



Note d'information et mémoire

Consultations prébudgétaires

Chambre des communes

Comité permanent des finances

12 août 2011

Partageons le sacrifice :

l'indemnisation équitable des employeurs des réservistes du Canada

Recommandation

Nous recommandons que le Comité des finances reconnaisse le rôle fondamental et les sacrifices de nos réservistes et des employeurs dans la protection de nos valeurs, au Canada comme à l'étranger, en proposant des politiques d'indemnisation

- qui seront plus équitables parce que les coûts de déploiement des employés seront répartis sur toute la société au lieu d'un petit nombre d'employés;
- qui garantiront un bassin actif de réservistes parce qu'elles permettront d'améliorer leurs possibilités d'emploi et leurs conditions de travail;
- qui faciliteront le déploiement des réservistes et leur transition à la vie civile;
- qui permettront au MDN de prendre de meilleures décisions en matière de dotation en personnel et de prévoir l'avenir.

Résumé

- *La Compagnie Canada : plus d'une façon de servir* est un organisme de bienfaisance non partisan qui vise à faciliter les relations entre les chefs d'entreprise et les dirigeants communautaires d'une part et les militaires canadiens d'autre part.
- Les réservistes représentent environ 20 % des soldats envoyés en Afghanistan. Ils participent également aux opérations de secours en cas de catastrophe, comme les inondations au Manitoba, ou à l'organisation d'événements spéciaux, comme les Jeux Olympiques d'hiver.
- Les employeurs sont un lien fondamental entre la vie civile d'un réserviste et ses obligations militaires, mais il doit assumer des coûts importants en ressources humaines pour remplacer le réserviste envoyé en mission. Ces coûts sont particulièrement problématiques pour les petites entreprises.
- Une étude effectuée en 2010 par l'Institut C.D. Howe révèle que les lois fédérales et provinciales en matière d'emploi destinées à protéger les employés des réservistes envoyés en mission produisent en fait des effets négatifs imprévus : elles dissuadent les employeurs d'engager des réservistes.
- L'ouvrage de l'honorable David Pratt publié en 2011 sous le titre de *Canada's Citizen Soldiers : A Discussion Paper* par le Canadian Defence and Foreign Affairs Institute entérine les propositions de l'Institut C.D. Howe et recommande d'aider les employeurs à engager des réservistes.

- La Compagnie Canada demande aux décideurs de mettre en œuvre un programme équitable et efficace d'aide financière aux employeurs. Le présent mémoire rend compte des principales leçons tirées de programmes fructueux adoptés au Royaume-Uni et en Australie.
- Le programme proposé serait équitable pour les employeurs qui doivent effectivement assumer des coûts importants : les coûts de la défense nationale seraient répartis plus équitablement; les réservistes auraient de meilleures possibilités d'emploi; il serait plus facile de les déployer, puis de les ramener à la vie civile; et les planificateurs militaires pourraient plus facilement tirer parti des avantages d'un bassin actif de réservistes.

Mémoire

Le présent mémoire explique comment le Canada peut consolider son bassin de réservistes militaires en adoptant un programme d'indemnisation des employeurs de réservistes qui tienne compte des coûts réels pour les employeurs et qui permettra de consolider la capacité du ministère de la Défense nationale à concrétiser la Stratégie de défense *Le Canada d'abord*.

Aperçu

Les réservistes contribuent à garantir la paix, la sécurité et la prospérité et ils sont un élément important et croissant de la sécurité du Canada sur son territoire et à l'étranger.

Pour beaucoup de gens dans le monde, les hommes et les femmes des Forces canadiennes et de leurs Réserves sont le visage même du Canada. Qu'elles servent dans le cadre de missions de maintien de la paix ou de reconstruction ou dans des zones de conflit ou de combat, nos troupes et nos réserves travaillent main dans la main avec nos partenaires et nos alliés, protégeant, défendant et aidant là où peu d'autres le pourraient ou le voudraient.

La Compagnie Canada

La Compagnie Canada : plus d'une façon de servir est un organisme de bienfaisance non partisan qui vise à faciliter les relations entre les chefs d'entreprise et les dirigeants communautaires d'une part et les militaires canadiens d'autre part. Notre objectif est de veiller à ce que les hommes et les femmes des Forces canadiennes reçoivent le meilleur appui possible et l'attention et la reconnaissance qu'ils méritent pour l'importante contribution qu'ils apportent au Canada et à nos collectivités.

C'est Blake C. Goldring qui a fondé la Compagnie Canada en 2006 pour inciter les chefs d'entreprise et les dirigeants communautaires de tout le Canada à aider les

militaires canadiens dans le travail qu'ils font ici et à l'étranger. L'organisme compte désormais plus de 300 membres et il est devenu un représentant influent de nos troupes et de leurs familles. Les initiatives prises par la Compagne Canada sont les suivantes :

- La **Bourse d'études de la Compagne Canada** et le **Projet Héros** offrent des bourses d'études postsecondaires aux enfants de militaires tués durant une mission active auprès des Forces canadiennes.
- Le **Club Oasis pour les enfants vivant un déploiement** a offert des expériences de camp inoubliables à plus de 500 enfants dont les parents étaient en mission.
- La table ronde sur le **Programme d'aide à la transition** à l'emploi des Forces canadiennes, organisée en avril dernier a permis de discuter des moyens d'aider les militaires qui veulent revenir à la vie civile. La Compagne Canada est en train de créer un système d'échange d'emploi « virtuel » pour les militaires.
- Le **Tour de force 2011** est un rallye à bicyclette de sept jours organisé en septembre 2011 pour lever des fonds destinés à aider les enfants de militaires tombés au combat.

