération, ou aussi longtemps que le personnel continue de réunir les critères d'admissibilité aux prestations d'invalidité de longue durée des FAC.

L'AEF d'ACC est proposée aux anciens combattants qui ont été libérés honorablement des FAC et qui ont servi au moins six ans dans la Force régulière ou la Force de réserve, ou une combinaison des deux. La prestation est imposable et assure un financement (jusqu'à 92 392,30 \$ – taux maximum de 2023) pour couvrir les frais de scolarité obligatoires et certains frais accessoires et de subsistance, pour les anciens combattants inscrits à des programmes d'études admissibles (p. ex., diplôme collégial ou universitaire). Une partie du financement peut servir à compenser les frais et coûts associés à des cours ponctuels visant l'épanouissement, l'intérêt et le perfectionnement personnels.

#### **Recommandation 14**

**Qu'Anciens Combattants Canada montre l'exemple en matière d'emploi des vétérans et fixe des objectifs de recrutement pour augmenter la proportion de vétérans qu'il emploie, qu'il s'assure que ces objectifs sont fixés avec un plan écrit et accessible pour les atteindre, qu'il établisse un moyen clair de déterminer si ces objectifs sont atteints et, si nécessaire, qu'il mette en œuvre un plan d'action pour améliorer ces objectifs.**

#### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord en principe avec cette recommandation.

ACC collabore activement avec d'autres ministères fédéraux et organismes centraux pour établir une solution de la fonction publique fédérale qui automatisera le suivi de l'embauche des anciens combattants. Un processus de gestion des données plus normalisé et centralisé permettrait à la fonction publique fédérale de procéder à des comparaisons efficaces, d'établir des cibles et de montrer les progrès des diverses stratégies de recrutement qui sont adaptées à la population d'anciens combattants. ACC accorde et continuera d'accorder la priorité à l'embauche d'anciens combattants dans l'ensemble du Ministère.

Le Ministère continuera aussi de collaborer avec d'autres ministères fédéraux pour appliquer toutes les dispositions en vigueur afin d'augmenter l'embauche d'anciens combattants et leur participation à la vie civile, y compris toutes les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

## **Recommandation 15**

**Que le gouvernement du Canada explore les moyens d'accorder la préférence, dans l'embauche de la fonction publique fédérale, aux conjoint·e·s des vétér·an·e·s et des militaires en service.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord en principe avec cette recommandation.

Les organisations gouvernementales comme ACC et la Commission de la fonction publique collaborent activement sur les questions liées à l'amélioration de l'emploi des anciens combattants dans la fonction publique et exploreront des moyens d'améliorer les possibilités d'embauche pour les conjoints de droit, les conjoints de fait et les survivants des membres des FAC et des anciens combattants. Conformément au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique – Nomination par priorité accordée aux membres des Forces armées canadiennes (FAC), les membres admissibles des FAC doivent se prévaloir du droit de priorité dans les cinq ans suivant la date de leur libération. De plus, le Réseau pour l'emploi des conjoints des militaires est ouvert aux partenaires/conjoints des militaires actifs et retraités.

## **Recommandation 16**

**Qu'Anciens Combattants Canada et le ministère de la Défense nationale établissent des critères de reconnaissance et rendent publique une liste d'entreprises qui s'engagent à embaucher, à maintenir en poste et à accommoder les vétér·an·e·s.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord avec cette recommandation.

Par l'intermédiaire de son unité Embauche d'anciens combattants (EAC), ACC continuera d'échanger et de collaborer avec les différents représentants des employeurs et entreprises externes dans le but de sensibiliser, de défendre et de soutenir les initiatives d'embauche d'anciens combattants à tous les paliers des secteurs public et privé, ainsi qu'avec des organismes tiers et sans but lucratif.

De plus, la Stratégie nationale pour l'emploi des vétérans (SNEV) crée un cadre ou un portail cohérent auquel les anciens combattants et les employeurs peuvent accéder. ACC collabore avec le Groupe de transition des FAC et d'autres intervenants pour établir les critères essentiels pour les outils nouveaux ou existants qui peuvent fournir un moyen fiable et accessible de mettre en relation les anciens combattants avec des employeurs accrédités dans tous les secteurs d'activité. Par exemple, le MDN et les FAC créent un répertoire national des ressources (RNR), qui contient des informations sur les organisations de tous les secteurs de la société canadienne (y compris les employeurs) qui souhaitent embaucher et soutenir les militaires en

