



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des anciens combattants

ACVA • NUMÉRO 007 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 26 novembre 2013

Président

M. Royal Galipeau

Comité permanent des anciens combattants

Le mardi 26 novembre 2013

•(1105)

[Traduction]

Le vice-président (Monsieur Peter Stoffer (Sackville—Musquodoboit Valley—Eastern Shore, NPD)): Nous poursuivons maintenant en public.

Je veux commencer par remercier Judy Geary et Cameron Mustard.

Je vous remercie tous les deux d'être venus comparaître devant le comité pour nous aider à comprendre les divers aspects de la Nouvelle Charte des anciens combattants. Comment la rehausser? Comment l'améliorer? En gros, nous attendons cette information de votre part. En tant que comité, nous vous savons gré d'être ici pour faire vos témoignages, puis pour répondre à nos questions.

Il se peut qu'on vous demande des renseignements à fournir ultérieurement par écrit. Si vous pensez à de l'information que vous pourriez nous donner plus tard sur papier, vous n'avez qu'à l'envoyer au greffier du comité. Nous en serions ravis.

Je tiens à vous signaler que notre président habituel, M. Galipeau, ne se sent pas bien ces jours-ci. Je suis certain qu'il serait très heureux de vous accueillir.

Vous avez de 10 à 15 minutes. Vous pouvez y aller.

Judy, vous allez commencer?

Ça ne vous dérange pas que je vous appelle Judy?

Mme Judy Geary (à titre personnel): Pas du tout.

Merci beaucoup. Oui, je peux commencer.

Je tiens d'abord à vous remercier de me donner l'occasion de comparaître devant le comité. J'ai acquis mon expérience à travailler auprès de personnes ayant subi des blessures au travail, et à mes yeux, les anciens combattants sont des personnes qui ont subi des blessures mentales ou physiques en travaillant pour le gouvernement fédéral, leur employeur, au nom des Canadiens. Je suis donc convaincue que mes propos seront pertinents.

Au cours des prochaines minutes, je vais tâcher de vous expliquer pourquoi il est important pour une personne handicapée de participer au marché du travail, même si cette personne touche des prestations d'invalidité. Je décrirai également certaines des principales caractéristiques de services et de programmes de réintégration professionnelle bien conçus.

Je suis convaincue que les anciens combattants canadiens qui sont atteints d'une déficience permanente doivent faire face à des difficultés particulières. Cependant, à l'échelle internationale, les chercheurs dans le domaine de la santé et du travail constatent que les invalidités d'origine professionnelle ont certaines conséquences communes, et ils ont cerné d'excellentes pratiques dans la conception de programmes de réintégration professionnelle.

De manière générale, il est bien établi dans l'ensemble des pays de l'OCDE que, parmi les personnes handicapées, le taux d'activité est

moindre, les taux de chômage sont plus élevés et les revenus sont plus faibles qu'au sein de la population non handicapée. Le taux d'utilisation des programmes de soutien du revenu des personnes handicapées augmente, et le taux de sortie de ces programmes diminue. Les pays cherchent des moyens de réduire le coût de ces programmes en accroissant la participation au marché du travail, plutôt qu'en réduisant simplement les prestations et en laissant les gens sombrer dans la pauvreté.

Il y a à peine quelques jours, à son forum de Doha, l'Association internationale de la sécurité sociale a ratifié des lignes directrices sur le retour au travail. J'aimerais ajouter que ces lignes directrices se fondent sur une norme canadienne conçue par l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail, situé en Colombie-Britannique.

Les personnes handicapées, y compris celles dont la blessure ou la maladie est d'origine professionnelle, sont stigmatisées au travail et dans la collectivité, parfois même par leur assureur ou leurs fournisseurs de services. Chez celles dont l'absence du travail est de longue durée, les problèmes de dépression et de santé mentale sont plus répandus, de même que l'échec du mariage, l'éclatement de la famille, les difficultés financières et la dépendance à une substance. Elles éprouvent une douleur considérable, même quand elles prennent des antidouleurs. Il importe de noter que l'on constate également ces problèmes chez les bénéficiaires d'un remplacement du salaire, et qu'il n'existe pas nécessairement de lien direct avec la gravité ni la nature de la blessure.

Le travail est important pour le sentiment de bien-être. Il représente un élément majeur de l'identité et de l'estime de soi, et il contribue à la santé physique et mentale.

Alors, comment concevoir des programmes efficaces de soutien à la réintégration professionnelle? Tout d'abord, il est fondamental de placer le travail au cœur de la politique d'invalidité — de remplacer une approche passive consistant à verser des prestations et à surveiller les coûts par une approche visant à activer les aptitudes et capacités de la personne dans la mesure du possible. Il faut notamment mettre l'accent sur les résultats du point de vue du client, telle la réintégration professionnelle, et non sur la gestion des prestations. Grâce à l'établissement de buts et de cibles et à l'évaluation des résultats, l'employeur, l'assureur et les fournisseurs de services doivent rendre compte de l'obtention de résultats positifs pour la personne handicapée.

Il s'agit ensuite de mettre en place un programme solide de gestion de l'invalidité. Un tel programme serait élaboré en collaboration par l'employeur et les employés, au moyen d'un processus consensuel qui favorise la compréhension et l'adhésion de tous à l'échelle de l'organisation. Tous les membres de l'organisation doivent connaître le programme et être tenus d'y participer au besoin. Selon la jurisprudence en matière de droits de la personne, la participation au retour au travail doit être substantielle. Le personnel du programme doit comprendre des professionnels de la réintégration au marché du travail et de la santé.

● (1110)

De manière générale, dans une organisation comme l'administration fédérale, ou ses ministères, un programme commun pour l'ensemble des employés assure l'uniformité, l'équité et des occasions de placement accrues. Une gestion de cas bien réfléchie et exécutée avec compétence est indispensable. Aucune solution n'est universelle. Par conséquent, les méthodes de gestion des cas doivent être adaptées en fonction de la nature de l'invalidité et des besoins particuliers de la personne. Une gestion de cas efficace présente toutefois plusieurs caractéristiques communes.

L'intégration des efforts de rétablissement et de retour au travail est très utile, car le retour au travail fait partie du processus de réadaptation et favorise le rétablissement. Il n'est pas nécessaire que le rétablissement précède le retour au travail, même si une certaine période pour amorcer le processus de guérison est à prévoir. Il faut éviter à tout prix le retour à un travail dangereux.

Intervenir rapidement pour évaluer les circonstances et les besoins de la personne et du milieu de travail, et pour établir des communications favorables, donne des résultats supérieurs. Des soins de santé de haute qualité dispensés en temps opportun sont absolument essentiels. Il n'est pas rare qu'on organise la prestation accélérée de services de santé spéciaux. Il convient d'envisager des mesures d'adaptation ou un travail de transition, et la suppression des obstacles est une tâche de tous les instants dans le cadre de la coordination du retour au travail. La réévaluation à intervalles réguliers permet une gestion de cas éclairée à mesure que la santé du client s'améliore et que les circonstances évoluent.

Par « intervention précoce », j'entends dans les six à huit semaines suivant la blessure. Il est urgent de fixer les échéanciers de gestion de cas, et impérieux de les respecter. Après avoir été en arrêt de travail pendant six mois, seulement 50 % des travailleurs réintègrent un emploi à temps plein. Après deux ans, le retour au travail est rare.

Enfin, il y a lieu d'analyser les facteurs incitatifs et dissuasifs à l'oeuvre, tant pour l'intéressé que pour l'employeur, ou pour un nouvel employeur potentiel, et de faire les rajustements nécessaires pour favoriser la réintégration.

Entre autres mesures incitatives possibles — et il y a bien d'autres options — on peut permettre à la personne handicapée de conserver la totalité ou une partie de ses prestations pendant un certain temps; rajuster le niveau des prestations pour éviter la pauvreté tout en encourageant le travail; fournir des subventions salariales ou des crédits d'impôt aux employeurs, surtout si ces derniers fournissent une formation; offrir des services de placement, ainsi que des services d'accompagnement à l'intéressé et à l'employeur; faire connaître les coûts et les économies à l'employeur du travailleur blessé; et récompenser les gestionnaires de l'employeur d'avoir pris les mesures d'adaptation nécessaires ou d'avoir confié d'autres fonctions à l'employé handicapé.

J'espère que ces observations vous seront utiles dans le cadre de votre étude. Je crois qu'elles s'appliquent aux anciens combattants.

La bonne nouvelle, c'est que ces moyens ont manifestement amélioré les résultats pour les personnes handicapées indemnisées au moyen de divers régimes, et ce, partout dans le monde.

Merci de votre aimable attention.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci beaucoup.

Monsieur Mustard, aimeriez-vous ajouter quelque chose?

M. Cameron Mustard (président et scientifique principal, Institut de recherche sur le travail et la santé, à titre personnel): Merci. Je suis ravi d'être ici avec vous.

Je suis président d'une organisation située à Toronto et appelée l'Institute for Work and Health. C'est un institut de recherche indépendant et sans but lucratif. Le nom de notre organisation dit bien ce que nous faisons. Nous nous intéressons aux façons dont le travail influe positivement ou négativement sur la santé des gens. Mais nous nous intéressons aussi aux façons dont la santé des gens entrave leur capacité de participer au marché du travail.

