

[Texte]

**Mr. Rompkey:** The reservist engine-room artificer, if there is still such a thing— I throw that out to impress people, because it's something I remember from the dim past. Is it fair to say that an engine-room artificer, if he still exists, in the reserves is not trained in the same way as the same rank or the same occupation on board ship?

**Mr. Kasurak:** In general, yes, that would be a true statement. The Canadian Forces have attempted to reduce the training load on reservists by training them to a narrower scope of skills. Our audit indicated that the training would also vary substantially in terms of content. So, yes, you're quite right. I don't know about that particular trade, but as a general statement I would agree with it.

**Mr. Rompkey:** The conclusion I'm starting to draw, whether it's right or not, is that one of the main problems here—and this may be oversimplifying—seems to be availability. It seems to me the only way that can be addressed is through legislation.

Now, there are pros and cons of having a law saying that people have to get time off work to train in the Canadian Forces. Can you talk about the pros and cons of legislation? What's the upside? What's the downside?

**Mr. Kasurak:** After struggling with this issue for several months, where we come out is trying to look not at should there be legislation or should there not, but how best to set up a constructive, mutually profitable relationship between the civilian employer on one hand, the armed forces on the other, and the reservists.

The civilian employer could possibly benefit, for instance, by having his employees trained, and perhaps employed, if he's in a seasonal industry, in the off-season. The armed forces could gain by a lower-cost member who has also been trained by the employer. Hopefully, the reservist himself or herself would gain by not having a conflict between his two employers. Doubtless, that's been a very difficult relation to construct. I don't think any country has done it successfully.

We found that countries that have legislation obviously solved "their reliability problem", their availability problem. They also ran into other problems, such as employers not wishing to hire known reservists and other discrimination on the job that's more subtle than simply—

**Mr. Rompkey:** Is this where legislation already exists?

**Mr. Kasurak:** This is where legislation already exists, yes.

Also, legislation has not proven to be a great help for sole practitioners, people who are in a private practice. After the U.S. Army called out its medical reserves during the Gulf War, it found that a lot of them had severe personal hardship with their practices.

There certainly is a role for legislation in countries that have chosen to go that route, but we wouldn't regard it as a silver bullet. It has to be part of a package of constructing an entire relationship between two employers and the serving member or employee.

[Traduction]

**M. Rompkey:** L'artificier réserviste de la salle des machines, s'il existe toujours. . . Je lance cela pour impressionner les gens, mais ce n'est qu'un vague souvenir. Peut-on donc dire que l'artificier réserviste de la salle des machines, s'il existe toujours, ne reçoit pas la même formation que son homologue de la marine régulière?

**M. Kasurak:** De façon générale, si. Les Forces canadiennes ont tâché de réduire les besoins de formation des réservistes en limitant les emplois pour lesquels ils sont formés. Notre vérification démontre que la nature même de la formation dispensée n'est pas la même. Vous avez donc parfaitement raison. Je ne sais pas exactement ce qu'il en est dans le cas précis que vous nous donnez, mais je crois que vous avez raison de façon générale.

**M. Rompkey:** Je simplifie peut-être à outrance, mais la conclusion que je suis tenté de tirer, à tort ou à raison, c'est que le problème que vous nous décrivez est surtout attribuable au manque de disponibilité des réservistes. À mon avis, la seule façon de le régler, c'est par voie législative.

Évidemment, une loi obligeant les employeurs à accorder des congés aux réservistes pour leur permettre de suivre des cours de formation ne comporte pas que des avantages. Pourriez-vous nous parler des avantages et des inconvénients d'une telle loi?

**M. Kasurak:** Nous avons beaucoup réfléchi à cette question, et nous nous sommes demandé non pas s'il convenait d'adopter une loi, mais comment on pourrait établir des relations mutuellement constructives et profitables entre les employeurs civils, les Forces armées et les réservistes.

Dans les industries saisonnières, les employeurs civils verraient peut-être d'un bon oeil la possibilité pour leurs employés d'occuper un emploi pendant la saison morte. Les Forces armées pourraient aussi tirer partie du fait que les réservistes auraient déjà acquis une formation de base chez leur employeur. Pour les réservistes eux-mêmes, le fait qu'il y ait entente entre les deux employeurs constituerait un avantage. Il ne serait évidemment pas facile d'établir une telle relation, et je ne crois pas qu'aucun pays s'en soit vraiment très bien tiré.

Les pays qui ont adopté une loi à cet égard ont évidemment réglé le problème de la disponibilité des réservistes. D'autres problèmes se posent cependant étant donné que certains employeurs refusent d'engager des réservistes ou exercent une discrimination subtile à leur endroit. . .

**M. Rompkey:** Le problème que vous décrivez se pose dans les pays qui ont adopté une loi?

**M. Kasurak:** Oui, ceux qui ont une loi.

L'adoption n'a pas non plus réglé le problème qui se pose à l'égard des professionnels en pratique privée. Lors de la Guerre du golfe, l'armée américaine s'est rendu compte, lorsqu'elle a fait appel à ses médecins réservistes que cela leur posait de graves problèmes professionnels.

Il y a sans doute de bonnes raisons qui ont motivé les pays qui ont adopté des lois à le faire, mais il ne s'agit pas d'une solution magique. Cette initiative doit s'inscrire dans le cadre d'une relation établie entre les deux employeurs et le réserviste.