transition, les anciens combattants et les familles. Dans le cadre du processus d'intégration, les organisations sont invitées à s'autoévaluer et à catégoriser leur capacité à soutenir ces populations. Les organisations qui ont mis en place des soutiens plus tangibles pour aider les populations des militaires, anciens combattants et familles (MACF) en transition sont classées dans la catégorie « prêtes pour les MACF ». Par exemple, il pourrait s'agir d'inclure des entreprises qui intègrent les MACF dans leur stratégie organisationnelle, ont des membres du personnel formés pour comprendre et reconnaître l'expérience militaire e/ou offrent des programmes de perfectionnement professionnel à l'intention des militaires ou anciens combattants en transition. Les organisations qui pourraient avoir des soutiens moins solides, mais qui sont désireuses de soutenir les anciens combattants font également partie du RNR et peuvent se connecter avec des entités bien établies dans cet espace. Cette approche garantit que le MDN/les FAC peuvent contribuer à promouvoir un réseau solide où les organisations peuvent échanger des pratiques exemplaires et que la communauté des MACF peut accéder à un réseau de soutien fiable d'organisations prêtes pour eux. Elle permet de s'assurer que le réseau du RNR continue de croître, augmentant ainsi le nombre d'options de carrière et d'employeurs disponibles pour la communauté MACF.

### **Recommandation 17**

**Qu'Anciens Combattants Canada, lors des premiers contacts individuels avec les militaires en voie de libération ou des vétérans qui viennent d'être libérés, mette en place un processus systématique présentant ses programmes de manière exhaustive ainsi que les besoins auxquels ces programmes répondent.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord en principe avec cette recommandation.

L'expérience de transition de chaque personne est unique. Celle-ci est adaptée à la situation particulière de chaque ancien combattant et sa famille pour les soutenir au mieux dans leur transition vers la vie civile. En vue d'optimiser le niveau de soutien offert à un membre libéré ainsi que l'utilisation des programmes d'ACC, il est essentiel de socialiser les programmes tout au long de la carrière d'un membre des FAC, et ce, bien avant qu'il ne décide de quitter les FAC. Comme indiqué dans la politique de défense du Canada, *Protection, Sécurité, Engagement*, le Groupe de transition des Forces armées canadiennes (GT FAC) engage des conversations avec les militaires dès le début de leur parcours de transition pour commencer l'administration de leur libération et veiller à ce que toutes les prestations soient en place avant que le militaire ne fasse la transition vers la vie civile. Certaines prestations liées à la libération ne peuvent être versées qu'après la date de libération, mais les démarches peuvent être achevées tôt pour réduire considérablement les retards. En plus d'avoir une représentation d'ACC au Centre de transition des FAC, un service Web a été créé entre les FAC et ACC pour fournir rapidement un avis préalable de l'intention d'un militaire de faire la transition. ACC est alors prêt à recevoir les demandes, à accéder aux données des FAC nécessaires à la vérification des droits et au calcul des prestations, et à rendre une décision avant la date de libération. Le GT des FAC, le RARM et

ACC collaborent dès le début des démarches pour fournir aux militaires malades ou blessés des renseignements sur les prestations ILD des FAC et la prestation de remplacement du revenu d'ACC. Les flux de travail d'aide à la transition ont été intégrés au système d'administration des libérations des FAC (ALFAC) et l'inclusion des flux de travail de soutien aux blessés est en bonne voie de l'être. À terme, tout le personnel du GT des FAC aura un accès total aux progrès d'un militaire dans l'exécution de son plan de transition, pourra intervenir au besoin et mesurer le rendement par rapport aux normes établies. Les membres des FAC ayant des besoins de transition complexes et ne pouvant plus servir dans la Force régulière ou la Force de réserve pourraient bénéficier d'une période de transition plus longue avant de se tourner vers la vie civile.

Pour aider les membres des FAC et leurs familles à mieux se préparer au processus de transition et à explorer la gamme complète des ressources de transition mises à leur disposition, le MDN et les FAC continuent de mettre au point des outils de communication et applications Web. La promotion ininterrompue des outils, programmes et services actuels et nouveaux ainsi que la promotion d'événements liés au GT des FAC sur les médias sociaux ne sont que des exemples des efforts déployés pour rehausser la sensibilisation et emporter l'adhésion de nos publics cibles, y compris les membres des FAC et leurs familles, ainsi que les anciens combattants et leurs familles.