Les réservistes sont l'un des piliers de notre armée

Le Canada compte environ 26 000 réservistes, qui viennent épauler 68 000 militaires de l'armée régulière. On ne saurait sous-estimer la contribution des réservistes quand on sait qu'ils représentent environ 20 % de nos soldats en Afghanistan.

Un réserviste est un ami, un voisin ou un collègue qui est prêt à répondre à l'appel et à abandonner le confort de son foyer et à mettre sa carrière en veilleuse pour promouvoir nos valeurs au Canada et dans le monde entier, en s'exposant parfois à de graves dangers.

Les Forces canadiennes assument des rôles importants dans les opérations nationales et internationales, qu'il s'agisse d'apporter de l'eau potable à ceux qui n'y ont pas accès, de protéger un périmètre autour d'une école ou d'un hôpital ou simplement de faire naître la confiance là où elle n'a jamais pu s'épanouir. Les réservistes ne sont pas que des renforts appelés à soutenir ces opérations. Il s'agit souvent de spécialistes dont la diversité linguistique et culturelle enrichit les Forces régulières.

Les réservistes font économiser des coûts institutionnels et généraux en permettant aux planificateurs militaires de répondre à des exigences opérationnelles croissantes. Ils sont également là pour nous aider à l'occasion de catastrophes (comme les inondations au

Manitoba) ou d'événements spéciaux (comme les Jeux Olympiques d'hiver), qui créent une demande sans précédent de réservistes.

Les réservistes et les employeurs : une relation cruciale

Pour répondre à nos besoins en matière de défense et de sécurité, la Stratégie de défense *Le Canada d'abord* (2009) prévoit que le nombre de réservistes passera à 30 000 personnes au cours des 20 prochaines années. Le groupe démographique des jeunes hommes et femmes est censé diminuer en proportion de la population active, ce qui posera des problèmes aux recruteurs militaires et rendra essentiels la collaboration et le soutien des employeurs civils.

Les réservistes et les employeurs font, les uns et les autres, des sacrifices pour garantir notre sécurité. Les premiers doivent quitter leurs familles et assumer des risques personnels dans le cadre de missions qui peuvent durer 18 mois.

Les employeurs sont un lien fondamental entre la vie civile d'un réserviste et ses obligations militaires, tandis que les lois sur l'emploi lui garantissent qu'il retrouvera son emploi à son retour. Les employeurs doivent pendant ce temps former de nouveaux employés et assumer des coûts importants en ressources humaines pour remplacer les réservistes en mission.

Il faut que la politique gouvernementale reconnaisse les sacrifices consentis par les réservistes et par leurs employeurs et consolide une relation cruciale pour la sécurité du Canada.

Des menaces pèsent sur cette relation

Une étude effectuée en 2010 par l'Institut C.D. Howe révèle que les lois fédérales et provinciales en matière d'emploi destinées à protéger les employés des réservistes envoyés en mission produisent en fait des effets négatifs imprévus : elles dissuadent les employeurs – notamment les petites entreprises – d'engager des réservistes. À moins que le système soit modifié, le nombre d'employeurs éventuels ira diminuant, et la pression se fera plus grande sur ceux qui doivent recruter et garder des réservistes.

Les réservistes sont des employés de valeur pour les employeurs en raison des compétences acquises au cours de leur formation (travail d'équipe, gestion, communications, etc.), mais le système actuel dissuade les employeurs de les engager, et il s'ensuit qu'un moindre nombre d'employeurs doivent assumer une part disproportionnée des coûts liés à l'emploi de réservistes. Ces coûts sont les suivants :

- Recrutement et formation de remplaçants.
- Rémunération d'heures supplémentaires pour couvrir les absences.

- Perte de productivité.
- Coûts de recyclage des réservistes de retour.

Ces coûts sont particulièrement lourds pour les petites entreprises qui ont plus de difficulté à les intégrer à leurs frais généraux.

Les réservistes sont, eux aussi, touchés par le système actuel et préfèrent parfois ne pas partir en mission par égard pour l'opposition de leur employeur, à moins qu'ils dissimulent carrément leur statut de réserviste et s'exposent à avoir moins de choix en matière d'emploi.

L'ouvrage de l'honorable David Pratt publié en 2011 sous le titre de *Canada's Citizen Soldiers : A Discussion Paper* par le Canadian Defence and Foreign Affairs Institute circonscrit les principaux problèmes de la Réserve de l'Armée canadienne et son rôle dans le cadre d'une armée efficace et moderne. L'auteur entérine les propositions de l'Institut C.D. Howe et recommande d'aider les employeurs à engager des réservistes.

