



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# **Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires**

---

OGGO • NUMÉRO 173 • 1<sup>re</sup> SESSION • 42<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

**TÉMOIGNAGES**

**Le mercredi 15 mai 2019**

—  
**Président**

**M. Tom Lukiwski**



## Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le mercredi 15 mai 2019

• (1530)

[Traduction]

**Le président (M. Tom Lukiwski (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC)):** Chers collègues, la séance est ouverte.

Je souhaite d'abord régler une question purement administrative avant d'entamer nos travaux.

La séance d'aujourd'hui durera une heure. Nous accueillons un groupe de trois témoins, dont un par vidéoconférence. Merci à vous tous de votre participation.

Je crois, chers collègues, que je vais opter pour des interventions de cinq minutes. Nous aurons ainsi le temps de poser neuf questions en tout.

Monsieur Masse, cela signifie que, au lieu d'avoir une première intervention de sept minutes, puis une autre de trois minutes, vous aurez deux interventions de cinq minutes chacune.

M. Ron Rea participe à cette séance par vidéoconférence à partir d'Edmonton, en Alberta.

Monsieur Rea, est-ce que vous nous entendez?

**M. Ron Rea (à titre personnel):** Oui.

**Le président:** Merci beaucoup d'être des nôtres.

Chers collègues, je crois que vous savez tous comment procéder.

Monsieur Rea, vous ferez d'abord vos remarques liminaires, idéalement de cinq minutes ou moins. Une fois que les témoins sur place auront fait de même, nous passerons aux questions des membres du Comité.

Monsieur Rea, sans plus attendre, la parole est à vous.

**M. Ron Rea:** Merci beaucoup.

Mesdames et messieurs les membres du Comité, bonjour et merci de m'avoir invité à m'exprimer à titre personnel et au nom d'autres anciens combattants des Forces canadiennes sur la stratégie d'embauche d'anciens combattants au sein de la fonction publique.

Je suis un Canadien de 7<sup>e</sup> génération; j'ai servi 21 ans dans les Forces canadiennes, j'ai occupé un poste de cadre dans le secteur privé pendant 12 ans et je suis au chômage depuis 18 mois. En 2006, après avoir servi avec distinction pendant 21 ans, j'ai été libéré des Forces canadiennes pour des raisons médicales au motif prévu au point 3b), classification attribuée à vie en raison des nombreuses blessures que j'ai subies lors d'opérations de recherche et de sauvetage au pays pendant ma carrière dans la force aérienne. J'avais le grade de sergent et j'étais chef de l'équipe de techniciens de recherche et sauvetage quand j'ai été libéré.

J'ai eu la chance de bénéficier de l'essor économique de l'Alberta à mon départ de l'armée et d'obtenir un très bon poste de cadre intermédiaire au sein d'une très grande société à Edmonton, où on

souhaitait mettre à profit mon bagage militaire en matière de réflexion critique et de résolution de problèmes. Ma transition de l'armée à la société civile s'est faite en douceur du jour au lendemain grâce au Programme de réadaptation professionnelle du Régime d'assurance-revenu militaire.

Vu la qualité de ma formation militaire, j'ai constamment obtenu les meilleurs résultats aux évaluations annuelles des 1 200 employés de mon entreprise, la direction me voyant donc comme un atout de grande valeur dans mon poste civil.

Le ralentissement économique qui a frappé l'Alberta en 2015 a finalement eu raison de mon poste en novembre 2017. L'entreprise pour laquelle je travaillais a entamé une rationalisation considérable et, après 12 ans de loyaux services, mon poste a été aboli. J'étais persuadé de me trouver un emploi rapidement en raison de ma grande et vaste expérience, et de mon statut d'ancien combattant. Je savais que je n'étais pas admissible aux priorités d'embauche dans la fonction publique, mais cela ne changeait rien au fait que j'étais et demeure un ancien combattant. J'ai décidé de poser ma candidature à tous les postes au sein du gouvernement du Canada qui correspondaient à mon expérience. J'ai donc soumis plus de 30 demandes d'emploi.

Poser sa candidature à n'importe quel poste à partir du site Web du gouvernement du Canada pouvait vouloir dire passer une journée entière à remplir une seule demande. C'est un processus fort exhaustif et qui ne permet pas de fournir le moindre renseignement pertinent inscrit dans tout bon curriculum vitae détaillé et reconnu par la majorité des employeurs à l'extérieur du secteur public.

Sauf pour 2 des 30 demandes d'emploi que j'ai faites, j'ai franchi le processus de sélection. Le plus drôle, c'est que, après 21 ans dans les Forces canadiennes, les 2 postes pour lesquels je n'ai pas été retenu étaient au sein d'Anciens Combattants Canada. Dans tous les autres cas, on m'a avisé par l'intermédiaire du site Web du gouvernement du Canada que ma candidature avait été retenue jusqu'à l'ouverture d'un poste.

Après un an, j'ai finalement été convoqué à deux entrevues distinctes au sein de la GRC pour un poste de premier échelon de niveau CR-4. Il s'agissait d'entrevues complètes menées par trois employés des ressources humaines. J'ai réussi les deux entrevues, pour ensuite me faire confirmer par courriel que j'avais été retenu et que, même si on ne m'offrait pas de poste, je serais inscrit à une liste de candidats qualifiés en vigueur pendant trois mois, période après laquelle je devrais reprendre le processus depuis le début.

À la fin de ma dernière entrevue à la GRC, j'ai demandé aux employés des ressources humaines à quelle fréquence ils menaient des entrevues s'ils le faisaient strictement pour créer une liste de candidats qualifiés. Ils m'ont répondu que c'était leur travail à temps plein. Chacune de mes réponses à l'entrevue a été consignée par écrit par chaque intervieweur, et je devais parler très lentement. Personnellement, j'ai trouvé ce processus très fastidieux et inefficace.

En août 2018, j'ai posé ma candidature au poste d'enquêteur des services d'intégrité, à Emploi et Développement social Canada. La demande en ligne était très longue à remplir; j'y ai mis la journée. Après quelques semaines d'attente, on m'a avisé par courriel que je ne répondais pas aux critères établis, même s'il était précisé dans ma demande que j'avais beaucoup d'expérience connexe, tant dans l'armée que le secteur privé. C'est cette réponse qui m'a poussé à communiquer avec mon député fédéral pour obtenir des conseils. J'étais d'avis qu'on avait prématurément rejeté ma candidature.

J'ai communiqué avec Emploi et Développement social Canada, puis on m'a rappelé pour me demander s'il y avait eu un oubli dans ma demande. On m'a affirmé que ma candidature avait été rejetée parce que je n'avais pas assez d'expérience en matière d'enquête, même si ma demande en ligne détaillait clairement les milliers d'heures que j'avais passées à effectuer cette tâche. On a ensuite établi que mon dossier était clos.

À ma grande surprise, le même ministère a communiqué avec moi le mois dernier. Après avoir rejeté ma candidature, on jugeait maintenant que j'étais qualifié pour le poste, même si je n'avais pas fait de nouvelle demande. Je me suis présenté à une entrevue menée par trois personnes, puis j'ai fait l'objet d'une enquête de sécurité approfondie dans la semaine qui a suivi et réussi toutes les étapes.

On m'a dit qu'on était ravi de m'informer que je suis inscrit à une énième liste de candidats qualifiés et qu'on pourrait m'offrir un poste à l'avenir. Cela dit, ce processus de dotation vient à échéance le 4 septembre 2019, avec possibilité de prolongation.

• (1535)

En conclusion, ma valeur en tant qu'ancien combattant n'est pas différente de celle de n'importe quel autre ancien combattant, peu importe le moment où j'ai quitté les forces armées. Les Canadiens ont versé des millions de dollars pour que je développe un esprit critique, que je sois apte à prendre des décisions de vie ou de mort et que je puisse exploiter une entreprise en assumant les mêmes responsabilités de gestion des finances et des ressources humaines qu'un cadre dans la société civile. On pourrait penser que l'embauche d'un ancien combattant hautement qualifié, peu importe s'il est admissible aux priorités d'embauche, serait la décision la plus rentable qui soit puisque le rendement d'un tel investissement est considérable. C'est particulièrement vrai dans mon cas, avec mes années d'expérience supplémentaires à titre de cadre dans le secteur privé.