Le centre de transition numérique (CTN) est un « guichet unique » virtuel, accessible sur Internet, qui sert à mener des recherches et à prendre contact avec une équipe d'assistance guidée. À partir du CTN, un membre a accès à Mon guide de transition, au cours Ma transition 101, à un outil de prise de rendez-vous et à un lien vers le site Web Mon dossier ACC. Le membre a également accès à l'ensemble du programme « Mon séminaire de transition » (anciennement le Service de préparation à une seconde carrière ou SPSC). Dans le CTN, il pourra créer son plan de transition personnalisé et individuel et recevoir les commentaires et conseils des professionnels des FAC et d'ACC.

Une fois qu'un militaire décide de quitter les FAC, il tient une rencontre initiale avec un conseiller en transition ou un coordonnateur des services des FAC, qui comprend une orientation vers une entrevue de transition avec ACC pour obtenir des recommandations sur les services, prestations et programmes admissibles d'ACC. L'entrevue de transition est l'occasion de mettre en évidence les besoins insatisfaits, les niveaux de soutien nécessaires et les risques d'échec de la transition. Des renseignements concernant les programmes et services admissibles sont fournis, ainsi que des recommandations sur les soutiens communautaires. Les conseillers en transition des FAC, les coordonnateurs de services, les infirmiers et infirmières gestionnaires de cas, les gestionnaires de cas d'ACC et les agents des services aux anciens combattants d'ACC peuvent ainsi collaborer pleinement avec les membres en transition. Cela permet à ACC d'être au courant de toutes les questions pertinentes qui lui permettront d'offrir un soutien plus complet et plus tôt dans le processus de transition.

En plus de l'entrevue de transition, ACC propose de nombreuses autres ressources pour assurer une transition en douceur des membres des FAC vers la vie après le service, notamment :

- (a) Le Programme pour les familles des vétérans – une extension du Programme de services aux familles des militaires visant à proposer des services aux membres libérés pour des raisons médicales, aux anciens combattants et à leurs familles.
- (b) Le Service de télémédecine pour les familles des vétérans – il est offert aux anciens combattants libérés pour des raisons médicales le 3 janvier 2021 ou après cette date, ainsi qu'à leurs familles. Grâce à ce service, les familles qui n'ont pas encore de médecin de famille peuvent recevoir un permis valable pour un an afin d'accéder à un service national de télémédecine 24 heures sur 24, sans frais pour l'ancien combattant ou les membres de sa famille.
- (c) Formation de transition – le cours Ma transition 101 a été lancé en septembre 2023. Il s'agit d'un cours en ligne et en apprentissage autonome visant à préparer les membres à leur transition de la vie militaire à la vie civile.
- (d) Liste de tâches pour la transition – il s'agit d'une liste de contrôle interactive dans Mon dossier ACC, mise à la disposition d'un membre des FAC dans le cadre de son processus de libération. Elle permet d'orienter le membre concerné dans les tâches administratives qu'il est tenu d'accomplir au cours de sa transition vers la vie après le service militaire.
- (e) Vérification de mon bien-être – ce nouvel outil permet aux membres actuels et précédents des FAC et de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) d'évaluer leur bien-être et de se renseigner sur les services et les avantages qui pourraient les aider. L'outil comprend huit questions et peut être rempli en deux minutes. Les utilisateurs peuvent télécharger, enregistrer ou imprimer leurs renseignements. Les résultats sont confidentiels et ne seront pas partagés avec ACC, les FAC ou la GRC.

Ces services combinés offrent des informations et des occasions aux membres des FAC afin de les soutenir dans la prochaine étape de leur vie.

## **Recommandation 18**

**Que le gouvernement du Canada mette en œuvre les recommandations formulées dans le rapport de la Fondation La patrie gravée sur le cœur intitulé *Supporting Veterans through their transition to civilian employment in Canada*.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement prend note de cette recommandation.

Des programmes et des services ont été mis en œuvre et correspondent à certaines des recommandations formulées dans le rapport de la fondation La patrie gravée sur le cœur. L'un de ces programmes permet aux établissements d'enseignement postsecondaire de reconnaître la formation militaire et les compétences acquises dans l'armée comme des crédits d'études,

comme le programme de *Institute for Veterans Education and Transition* (IVET) de l'Université de la Colombie-Britannique. Grâce à ce programme, les anciens combattants peuvent recevoir des crédits d'études pour une partie de leur expérience et de leur service militaire et obtenir rapidement un certificat. Le programme de conversion des compétences militaires de la Légion est un autre programme similaire offert par l'Institute of Technology de l'Université de la Colombie-Britannique.