J'ai siégé au Comité consultatif scientifique sur la santé des anciens combattants relevant du ministre d'Anciens Combattants Canada — je pense que c'était en décembre 2012. Nous nous penchions sur les effets de l'uranium appauvri sur la santé humaine. Le Dr Pierre Morrisset était le président du comité, et je pense qu'il a parlé avec vous lors d'audiences, le printemps dernier. Ce fut un honneur pour moi de servir de cette façon les anciens combattants canadiens, et j'espère que nos travaux vous ont été utiles.

Je tiens à souligner, parce que Judy est une femme très humble, que vous avez devant vous aujourd'hui une administratrice publique très talentueuse dans le domaine général des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées et des moyens de les encourager à participer au marché du travail. Au cours des 10 dernières années, elle a conçu et mis au point de grandes réformes du régime d'indemnisation des accidents du travail en Ontario. J'espère d'ailleurs que les membres du comité ont eu l'occasion de discuter de ces événements.

Je veux vous parler de trois ou quatre choses, aujourd'hui. Premièrement, si, dans la perspective de législateurs, nous revenons 40 ans en arrière, sur le plan des occasions offertes aux personnes handicapées, le progrès réalisé depuis ce temps est énorme. Nos rues et nos bâtiments sont plus accessibles. Nos systèmes d'éducation réussissent très bien à répondre aux besoins des personnes handicapées, qu'il s'agisse d'adultes, d'enfants ou de jeunes au collège. Et dans nos lieux de travail, on est de plus en plus conscient des mesures d'adaptation à prendre pour faire une place à des employés ayant des invalidités.

Comment en sommes-nous arrivés là en 40 ans? Ces progrès, nous les devons dans une grande mesure à vous et à vos prédécesseurs, les législateurs qui ont établi des normes, aussi bien à l'échelle provinciale que fédérale, en fonction de ce que nous souhaitions en tant que société. Aujourd'hui, nous pouvons tous penser à quelqu'un que nous connaissons, un membre de la famille, un collègue, un ami, qui a pu jouer un rôle social important en raison des progrès que nous avons faits en tant que société dans notre pays. Il y a aussi, dans mon esprit, la Nouvelle Charte des anciens combattants — une réforme qui a eu lieu il y a environ 10 ans après une assez longue période de réflexion, de pourparlers et de discussions. Je pense que la Nouvelle Charte des anciens combattants fait partie des réformes qui font progresser le pays, sur le plan de notre capacité de répondre aux besoins des gens et, dans ce cas, aux besoins des anciens combattants des Forces canadiennes qui sont handicapés.

Je vais encore une fois vous donner matière à réflexion. Je suis un chercheur. Je suis toujours impatient de prendre connaissance des programmes gouvernementaux importants et de vérifier si l'administration du programme consacre des ressources suffisantes, ce qui nous dirait, à vous, parlementaires, et à moi, en tant que citoyen, que les services vont effectivement avantager les bénéficiaires. Je dois dire que je suis impressionné par la façon dont Anciens Combattants Canada a consacré des ressources à mesurer les progrès de la Nouvelle Charte des anciens combattants. Je pense que certains des éléments de cela... par exemple, l'Étude sur la vie après le service militaire s'est révélée très utile, et elle demeurera très informative dans les années à venir quand il s'agira de guider Anciens Combattants Canada et de vous guider, concernant les façons d'améliorer les services liés à la charte.

• (1115)

Je n'ai que deux autres commentaires. Mon organisation a eu la possibilité de collaborer avec le directeur de recherche d'Affaires des anciens combattants, à Charlottetown. Ces 10 dernières années, nous avons été impressionnés par l'engagement et le talent de ce groupe.

Je vais revenir à quelque chose que Judy a souligné. C'est un peu paradoxal, mais, en tant qu'organisme de recherche, plus nous examinons cela, plus nous croyons que c'est vrai. Voilà. Il y a, je pense, une vérité indéniable, quand on dit que le travail est bon pour la santé, pour les gens qui ont un emploi rémunéré. La santé des personnes s'améliore quand elles reprennent le travail après une période d'invalidité, ou après une période sans travail. Cela peut sembler paradoxal.

Selon un stéréotype, le travail compte parmi les choses que nous n'aimons pas, ou qui nous empêchent de faire ce que nous aimons faire, mais il semble indéniable que la santé des gens s'améliore quand ils ont l'occasion de travailler. D'après nous, il est très possible de faire en sorte que cela se concrétise par la conception de programmes relevant de la Nouvelle Charte des anciens combattants et venant en aide au personnel des Forces canadiennes dans leur passage du service militaire à la vie civile.

Merci, monsieur Stoffer.

• (1120)

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci beaucoup, monsieur Mustard.

Merci beaucoup, madame Geary.

Nous allons maintenant passer aux questions.

Nous entendrons M. Chicoine en premier, mais avant cela, monsieur Mustard, je tiens à vous dire, en mon nom et en celui des autres membres du comité, j'en suis sûr, que vous n'avez aucune raison de vous excuser d'être un chercheur. Nous avons besoin de gens comme vous.

Monsieur Chicoine, vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Sylvain Chicoine (Châteauguay—Saint-Constant, NPD): Merci, monsieur le président.

Je remercie nos deux témoins d'être ici pour nous faire part de leur expérience dans leurs domaines respectifs.

J'aurais une question générale pour débiter. J'aimerais que vous nous parliez du processus de demande pour un employé fédéral qui, par exemple, aurait été blessé en Afghanistan. Évidemment, un employé civil est couvert par la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État. Donc, expliquez-moi le processus de demande par lequel un employé fédéral aurait à passer pour être couvert.

[Traduction]

Mme Judy Geary: Désolée, je n'entends que du français, alors... Merci.

M. Sylvain Chicoine: Merci de votre présence.

Je vais simplement répéter ma question.

[Français]

J'aimerais que vous nous parliez, de façon générale, du processus de demande d'un employé fédéral, un employé civil, qui aurait été blessé en Afghanistan, par exemple. Évidemment, ce dernier est couvert en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

Donc, parlez-moi du processus général par lequel un tel employé aurait à passer pour soumettre sa demande d'indemnisation.

[Traduction]

Mme Judy Geary: Certainement. Premièrement, tout employé civil du gouvernement fédéral doit signaler sa blessure à son superviseur immédiat, quel qu'il soit. Celui-ci doit alors préparer un rapport en cas de blessures et l'envoyer à une fonction centrale, ici à Ottawa, ou encore à un des autres secteurs de service centralisé. C'est saisi à cet endroit, et une personne de ce service vérifie que la personne est bien un employé du gouvernement plutôt qu'un entrepreneur indépendant, par exemple.

La réclamation pour cause de blessure est alors transmise à la commission des accidents du travail de la province du blessé. C'est là que le dossier est traité, en fonction des lois de la province de résidence ou de travail de la personne. Si une personne est blessée en Afghanistan, mais que son lieu de résidence est la Colombie-Britannique, sa demande d'indemnisation est traitée et gérée par WorkSafe British Columbia, au nom du gouvernement du Canada. Les règles relatives au montant d'indemnisation sont généralement celles de la province en particulier.

Ai-je répondu à votre question, ou souhaitez-vous d'autres renseignements?

[Français]

M. Sylvain Chicoine: Ça répond bien à ma question.

Comme vous l'avez mentionné, tous ces employés sont indemnisés par la commission provinciale des accidents du travail. Tous les taux d'indemnisation qui ont été établis par les commissions provinciales varient entre 85 et 90 %. Pour un militaire, ce taux est de 75 %.

Comment expliquez-vous que toutes les commissions provinciales aient fixé ces taux entre 85 et 90 %? Y a-t-il une théorie expliquant pourquoi les commissions provinciales ont choisi ces taux?

• (1125)

[Traduction]

Mme Judy Geary: Les taux d'indemnisation établis par les commissions des accidents du travail de partout au Canada ont évolué avec le temps. Par exemple, au cours des 30 dernières années, les taux ont varié.

Au milieu des années 1980, certains économistes de l'Université Harvard ont réalisé une grande analyse pour le compte du gouvernement de l'Ontario. Ils ont conclu à un équilibre très délicat entre ce qui tend à encourager une personne à reprendre le travail et ce qui représente un frein à cette reprise du travail, quand il est question du montant de remplacement du salaire que la personne obtient.

Ce qu'on a fait en Ontario et pas mal partout dans le reste du Canada, par la suite, c'est une analyse permettant de déterminer le montant de paye général d'une personne — les revenus nets après les retenues du RPC et de l'AE, et toutes les autres retenues — quand elle était au travail. On a ensuite calculé les autres coûts de l'emploi, comme le transport, les vêtements, etc., et on les a déduits.

Depuis, on cherche à compenser la perte de salaire, jusqu'à concurrence d'un montant équivalant essentiellement à ce que la personne pourrait mettre en banque ou rapporter à la maison pendant qu'elle occupe un emploi, sans toutefois le remplacer entièrement, car si vous le remplacez entièrement, selon la théorie, cela constitue un frein à la reprise du travail. Cela devient alors un régime de retraite généreux, plutôt qu'un montant raisonnable de remplacement du salaire.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci beaucoup, monsieur Chicoine.

La parole va maintenant au secrétaire parlementaire. Monsieur Gill, pour cinq minutes.