Strictement du point de vue des ressources humaines, je suis surpris que le gouvernement du Canada n'ait pas adopté cette approche sensée et logique pour sa stratégie d'embauche prioritaire des anciens combattants.

Merci.

**Le président:** Merci beaucoup.

Notre prochain témoin est M. Morgan Gay, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Monsieur Gay, vous avez la parole.

**M. Morgan Gay (négociateur national, Alliance de la Fonction publique du Canada):** Je suis négociateur au sein de l'AFPC. Je suis membre du syndicat depuis environ 12 ans.

Je suis ici aujourd'hui parce que je crois comprendre que certains membres du Comité pourraient s'intéresser aux conditions que le syndicat a négociées relativement à l'accumulation des années de service par les membres du syndicat qui font partie du groupe Services frontaliers, ou avoir des questions à ce sujet.

L'AFPC compte environ 8 000 employés du groupe Services frontaliers. Ces personnes sont principalement des agents d'exécution de la loi qui travaillent pour l'Agence des services frontaliers du Canada, mais nous négocions avec le Conseil du Trésor.

Je vais parler un peu de l'ancienneté. C'est le terme que je vais employer. Dans la convention collective que nous avons signée avec le Conseil du Trésor, on utilise le terme « années de service ».

Dans le premier contrat que nous avons négocié pour le groupe Services frontaliers — c'était en 2009 —, nous avons obtenu des droits d'ancienneté pour la planification des quarts de travail et des congés. L'ancienneté est fondée sur le nombre d'années de service de l'employé au sein de la fonction publique.

En 2011, nous avons négocié avec l'employeur parce que nous réclamions depuis des années que l'on tienne compte du service militaire pour l'accumulation des congés. Nous avons employé les termes du Conseil du Trésor pour négocier notre convention collective, selon lesquels l'accumulation des congés annuels tiendra compte de tout service militaire antérieur. Il n'y a jamais eu de litige à ce sujet entre les parties.

Lorsque nous sommes parvenus à une entente relativement à cette convention collective, celle qui a été mise en œuvre en 2013, il y a eu un différend. Nous avons commencé à recevoir des plaintes de certains membres du syndicat dans le milieu de travail, à divers endroits. À Windsor, par exemple, un grand nombre d'employés de la section locale de Windsor nous ont dit que l'ASFC avait établi deux listes d'ancienneté distinctes: l'une pour la planification des vacances et l'autre pour la planification des quarts de travail, ce qui n'est pas ce dont nous avons convenu. Nous avons donc déposé un grief.

Ce grief n'a pas été accueilli, et nous avons donc réalisé une dernière ronde de négociations, qui s'est terminée en 2018. Il s'agit de la convention collective qui a été ratifiée l'an dernier. Au cours des négociations, nous avons de nouveau soulevé la question de l'accumulation des années de service auprès de l'employeur. Nous avons fait valoir que nous voulions corriger la convention collective pour qu'elle reflète l'intention des conditions négociées au départ par les parties et qu'elle soit conforme à nos attentes. Notre position a toujours été la même, à savoir que l'accumulation des années de service correspond au nombre d'années pendant lesquelles une personne a travaillé au sein de la fonction publique, et que le service militaire ne compte que pour l'accumulation des congés.

Nous sommes parvenus à un accord, et c'est ce qui figure dans la nouvelle convention collective. Il y est indiqué que l'ancienneté est fondée sur le temps passé au sein de la fonction publique. Évidemment, selon la loi, si vous êtes un membre non civil des Forces canadiennes, vous n'êtes pas un employé. Vous n'êtes pas considéré comme un employé. Vous êtes visé par un régime de retraite distinct. Vous êtes visé par un régime d'emploi entièrement différent de celui de la fonction publique.

Alors que nous nous préparions pour cette ronde de négociations, le syndicat a demandé la rétroaction de ses membres, soit les thèmes qu'ils souhaitaient voir aborder au cours de la ronde de négociations. Toutes les sections locales ont parlé à leurs membres. Ces derniers nous ont envoyé des centaines de suggestions de thèmes à aborder et nous ont communiqué des renseignements contradictoires.

Certains membres du syndicat ont indiqué qu'ils estimaient que leur service militaire devrait être pris en compte pour le calcul de l'ancienneté en vue de la planification des vacances, des quarts de travail et autres questions »; et d'autres membres ont dit qu'ils voulaient que la définition reste telle quelle. Étant donné qu'il n'y avait pas de consensus sur cet enjeu et qu'il s'agissait d'une question litigieuse, l'équipe de négociation, avec l'appui des dirigeants élus du syndicat, a soumis cette question au vote des membres. Nous avons tenu un référendum. Le vote a été effectué en ligne. Les personnes ont reçu des trousseaux par la poste. On leur a expliqué sur quoi portait le vote. Les dirigeants du syndicat et de l'équipe de négociation n'ont pas pris position sur la question. Les membres avaient deux choix: ils pouvaient voter soit pour le maintien du statu quo, c'est-à-dire que les années de service continuent d'être fondées sur la période de temps pendant laquelle une personne a travaillé au sein de la fonction publique aux fins de la planification, soit pour que l'équipe de négociation et le syndicat défendent l'inclusion du service militaire dans le calcul de l'ancienneté aux fins de la planification des quarts de travail et des congés.

Un site Web a été créé. Des webinaires ont été organisés. En tant que négociateur du syndicat, j'ai organisé des webinaires avec les membres qui ont exprimé un intérêt. Le vote a eu lieu entre le 18 février et le 1<sup>er</sup> mars. Un peu moins de 60 % des membres ont voté en faveur du maintien du statu quo, pour que la planification des quarts de travail et des congés, et le choix des personnes qui travailleront ou non les jours fériés soient fondés sur le nombre d'années de service au sein de la fonction publique. Bien entendu, comme toujours, l'accumulation des congés est basée sur le nombre d'années de service militaire.

• (1540)

Avant de venir ici, j'ai passé toute la journée à négocier avec le Conseil du Trésor. La position du syndicat est que la définition ne doit pas être modifiée, parce que les membres ont déjà voté à ce sujet.

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

**Le président:** Merci beaucoup.

Nos derniers témoins nous viennent du Secrétariat du Conseil du Trésor. Nous avons M. Baxter Williams.

Monsieur Williams, vous avez la parole.

**M. Baxter Williams (directeur exécutif, Conditions d'emploi et relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor):** Je vais en fait demander à Mme Hassan de formuler des observations préliminaires.

**Mme Sandra Hassan (sous-ministre adjointe, Conditions d'emploi et relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor):** Oui, je vais présenter les observations préliminaires.

Merci, monsieur le président, de nous avoir invités à témoigner devant ce comité en tant que représentants du Conseil du Trésor.

Notre secteur réalise toutes les activités de négociation collective pour l'administration publique centrale et nous établissons les conditions d'emploi, y compris les congés annuels, des employés qui ne font pas partie du groupe de la direction. Notre secteur fournit également des services d'interprétation aux ministères lorsqu'ils ont

des questions au sujet de l'ensemble des conditions d'emploi ou de l'objectif des politiques et directives.

À la lumière des témoignages précédents, nous croyons comprendre que ce comité porte un intérêt particulier aux considérations politiques liées à la prise en compte du service ou de l'ancienneté pour le calcul des congés annuels auxquels ont droit les anciens combattants au moment de leur embauche au sein de la fonction publique fédérale. Nous pouvons confirmer qu'avant avril 2012, le service antérieur des anciens combattants n'était pas pris en compte ou n'était pas traité de la même façon dans toutes les conventions collectives.

Cette inégalité a été repérée dans le budget de 2012, et on a décidé d'y remédier. Le 20 juin 2012, la Directive sur les conditions d'emploi au sein de la fonction publique fédérale a été modifiée de façon à intégrer le service au sein des Forces canadiennes dans la définition de « service » aux fins du calcul des congés annuels. Cette modification est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2012. On a ainsi pu systématiquement tenir compte du service antérieur en tant que membre des Forces canadiennes dans le calcul des crédits de congé annuel de tous les employés de l'administration publique centrale. Ce libellé a par la suite été négocié et intégré à toutes les conventions collectives de l'administration publique centrale.

Tout service antérieur au sein des Forces canadiennes d'une période continue de six mois ou plus, que ce soit à titre de membre de la Force régulière ou de la Force de réserve en service de classe B ou C, est inclus dans le calcul des crédits de congé annuel.