## **Recommandation 19**

**Qu'Anciens Combattants Canada mette sur pied une table de travail permanente sur la formation et la transition professionnelle des vétérans et des membres de leur famille.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord avec cette recommandation.

Les anciens combattants et leurs familles sont soutenus par des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux qui font office de réseau à plusieurs niveaux, du niveau local au national.

Le gouvernement est déterminé à s'assurer que les militaires actifs, les anciens combattants et leurs familles sont convenablement renseignés et reçoivent le soutien professionnel, normalisé et personnalisé dont ils ont besoin pour une transition réussie. C'est la raison pour laquelle, en 2017, le MDN/les FAC et le Groupe de travail sur une transition harmonieuse (GTTH), qui est coprésidé par le personnel des FAC et d'ACC, ont créé un groupe de discussion qui se consacre à la formation, à l'emploi et à d'autres questions relatives à la réorientation professionnelle. Ce groupe cherche à promouvoir une approche harmonieuse et conjointe des politiques, des programmes et des services de transition. Le GTTH se réunit tous les trimestres et présente un rapport à la direction des FAC et d'ACC.

Le Consortium des campus connectés pour les militaires, les vétérans et leur famille du Canada (CCCMVFC) est un partenariat stratégique, scellé récemment par ACC, les FAC et les établissements d'enseignement postsecondaire participants. Le consortium soutient la réussite scolaire des anciens combattants et reconnaît les compétences et l'expérience des militaires de façon à leur accorder les bonnes équivalences et leur permettre d'intégrer des programmes à un niveau adéquat. Le CCCMVFC favorise la création de campus qui soutiennent la réussite scolaire et le bien-être des militaires, des anciens combattants et de leurs familles.

Ces relations offrent l'occasion d'échanger sur les questions relatives à l'emploi des anciens combattants et de les faire progresser, ainsi que d'améliorer l'harmonisation et les partenariats qui favorisent l'effort commun et garantissent les meilleurs résultats possibles pour les anciens combattants et leurs familles.



## **Recommandation 20**

**Qu’Anciens Combattants Canada, dans le cadre du volet professionnel de son programme de réadaptation, ainsi que dans ses initiatives touchant la transition professionnelle, s’assure de la présence d’ambassadeurs des vétérans auprès des entreprises canadiennes.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d’accord en principe avec cette recommandation.

Le gouvernement est conscient de l’importance de créer des partenariats stratégiques entre les anciens combattants et les entreprises canadiennes. Pour les anciens combattants qui y sont admissibles, le Programme de services de réadaptation et d’assistance professionnelle propose à l’heure actuelle les soutiens professionnels suivants par l’entremise de son fournisseur de services national :

- (a) Perfectionnement professionnel : mentorat individuel, formation et évaluation en cours d’emploi par un formateur expert.
- (b) Encadrement en cours d’emploi : un service visant à aider les personnes à se préparer à un emploi rémunéré, à l’obtenir et à le conserver.
- (c) Facilitation du placement professionnel et soutien : un processus servant à trouver un emploi particulier au nom d’un participant et soutenir ce dernier s’il a davantage d’assistance en collaborant avec diverses ressources communautaires.

Le perfectionnement professionnel est un service de base offert par notre fournisseur national, Partenaires des services de réadaptation aux vétérans canadiens (PSRVC). Les services de perfectionnement professionnel servent à aider les anciens combattants à trouver plus facilement des employeurs qui souhaitent embaucher des employés qualifiés. Le PSRVC tient aussi une liste d’employeurs qui peut servir à mettre en relation les anciens combattants avec des organisations pour des offres d’emploi.

## **Recommandation 21**

**Que le gouvernement du Canada encourage les groupes de ressources pour les employé·e·s vétéran·e·s et les réseaux de soutien par les pairs dans les lieux de travail où travaillent des vétéran·e·s.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d’accord en principe avec cette recommandation.

Les consultations menées par ACC dans le cadre de l’élaboration de la SNEV ont permis de constater que les employeurs, les établissements d’enseignement et d’autres organismes qui

ont accueilli les anciens combattants dans leur équipe ont eu des répercussions positives sur leur maintien en poste.