M. Parm Gill (Brampton—Springdale, PCC): Merci, monsieur le président. Permettez-moi de remercier aussi les témoins d'avoir pris le temps de venir ici pour nous aider dans cette étude importante que le comité a entamée.

La Nouvelle Charte des anciens combattants offre une série d'avantages et une approche globale axés sur le mieux-être. La communauté concernée a répété à maintes reprises que les allocations pour perte de revenus dans la nouvelle charte doivent équivaloir aux indemnités accordées aux accidentés du travail dans les provinces.

Mis à part les indemnités, pouvez-vous parler des avantages offerts aux accidentés du travail?

Mme Judy Geary: Bien sûr. En général, les commissions des accidents du travail couvrent tous les coûts de soins de santé liés à l'invalidité de la personne, comme les services de santé spéciaux. Elles assument toutes les dépenses de santé qui ne seraient pas normalement prises en compte dans le régime provincial, comme la physiothérapie, les services d'aide psychologique, l'ergothérapie et toutes sortes de soins. Tous les coûts de santé associés à la blessure sont pris en charge.

Les commissions couvrent aussi les coûts comme les frais de déplacement liés aux rendez-vous de santé et aux réunions avec le personnel de la commission. En général, elles accordent une indemnité de remplacement du revenu, mais elles accordent parfois une indemnité distincte pour déficience permanente et pour perte d'autonomie. En temps normal, les commissions paient les services de réintégration et de réadaptation professionnelles, la formation, les programmes d'études ou le counselling spécial qui pourraient s'avérer nécessaires afin que la personne sache quel type d'emploi elle voudrait exercer, si elle devait effectuer un changement.

Les commissions d'indemnisation paient les médicaments pendant toute la vie de la personne qui s'est blessée ou qui est tombée malade au travail. C'est un avantage considérable dans certains cas, car les médicaments peuvent coûter extrêmement cher.

● (1130)

M. Parm Gill: Monsieur Mustard, voulez-vous apporter une précision?

M. Cameron Mustard: Judy est la personne compétente en matière d'indemnisation des accidentés du travail. Sa réponse était très complète.

M. Parm Gill: Merci.

Le gouvernement a annoncé récemment des changements concernant les avantages en matière de réadaptation professionnelle prévus dans la nouvelle charte. Un ancien combattant a maintenant accès à une aide flexible de près de 76 000 \$ pour des études postsecondaires ou un certificat professionnel, en plus de l'allocation pour perte de revenus d'un minimum de 42 000 \$.

Comment ces avantages se comparent-ils à ceux versés par les commissions des accidents du travail?

Mme Judy Geary: Au Canada, certaines commissions d'indemnisation ne limitent pas la somme qui peut être accordée pour la réadaptation professionnelle. Elles vont évaluer de façon très précise les capacités et la motivation de la personne, la formation et le programme d'études qu'elle doit suivre ainsi que les coûts afférents.

En Ontario, peu avant que je quitte l'organisation, nous avons limité les fonds disponibles pour la réadaptation professionnelle, en nous fondant sur les coûts que représente un programme collégial ou universitaire de deux ou trois ans.

Les commissions d'indemnisation permettent toujours de faire une exception. C'est un principe fondamental énoncé dans la loi. Donc, les 76 000 \$ équivalent sans doute aux indemnités accordées aux accidentés dans les régimes d'indemnisation des travailleurs accidentés. Certaines commissions accordent peut-être un peu plus et d'autres un peu moins, mais c'est semblable.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci, madame Geary.

Merci beaucoup, monsieur Gill.

Du Parti libéral, M. Jim Karygiannis, pour cinq minutes.

L'hon. Jim Karygiannis (Scarborough—Agincourt, Lib.): Merci de votre présence.

J'ai deux ou trois questions à vous poser. Vous pourrez peut-être m'orienter.

L'employé des Affaires étrangères et le militaire déployés dans une zone dangereuse en Afghanistan travaillent tous deux au service du gouvernement. S'ils sont blessés, vont-ils recevoir les mêmes indemnités? La couverture est-elle différente pour l'employé des Affaires étrangères par rapport au militaire? Recevront-ils des avantages différents?

Mme Judy Geary: Oui. Les services et les prestations reçus par l'employé des Affaires étrangères sont régis par la Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne et la législation en matière d'accidents du travail qui s'applique dans la principale province de travail, lorsque la personne n'est pas à l'étranger ou même lorsqu'elle est au Canada. Les services et les prestations accordées au militaire sont établis par Anciens Combattants Canada et par la charte.

L'hon. Jim Karygiannis: L'employé des Affaires étrangères recevrait-il des avantages supérieurs par rapport au militaire?

Mme Judy Geary: Comme je ne suis pas experte de la charte, je ne peux pas commenter la question. Mais les avantages sont différents.

L'hon. Jim Karygiannis: Monsieur le président, pouvons-nous demander au greffier de trouver la différence entre l'indemnisation d'un employé des Affaires étrangères par rapport à celle d'un militaire?

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Ce n'est pas la tâche du greffier, mais de l'analyste. Je vais lui demander.

Poursuivez.

L'hon. Jim Karygiannis: Si vous pouviez trouver cette information, je vous en serais très reconnaissant.

Le militaire blessé peut-il présenter une demande à la commission des accidents du travail ou à la CSPAAAT?

•(1135)

Mme Judy Geary: Non.

L'hon. Jim Karygiannis: Non? Il doit s'en tenir à l'aide de l'armée.

Mme Judy Geary: Oui.

L'hon. Jim Karygiannis: Le militaire qui perd deux membres au combat reçoit divers avantages et une somme forfaitaire. Le civil bénéficie-t-il d'une telle somme?

Mme Judy Geary: Oui, le civil recevrait aussi un montant forfaitaire.

L'hon. Jim Karygiannis: Ce montant serait-il équivalent?

Mme Judy Geary: En fait, il pourrait être inférieur.

L'hon. Jim Karygiannis: Pour le civil?

Mme Judy Geary: Oui, mais si le civil amputé de deux membres ne peut pas travailler, il recevra une indemnité complète pour remplacer ses revenus jusqu'à 65 ans.

L'hon. Jim Karygiannis: Pas le militaire?

Mme Judy Geary: Je ne suis pas certaine de ce que recevrait le militaire dans les circonstances.

L'hon. Jim Karygiannis: Le ministère est peut-être en mesure de nous fournir cette information.

Le civil pourrait-il lui aussi obtenir de l'aide à la maison et de l'aide pour répondre à ses besoins?

Mme Judy Geary: Oui, certainement.

L'hon. Jim Karygiannis: La CSPAAAT paierait ces frais?

Mme Judy Geary: Oui. En général, toutes les commissions des accidents du travail au pays offrent des services et des programmes spéciaux aux victimes de blessures graves.

L'hon. Jim Karygiannis: Donc, la personne qui perd deux membres et qui souffre d'une déficience à 70 ou à 80 % va recevoir de l'aide huit heures par jour?

Mme Judy Geary: Oui.

L'hon. Jim Karygiannis: La CSPAAAT va-t-elle assumer ces dépenses?

Mme Judy Geary: Oui. Les commissions évaluent les besoins de soins personnels et paient le préposé qui se rend à domicile.

L'hon. Jim Karygiannis: Mais l'armée ne fournit pas ce service?

Mme Judy Geary: Les commissions des accidents du travail paient également les rénovations domiciliaires pour répondre aux besoins de mobilité de la personne.

L'hon. Jim Karygiannis: Mais le militaire ne recevra pas l'aide d'un préposé. Y a-t-il une disposition là-dessus?

Mme Judy Geary: Je ne sais pas si une disposition porte sur les soins personnels.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Poursuivez.

L'hon. Jim Karygiannis: J'aimerais pouvoir le faire, mais M. Hawn fait du bruit même s'il aura également l'occasion de poser des questions. Je lui serais grandement reconnaissant d'avoir la courtoisie de me laisser poser mes questions, monsieur le président.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Il vous reste une minute et demie.

L'hon. Jim Karygiannis: Merci.

À votre avis, si un civil et un militaire sont blessés dans les mêmes circonstances, lequel obtiendrait les meilleurs avantages, le civil grâce à la CSPAAAT ou à la commission des accidents du travail ou le militaire dans l'armée?

Mme Judy Geary: Désolée, je ne peux pas établir cette comparaison.

En général, les commissions des accidents du travail donnent un service assez complet. Les accidentés ne sont pas tous satisfaits des indemnités reçues, mais même si le régime n'est pas parfait, il est en général plutôt complet. Au pays, la législation sur l'indemnisation des accidentés du travail existe depuis près de 100 ans. Son évolution reflète assez bien les nouvelles connaissances, les progrès de la science et les changements en matière de soins de santé. Les gens subissent des opérations très évoluées, surtout les victimes de blessures très graves.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci beaucoup, madame.

Monsieur Hayes, pour cinq minutes.

M. Bryan Hayes (Sault Ste. Marie, PCC): Merci, monsieur le président.

Ma question s'adresse autant à M. Mustard qu'à Judy.

Elle porte sur la CSPAAAT et ce dont parlait M. Karygiannis concernant les comparaisons entre la Nouvelle Charte des anciens combattants et les commissions des accidents du travail.