Les anciens combattants qui entrent dans la fonction publique peuvent communiquer avec leur conseiller en rémunération ou avec le Centre des services de paye de la fonction publique munis d'un relevé de service — s'ils ont un service antérieur admissible — et le personnel de la rémunération examinera leur dossier et y apportera les modifications nécessaires, conformément à la convention collective applicable.

• (1545)

**Le président:** Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer aux questions.

M. Drouin va s'exprimer en premier. Allez-y, vous avez cinq minutes.

**M. Francis Drouin (Glengarry—Prescott—Russell, Lib.):** J'aimerais remercier tous les témoins d'être présents.

Ma première question s'adresse au Conseil du Trésor et concerne ce que nous avons entendu au sein de ce comité. Je sais que vous avez probablement lu certains des témoignages présentés ici.

Les années de service d'un grand nombre d'anciens combattants qui présentent une demande ne sont pas reconnues. Vous y avez brièvement fait allusion dans votre témoignage. Oui, les congés sont reconnus, mais pour ce qui est de la planification des quarts et autres — je pense que M. Gay vient de le mentionner — leurs années de service ne sont pas prises en compte. Prenons-nous des mesures pour sensibiliser les membres de la fonction publique à cet égard? Je pense que le Comité estime presque à l'unanimité que nous devrions considérer les années de service militaire comme des années de service au sein de la fonction publique lorsqu'ils postulent à un poste au gouvernement.

L'autre problème concerne le transfert des compétences. Essayons-nous d'aider les militaires? Existe-t-il une collaboration entre l'armée et le Conseil du Trésor ou la Commission de la fonction publique? Je sais que vous ne pouvez pas parler en leur nom, mais le Conseil du Trésor prend-il des mesures pour assurer le transfert et la détermination de leurs compétences, de sorte que s'ils ont servi comme soldats ou réalisé n'importe quel travail au sein de l'armée lorsqu'ils servaient notre pays, ils puissent postuler pour ces types d'emplois au sein du gouvernement? C'est ce que nous avons entendu de façon systématique dans le cadre des témoignages présentés ici.

**Mme Sandra Hassan:** Monsieur Williams, allez-y.

**M. Baxter Williams:** J'ai bien peur qu'à certains égards, nous ne soyons pas les mieux placés pour témoigner à ce sujet. Je suppose que je devrais vous donner un peu de contexte pour vous expliquer pourquoi.

Notre fonction principale est de négocier des conventions collectives avec mon collègue ici présent et d'autres syndicats. Dans le monde dans lequel Mme Hassan et moi-même évoluons, les considérations liées à la dotation sont expressément exclues. La Commission de la fonction publique veille principalement à préserver l'intégrité de la fonction de dotation. La responsabilité des décisions de dotation est répartie entre les sous-ministres et d'autres employés du gouvernement. Dans notre monde, du moins, cet enjeu ne relève pas de nous. Nous étudions principalement les conditions d'emploi des employés.

Je suis désolé de ne pas pouvoir répondre à votre question, mais j'espère vous avoir donné un peu de contexte relativement à notre point de vue.

**M. Francis Drouin:** Monsieur Gay, vous avez fait allusion au fait que les membres ont voté contre la reconnaissance du service militaire aux fins de la planification des quarts de travail. Nous respectons bien entendu la volonté des membres, mais comment pouvons-nous leur communiquer des renseignements de façon à ce qu'ils comprennent que c'est la bonne chose à faire?

Vous avez dit que les dirigeants n'avaient pas pris position à ce sujet. Y a-t-il une raison particulière à cela? Les dirigeants ont-ils maintenant une position officielle sur cette question, ou disent-ils simplement: « Nos membres ont voté en faveur du statu quo, alors nous allons défendre cette position »?

**M. Morgan Gay:** Tout d'abord, je ne vais pas parler au nom des dirigeants élus du syndicat, mais je peux vous donner mon point de vue en tant que négociateur du syndicat.

Le syndicat a réclamé pendant des années que le temps de service militaire soit pris en compte pour le calcul des congés. Pour ce qui est des années de service, cette question a fait l'objet d'une importante controverse parmi les membres. Nous avons estimé que la seule façon de résoudre ce problème était de les laisser voter à ce sujet. On pourrait en fait dire qu'ils ont déjà voté sur la question parce qu'elle figurait dans la convention collective qui a été ratifiée en 2018, au moment où la définition a été modifiée.

● (1550)

**M. Francis Drouin:** Pourriez-vous m'expliquer quelque chose? Si un membre est muté de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'IPFPC, à l'AFPC ou d'un autre syndicat, commence-t-il au bas de l'échelle, ou reconnaît-on ses années de service?

**M. Morgan Gay:** Il garde ses années de service, car il était employé au sein de la fonction publique.

**M. Francis Drouin:** Oui.

**M. Morgan Gay:** Si le Parlement décidait de modifier qui est ou n'est pas un employé au sens de la loi — et je ne dis pas que c'est ce que je préconise, parce que c'est à vous de prendre cette décision en tant que membres — d'accord, mais vous ne l'avez pas fait. Par conséquent, un employé est défini comme tel aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques et de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou plutôt de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral. Ils ont récemment changé le titre de la loi.

Nous n'avons pas pris position sur la question. Des campagnes ont été réalisées en milieu de travail. Beaucoup de gens se sont dits favorables à la modification de la définition actuelle, mais nous n'avons pas pris position parce que nous estimions que nous devions recevoir une orientation de la part des membres à ce sujet. Le syndicat est une démocratie. Les membres ont indiqué aux dirigeants ce qu'ils voulaient sur ce point, et c'est la position qu'adopte le syndicat dans le cadre des négociations.

**Le président:** Monsieur McCauley, vous avez cinq minutes.

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

Monsieur Rea, je vais vous poser mes premières questions. Premièrement, bienvenue au Comité, et merci de vos nombreuses années au service du Canada. Vous avez fait un commentaire très évocateur. Vous avez dit que vous êtes encore un vétéran, même après la période de priorité d'embauche de cinq ans.

Nous avons notamment entendu d'autres vétérans proposer de prolonger cette période de cinq ans. Êtes-vous d'accord avec cette idée?

Je vous pose notamment cette question parce que nous avons aussi entendu que certains problèmes ou des problèmes liés à une libération pour des raisons médicales — peut-être un état de stress post-traumatique ou d'autres raisons médicales — surviennent après la période de cinq ans. Je crois comprendre que vous avez été libéré pour des raisons médicales. Cela aiderait-il les vétérans si nous prolongions la priorité d'embauche au-delà de la période de cinq ans?

**M. Ron Rea:** Vous soulevez un excellent point; bon nombre de problèmes de santé sont seulement reconnus ou diagnostiqués des années après le fait. Pour une raison ou une autre, certains vétérans réussissent à avoir une vie parfaitement fonctionnelle durant des années, puis quelque chose survient tout à coup, et cela déclenche quelque chose. Du jour au lendemain, vous recevez un diagnostic d'état de stress post-traumatique. Cela peut se produire 10 ans plus tard. Je l'ai vu. Cela ne m'est jamais arrivé, même si j'ai été exposé à beaucoup de traumatismes en tant que membre des Forces canadiennes.

J'ai personnellement vu cela se produire chez des amis et des collègues, mais je crois que c'est inapproprié d'imposer une limite en ce sens et d'ainsi étiqueter un vétéran.

**M. Kelly McCauley:** Dans votre cas, je reviens au principe « vétéran un jour, vétéran toujours ». La même règle devrait-elle s'appliquer à la priorité d'embauche régulière? Actuellement, les gens libérés pour des raisons médicales se voient accorder le droit de priorité d'embauche le plus élevé, et la priorité va ensuite aux membres des Forces canadiennes qui ont cumulé au moins trois années de service militaire. Devrions-nous tout simplement éliminer aussi cette période de cinq ans pour ces vétérans? Je répète que vous avez servi votre pays. Voyez-vous une raison pour laquelle nous devrions conserver cette période maximale de cinq ans?

**M. Ron Rea:** Non. Comme je l'ai dit, « vétéran un jour, vétéran toujours ». J'ai été libéré pour des raisons médicales, au motif 3B, contre mon gré. J'ai fait des pieds et des mains pour demeurer au sein des Forces canadiennes. Même si je ne pouvais plus exercer la profession que j'avais choisie, je voulais demeurer dans ce milieu, parce que j'aimais le style de vie et l'éthos des Forces canadiennes. Quelqu'un m'a expliqué très clairement qu'un docteur m'avait libéré pour des raisons médicales, au motif 3B, et que je devais quitter les Forces canadiennes.