Le gouvernement reconnaît cet effet. ACC collabore avec ses partenaires et les intervenants pour repérer de telles organisations, les mettre en avant et en tirer des leçons. En collaboration avec le Groupe de transition des FAC, ACC cherche également à promouvoir davantage les programmes, les avantages et les services qui sont proposés aux militaires et aux anciens combattants en transition vers la vie civile afin de les aider à planifier leur carrière après le service militaire, comme les Services de réorientation professionnelle, l'allocation pour études et formation et l'assistance professionnelle, outre le soutien offert par les Services aux familles des militaires et une gamme d'autres initiatives des secteurs public et privé, notamment celles dont la mise en œuvre se joue aux niveaux provincial et communautaire.

## **Recommandation 22**

**Qu'Anciens Combattants Canada consacre plus d'efforts à l'augmentation de la rétention des vétérans dans les postes civils.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord en principe avec cette recommandation.

ACC échange avec les employeurs, les partenaires et les intervenants canadiens en vue de promouvoir les initiatives qui favorisent les possibilités d'emploi des anciens combattants dans les secteurs public et privé. Par exemple, en 2021-2022, Challenge Factory a utilisé le financement du Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille pour créer des outils pour compléter le *Canadian Guide to Hiring Veterans*, une publication qui aide les petites et moyennes entreprises à embaucher des anciens combattants et à les maintenir en poste. Les leçons tirées des nouvelles approches visant le maintien en poste des talents des anciens combattants sont publiées dans plusieurs forums et dans le plan des ressources humaines. Ces considérations font partie des travaux en cours liés à la SNEV.

## **Recommandation 23**

**Que le gouvernement du Canada, dans le cadre de l'élaboration de sa stratégie nationale pour l'emploi des vétérans, favorise le dialogue entre les employeurs et les vétérans afin de favoriser la compréhension et le respect mutuels.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord avec cette recommandation.

Dans le cadre de l'élaboration de la SNEV, ACC a entamé une analyse globale du paysage de l'emploi des anciens combattants et a échangé avec les intervenants en vue d'obtenir des renseignements, notamment :

- Examiner les besoins des anciens combattants et les soutiens existants pour l'emploi des anciens combattants;
- Examiner la documentation existante, les données des programmes et les résultats des recensements;
- Examiner les soutiens et les pratiques exemplaires utilisées par les partenaires du Groupe des cinq.

Une série exhaustive de consultations a été menée auprès des anciens combattants, de leurs familles et d'un groupe représentatif du secteur canadien, des syndicats, des employeurs, des établissements postsecondaires, de la fonction publique fédérale et des groupes en quête d'équité, y compris les anciens combattants autochtones et ceux qui sont membres de la communauté 2SLGBTQI+. Plusieurs idées et thèmes communs sont évoqués lors de ces consultations, notamment l'importance de reconnaître que la transition de la vie militaire à la vie civile est différente. Cette expérience est unique à chaque ancien combattant.

#### **Recommandation 24**

**Qu'Anciens Combattants Canada et le ministère de la Défense nationale élaborent la Stratégie nationale pour l'emploi des vétérane-s à partir de principes mettant la personnalité globale de chaque vétérane au centre de la stratégie, de manière à permettre à chaque vétérane de s'approprier son cheminement professionnel plutôt que de restreindre les possibilités à un arrimage précis entre certaines compétences et certains emplois.**

#### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord avec cette recommandation.

Les anciens combattants sont au cœur du processus d'élaboration de la Stratégie nationale pour l'emploi des vétérans (SNEV). Une série de consultations a été menée pour permettre d'adapter la SNEV aux besoins uniques des anciens combattants. Ces consultations se poursuivront pour veiller à ce que les avantages et services connexes d'ACC soient également adaptés de façon à soutenir leurs besoins en matière d'emploi en tant qu'individus – par exemple, les Services de réorientation professionnelle, l'allocation pour études et formation et les services de réadaptation professionnelle, etc. Qui dit centré sur les anciens combattants, dit axé sur les besoins émergents de chaque ancien combattant. Il s'agit de favoriser une transition fluide des FAC avec des possibilités d'emploi valorisant dans la carrière de leur choix tout en respectant les restrictions médicales dans une future carrière, le cas échéant.

Le MDN/les FAC et ACC collaborent étroitement à l'élaboration des principaux piliers de la SNEV à l'intention des anciens combattants. Le MDN et les FAC participent à l'élaboration de la stratégie qui consiste à favoriser le lien avec les points de vue et les idées provenant d'organisations externes pour contribuer à façonner les échanges qui nourriront la stratégie.