L'un de vous a-t-il examiné le rapport que l'ombudsman des anciens combattants a produit en juin et qui porte là-dessus? Ce rapport examine plus particulièrement les régimes en Nouvelle-Écosse, en Alberta et en Colombie-Britannique. L'ombudsman indique que les commissions en Alberta et en Colombie-Britannique versent en général d'excellentes indemnités et que celles de la Nouvelle-Écosse laissent quelque peu à désirer. Il conclut que la Nouvelle Charte des anciens combattants améliorée offre une indemnisation qui est meilleure que celle offerte par les commissions des accidents du travail provinciales.

Êtes-vous d'accord? Connaissez-vous bien ce rapport?

M. Cameron Mustard: Je suis désolé. Je voulais lire le rapport de l'ombudsman durant mes déplacements, mais l'occasion ne s'est pas présentée. Par contre, j'ai pris du temps cette fin de semaine pour examiner l'évaluation d'Anciens Combattants Canada qui compare divers scénarios dans le cadre de l'ancien et du nouveau régime et du passage à la somme forfaitaire.

Même si ce n'est qu'une impression, les indemnités prévues dans la Nouvelle Charte des anciens combattants pour les niveaux de déficience de 10, 40 et 80 % semblent équivalentes à celles offertes par les régimes des accidents du travail provinciaux.

• (1140)

M. Bryan Hayes: En fait, le rapport de l'ombudsman présente divers scénarios qui montrent que la nouvelle charte accorde de meilleurs avantages.

Voulez-vous faire un commentaire, Judy?

Mme Judy Geary: Non, je ne connais pas bien le rapport, même si je me souviens d'avoir lu des articles de journaux là-dessus.

M. Bryan Hayes: D'accord.

Monsieur Mustard, votre site Internet souligne que vous avez terminé récemment une étude sur les façons d'établir et de gérer les programmes de prestations d'invalidité et de sécurité du revenu. Voici ce qui est écrit:

Au Canada, les programmes de prestations d'invalidité et de sécurité du revenu sont mal coordonnés. Les indemnités versées varient grandement d'un programme à l'autre. De plus, la couverture des divers programmes semble présenter des écarts importants.

Croyez-vous que les anciens combattants méritent une meilleure indemnisation, ou pensez-vous qu'il ne doit pas y avoir d'écarts majeurs entre les montants accordés et qu'il faut mieux coordonner les programmes?

M. Cameron Mustard: Depuis 10 ans, nous examinons les programmes de prestations d'invalidité et de sécurité du revenu partout au pays. Nous nous penchons sur le nombre de bénéficiaires, les niveaux d'indemnisation et les services accessibles. C'est une tâche colossale, car le Canada est un pays très atypique. Je ne pense pas que c'était notre intention, mais nous avons établi un cadre de prestations d'invalidité et de sécurité du revenu qui comprend sept payeurs différents. Il y a la prestation d'invalidité fédérale du RPC, à laquelle on a droit en contribuant au régime. Les programmes d'aide sociale provinciaux ont une désignation spéciale pour les gens incapables de travailler pour des raisons de santé. Ces programmes sont gérés par les provinces, ne comportent pas de droits acquis et sont accessibles à tous. Il y a les programmes d'indemnisation aux accidentés du travail et les prestations d'invalidité pour les anciens combattants.

En tout, on parle d'environ 25 milliards de dollars par année en prestations de sécurité du revenu accordées aux Canadiens qui font partie de la population active, mais qui souffrent de problèmes de santé qui les empêchent de travailler. C'est le double des fonds versés

dans l'assurance-emploi chaque année; c'est beaucoup d'argent. En 2008-2009, une équipe de l'OCDE est venue au Canada pour examiner les programmes de prestations d'invalidité et de sécurité du revenu ainsi que l'importance des programmes et services qui permettent aux personnes handicapées de réintégrer le marché du travail. Ce n'est pas qu'une question de sécurité du revenu; il faut aussi trouver des façons d'encourager la participation des gens. En passant, je recommande la lecture de ce rapport, que je vais transmettre à votre personnel. Ces experts étaient stupéfaits de constater à quel point les programmes de prestations d'invalidité et de sécurité du revenu sont complexes. Ils ont émis un certain nombre de recommandations pour mieux coordonner les programmes, surtout au profit des personnes handicapées.

Mais je m'égare. Pouvez-vous répéter votre question?

M. Bryan Hayes: Non, je suis sûr que mon temps est écoulé. Vous vous êtes bien débrouillé. Merci beaucoup.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci, monsieur Hayes. J'ai été un peu permissif dans ce cas-ci.

Monsieur Rafferty, de la belle ville de Thunder Bay.

M. John Rafferty (Thunder Bay—Rainy River, NPD): Merci d'avance d'être permissif cette fois-ci aussi. Nous verrons bien.

Merci aux deux témoins de leur présence.

Madame Geary, votre mémoire me plaît beaucoup et me semble très approfondi et important. Vous parlez de réintégration professionnelle, peu après avoir abordé la formation professionnelle. Parmi les lacunes que je constate quand les gens viennent à mon bureau pour exprimer leurs préoccupations, c'est que les programmes fédéraux, mais surtout les programmes provinciaux, ne permettent pas de faire des études qui mènent à un diplôme, etc. Je me demande si cette option a été étudiée ou si elle serait trop difficile à gérer. Pouvez-vous commenter la réintégration des personnes handicapées?

• (1145)

Mme Judy Geary: La plupart des fournisseurs de services de soutien en cas d'incapacité cherchent d'abord à aider les gens à retourner au travail grâce aux compétences et aux connaissances transférables qu'elles possèdent déjà. Comme je l'ai souligné plus tôt, plus une personne s'absente longtemps du travail, plus il lui est difficile d'y retourner.

J'ai passé une bonne partie de ma carrière à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail à aider des travailleurs qui avaient choisi de faire un retour aux études. Nous avons découvert qu'il est difficile pour les gens ayant fait partie de la population active pendant 20 ou 30 ans, dans un milieu autre que celui de l'enseignement, de retourner sur les bancs d'école. C'est très difficile. La courbe d'apprentissage est très abrupte. Il est donc parfois plus pratique de les aider à trouver un emploi qui ne les oblige pas d'abord de suivre un programme d'études formelles. Cela dit, certaines personnes ont besoin de tels programmes et n'arrivent pas se trouver un emploi convenable sans hausser leur niveau d'études.

Nous savons tous que les exigences en matière d'études augmentent, même pour les emplois que nous percevons comme n'étant pas particulièrement difficiles sur le plan académique. Les gens ont besoin d'un diplôme d'études secondaires et d'un diplôme collégial pour accéder au marché du travail et rivaliser avec les jeunes travailleurs qui possèdent déjà les qualifications nécessaires.

Selon moi, il existe un segment de la population qui a besoin de ce genre de programmes.

M. John Rafferty: Merci beaucoup.

Je crois que cette option n'est pas souvent offerte aux gens qui la considèrent comme une solution. Je ne peux m'appuyer que sur mon expérience du système collégial ontarien, mais celui-ci est très efficace pour intégrer les gens et améliorer leurs compétences, pas nécessairement les universités, mais certainement les collèges.

Mme Judy Geary: Vous avez raison.

• (1150)

M. John Rafferty: Ma deuxième question concerne également les ressources.

Selon votre modèle, les gens jouent un rôle essentiel dans la communication individuelle, notamment. Cela signifie qu'il faut des professionnels qualifiés en matière d'intervention, d'intégration, de gestion de cas et de soins de santé, pour ne nommer que ceux-là.

À mon avis, on ne tient pas compte de cet aspect autant qu'on le devrait. Votre modèle pourrait très bien fonctionner si tous les éléments étaient en place, mais je n'en suis pas convaincu. Auriez-vous un commentaire à formuler à ce sujet?

Mme Judy Geary: L'étude de l'OCDE à laquelle Cameron a fait référence plus tôt a été menée sur plusieurs années et s'est penchée sur la prestation de services d'invalidité et de programmes de prestations d'invalidité dans 22 pays.

Dans son rapport final, le groupe d'études recommande fortement le recours à des professionnels pour travailler avec les gens ayant une incapacité. Ils doivent être formés et qualifiés. On ne peut pas les laisser intervenir dans la vie des gens s'ils ne savent pas ce qu'ils font.

Bien entendu, les intervenants du secteur des soins de santé ont les qualifications qu'il faut, mais ce n'est pas nécessairement vrai pour les gestionnaires de cas, les responsables de la réadaptation professionnelle, les gens qui se chargent de la gestion de l'incapacité ou du retour au travail ou les agents des ressources humaines. Ils sont peut-être qualifiés dans d'autres domaines ou possèdent peut-être une excellente formation académique, mais s'ils n'ont pas été formés précisément pour évaluer et analyser les besoins des personnes ayant une incapacité et pour y répondre, et s'ils ne savent pas comment travailler avec eux et leurs employeurs, ils peuvent empirer la situation.

M. John Rafferty: Il me semble que c'est une occasion d'apprentissage idéale pour ceux qui choisissent ce milieu.

J'imagine que mon temps est presque écoulé. Pourriez-vous nous dire rapidement si, selon vous, c'est un élément sur lequel il faudrait insister pour combler l'écart en matière de ressources?