Autrement, je serais encore membre des Forces canadiennes. Je n'ai jamais demandé à être libéré. J'ai été forcé de quitter les Forces canadiennes.

**M. Kelly McCauley:** Vous avez parlé de votre difficulté à postuler à des postes dans la fonction publique. La très grande majorité des vétérans que nous avons entendus ont eu le même problème. L'un d'entre eux a même dit qu'il avait entendu que les vétérans n'étaient pas les bienvenus dans la fonction publique et qu'ils ne devraient même pas se donner la peine de postuler.

Est-ce le même son de cloche que vous entendez dans votre groupe de vétérans? Entendez-vous aussi les mêmes commentaires, soit que des bureaucrates mettent des bâtons dans les roues des vétérans pour les empêcher d'entrer dans la fonction publique et qu'ils ne respectent pas la priorité d'embauche accordée aux vétérans?

**M. Ron Rea:** Je crois que les gens ont carte blanche pour étiqueter les vétérans comme ayant tous un état de stress post-traumatique, en particulier avec la guerre en Afghanistan et tous les vétérans qui y ont participé.

Je participais à des opérations strictement au pays et j'ai sauvé la vie de Canadiens tout au long de ma carrière au sein des Forces aériennes. Or, quand j'avais une entrevue, je savais qu'aussitôt que je mentionnais que j'étais un vétéran le comité s'imaginait que j'étais susceptible de souffrir d'un état de stress post-traumatique, alors que ce n'est pas le cas.

● (1555)

**M. Kelly McCauley:** Vous avez mentionné que la fonction publique ne reconnaît pas les nombreuses compétences que vous avez acquises au fil des ans au sein des Forces canadiennes. Pouvez-vous expliciter ce que vous voulez dire? Il ne me reste qu'environ 45 secondes, mais je vous invite à nous donner un peu plus de renseignements à ce sujet.

**M. Ron Rea:** Pourriez-vous être plus précis?

**M. Kelly McCauley:** Donnez-nous des exemples de compétences que vous avez acquises durant votre carrière militaire et qui ne sont pas reconnues dans la fonction publique.

**M. Ron Rea:** Par exemple, à titre de technicien en recherche et en sauvetage, ma principale responsabilité à titre d'ambulancier-expert de niveau 2 qui possède des compétences médicales pouvant servir sur le terrain... Si j'étais parachuté sur le lieu d'un écrasement d'avion et que je ne pouvais pas communiquer avec un médecin ou un centre hospitalier de première ligne, je devais utiliser ce que j'avais appris pour sauver la vie du patient. Nous parlons ici de compétences de pointe que doivent acquérir les techniciens en recherche et en sauvetage.

Ce n'est qu'un exemple. Ce cartable que j'ai sur le bureau contient toutes les compétences que j'ai acquises dans les Forces canadiennes, ainsi que tous mes rapports d'évaluation et tout le reste. Lorsque j'apporte ce cartable à une entrevue d'embauche, les gens me demandent ce que c'est, et je leur réponds que c'est l'ensemble de ma

carrière. S'ils souhaitent me poser une question concernant mon curriculum vitae, j'ai l'information dans le cartable qui prouve que j'ai bien fait ce que je dis avoir fait.

**M. Kelly McCauley:** Ce n'est pas reconnu dans la fonction publique.

**Le président:** Merci beaucoup.

Malheureusement, nous devons passer au prochain intervenant.

Monsieur Masse, vous avez cinq minutes.

**M. Brian Masse (Windsor-Ouest, NPD):** J'aimerais poursuivre sur le même thème, mais je vais poser mes questions à M. Williams et à Mme Hassan.

En ce qui concerne la libération pour des raisons médicales d'une personne comme M. Rea, qu'est-ce qui est reconnu par le Conseil du Trésor et prévu dans les conventions collectives que nous avons? Qu'est-ce que l'armée reconnaît comme une libération pour des raisons médicales et comment cela correspond-il à des évaluations d'employés? Avez-vous des ententes ou des protocoles d'entente avec les Forces canadiennes concernant ces compétences et ces aptitudes et les libérations pour des raisons médicales?

**M. Baxter Williams:** Dans le contexte d'une convention collective, les dispositions s'appliquent aux employés actuels. La question des libérations pour des raisons médicales est davantage liée à la dotation, ce qui ne fait pas partie du processus de négociation.

Si vous prenez la nature d'une convention collective qui vise à définir la rémunération, les heures de travail, l'horaire de travail et d'autres conditions propres à un emploi, le concept des libérations pour des raisons médicales ne fait pas partie de ces éléments.

**M. Brian Masse:** Vous avez...

Je m'excuse. Allez-y.

**Mme Sandra Hassan:** Ce dont nous tenons compte, c'est le temps qu'a servi un membre des Forces canadiennes. C'est l'élément principal lorsque nous considérons ces gens pour des postes dans la fonction publique.

**M. Brian Masse:** Cela ne vous semble-t-il pas un peu incomplet? Je me demande si nous avons réfléchi à la question en vue d'avoir une certaine réciprocité ou au moins un certain parallèle. Des travaux ont-ils été réalisés à ce chapitre? Si vous reconnaissez le temps servi, vous reconnaissez alors aussi qu'il y a une acquisition et une valeur latentes. Le simple fait qu'une personne ait un problème de santé lié à son expérience d'emploi, quelle qu'elle soit au sein du gouvernement du Canada...

Je présume que cela découle de mes antécédents. Avant d'être député, j'étais spécialiste de l'emploi pour les personnes handicapées en milieu de travail.

Qu'est-ce qui a été fait pour établir une certaine coopération et faire comprendre qu'il peut y avoir certains problèmes de santé ou une libération pour des raisons médicales, mais que c'est fait en fonction d'une formule et d'un processus? Comment cela s'applique-t-il à la négociation d'autres ententes, d'autant plus que vous tenez maintenant compte du temps servi?

**Mme Sandra Hassan:** Il y a d'autres formes de reconnaissance qui ne se trouvent pas dans les conventions collectives.

Nous sommes ici; nous nous occupons de la négociation collective. Il y a d'autres groupes qui s'occupent de la dotation et qui ont des programmes précis à la Commission de la fonction publique concernant notamment le placement prioritaire d'anciens militaires qui ont servi dans la Réserve ou les forces armées. Un poste de sous-ministre a aussi récemment été créé pour s'occuper de l'accessibilité. Mme Yazmine Laroche a été nommée à ce poste il y a quelques mois, et c'est exactement son rôle.

Toutefois, dans les conventions collectives et les conditions d'emploi, nous n'avons pas de mesures précises concernant cet enjeu.

• (1600)

**M. Brian Masse:** Monsieur Gay, en raison de cette lacune, vous et vos membres devez improviser avec les conventions actuelles pour pallier l'absence d'une politique détaillée en ce sens, pour une raison ou une autre. Ce n'est pas une faute; c'est la situation dans laquelle nous nous trouvons actuellement. Voilà pourquoi vos membres tiennent un plébiscite; il y a un écart entre les deux sur le plan de la politique publique. Est-ce exact?

**M. Morgan Gay:** Comme Mme Hassan vient de l'expliquer, nous négocions au nom des fonctionnaires qui travaillent actuellement au gouvernement; nous ne négocions pas la façon dont ils entrent dans la fonction publique. Nous avons fait des propositions à la table de négociation.

Nous avons une proposition actuellement sur la table pour traiter de la question de la prise de congés pour que les gens puissent poursuivre leur service militaire. Nous avons proposé diverses choses à la table. Toutefois, par rapport aux personnes qui sont embauchées dans la fonction publique, nous n'avons pas négocié de libellé à cet égard. Techniquement, en vertu de la loi, ce n'est pas un élément visé par la négociation collective.

**M. Brian Masse:** Non. Je ne vois pas comment vous pourriez le faire, étant donné que ces gens ne sont même pas encore vos membres. Vous ne pouvez tout simplement pas négocier au nom d'employés qui seront embauchés dans 5 ou 10 ans.