Cela permettra de garantir que la stratégie tient compte des différents points de vue et qu'elle s'arme de souplesse pour répondre aux besoins des anciens combattants.

### **Recommandation 25**

**Que le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada, en collaboration avec les institutions d'enseignement postsecondaire, mettent en place un système de reconnaissance des acquis, comprenant les compétences et les formations reçues dans les FAC, permettant aux vétérans et s d'acquérir des crédits menant à l'obtention en vue d'une certification, d'un diplôme ou d'un grade civils.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord avec cette recommandation.

Il existe de nombreuses organisations gouvernementales et non gouvernementales qui répondent aux besoins des anciens combattants.

Le gouvernement s'est engagé à mettre à la disposition des anciens combattants les ressources, les services et le soutien favorables à l'atteinte de leurs objectifs professionnels civils après la vie militaire. Il collabore également avec l'Université de l'Alberta pour appuyer le lancement d'un consortium national pour l'éducation. ACC a collaboré avec le consortium dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'emploi des vétérans pour exposer les compétences que les anciens combattants acquièrent dans le cadre de leur service et la façon dont celles-ci s'appliquent aux différents besoins éducatifs, au moment où les anciens combattants se préparent à intégrer le marché du travail civil. Il s'agit notamment de tenir compte des compétences et de l'expérience de ces étudiants afin de leur accorder les bonnes équivalences et de leur permettre d'intégrer des programmes à un niveau adéquat. Nouvellement créé, le consortium continuera d'évoluer au rythme des décisions des partenaires stratégiques. À ce jour, il comprend 80 collèges et universités à travers le pays et continue de s'étendre au fur et à mesure que d'autres établissements postsecondaires expriment leur intérêt et y participent.

Les FAC ont mis en œuvre Mon Traducteur d'Éducation et de Compétence (MonTEC), une plateforme numérique centralisée qui permet aux établissements postsecondaires d'aider les membres actifs et anciens combattants des FAC à trouver les établissements postsecondaires qui reconnaissent leurs antécédents et études militaires. Il peut s'agir d'une équivalence civile, de l'agrément d'une formation professionnelle particulière, d'une expérience ou d'une combinaison des deux. Facilitée par le consortium éducatif, la participation des établissements postsecondaires à l'application MonTEC est ouverte à tout établissement universitaire ou professionnel accrédité qui souhaite offrir des équivalences et une reconnaissance des titres de compétence aux militaires actifs et aux anciens combattants, même s'ils n'appartiennent pas au consortium. Il est accessible sur Internet aux militaires actifs et aux anciens combattants dans le cadre du centre de transition numérique (CTN) situé sur le site Web Canada.ca.

## **Recommandation 26**

**Que le ministère de la Défense nationale, en collaboration avec les Forces armées canadiennes et Anciens Combattants Canada, travaillent à l'amélioration de la transférabilité des compétences et de la formation militaires aux carrières civiles.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord avec cette recommandation.

De nombreux organismes professionnels de réglementation et d'agrément participent à l'accréditation de la formation et de l'expérience professionnelles militaires dans leurs équivalences civiles, y compris des organisations sectorielles et patronales, des établissements d'enseignement et divers paliers de gouvernement. Le gouvernement collabore avec des organisations partenaires afin de favoriser les occasions à l'intention des membres des FAC et des anciens combattants et d'améliorer les ressources qui leur offrent une aide opportune et pertinente pour qu'ils se préparent à leur vie après le service militaire.

Dans le cadre du Consortium des campus connectés pour les militaires, les vétérans et leur famille du Canada, le MDN et les FAC ont formé un groupe de travail sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis (GT ERA). Créé en octobre 2023, le GT ERA comprend des experts civils et militaires qui cherchent à harmoniser les résultats d'apprentissage de la formation militaire avec ceux des établissements d'enseignement et du secteur. ACC collaborera avec ses partenaires pour concevoir un outil de traduction des compétences dans le but de faciliter la transférabilité des compétences et de la formation militaires vers leurs équivalences civiles.

À l'heure actuelle, les principales ressources sont les séminaires du Service de préparation à une seconde carrière (SPSC), les outils de transition numériques et les Services de réorientation professionnelle d'ACC. À l'avenir, ces ressources seront proposées pendant toute la durée du service d'un membre des FAC, pendant sa libération et à la suite de ce processus.