Mme Judy Geary: Vous voulez dire de faire appel à d'anciens combattants ayant une incapacité pour remplir ce rôle auprès d'autres anciens combattants ayant une incapacité? Oui, je n'y vois aucun inconvénient s'ils possèdent les autres qualifications nécessaires pour effectuer le travail.

Il est clair qu'ils seraient empathiques et comprendraient la situation, un élément essentiel à tout bon service axé sur le client.

M. John Rafferty: Merci.

Il faudrait que les gens au pouvoir fassent un effort pour que ça arrive.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci.

M. John Rafferty: Merci, monsieur le président, de m'avoir accordé quelques instants supplémentaires.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Monsieur Hawn, vous avez la parole pour cinq minutes.

L'hon. Laurie Hawn (Edmonton-Centre, PCC): Merci, monsieur le président, et merci aussi à nos deux témoins d'être ici.

J'aimerais faire une légère comparaison afin de corriger certaines insinuations négatives formulées récemment sur ce qui est offert à la Commission des accidents de travail et au ministère des Anciens Combattants.

L'hon. Jim Karygiannis: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

M. Hawn utilise le mot « négative », et il fait probablement référence aux questions que j'ai posées. Mes questions n'étaient pas négatives; je n'essayais pas de leur donner un caractère négatif. Si M. Hawn choisit ses mots avec soin, je ne l'interromprai pas. Cependant, s'il poursuit sur sa lancée, je vais certainement...

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Monsieur Karygiannis, il n'a pas fait référence à vos questions.

L'hon. Jim Karygiannis: Je veux simplement le signaler.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Il ne s'agit pas d'un rappel au Règlement. Nous allons arrêter le chronomètre. Monsieur Hawn, vous pouvez poursuivre.

L'hon. Laurie Hawn: Merci beaucoup, monsieur le président. Certaines des déclarations qui ont été faites sont fausses.

L'hon. Jim Karygiannis: Encore une fois, monsieur le président, j'aimerais que M. Hawn cesse d'utiliser un langage inapproprié.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Monsieur Karygiannis, M. Hawn n'a nommé personne en particulier. Il a fait un commentaire général selon lequel certaines déclarations faites sont fausses. Quiconque lira la transcription saura qu'il n'a mentionné personne en particulier. Il a simplement fait une déclaration. En ce qui me concerne, il peut dire ce qu'il veut, tant et aussi longtemps qu'il ne nomme pas explicitement la personne qui a formulé les commentaires auxquels il fait référence.

Merci.

L'hon. Laurie Hawn: Merci, monsieur le président.

Donc, faisons une comparaison. La Commission des accidents de travail offre un paiement forfaitaire — certains des noms utilisés sont presque exactement les mêmes. Le ministère des Anciens Combattants offre une allocation pour perte de revenus comparable à ce qui est offert à la commission. La Commission des relations de travail offre une allocation pour déficience permanente. Au ministère des Anciens Combattants, on parle plutôt d'un supplément à l'allocation pour déficience permanente. Le ministère et la commission offrent tous les deux une indemnité pour recyclage personnel. On dirait qu'ils offrent tous les deux plus ou moins la même chose. Est-ce juste de dire cela? Je vois des hochements de la tête.

En ce qui concerne la rénovation domiciliaire, c'est un service offert tant par la commission que par le ministère des Anciens Combattants.

Mme Judy Geary: Oui.

L'hon. Laurie Hawn: La Commission des relations de travail offre-t-elle l'entretien de la maison, la modification des automobiles, la tonte de pelouse, l'entretien ménager, notamment?

Mme Judy Geary: Oui.

L'hon. Laurie Hawn: Le ministère des Anciens Combattants offre également ces services. Donc, le ministère et la commission offrent sensiblement la même chose, avec de légères différences ici et là, notamment selon les provinces, mais les deux offrent la même gamme d'avantages.

Mme Judy Geary: D'accord.

L'hon. Laurie Hawn: Merci.

Je suis heureux que nous ayons pu apporter ces précisions.

Monsieur Mustard, le but d'un programme n'est pas de promouvoir ou d'encourager la dépendance financière à vie, mais bien d'encourager la réadaptation et le recyclage professionnel pour permettre aux gens de vivre leur vie selon leurs propres conditions. C'est un des principes fondamentaux de la Commission des accidents de travail. Est-ce exact?

M. Cameron Mustard: Oui.

L'hon. Laurie Hawn: À la lumière de vos connaissances, est-ce également un des principes fondamentaux du ministère des Anciens Combattants?

M. Cameron Mustard: C'est l'objectif de la charte, oui.

L'hon. Laurie Hawn: Il y a un autre point qui m'intéresse. Vous avez avancé des chiffres — 25 milliards de dollars pour ces programmes, ce qui équivaut à deux fois la somme investie dans le Programme d'assurance-emploi. Donc, d'un point de vue purement économique, il est plus avantageux pour l'économie de favoriser le retour au travail.

M. Cameron Mustard: Oui.

L'hon. Laurie Hawn: Pourriez-vous nous parler un peu des avantages pour le particulier — vous avez parlé, notamment, de l'estime de soi — et comparer ce qui se fait ici avec ce qui se fait ailleurs? Je suis convaincu que vous avez analysé ce qui se fait dans d'autres pays.

M. Cameron Mustard: C'est une très bonne question. Je vais gaspiller tout le temps qu'il reste à regarder au plafond.

• (1155)

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Monsieur Mustard, si vous préférez réfléchir à la question et faire parvenir une réponse par écrit au comité, ce serait très utile.

M. Cameron Mustard: Je vais vous donner une réponse brève. Je crois que la qualité des données sur les avantages que procure l'engagement au travail pour le bien-être des particuliers, notamment après qu'ils se soient absentes du travail, est plutôt convaincante. C'est une des raisons pour lesquelles les programmes de la Commission des relations de travail et les régimes d'assurance-invalidité de longue durée du secteur privé au Canada s'efforcent tellement à offrir des services de gestion de cas; ils veulent assurer le maintien de la relation d'emploi et voir à ce que les efforts visent un retour au travail.

Pour les militaires libérés pour des raisons médicales, la relation d'emploi est brisée. Il y a un défi supplémentaire à relever, soit appuyer le militaire dans sa transition vers la vie civile et, selon moi, c'est à ce chapitre que les services et les mesures de soutien offertes par la Charte sont très importants.

Voudriez-vous ajouter quelque chose?

Mme Judy Geary: J'ajouterais simplement que la plupart des recherches que Cameron et moi avons consultées sur les avantages du travail et de la santé sont des recherches internationales. Des études canadiennes publiées très récemment sont arrivées aux

mêmes conclusions. Mais, Burton et Waddell, au Royaume-Uni, ont publié les résultats d'une étude majeure sur le sujet, en 2006, si je ne m'abuse. Le gouvernement britannique leur avait demandé de répondre à la question suivante: « Le travail est-il bon pour la santé? » Selon le rapport de 500 pages, la réponse est oui.

Dame Carol Black, une autre Britannique qui oeuvre dans le domaine de l'incapacité, est arrivée aux mêmes conclusions. C'est un élément reconnu à l'échelle internationale.

L'hon. Laurie Hawn: Donc, l'ensemble des programmes offerts par notre commission des accidents de travail se compare avec, disons, ce qui se fait au Royaume-Uni. Nos programmes sont-ils semblables ou supérieurs à ce qu'offrent les Britanniques?

M. Cameron Mustard: C'est toujours difficile de répondre à ces questions. Mis à part ce qui est offert à la Commission des accidents de travail, le revenu en cas d'incapacité, et ce qui est offert au ministère des Anciens Combattants, les avantages offerts par la plupart des régimes d'assurance-invalidité au Canada sont inférieurs à la norme internationale. Mais, le soutien et les services offerts par la Commission des relations de travail et le ministère des Anciens Combattants sont supérieurs à la plupart des normes internationales dans le domaine.

L'hon. Laurie Hawn: Cela favorise le retour au travail, le principe sous-jacent de vos programmes et des programmes du ministère.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci, monsieur Hawn.

Monsieur Chisu, vous avez la parole pour cinq minutes.

M. Corneliu Chisu (Pickering—Scarborough-Est, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci beaucoup aux témoins d'avoir accepté notre invitation.

J'aurais une question à vous poser. J'ai servi en Afghanistan, ce qui fait de moi un ancien combattant, mais ça ne fait pas une grande différence. Selon le principe de l'universalité des services, les membres de la force régulière doivent être aptes au déploiement, et ce, en tout temps et peu importe où se déroulent les opérations militaires. Si une incapacité quelconque les empêche d'être déployés avec leur unité, les membres doivent être considérés comme étant essentiels à la solidarité militaire.

Donc, en ce qui concerne les fonctionnaires... Par exemple, il y a la politique du Conseil du Trésor sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les fonctionnaires de la fonction publique fédérale ayant une incapacité. Cette politique s'applique à tous les fonctionnaires de la fonction publique fédérale dont l'employeur est le Conseil du Trésor. Cette politique garantit que l'employeur prendra toutes les mesures nécessaires pour permettre à l'employé concerné de conserver son poste. Mais, elle ne s'applique pas aux membres de la force régulière, puisque cela entrerait en conflit avec le principe de l'universalité des services.

Selon vous, la différence entre ces deux principes devrait-elle se traduire par des programmes d'indemnisation et de soutien différents pour les personnes blessées? À votre avis, la Nouvelle Charte des anciens combattants traite-t-elle de cette question? Que recommanderiez-vous pour améliorer la Nouvelle Charte des anciens combattants?