**Le président:** Merci beaucoup.

**M. Morgan Gay:** S'ils ne paient pas de cotisations, nous ne pouvons pas le faire en leur nom.

**Le président:** Merci beaucoup.

Madame Yip, allez-y.

**Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.):** C'est moi. C'est « Ratansi ».

Monsieur le président, que faites-vous?

**Le président:** Madame Ratansi, il y a eu une légère modification ici. Vous avez cinq minutes.

**Mme Yasmin Ratansi:** Merci à tous.

Monsieur Rea, je suis très impressionnée que vous ayez réussi à faire la transition de la vie militaire au secteur privé, et ce, pratiquement sans problème. Pourriez-vous nous expliquer comment vous y êtes arrivé? Qu'est-ce que le secteur privé a trouvé en vous?

Tous les intervenants que nous avons entendus essayaient de décrocher un emploi dans la fonction publique, mais ceux qui se sont tournés vers le secteur privé ont eu plus de facilité. Voilà pourquoi j'aimerais entendre votre histoire.

**M. Ron Rea:** D'accord. Voici ce qui s'est passé dans mon cas. J'ai été informé par l'autorité médicale que je serais libéré pour des raisons médicales, au motif 3B, et tout un processus s'est tout d'un coup mis en branle. Les gens du Régime d'assurance-revenu militaire

(RARM) ont communiqué avec moi pour m'informer que j'étais maintenant admissible au Programme de réadaptation professionnelle et me demander si cela m'intéressait. Ils m'ont ensuite expliqué comment cela fonctionnait. Durant six mois, je suis encore attaché à l'unité dans laquelle je sers. Toutefois, durant ces six mois, je peux essayer de trouver un emploi ailleurs. Je peux appeler une entreprise pour lui demander si elle est prête à m'embaucher durant six mois. Cette entreprise n'a pas besoin de me payer; c'est un peu comme un programme de formation en cours d'emploi. Je me présente au travail chaque jour, et l'entreprise me forme, et j'acquies une compétence. Après six mois, si mon rendement est satisfaisant aux yeux de l'entreprise, elle peut m'offrir un emploi. Dans le cas contraire, l'entreprise me dit merci et bonne journée.

Dans mon cas, j'ai trouvé un emploi au West Edmonton Mall. J'ai choisi d'appeler cette entreprise, parce que j'étais très impressionné par son programme de sécurité. Je me disais que l'équipe avait l'air très professionnelle. Je me trouvais justement à Edmonton à ce moment-là pour visiter mes enfants, et j'ai donc communiqué avec les dirigeants. Je leur ai demandé si je pouvais travailler comme agent de sécurité pour l'entreprise, et j'avais l'intention de me servir de cette expérience comme tremplin pour trouver un « véritable » emploi dans le monde civil. L'entreprise m'a fait venir par avion de Winnipeg. J'étais affecté à l'époque à l'École de survie à Winnipeg. L'entreprise m'a fait venir par avion à Edmonton et elle m'a installé dans un hôtel. J'ai eu droit à tout le tralala. L'entreprise m'a convoqué à une entrevue.

À la fin de l'entrevue qui a duré de 30 minutes à une heure, des représentants de l'entreprise m'ont confirmé qu'ils aimeraient vraiment tirer profit de mes idées et de mon esprit critique et qu'ils souhaitaient embaucher une personne avec une mentalité militaire. Toutefois, ils ne souhaitaient pas m'embaucher pour le poste que je pensais décrocher. Je leur ai donc demandé l'emploi qu'ils avaient en tête pour moi. Ils m'ont expliqué qu'ils souhaitaient que je m'occupe de l'ensemble de l'infrastructure de l'édifice et de tous les systèmes qui assurent le bon fonctionnement de l'édifice. J'ai trouvé cela tout à fait ridicule.

**Mme Yasmin Ratansi:** D'accord. J'aimerais vous poser une autre question maintenant, parce que le temps file.

Lorsque vous passez de la vie militaire à la vie civile ou à la fonction publique, il y a un problème dont nous avons entendu tout le monde parler. C'est lié à vos qualifications et à celles requises dans la fonction publique. Les gens dans la fonction publique n'arrivent pas à comprendre vos qualifications, parce qu'ils n'ont jamais eu à s'en occuper. Avez-vous une suggestion à ce sujet? Croyez-vous que l'armée américaine est plus efficace pour faire entrer des gens dans la fonction publique que l'armée canadienne?

• (1605)

**M. Ron Rea:** C'est drôle que vous mentionniez cela. J'avais reçu une offre d'emploi du département américain de la Sécurité intérieure, mais je l'ai refusée. J'ai dit que j'étais Canadien avant tout et que j'aimerais travailler au Canada.

**Mme Yasmin Ratansi:** Monsieur Gay, je peux comprendre les préoccupations qu'ont peut-être déjà eues la Commission de la fonction publique et votre syndicat concernant la reconnaissance du service antérieur et la planification des quarts de travail, mais c'était possible pour les vétérans en 2012, puis vous avez renégoié le tout en juin 2018. Qu'est-ce qui a changé? Pourquoi cela a-t-il changé? Avez-vous une idée de ce qu'était la mentalité du syndicat à l'époque?



**M. Morgan Gay:** Oui. Je suis négociateur au sein du syndicat pour ce groupe depuis 2007. J'étais donc là en 2012. Ce qui s'est passé, c'est que de notre point de vue — je ne m'attends pas à ce que ces personnes soient d'accord — nous n'avions pas l'impression que l'employeur appliquait adéquatement la convention collective. De notre point de vue, ce qui avait été négocié, c'était de tenir compte des années de service au sein des Forces canadiennes pour l'acquisition des vacances, soit le nombre de jours de congés annuels auquel vous avez droit. Cela signifiait que, si vous travailliez dans la fonction publique, vous étiez couvert par la convention collective et que, si vous aviez passé du temps dans les Forces canadiennes, vous auriez droit à un nombre plus élevé de congés payés par année.

Ce changement que nous avons négocié a été interprété par l'Agence des services frontaliers du Canada comme voulant dire que nous venions de modifier à partir de maintenant la manière d'établir le calendrier des congés annuels et la définition d'ancienneté. Nous avons déposé un grief, mais nous n'avons pas eu gain de cause. Par conséquent, lors des dernières négociations collectives, nous avons modifié la convention collective pour que cela reflète l'intention de départ.

Vous devez comprendre que le syndicat n'a jamais dit que les gens qui ont cumulé des années de service au sein des Forces canadiennes devraient perdre les congés annuels qu'ils ont acquis; nous y sommes tout à fait favorables. Les membres se sont opposés à ce qui était mis en œuvre, soit d'avoir deux définitions distinctes d'ancienneté. Ce n'était pas ce qui avait été négocié. Nous avons donc négocié quelque chose de différent. Les membres ont maintenant confirmé démocratiquement cette décision à deux reprises.

**Mme Yasmin Ratansi:** Merci.

**Le président:** Monsieur McCauley ou monsieur Deltell.

[Français]

Monsieur Deltell, vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

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

[Français]

Madame, messieurs, soyez les bienvenus à votre Chambre des communes.

[Traduction]

Tout d'abord, monsieur Rea, je veux vous remercier d'avoir servi notre pays, surtout compte tenu du fait que vous voulez travailler au Canada plutôt qu'ailleurs. Par votre intermédiaire, je souhaite remercier tous les gens qui servent dans notre armée, qui servent notre pays et qui contribuent si bien à notre liberté et qui veulent toujours travailler pour nous. Je sais qu'il n'est pas facile de parler de la question de la libération pour des raisons médicales et je vous remercie sincèrement de le faire. Au nom de mes collègues, je vous remercie de ce que vous avez fait pour notre pays.

[Français]

Mon temps de parole est limité. J'aimerais discuter avec M. Williams de l'ancienneté qui est reconnue aux anciens combattants.

J'aimerais savoir qui a décidé de négocier la question de l'ancienneté des vétérans et pourquoi certains de leurs droits d'ancienneté ont été mis de côté. Comment s'est passée la négociation qui a conduit à cette décision?

**Mme Sandra Hassan:** Comme l'a expliqué M. Gay au sujet du processus de négociation, l'Alliance consulte ses membres pour déterminer avec eux les priorités.

De façon similaire, lorsque nous, au Secrétariat du Conseil du Trésor, nous apprêtons à négocier une convention collective, par exemple celle des agents frontaliers, nous faisons appel au ministère concerné. Nous considérons les données économiques, par exemple, et nous consultons le ministère pour savoir quelles sont ses priorités.