## **Recommandation 27**

**Que le ministère de la Défense nationale, en collaboration avec les Forces armées canadiennes et Anciens Combattants Canada, permettent que les formations visant l'acquisition de nouvelles compétences et dont la durée est de moins d'un an, puissent être offertes aux militaires déjà engagés dans leur processus de libération.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord en principe avec cette recommandation.

Le Programme de réadaptation professionnelle à l'intention des militaires en activité de service (PRPMAS), une composante du Programme de réadaptation professionnelle (PRP) offert dans le cadre de l'assurance-invalidité prolongée des FAC, peut proposer aux membres des FAC libérés pour des raisons médicales des programmes de formation allant de six mois avant la libération

jusqu'à 24 mois après la libération (soit une durée maximale de 30 mois), si la formation mène à une compétence certifiée, à un diplôme ou à un baccalauréat. De cette façon, les militaires actifs ou anciens combattants libérés pour des raisons médicales peuvent sélectionner le programme de formation offert par les établissements civils qui leur convient dont la durée maximale ne dépasse pas 30 mois. En ce qui concerne les programmes de plus longue durée, ACC est également en mesure d'assurer une couverture supplémentaire aux membres libérés pour raisons médicales dans le cadre de son programme de réadaptation professionnelle.

## **Recommandation 28**

**Que le ministère de la Défense nationale, de concert avec Sécurité publique Canada et les autres institutions fédérales concernées, élabore un moyen d'accélérer l'acquisition d'habilitations de sécurité pour les vétérans qui ont récemment détenu des habilitations dans le passé, dans le but de réduire le fardeau administratif des membres des FAC au moment de leur libération et de leur transition.**

## **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement prend note de cette recommandation.

Le gouvernement s'est engagé à soutenir les anciens combattants dans leur transition vers la vie civile, notamment en facilitant la réacquisition des cotes de fiabilité et des habilitations de sécurité en temps opportun. Le gouvernement prend des mesures afin d'optimiser la capacité du système de contrôle de sécurité, ce qui permettra d'accélérer les délais de traitement sans compromettre les vérifications de sécurité.

Les politiques, directives et processus existants facilitent la réacquisition des cotes de fiabilité et des habilitations de sécurité pour les anciens combattants afin de faciliter la transition vers la vie civile. Les *Directives et ordonnances administratives de la défense, chapitre 4, S 4B.35 – Réactivation et expiration* permettent la réactivation d'une habilitation de sécurité ou d'une cote de fiabilité dans les 12 mois ou dans les 24 mois respectivement sans exiger une vérification de sécurité lorsqu'un employé du MDN a mis fin à son emploi ou qu'un membre des FAC a été libéré du service, ou qu'il a pris un congé autorisé du MDN ou des FAC et qu'il y est revenu par la suite, et qu'il n'y a pas d'information défavorable ou de dispense de sécurité dans le dossier. Lorsqu'une cote de fiabilité ou une habilitation de sécurité est exigée pour un emploi à l'extérieur de la Défense nationale, celle-ci peut, à la demande du ministère ou de l'organisme d'accueil, réactiver et transférer la cote de fiabilité et l'habilitation de sécurité d'une personne si elle satisfait aux conditions énoncées dans les *DOAD, chapitre 4, S 4B.35*. Ce processus de réactivation permet à une personne, dont un ancien combattant, de réacquies rapidement les cotes de fiabilité ou les habilitations de sécurité, sans compromettre les vérifications de sécurité.

Les ministères et les organismes disposant de mandats en matière de sécurité, de défense et de renseignement ont actuellement des arriérés de personnes qui doivent faire l'objet de traitements par des programmes de contrôle de sécurité du personnel en vue d'obtenir la cote

de fiabilité ou l'habilitation de sécurité adéquate. En raison de ces arriérés, les contrôles de sécurité sont classés par ordre de priorité en fonction des besoins de l'organisation. À l'heure actuelle, comme indiqué dans les *DOAD, chapitre 4, S 4B.38*, voici les priorités repérées aux fins d'application dans le cadre du programme de contrôle de sécurité individuel :

- Priorité 1 : cote de fiabilité pour tous les nouveaux demandeurs des FAC et les employés du MDN.
- Priorité 2 : demandes d'habilitation de sécurité urgentes ou prioritaires (tous les niveaux) pour les déploiements opérationnels des FAC et les affectations à l'étranger.
- Priorité 3 : demandes de réactivation et de transfert des habilitations de sécurité (tous les niveaux), y compris les transferts en provenance d'autres ministères.
- Priorité 4 : demandes d'habilitations de sécurité nouvelles, mises à jour et améliorées (tous les niveaux).