M. Cameron Mustard: C'est une bonne question. Je crois que c'est le genre de questions que vous vous posez plus que moi — par exemple, l'équité entre les employés du gouvernement fédéral et les raisons pour lesquelles il y a deux principes distincts? Peut-être est-ce parce qu'il est plus utile de distinguer entre un membre des Forces canadiennes libéré pour une raison autre que médicale, et que cela...

• (1200)

M. Corneliu Chisu: Je suis désolé, mais je me suis toujours offensé du fait qu'on ne me considérait pas comme un fonctionnaire, alors que je servais au sein des Forces canadiennes. C'est une insulte.

M. Cameron Mustard: Je comprends ce que vous dites et je suis généralement d'accord avec vous. Savons-nous pourquoi les militaires ne sont pas considérés comme des fonctionnaires? Non.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Je vous l'expliquerai plus tard.

Mme Judy Geary: Pourrais-je ajouter quelque chose? C'est un point fondamental que vous soulevez. Le principe de l'universalité des services auquel vous faites référence n'est pas mauvais, puisque les militaires doivent être aptes à être déployés dans des zones de guerre et cette aptitude doit être déterminée par ceux qui comprennent ce que cela signifie. Mais, si je comprends bien, vous vous demandez qui est l'employeur des militaires. Est-ce l'armée ou les Forces armées? Est-ce le ministère de la Défense nationale ou l'ensemble du gouvernement fédéral? Est-ce le ministère auquel ils appartiennent, ou le gouvernement fédéral?

Effectivement, j'aimerais bien savoir pourquoi il a été défini que ce sont les Forces armées ou peut-être le ministère de la Défense nationale qui est leur employeur, et non pas l'ensemble du gouvernement.

M. Corneliu Chisu: Prenons l'exemple d'un réserviste qui est sous contrat, mais qui n'est pas un membre à temps plein des forces armées — donc, il travaille comme soldat pour un certain temps. S'il se blesse, la Commission des accidents du travail intervient-elle ou contribue-t-elle de quelque façon à sa réadaptation? Je ne parle pas ici uniquement d'un ancien combattant, je parle aussi d'une personne blessée alors qu'elle est au service de son pays. Je crois que les deux organisations devraient collaborer à la réadaptation d'une telle personne.

Mme Judy Geary: Je ne suis pas convaincue. Je crois que si le réserviste est appelé à travailler à temps plein et que son employeur maintient sa relation d'emploi avec lui, il pourrait avoir droit à une indemnisation de la part de la Commission des accidents du travail. Cela peut également varier d'une province à l'autre.

M. Corneliu Chisu: Pourriez-vous nous fournir d'autres renseignements sur le sujet ou les faire parvenir à l'analyste?

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci beaucoup.

Monsieur Chisu, je vais simplement demander à l'analyste, qui est également notre agent de recherche, de prendre quelques instants pour nous expliquer la différence entre le fonctionnaire et le militaire. Plus tard, il fournira aux membres du comité une explication écrite plus détaillée de la raison pour laquelle les militaires ne sont pas considérés comme des fonctionnaires sur le plan juridique.

Allez-y.

[Français]

M. Jean-Rodrigue Paré (attaché de recherche auprès du comité): Je vais le dire en français, pour dire moins de bêtises.

La philosophie derrière cela, c'est la séparation des autorités civiles et des autorités militaires. Il doit toujours y avoir une surveillance par les autorités civiles du travail des militaires. Cela crée une séparation entre les différentes autorités administrées, de sorte qu'à l'intérieur du ministère de la Défense nationale, on distingue le personnel civil du personnel militaire. Cependant, l'appartenance est commune à l'autorité ultime qui, au Canada, est la soumission à la reine d'Angleterre. C'est là que ça se rejoint.

[Traduction]

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci. C'est la version abrégée du dictionnaire. Il nous fournira une réponse plus détaillée plus tard.

Merci beaucoup, monsieur Chisu.

Nous allons maintenant amorcer la deuxième série de questions. Madame Perreault, vous avez la parole pour quatre minutes.

[Français]

Mme Manon Perreault (Montcalm, NPD): Bonjour. Merci d'être ici.

Vous comprendrez que c'est une discussion qui me tient énormément à coeur. Lorsqu'on a un handicap, peu importe d'où il provient, qu'on soit un soldat ou un civil, le résultat et les conséquences sont les mêmes.

Je veux revenir sur ce qu'on a dit plus tôt. Certaines personnes travaillent dans les Forces canadiennes et ont aussi un travail dans le civil. Si elles ont un grave accident, elles recevront 75 % de leur salaire de l'armée, mais seront-elles indemnisées du salaire qu'elles gagnaient dans le civil?

• (1205)

[Traduction]

Mme Judy Geary: De façon générale, la politique de la Commission des accidents du travail parle de l'emploi simultané. Des règles ont été établies pour traiter les cas où une personne qui travaille à deux emplois différents, ce qui n'est certainement pas inhabituel, se blesse en exerçant un de ses emplois et se trouve alors dans l'incapacité d'exercer ni l'un ni l'autre de ses emplois.

Je ne connais pas les règles qui s'appliquent à chaque secteur, mais de façon générale, on tiendrait compte du salaire des deux emplois pour fixer l'indemnisation pour le remplacement du salaire.

[Français]

Mme Manon Perreault: Est-ce la province qui va verser le paiement, à raison de 80 à 90 %, ou est-ce les forces armées, à raison de 75 % dans ce cas?

[Traduction]

Mme Judy Geary: Je n'en suis pas certaine. J'ignore combien les forces armées verseraient.

Mais supposons que la blessure subie au travail dans le civil empêche la personne d'effectuer son travail rémunéré dans la réserve. La commission des accidents du travail l'indemniserait pour les sept jours entiers de travail pour lesquels elle perdrait sa rémunération.

[Français]

Mme Manon Perreault: D'accord.

Je vais changer de sujet complètement.

Tout à l'heure, on parlait des gens qui réintégraient le marché du travail et des facteurs pour inciter les gens à travailler. Au début de votre exposé, vous avez parlé des subventions salariales. Je ne sais pas ce que vous en pensez, mais les gens me disent que les subventions salariales deviennent problématiques, pour la simple et bonne raison que les employeurs vont embaucher la personne seulement le temps d'avoir une subvention salariale. Or, lorsque celle-ci est terminée, ces gens se retrouvent encore sans travail. Les gens me parlent des problèmes qu'ils ont eus à la suite de leur accident et de leur sentiment d'être éloignés de la société. Ils se sentent encore plus éloignés et non performants.

J'aimerais entendre vos commentaires à cet égard.

[Traduction]

M. Cameron Mustard: Vous mettez le doigt sur un enjeu vraiment important. Peut-être que notre pays pourrait tenter une expérience.

Imaginez qu'on libère deux militaires. Le premier est en parfaite santé, l'autre souffre d'un handicap visible. Ils se mettent à la recherche d'un emploi dans leur localité, St. Catharines, Chicoutimi ou Halifax. Ce sera malheureusement plus difficile pour la personne handicapée.

C'est comme rencontrer quelqu'un. Quand l'employeur recrute, il n'est pas censé faire de discrimination entre les candidats. C'est la loi. Mais des choix sont faits. Je suis convaincu que, parfois, des militaires souffrant de handicaps visibles auront plus de difficulté à trouver un emploi qu'un confrère non handicapé.

Une modeste subvention aux employeurs, pour une première entrevue, pourrait donner des résultats. N'est-ce pas? Ça pourrait marcher.

• (1210)

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci, monsieur Mustard.

Nous demanderons à « eHarmony » de vous appeler, et nous verrons ce que nous pourrions faire.

Je blague. À propos, l'analogie est excellente.

La parole est maintenant à M. Lobb, qui dispose de quatre minutes.

M. Ben Lobb (Huron—Bruce, PCC): Merci, monsieur le président.

Je constate notamment qu'on parle beaucoup de la commission des accidents du travail et qu'on essaie de la comparer à la Charte des anciens combattants. Il existe peut-être des similitudes, peut-être pas, mais, d'après mon expérience de travail dans la fabrication de pièces d'automobiles et mon expérience de syndicaliste, et, en fait, d'après mon expérience actuelle où je collabore avec les syndicats, pour aider les travailleurs à être justement traités par la commission, mon instinct me dit que la Nouvelle Charte des vétérans devrait s'efforcer de faire mieux qu'elle. Je ne critique pas la commission, mais nous devrions viser de meilleurs résultats qu'elle et le retour des personnes au travail quand elles sont prêtes. C'est l'un des sujets importants dont personne n'a parlé aujourd'hui.

Pour le gestionnaire de cas à la commission, la priorité est le retour de la personne au travail. Ne nous leurrons pas. Pour un ancien combattant, la probabilité de ne pas travailler en ce moment est peut-être de 99 %, et il est tout à fait probable, s'il souffre du

syndrome de stress post-traumatique, par exemple, qu'on ne le laissera pas retourner au travail. C'est hors de question. On tient à ce qu'il soit traité et à ce qu'il reçoive la thérapie nécessaire pour recouvrer sa santé mentale avant de commencer à se recycler et avant même de songer à le faire retourner au travail.