**M. Gérard Deltell:** Je parle précisément des droits d'ancienneté des anciens combattants. C'est de cela qu'il est question. Il s'agit de déterminer comment on peut reconnaître leur ancienneté.

C'est toujours plus difficile à exprimer en français. En anglais, l'expression est si belle: « *civil servants* ».

[Traduction]

Les fonctionnaires et les militaires servent si bien notre pays. Il n'y a pas de meilleure façon de les désigner que comme on le fait en anglais, soit « *servant* », et maintenant, ils essaient de travailler dans la société civile, dans la fonction publique. Les fonctionnaires et les militaires sont si proches parce qu'ils servent notre pays.

[Français]

Je vais poser ma question de nouveau, de façon très précise.

J'aimerais savoir qui vous a indiqué qu'il fallait négocier et évaluer l'ancienneté des anciens combattants et à quel moment on vous a donné cette indication.

● (1610)

**Mme Sandra Hassan:** Nous ne sommes pas en mesure de vous dire maintenant qui a donné ces instructions précises.

Nous pouvons néanmoins vous dire que, comme l'a précisé M. Gay, la convention collective initiale contenait une disposition à ce sujet. C'est à la suite du grief que cela a été changé.

**M. Gérard Deltell:** Madame, je comprends très bien que M. Gay parle au nom de son syndicat. Il fait très bien son travail, d'ailleurs.

Je veux plutôt savoir ce qu'il en est de l'autre côté. Je parle du Secrétariat du Conseil du Trésor. Je veux savoir qui a décidé de négocier, ce qui a été négocié et quand cela s'est fait.

**M. Baxter Williams:** Comme vous le savez, le changement a été proposé par le syndicat. Nous comptons sur nos négociateurs pour déterminer quelles propositions doivent être acceptées pour en arriver à un accord avec le syndicat. Dans ce cas-là, il a été reconnu que ce changement était une priorité pour la résolution des négociations. Dans ce processus, on a décidé d'accepter le point de vue du syndicat.

Est-ce que cela répond à votre question?

**M. Gérard Deltell:** Je tiens d'abord à vous remercier pour la qualité de votre français, monsieur Williams. Je remercie également Mme Hassan. Cela dit, en tout respect, je ne suis pas convaincu d'être bien informé.

Quand vous dites « on a décidé », qui ce « on » désigne-t-il?

**M. Baxter Williams:** Pardon?

[Traduction]

**Mme Sandra Hassan:** Il veut connaître le nom de la personne qui a indiqué qu'il fallait mettre cette disposition de côté à la table. Ce que je dis, c'est que nous n'avons pas la réponse exacte à cette question pour le moment.

[Français]

**M. Baxter Williams:** D'accord.

[Traduction]

**M. Gérard Deltell:** Soit dit en passant, je ne veux pas connaître son nom, mais bien le titre de la personne ou le groupe qui a donné cet ordre, ou plutôt cette indication. Nous ne parlons pas d'un ordre. S'agit-il d'un fonctionnaire ou du bureau du ministère?

**Le président:** Je crains qu'il ne nous reste plus de temps.

J'aimerais intervenir. Si vous pouviez nous fournir le titre de la personne, par l'intermédiaire de notre greffier, cela nous aiderait grandement dans le cadre de l'étude que nous sommes sur le point de terminer. Nous aimerions compter sur votre aide à cet égard.

**Mme Sandra Hassan:** Nous le ferons.

[Français]

Nous allons vous fournir la réponse sous peu.

[Traduction]

**Le président:** Merci beaucoup.

C'est maintenant au tour de M. Jowhari.

**M. Majid Jowhari (Richmond Hill, Lib.):** Je remercie tous les témoins de leurs témoignages.

Monsieur Rea, je vous remercie d'avoir aussi bien servi notre pays, et surtout d'avoir choisi de rester au Canada. Nous sommes tous de fiers Canadiens et de telles déclarations m'émeuvent vraiment. Je vous remercie du fond de mon cœur.

Vous avez dit que vous aviez soumis 30 demandes d'emploi — je suis désolé, mais je n'ai pas les chiffres — et que dans chaque cas, il vous a fallu presque toute une journée pour remplir la demande. Pendant combien d'années avez-vous servi notre pays, monsieur?

**M. Ron Rea:** Pendant 21 ans.

**M. Majid Jowhari:** Concernant votre expérience militaire, combien de cours ou de formations avez-vous suivis pendant ces 21 années?

**M. Ron Rea:** Si l'on prend ce cartable, dont les pages sont recto verso, je dirais que j'ai probablement suivi quatre cours par année. Lorsque je suis entré dans les forces armées, je ne croyais pas que j'allais devoir retourner à l'école, et il s'avère que j'ai appris plus de choses dans l'armée qu'à l'école secondaire.

**M. Majid Jowhari:** Selon mes calculs, vous avez suivi environ 84 cours.

**M. Ron Rea:** Au moins.

**M. Majid Jowhari:** Après avoir suivi ces 84 cours, avez-vous reçu un diplôme ou un certificat?

**M. Ron Rea:** J'ai obtenu un diplôme en administration des affaires. De plus, j'ai terminé le programme de perfectionnement professionnel des officiers avec mention en 1997. Il s'agit d'un programme reconnu par les universités que les officiers des Forces canadiennes suivent habituellement.

**M. Majid Jowhari:** Si je pose des questions à ce sujet, c'est que j'ai eu l'occasion de discuter avec d'autres témoins du nombre de cours qu'ils suivent. Si l'on prend un programme de quatre ans qui inclut 10 cours par année, cela fait un total de 40 cours, qui mènent à l'obtention d'un diplôme. C'est en train de devenir une base pour un grand nombre de qualifications civiles. Pourtant, vous avez suivi plus de 84 cours. Cela correspond à un double diplôme.

Aidez-nous. Que nous recommanderiez-vous au sujet des équivalences? Comment pourrions-nous établir les choses pour dire qu'un certain nombre de cours dans ces domaines ont été suivis? Ils pourraient être l'équivalent d'un diplôme et il serait alors possible de suivre des cours secondaires durant les six mois, ce qui, idéalement, aiderait les anciens combattants dans leur passage à la vie civile.

• (1615)

**M. Ron Rea:** C'est une excellente question.

Lorsqu'un militaire est libéré des forces, il suit un programme de libération très rigoureux. Il serait facile pour les gens qui s'occupent du processus de libération d'examiner... Quand j'étais dans les forces armées, on appelait cela le 490 alpha — une liste très détaillée de tous les cours qu'on a déjà suivis dans l'armée. Il ne serait pas difficile pour la personne qui s'occupe de la libération d'en discuter avec un partenaire d'une université et de lui demander à quoi cela équivalait. J'ai montré cela à l'Université de l'Alberta et après l'avoir examiné et on m'a demandé ce que j'avais fait au cours des x dernières années. J'ai dit que j'avais appris des choses. J'ai demandé si je pouvais en faire un diplôme.

**M. Majid Jowhari:** Normalement, est-ce que ce serait le gestionnaire de cas qui vous aiderait à cet égard?

**M. Ron Rea:** Non.

**M. Majid Jowhari:** De qui s'agirait-il?

**M. Ron Rea:** Ce serait la section sur la libération.

**M. Majid Jowhari:** D'accord. Il me reste environ 45 secondes.

Dans les forces armées, vous avez une cote de sécurité très élevée. À votre avis, pourquoi faut-il autant de temps pour refaire la certification de sécurité?

**M. Ron Rea:** C'est une autre excellente question.

Lorsque j'ai quitté les forces armées, on m'a remis un document qui indiquait que j'avais une cote de sécurité de niveau très secret. Lorsque je suis arrivé à la GRC, il y avait un autre processus pour la cote de sécurité. J'ai passé une autre entrevue. Il y a eu un autre processus pour la cote de sécurité. Ensuite, je suis allé dans un autre organisme, et il y avait... La GRC devait en avoir assez de voir mon nom apparaître pour la cote de sécurité. Tout ce qu'ils avaient à faire, c'était taper mon nom et dire que je l'avais déjà et me demander si quelque chose avait fondamentalement changé dans ma vie, et j'aurais dit que ce n'était pas le cas.