« Ceux qui servent leur pays en tant que soldats à temps partiel et ceux qui les emploient ne doivent pas être financièrement pénalisés pour un service offert à tous les Canadiens (*traduction*). » – Rapport Pratt.

Les réservistes et les employeurs : consolider une relation cruciale

La Compagnie Canada invite les décideurs à mettre en œuvre un système d'aide financière aux employeurs.

La proposition de la Compagnie Canada s'appuie sur les conclusions et recommandations d'une récente étude de l'Institut C.D. Howe, intitulée *Supporting Employees who Deploy*, et non seulement prévoit des mesures équitables pour les employeurs de réservistes qui assume une part disproportionnée des coûts liés au maintien de la Réserve, mais aidera le Canada à répondre aux besoins à venir de son armée.

L'Institut C.D. Howe propose un système hybride de programmes d'indemnisation des employeurs intégrant les principales leçons tirées de l'expérience de programmes fructueux adoptés par le Royaume-Uni et l'Australie.

Créé en 2001, le système australien prévoit un régime d'indemnisation hebdomadaire des employeurs.

Créé en 1997, le système britannique prévoit trois catégories d'indemnités : une pour aider les employeurs à assumer les coûts d'embauche d'un nouvel employé, une autre pour couvrir la rémunération des heures supplémentaires en raison de l'absence du

réserviste, et la troisième pour indemniser l'employeur des frais de formation du nouvel employé.

Le système australien est plus simple et n'exige pas que l'employeur communique de renseignements confidentiels, mais l'indemnité est la même quels que soient les coûts réels. L'avantage du système britannique est qu'il tente d'adapter le montant des indemnités aux coûts réellement engagés par l'employeur pour, par exemple, payer une agence de recrutement et annoncer la vacance du poste.

Un programme canadien d'indemnisation des employeurs

L'Institut C.D. Howe propose de créer un programme canadien d'indemnisation des employeurs qui pourrait être administré par le ministère de la Défense nationale, ce qui permettrait de coordonner les stratégies de dotation en personnel et de recrutement. Il pourrait aussi être administré par Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Les avantages seraient fonction de niveaux d'indemnisation déterminés à partir des données sur la rémunération à l'échelle nationale. Les entreprises de 100 employés ou plus recevraient 40 % du salaire annuel, et la proportion atteindrait 80 % dans le cas des entreprises d'un à cinq employés. L'indemnité annuelle maximale serait de 47 200 dollars par employé, avec une période maximale de 16 mois pour une même demande.

L'Institut C.D. Howe a modélisé les coûts à partir des dernières données statistiques sur l'emploi et les salaires des personnes de 25 ans, en projetant le programme en fonction de l'application de la moyenne chronologique de 60 % de réservistes occupant des postes dans le civil. Selon ce modèle, le programme aurait coûté environ 16,5 millions de dollars par an de 2006 à 2009, pour augmenter légèrement en 2010 en raison des Jeux d'hiver de Vancouver et des réunions du G20 à Toronto et redescendre ensuite à 8 millions en 2011. Pour l'avenir, on peut évaluer les coûts en fonction de niveaux de déploiement anticipés. À plus court terme, compte tenu de l'évolution de la mission en Afghanistan, les coûts correspondraient à ceux de 2011.

Un programme d'indemnisation des employeurs permettra aux employeurs canadiens et aux Forces canadiennes de collaborer pour maintenir l'engagement des réservistes et leur permettre d'épanouir tout leur potentiel.

Le programme proposé serait **équitable** pour les employeurs qui doivent effectivement assumer des coûts importants puisqu'il répartirait plus justement les coûts de défense nationale et produirait les effets suivants :

- Il serait rentable pour les contribuables et permettrait d'aider les petites entreprises.

- Des coûts **modestes** produiraient des avantages importants pour le Canada.
- Les réservistes auraient de meilleures **possibilités d'emploi** et **conditions de travail**, et leur **transition** à la vie civile serait facilitée.
- Le programme exprimerait l'appui du Canada à ses réservistes et à leurs familles, ainsi qu'à tous les militaires.
- En facilitant le recrutement et le maintien en poste, le programme garantirait un bassin actif de réservistes et permettrait au MDN de prendre de meilleures décisions en matière de ressources humaines et de proposer de meilleures solutions dans le cadre de l'application de la Stratégie de défense *Le Canada d'abord* et de sa planification.

Recommandation au gouvernement

Nous recommandons que le Comité des finances reconnaisse le rôle crucial et les sacrifices de nos réservistes et de leurs employeurs au nom de la protection de nos valeurs ici et à l'étranger en recommandant des politiques d'indemnisation des employeurs

- qui seront plus équitables parce que les coûts de déploiement des employés seront répartis sur toute la société au lieu d'un petit nombre d'employés;
- qui garantiront un bassin actif de réservistes parce qu'elles permettront d'améliorer leurs possibilités d'emploi et leurs conditions de travail;
- qui faciliteront le déploiement des réservistes et leur transition à la vie civile;
- qui permettront au MDN de prendre de meilleures décisions en matière de dotation en personnel et de prévoir l'avenir.