Je pense que c'est l'une des différences fondamentales entre la commission et la Nouvelle Charte des anciens combattants. D'un côté, la commission, qui vise le retour au travail le plus rapide et, d'autre part, différer le retour au travail et favoriser le recouvrement de la santé mentale en vue d'un revenu satisfaisant. Je tenais à faire cette mise au point avant de poser ma question.

Après ces étapes, vous êtes mentalement et physiquement rétabli, et le fonctionnaire ou l'équipe des Anciens combattants qui s'occupe du cas a déterminé que vous êtes prêt pour le retour au travail. Je veux que vous expliquiez, monsieur Mustard ou madame Geary, l'importance du retour au travail, des points de vue mental, physique et émotif. En effet, la pension qu'on verse à quelqu'un laissé à lui-même n'est probablement pas ce qu'il y a de mieux pour cette personne. Lui redonner un emploi utile, à la mesure de ses capacités me semble... S'il vous plaît, expliquez ce que vous avez observé, au fil des ans, sur cette philosophie.

Mme Judy Geary: Je suis convaincue que le fait de verser une pension à quelqu'un qu'on laisse à soi-même n'est pas utile. J'ai rencontré des gens qui reçoivent une pension ou des prestations de sécurité du revenu et qui ne travaillent pas, j'ai lu des travaux de recherche sur ces personnes et j'en ai commandé. En général, elles ne sont pas nécessairement heureuses. Ce n'est pas un choix qu'elles ont fait comme les personnes qui choisissent de prendre leur retraite quand le moment est arrivé.

Les études montrent que même si elles reçoivent une pension, elles peuvent continuer à vivre dans l'insécurité financière. Cette pension peut ne pas correspondre à leur mode de vie antérieur. Elles n'accumulent pas de pension de retraite, faute d'argent pour le faire. Leur sécurité financière à long terme continue de ne pas être assurée, même si elles peuvent recevoir suffisamment d'argent pour le loyer et ainsi de suite.

Elles sont nombreuses à ressentir des douleurs intenses. Prenons une personne dont la blessure a causé un degré d'invalidité permanente estimé de 20 % et qui ne travaille pas. La douleur qu'elle ressentira sera plus forte que celle d'une personne ayant exactement la même blessure et la même déficience, mais qui travaille. Il lui faudra plus de médicaments. Chez les personnes dans sa situation, le taux de divorce, le taux d'aliénation des enfants, des conjoints et de la parenté, le taux d'éclatement de la famille et le taux d'isolement social sont plus élevés. Elles ont tendance à couper les liens avec leur communauté et à s'isoler. Elles souffrent de taux élevés de dépression et d'autres problèmes de santé mentale, d'anxiété et ainsi de suite.

Même si elles ont le revenu nécessaire, leur vie n'est pas nécessairement enrichissante. Elles n'en tirent pas de réconfort. Globalement, leur vie n'est pas saine.

Bien sûr, je généralise, parce que, dans toute population, certains s'en tirent très bien, d'autres non. Mais, en général, d'après les études que j'ai lues et mes propres observations, le soutien du revenu n'est pas la réponse qu'il faut pour se faire une vie saine.

• (1215)

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci beaucoup, monsieur Lobb.

Je prends quatre minutes pour poser quelques questions.

M. Chisu en a parlé aussi, mais, dans votre mémoire, vous avez aussi parlé d'envisager des mesures d'adaptation. J'ai passé de nombreuses années dans l'industrie pétrolière, où les mesures d'adaptation étaient obligatoires. Il s'agissait de choses simples, comme la mise en place de leviers de bande pour épargner aux agents l'effort du transport des sacs. On a ainsi protégé le dos de beaucoup de personnes. L'entreprise a ainsi économisé beaucoup d'argent à court terme ainsi que le versement de prestations d'invalidité à long terme pour cause de douleur aux bras, aux épaules et au dos. Mais, dans le domaine militaire, il n'y a aucune obligation pour de telles mesures. M. Chisu a raison. La personne qui ne peut pas assurer l'universalité du service est plus ou moins condamnée. En moyenne, 200 jeunes hommes et jeunes femmes doivent quitter les forces armées prématurément, en raison de blessures et avant leur entrée en fonction. Et cette entrée en fonction est indispensable à leurs prestations futures.

C'est l'un de nos sujets de préoccupation. La GRC accorde cette protection, mais pas l'armée. Mais là n'est pas ma question.

La voici. C'est pour vous. Dans votre étude sur le placement professionnel, vous avez mentionné l'importance d'un travail utile et intéressant, qui, comme je dis toujours, fatigue tout en donnant l'impression d'avoir accompli quelque chose. Avez-vous fait une comparaison entre les hommes et les femmes? Avez-vous fait cette ventilation dans votre étude. J'aimerais savoir quelles comparaisons vous avez faites entre les femmes et les hommes qui ont servi dans les Forces et qu'on a libérés pour une raison ou une autre et quelle a été leur attitude par suite de ce changement de situation. Y avait-il une différence entre les hommes et les femmes?

Mme Judy Geary: Pour les forces armées, je ne saurais dire, mais, en général, on observe, entre les femmes et les hommes, des réactions différentes au chômage ou à l'invalidité. Cameron pourra donner des précisions, mais on s'attend à des différences. Des différences s'observent aussi d'après l'état matrimonial, l'âge et l'industrie d'où on vient. Je n'ai pas connaissance de travaux réalisés sur la libération d'anciens combattants et sur les différences touchant leur vie après leur libération.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): D'accord.

J'ai une autre question pour vous. C'est une chose que de réintégrer quelqu'un dans le travail, mais c'en est une autre si le milieu de travail ne comprend rien des facteurs qui déclenchent le syndrome de stress post-traumatique ou les traumatismes liés au stress opérationnel ou toute manifestation de cette nature. La personne peut avoir reçu la formation à l'emploi et occuper l'emploi, mais si le milieu de travail cesse de lui être favorable, elle doit fondamentalement repartir à zéro.

Que devrions-nous recommander au gouvernement? Quand un militaire libéré, qui souffre du syndrome de stress post-traumatique, de traumatismes liés au stress opérationnel, d'une blessure physique ou d'une combinaison de ces maux, passe graduellement dans un autre milieu de travail, quelle formation faudrait-il y donner — à la direction, aux employés — pour qu'on comprenne tout à fait ce qui peut agir comme déclencheurs chez cet individu et quels types de craintes il peut subir pendant son ajustement au milieu de travail, comme M. Lobb a dit?

M. Cameron Mustard: C'est une excellente question, mais je n'ai pas de réponse.

Voici une observation que je pourrais faire: ces 20 dernières années, notre société est devenue tout à fait accueillante à des handicaps physiques — du système musculosquelettique — et capable de s'y adapter et d'aider quelqu'un qui vient de revenir au travail avant d'être parfaitement rétabli de ses blessures. C'est un savoir que nous maîtrisons très bien.

La difficulté, en matière d'invalidité pour le travail, dans notre pays, provient des troubles de la santé mentale. En premier lieu, comment, si c'est possible, pouvons-nous faire de la prévention? Mais, pour revenir à votre exemple, dans lequel un diagnostic a été posé, comment faire retourner l'intéressé au travail? La question ne se pose pas seulement pour le syndrome de stress post-traumatique et l'intégration au travail, dont vous avez parlé. Elle se pose aussi pour la dépression, les troubles d'anxiété, et je pense que les employeurs de partout au pays cherchent vraiment de l'aide.

C'est une excellente question, mais je n'ai pas de réponse.

• (1220)

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci.

Cela fait exactement quatre minutes. Je dois m'arrêter, mais...

Mme Judy Geary: Des organismes acquièrent de l'expérience et une assez bonne maîtrise du problème: les forces policières, les premiers intervenants, les commissions de transport. Ils ont affaire au syndrome de stress post-traumatique parmi leurs employés et ils apprennent à s'y adapter. Il s'agit de s'attaquer aux déclencheurs. L'ancien combattant qui va travailler pour un nouvel employeur n'a d'abord pas l'obligation juridique de divulguer qu'il a un handicap. Il n'est pas obligé de dire qu'il a besoin de mesures d'adaptation. Je croisais que si l'employeur est compétent et qu'il possède un bon service de santé, il pourra déterminer avec le nouvel employé ce qu'il faut éviter et ce qu'il faut mettre en place pour assurer le non-déclenchement du stress post-traumatique et le retour à la case départ, comme vous dites, de l'employé. Cela justifie un dialogue suivi, parce que l'individu sait ce qui est le mieux pour lui, il connaît généralement ses besoins et les situations qu'il doit éviter. Le dialogue est donc la clé.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci beaucoup. Je vous en suis vraiment reconnaissant.

Monsieur Lizon. Vous disposez de quatre minutes.

M. Wladyslaw Lizon (Mississauga-Est—Cooksville, PCC): Merci, monsieur le président.

Je souhaite aussi la bienvenue aux témoins. Merci d'être ici.

J'ai deux questions et je les poserai tout de suite parce que le temps nous manquera probablement. Dans ce cas, je pourrai peut-être demander aux témoins de répondre au greffier par courriel.

La première s'adresse à Judy.