**Le président:** Merci beaucoup.

Monsieur McCauley, vous disposez de cinq minutes.

**M. Kelly McCauley:** Monsieur Rea, je vous remercie une fois de plus. Je suis étonné de voir toutes vos qualifications, et il semble pourtant qu'on ne peut les transférer à la vie publique.

Je crois comprendre que vous faites partie de groupes d'anciens combattants. Est-ce que les autres anciens combattants vous ont déjà parlé de problèmes semblables à ceux auxquels vous êtes confronté?

**M. Ron Rea:** Oh, absolument. Par exemple, un de mes amis qui a acquis des compétences pour la vie civile a finalement été capable de les convaincre que parce qu'il était un chef de l'équipe de techniciens en recherche et sauvetage d'une unité, il pouvait obtenir son baccalauréat en gestion des urgences. Il a ensuite fait sa maîtrise et a réussi, avec trois autres techniciens en recherche et sauvetage. Cependant, lorsqu'il a essayé de se trouver un emploi, on lui a dit qu'on ne pourrait pas l'embaucher parce qu'il n'était pas bilingue.

Ce qui est malheureux pour les techniciens en recherche et sauvetage — et je serai précis ici —, c'est qu'ils ne peuvent pas suivre de formation linguistique en français, même si pratiquement chacun d'entre nous voulait devenir bilingue. Le gouvernement ne nous permet pas de le faire en raison de nos exigences opérationnelles qui font en sorte que nous ne pouvons pas quitter l'unité.

D'autre part, il a obtenu sa maîtrise et a eu une excellente formation, mais il ne pouvait pas s'en servir et travailler au gouvernement canadien parce qu'il n'avait pas le profil bilingue. Il a dit, « eh bien, je veux obtenir le profil bilingue; envoyez-moi en formation pendant six mois ». Ils ont refusé.

**M. Kelly McCauley:** Ils refont le film *Catch-22*. Cela pourrait en faire partie.

**Des voix:** Ah, ah!

**M. Kelly McCauley:** C'est le comble du ridicule.

Encore une fois, on nous a beaucoup parlé de la reconnaissance des compétences acquises dans l'armée. Dans toutes vos demandes... Je crois que vous avez mentionné que vous aviez soumis 20 demandes d'emploi dans la fonction publique.

**M. Ron Rea:** J'ai ai soumis 30.

**M. Kelly McCauley:** Trente demandes d'emploi... Est-ce que les compétences que vous avez acquises et qui se trouvent dans votre cartable sont complètement différentes de celles que le gouvernement recherche? D'autres anciens combattants nous ont dit qu'ils croient que certains employeurs dans la fonction publique utilisent cela comme excuse pour ne pas les embaucher. Par exemple, on a dit à une personne qui conduisait un char d'assaut dans les forces armées qu'elle n'avait pas les qualifications requises pour conduire un autobus-navette parce qu'elle n'avait pas le bon permis. Croyez-vous qu'on utilise cela, que sciemment, on ne reconnaît pas les nombreuses qualifications contenues dans le cartable que vous avez là?

•(1620)

**M. Ron Rea:** Oh, tout à fait. Ils ne prennent pas du tout en considération les compétences pour ensuite essayer de déterminer comment cela s'applique à la vie civile. La plupart de mes qualifications sont des qualifications civiles. Lorsque je poste en ligne, on ne cesse de me demander d'indiquer ceci et cela. J'inscris tout et ils ne transposent pas tout à partir de mon curriculum vitae.

**M. Kelly McCauley:** Je sais que vous avez quitté les forces armées il y a environ 10 ou 11 ans. Avant votre départ, avez-vous reçu une formation ou des conseils sur la façon de faire en sorte que vos compétences soient reconnues dans la fonction publique pour les demandes d'emploi, ou quelque chose du genre? Vous a-t-on plutôt dit, « vous partez, alors au revoir »?

**M. Ron Rea:** Oui, on nous montre la porte, mais les gens du Programme de réadaptation professionnelle se sont occupés de moi. Dans les forces, on m'a dit « d'accord, alors vous êtes libéré pour des raisons médicales, au motif 3B, vous partez, à plus tard et voici tous

vos documents ». Les gens du Régime d'assurance-revenu militaire, surtout, se sont occupés de moi par la suite.

**M. Kelly McCauley:** D'accord. Merci.

Mes prochaines questions s'adresseront à vous, monsieur Williams et madame Hassan. Que devrait faire le Conseil du Trésor, en tant qu'employeur de tous les fonctionnaires, pour régler le problème de reconnaissance des qualifications dans la fonction publique auquel nos anciens combattants font face?

Je dois également vous demander quel est votre rôle exactement. Quelle est votre description de travail?

**M. Baxter Williams:** Je suis directeur exécutif de la gestion stratégique de la rémunération.

**M. Kelly McCauley:** Ce n'est pas une description de travail, mais plutôt un titre.

**M. Baxter Williams:** Il en comprend un élément. Il s'agit de négocier et essentiellement de déterminer les salaires et les conditions d'emploi.

**M. Kelly McCauley:** D'accord. Comment le Conseil du Trésor peut-il intervenir et régler la question? Ils ont toutes ces compétences du gouvernement à faire reconnaître de l'autre côté. Quelqu'un doit agir. Anciens combattants Canada pointe du doigt un autre organisme. À Services publics et Approvisionnement Canada, on dit « eh bien, quelqu'un d'autre devrait le faire ». C'est le problème de tous les autres. Personne n'est responsable.

Le Conseil du Trésor est l'employeur ultime. Devrait-il émettre une directive pour que le problème soit réglé?

**Le président:** C'est une question difficile, et il ne vous reste que 10 secondes environ.

Si vous voulez y réfléchir...

**M. Kelly McCauley:** Qu'est-ce qui serait le mieux?

**Mme Sandra Hassan:** Nous allons vous donner une réponse que vous ne voulez pas entendre, mais pour ce qui est du recrutement et de la reconnaissance des compétences de nos anciens combattants, c'est vraiment la Commission de la fonction publique qui a les programmes et la capacité...

**M. Kelly McCauley:** C'est une réponse acceptable.

**Mme Sandra Hassan:** Lorsqu'il explique qu'il doit, à répétition, faire un couper-coller des mêmes renseignements, c'est la Commission de la fonction publique qui doit examiner la question. Je ne sais pas si des représentants de la Commission ont comparu devant vous.

**M. Kelly McCauley:** Je crois que notre temps est écoulé, mais c'était une très bonne réponse.

Merci.

**Le président:** Madame Yip.

**Mme Jean Yip (Scarborough—Agincourt, Lib.):** Bienvenue, monsieur Rea.

Vous avez dit que vous aviez passé une journée entière à remplir un formulaire de demande. Cela doit être vraiment frustrant. Pourquoi cela a-t-il pris toute une journée? Y avait-il des redondances? Pourrait-on améliorer les choses?

**M. Ron Rea:** Heureusement, la fonction couper-coller permet de gagner énormément de temps, mais pour bien des postes auxquels j'ai postulé, des questions très précises étaient posées. Par exemple, on me demandait de donner trois exemples de situations où j'ai dû conseiller quelqu'un dans une affaire disciplinaire. Eh bien, je ne pouvais pas simplement couper-coller l'information, car on ne m'avait jamais posé cette question.

Il faut donner des réponses très précises et claires, car on ne veut pas qu'il y ait de chevauchement accidentel avec d'autres demandes d'emploi. Il faut tout lire et écrire une réponse. La meilleure façon de procéder que j'ai trouvée consistait à lire la question et à me servir de ma mémoire ou de mes notes pour écrire la réponse plutôt que de faire un couper-coller et d'essayer de trouver comment tourner les phrases de sorte que l'on comprenne bien mes qualifications.

**Mme Jean Yip:** Monsieur Gay, concernant la planification des congés, quelle proportion des employés ayant une expérience militaire aurait été touchée au moment du vote?

• (1625)

**M. Morgan Gay:** Je l'ignore; je n'ai pas les chiffres exacts. Je ne sais même pas comment obtenir cette information. J'imagine que nous pourrions la demander à l'employeur, mais un nombre suffisant de gens ont soulevé la question pour qu'un plébiscite soit tenu.

**Mme Jean Yip:** Le syndicat a-t-il négocié autre chose pour les anciens combattants dans le passé? Y avait-il autre chose?