Selon le gouvernement, l'ordre de priorité des activités relatives au contrôle de sécurité devrait rester basé sur les priorités organisationnelles afin de réduire toute incidence potentielle des délais de contrôle de sécurité sur les activités.

Le MDN et les FAC mettent déjà en œuvre des mesures pour améliorer les délais de traitement des demandes d'habilitation de sécurité. Ceci accélérera la réacquisition de la cote de fiabilité et de l'habilitation de sécurité par les anciens combattants. Le ministère de la Défense nationale examine l'ensemble de son processus de traitement des habilitations de sécurité afin d'optimiser tous les outils, structures et processus pertinents. Il s'agit notamment de remplacer les systèmes de traitement obsolètes et de redéfinir les exigences techniques. Cette initiative d'une priorité élevée est un élément clé des efforts de reconstitution des FAC et appuie plusieurs objectifs ministériels.

Au moyen de cette approche, les anciens combattants bénéficieront d'un soutien durant leur transition vers la vie civile tout en veillant à ce que les cotes de fiabilité et les habilitations de sécurité soient traitées avec diligence raisonnable et en temps opportun pour permettre au gouvernement de défendre les intérêts du Canada et de garantir la sécurité des Canadiens et des Canadiennes.

## **Recommandation 29**

**Qu'Anciens Combattants Canada, dans l'élaboration de la stratégie nationale sur l'emploi, propose des initiatives permettant de soutenir et encadrer les vétérans qui souhaitent devenir entrepreneurs.**

## **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord en principe avec cette recommandation.

Les anciens combattants peuvent éprouver des difficultés à faire valoir leurs qualifications par les employeurs et à transférer leurs compétences, alors qu'ils constituent une main-d'œuvre hautement qualifiée et expérimentée. Les anciens combattants sont en quête d'occasions sur le marché du travail (fonction publique, secteur privé, travail autonome). Le dernier recensement canadien a révélé que 12 % des anciens combattants touchaient un revenu par le biais d'un travail autonome.

ACC appuie la recherche ciblée et l'analyse des politiques relatives au travail autonome et l'entrepreneuriat des anciens combattants, en reconnaissant qu'il existe un certain nombre d'organisations gouvernementales et non gouvernementales et d'entreprises à but lucratif qui soutiennent les anciens combattants qui se lancent dans l'entrepreneuriat, et ce, en leur fournissant des conseils sur l'administration des affaires et la mise sur pied, ainsi que d'autres programmes fédéraux et provinciaux qui sont offerts à tous les Canadiens qui démarrent une entreprise. L'établissement des partenariats stratégiques au sein du gouvernement et l'exploitation des programmes gouvernementaux et communautaires sont au cœur de la conception de la SNEV.

### **Recommandation 30**

**Qu'Anciens Combattants Canada s'inspire du programme américain *The Mission Continues* et mette sur pied une initiative mettant en valeur les occasions de bénévolat et d'engagement communautaire pour les vétérans en transition professionnelle. Cela devrait inclure des possibilités de soutien par les pairs et de mentorat pour les autres vétérans.**

### **Réponse du gouvernement**

Le gouvernement est d'accord en principe avec cette recommandation.

À l'heure actuelle, le gouvernement accorde un financement par l'entremise du Fonds pour le bien-être des vétérans et de leurs familles (FBVF) d'ACC aux organismes qui promeuvent le bénévolat auprès des anciens combattants. Team Rubicon Canada est un organisme enregistré à but non lucratif qui est au service des communautés canadiennes et mondiales avant, pendant et après une catastrophe ou une crise. Grâce au financement du FBVF, Team Rubicon mobilise les anciens combattants pour qu'ils investissent leurs compétences à titre bénévoles et propose une formation afin de favoriser l'employabilité des anciens combattants participants dans le domaine de la gestion des situations d'urgence après le service militaire. La fondation La patrie gravée sur le cœur a également reçu un financement de la part du FBVF pour un projet qui s'attarde sur la perte de motivation potentielle des anciens combattants qui passent du service militaire à la vie civile. Ce projet vise à mettre au point un plan d'action national sur le bénévolat des anciens combattants qui contribuera à leur bien-être.