Pouvez-vous dire combien de personnes, actuellement, accèdent à l'information et aux services de la commission des accidents du travail? Comme on le voit, sur le site Web, une application mobile permet l'accès aux services. Quel est le taux de popularité des nouvelles méthodes d'accès à l'information et d'obtention de services par rapport aux méthodes traditionnelles par téléphone ou en personne, au bureau?

Monsieur Mustard, dans votre étude de la mortalité chez les chômeurs au Canada, vous avez conclu que les hommes et les femmes [de cette cohorte] qui étaient chômeurs avaient un risque élevé de mortalité par accident et violence ainsi que par maladie chronique.

Pouvez-vous expliquer au comité comment vous êtes arrivé à ces conclusions? En plus, croyez-vous que cela pourrait toucher le groupe vulnérable des anciens combattants souffrant de blessures graves, par exemple?

Mme Judy Geary: En ce qui concerne les services, ce sont les commissions des accidents du travail qui rejoignent généralement les travailleurs, principalement par le téléphone. La communication électronique est un peu plus problématique, en raison de questions de respect de la vie privée et de confidentialité. Si un travailleur blessé envoie un courriel à un organisme qui compte 3 000 employés, le document peut facilement s'égarer et être lu par des personnes non autorisées. On tient beaucoup à protéger la vie privée et la confidentialité des clients.

On utilise donc vraiment le téléphone à une grande échelle. C'est un outil polyvalent si, dans le souci de l'interlocuteur, on pose les bonnes questions et on écoute bien les réponses.

Quand le dossier se complique ou devient complexe, il est très important de se rencontrer en personne. Rien ne peut remplacer cela. En cas de désaccord, d'incrédulité mutuelle ou de début d'érosion de la confiance entre le client et l'organisation, quand le travailleur ne semble plus avoir confiance en ses dirigeants, rien ne remplace une rencontre en personne. Elle permet à chacun de dire le fond de sa pensée et de résoudre le problème.

• (1225)

M. Wladyslaw Lizon: Monsieur le président, s'ils veulent plus de temps, pourriez-vous, peut-être...?

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Ils peuvent simplement poursuivre.

M. Cameron Mustard: Merci.

Vous faisiez allusion à un rapport récent qui, je résume ici pour les membres du comité, fait suite à une étude de suivi d'un groupe de Canadiens depuis 1991. Le jour du recensement de 1991, ils ont déclaré être chômeurs.

Nous les avons suivis pendant 10 ans et comparé leur taux de mortalité à celui de Canadiens qui travaillaient à la même date. Pour

absolument toutes les causes de mortalité, le taux de mortalité chez les chômeurs canadiens au bout de 10 ans était supérieur à celui des Canadiens qui avaient un emploi.

Votre question était: est-ce que ce sort désagréable pourrait toucher les anciens combattants grièvement blessés? Je pense que oui, effectivement.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci beaucoup, monsieur Mustard.

Nous entreprenons la dernière série d'interventions.

Monsieur Karygiannis, vous disposez de quatre minutes.

L'hon. Jim Karygiannis: Merci d'être ici et de nous éclairer sur certains de nos sujets de préoccupation.

Le ministre a déposé un nouveau projet de loi, le projet de loi C-11, qui donne la priorité d'emploi, dans la fonction publique, aux anciens combattants.

Comme il y a eu beaucoup de mises à pied, beaucoup de compressions, nous avons besoin de savoir à quel point c'est sérieux. Les anciens combattants qui souffrent du syndrome de stress post-traumatique ou d'autres maux...

Dans l'armée, on enseigne une compétence, celle de défendre son pays, d'être prêt à le défendre, et cette compétence peut être certainement suivie d'autres compétences, mais beaucoup de soldats pourraient avoir besoin de recyclage. Si aucun recyclage n'est offert, ce sera l'échec pour beaucoup d'entre eux quand ils accéderont à cet emploi. Ou bien ils ne pourront pas commencer. Le recyclage est indispensable. Devrions-nous aussi expliquer que s'il faut déboursier de l'argent pour le recyclage du candidat retenu, on le fera?

N'est-ce pas que beaucoup de personnes blessées, beaucoup de chercheurs d'emploi ont besoin d'une sorte de recyclage?

Mme Judy Geary: Je pense qu'avant qu'un membre des Forces armées soit rendu à la vie civile, quelque part à la fonction publique, sa mutation doit faire l'objet d'une intense réflexion concrétisée ensuite par un plan, élaboré en collaboration avec le militaire et son nouveau chef. Ce plan devrait indiquer très clairement quel genre de formation, externe ou en cours d'emploi, d'enseignement et de mesures d'adaptation est nécessaire pour que la personne concernée réussisse sa reconversion.

Il est rare qu'une personne faisant un changement radical de carrière remplisse toutes les exigences de son nouveau poste tout de suite. Elle a besoin d'orientation, de formation en cours d'emploi et, au besoin, de formation en classe ou autre.

Il n'y a pas qu'une façon de faire. Le plan doit être personnalisé pour que le retour au travail soit une réussite pour la personne concernée et aussi pour son nouveau chef.

L'hon. Jim Karygiannis: Il me reste combien de temps, monsieur le président?

• (1230)

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Il vous reste une minute et deux secondes.

L'hon. Jim Karygiannis: Merci.

Prenons un militaire de formation ayant une expérience sur le terrain, que ce soit au combat, au maintien de la paix ou autre; s'il ne peut avoir de formation, quelles seraient ses chances de garder un emploi de fonctionnaire, d'après vous? Autour de 20, 30, 40 ou 50 %?

Prenons le cas d'un caporal sur le terrain. Il transporte du matériel militaire, répare peut-être des choses, fait son travail. Et soudain, le gouvernement fédéral l'informe qu'il doit quitter l'armée et qu'on lui donnera un emploi dans le civil. Mais, si ce soldat ne reçoit ni formation ni argent pour se reconvertir, dans quelle mesure sera-t-il capable de conserver son poste? En avez-vous une idée?

Mme Judy Geary: Je n'ai pas de renseignements là-dessus. Il faut parfois des années pour que les choses se précisent.

Mais je répète que...

L'hon. Jim Karygiannis: Sans formation, vous ne pouvez rester en...

Mme Judy Geary: Peut-être que ces gens ont besoin de formation, et peut-être pas. Oui, ils ont joué un certain rôle, mais ils faisaient autre chose avant. Les gens ont plus de compétences que celles qu'ils mettent à profit dans leur emploi du moment, et il est possible qu'ils puissent utiliser ces compétences dans un autre emploi.

M. Cameron Mustard: Je voudrais juste faire un commentaire qui va dans le sens de ce que Judy vient juste de dire.

Il est de plus en plus évident, quand on observe l'évolution qu'a connue le marché du travail canadien au cours des 20 ou 30 dernières années — et j'en fais la constatation en tant que père de deux jeunes femmes dans la vingtaine —, que nous n'allons pas rester dans le même emploi toute notre vie. Bon nombre d'entre nous en occuperont deux, trois, quatre, voire cinq.

L'hon. Jim Karygiannis: Mon temps de parole est écoulé, je sais.

Mais, si vous quittez la vie militaire, que vous avez accès prioritairement à un poste à la fonction publique et que vous avez des problèmes de santé et ainsi de suite, vous aurez besoin de formation.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Monsieur Karygiannis, votre temps de parole est écoulé.

L'hon. Jim Karygiannis: Est-ce oui, monsieur Mustard?

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Par courtoisie pour les deux personnes compétentes qui sont avec nous aujourd'hui, veuillez conclure très vite, si possible.

Mme Judy Geary: Merci.

Comme je l'ai déjà dit, il n'y a pas de recette universelle. Qu'une personne reprenne du service parce qu'elle est jugée apte à le faire, et ce, en dépit peut-être de handicaps permanents, ou qu'elle s'oriente vers autre chose, à la fonction publique ou ailleurs, il faut évaluer la situation avec la personne et élaborer un plan individuel. Pour qu'il se concrétise, la personne doit bénéficier d'un appui.

S'il s'agit d'une mutation au sein du gouvernement, par exemple, le nouvel employeur doit aussi être aidé. Retourner au travail peut être très facile, mais c'est un processus humain. Il peut donc se passer beaucoup de choses, bonnes et mauvaises, et c'est un processus qui doit être mené et géré de manière appropriée.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Quand vous dites « une personne », vous parlez de cette personne et de sa famille?

Mme Judy Geary: Oui. La famille influence beaucoup les résultats.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Merci.

Monsieur Mustard, avez-vous des commentaires à faire en conclusion?

M. Cameron Mustard: C'était un plaisir de vous rencontrer.

Merci pour le travail que vous faites.

Le vice-président (M. Peter Stoffer): Je vous remercie beaucoup au nom de notre président, M. Galipeau, et en notre nom à tous.

Question de processus de transition, nous avons au comité deux anciens combattants qui semblent vraiment avoir réussi leur passage à la vie civile. Ce qu'ils font avec les conservateurs, je l'ignore. Il y a eu un cafouillage quelque part. Mais, en tout cas, ils ont l'air d'avoir vraiment bien vécu leur période de transition. Donc, c'est ce que ça marche.

Merci beaucoup de nous avoir accordé votre temps.

Chers collègues, une fois que nous aurons fait nos adieux, je vous prie de rester une minute de plus. Je vous informerai du projet que M. Karygiannis et moi-même avons.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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 du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

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 Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>