**M. Morgan Gay:** Nous avons essayé de négocier d'autres choses, mais l'employeur a refusé.

**Mme Jean Yip:** Comme quoi, par exemple?

**M. Morgan Gay:** Par exemple, il y a eu la question d'accorder aux employés un congé non payé pour s'assurer... Je ne veux pas trop entrer dans les détails de ces choses compliquées.

En ce qui concerne l'emploi continu, si l'on prend un congé autorisé de plus de trois mois, on cesse d'accumuler les années de service aux fins d'une augmentation d'échelon ou d'autres choses. Nous avons adopté la position que si l'on est en congé non payé parce qu'on est en service militaire, on ne devrait subir aucune perte dans l'accumulation des années de service continu. Le Conseil du Trésor a dit non à cela. Voilà un exemple.

C'est toujours une question brûlante à la table de négociation. Je le signale à mes homologues. Je n'en dirai pas plus.

**Mme Sandra Hassan:** Nous ne négocierons pas devant le Comité. Nous garderons cela pour la table de négociation, si vous le voulez bien.

**M. Morgan Gay:** Je réponds simplement à votre question, madame Yip.

**Mme Jean Yip:** C'est correct.

Pensez pouvoir avoir gain de cause dans l'avenir au sujet d'autres questions concernant les anciens combattants?

**M. Morgan Gay:** Vous savez...

**Mme Jean Yip:** Ils sont aussi membres du syndicat, n'est-ce pas?

**M. Morgan Gay:** Absolument, et nous avons fait cette proposition, parce que des problèmes sont survenus par le passé quand des gens ont été mobilisés. Il manque de cohérence dans le cas de l'Agence des services frontaliers du Canada, un employeur avec lequel nous transigeons directement. Par exemple, pendant la guerre en Afghanistan, l'emploi continu n'a pas été reconnu pour toutes personnes déployées.

Les mesures que nous proposons lors des négociations se fondent exclusivement sur les observations recueillies auprès de nos membres. Nous recevons de nombreuses propositions des membres dans le cadre d'un processus entièrement démocratique. Une équipe élue avalise toutes les propositions que nous recevons, les classant par ordre de priorité. Je ne suis pas en mesure de dire, dans un sens ou dans l'autre, ce que l'avenir nous réserve. Tout dépend des processus démocratiques.

Je peux toutefois vous dire que nous avons formulé des propositions dans le passé et je m'attends à ce que nous continuions à le faire, car cette unité de négociation est principalement constituée de personnes du domaine de l'exécution de la loi. Un grand nombre d'anciens membres des Forces canadiennes tendent à venir y travailler, peut-être encore plus que dans d'autres unités de négociation, car l'Agence oeuvre dans le domaine de l'exécution de la loi. Dans les forces, les gens acquièrent des ensembles de compétences qui peuvent servir dans les services frontaliers.

**Le président:** Notre dernière intervention durera cinq minutes.

Nous accordons la parole à M. Masse.

**M. Brian Masse:** Monsieur Williams et madame Hassan, si j'ai posé des questions sur la corrélation faite avant la libération pour des raisons médicales, c'est que les symptômes de stress post-traumatique et d'autres problèmes sont en fait souvent liés à la santé mentale. Je sais que vous avez conclu un protocole d'entente dans le domaine de la santé mentale. Comment ce protocole améliorera-t-il la situation?

Il semble qu'à l'heure actuelle, un mécanisme contribue à améliorer les choses.

Quelles mesures le protocole d'entente comprend-il sur le plan de la santé mentale? Que faisons-nous pour améliorer la situation? Qu'est-ce qui constituerait un pont naturel qui permettrait de résoudre les problèmes? Nos échanges nous ont permis de mettre au jour des lacunes dans les renseignements sur la libération pour des raisons médicales venant de nos valeureux anciens combattants, comme M. Rea nous l'a indiqué.

Comment pouvons-nous améliorer notre protocole d'entente en matière de santé mentale afin de peut-être nous en servir comme tremplin pour améliorer plus officiellement le lien entre les problèmes médicaux et les libérations pour des raisons médicales dans un ministère, celui de M. Rea dans le cas présent, et la fonction publique?

**Mme Sandra Hassan:** La question de la santé mentale est chère à notre cœur. Un protocole d'entente portant sur le sujet a été élaboré conjointement avec les agents de négociation. Depuis, il s'est créé un centre d'expertise sur le mieux-être et la diversité des employés, qui agira à titre d'organisation où tous ces problèmes seront étudiés.

Lors des tours précédents de négociation de conventions collectives, les agents de négociation ont aussi signé des ententes afin d'élaborer ce que nous appelons des « plans de soutien au mieux-être des employés ». Ces plans font référence au régime de congés de maladie et ont fait l'objet de tractations avec les agents de négociation. De nombreuses initiatives sont en cours pour résoudre les problèmes auxquels sont confrontés les employés actuels et les anciens employés.

•(1630)

**M. Brian Masse:** Depuis la signature du protocole d'entente, diriez-vous que vous avez accompli des progrès afin d'améliorer la situation au chapitre de la santé mentale?

**Mme Sandra Hassan:** Les efforts se poursuivent.

**M. Brian Masse:** Tentez-vous d'améliorer la situation dans ce protocole? Est-ce là votre objectif?

Ici encore, il existe un programme qui prévoit une libération. Je veux voir si le tout est cohérent. Le symptôme de stress post-traumatique a fait l'objet de bien des travaux, notamment auprès de la population canadienne, afin d'expliquer comment on peut s'attaquer au problème de santé mentale.

Il me semble que nous ayons un protocole d'entente, mais quand en arriverons-nous à une entente pleine et entière à ce sujet?

Quand ce protocole sera-t-il réellement mis en oeuvre? Quand les employeurs auront-ils une obligation au chapitre de la santé mentale? Quand agira-t-on à cet égard?

**Mme Sandra Hassan:** Je vous ai donné une réponse générale au mieux de mes connaissances.

J'ai un collègue qui est responsable de la mise en oeuvre du protocole d'entente ou des prochaines étapes à prendre à ce sujet. Je ne peux répondre à cette question précise, mais vous pourriez inviter les personnes qui pourraient répondre à vos questions.

**M. Brian Masse:** Je veux vous laisser le mot de la fin à ce sujet, monsieur Rea. Je tiens à vous remercier.

Je pense que la question doit faire l'objet de plus qu'une entente. Dans un pays comme le Canada, il faudrait avoir plus qu'une entente à ce sujet.

Monsieur Rea, il me reste environ une minute. J'ignore si vous possédez les compétences pour corriger un système de paie, mais nous avons désespérément besoin de votre aide en matière de paie.

Cependant, si vous avez des conseils à nous prodiguer, faites-le, car c'est la dernière minute dont nous disposons. Je vous invite à éclairer nos lanternes au dernier moment.

Je vous remercie, monsieur le président, de votre indulgence.

**Le président:** C'est une question difficile, monsieur Rea, mais si vous avez des suggestions sur la manière dont nous pourrions corriger le système de paie Phénix, présentez-nous-les dans la cinquantaine de secondes qu'il nous reste.

**M. Ron Rea:** Je maîtrise extrêmement bien Excel. J'ai dû enseigner à tous les membres de mon unité comment l'utiliser et comment attribuer la responsabilité fiduciaire dans toutes mes unités. J'ai toujours respecté le budget et l'échéancier dans tous les projets qui m'ont été confiés. Quand venait le temps de mener les choses à bien, tout le monde faisait appel à moi.

**Le président:** Merci beaucoup.

Peut-être pourrions-nous exploiter ce savoir-faire pour corriger Phénix dans un proche avenir.

Nous remercions tous nos témoins d'avoir comparu.

Je tiens à remercier M. Rea en particulier pour le service qu'il a rendu à son pays. Merci d'avoir comparu aujourd'hui par vidéoconférence. Vos suggestions, vos recommandations et vos observations nous sont utiles.

J'indique de nouveau à tous nos témoins que s'ils ont d'autres recommandations et suggestions qui pourraient aider notre comité à préparer son rapport final, ils peuvent les transmettre au greffier le plus rapidement possible, car nous commencerons probablement la rédaction du rapport dans les environs de la semaine prochaine.

Sur ce, je vous remercie de nouveau d'avoir témoigné.

Mesdames et messieurs, la séance est levée.

---





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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

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

---

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