



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent des comptes publics

PACP • NUMÉRO 020 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 17 octobre 2006

Président

L'honorable Shawn Murphy

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

Comité permanent des comptes publics

Le mardi 17 octobre 2006

• (1520)

[Traduction]

Le président (L'hon. Shawn Murphy (Charlottetown, Lib.)): Je déclare ouverte cette séance du Comité permanent des comptes publics. Conformément à l'alinéa 108(3) du Règlement, le comité entreprend l'étude du chapitre 2, Défense nationale — Le recrutement et le maintien en poste du personnel militaire, du rapport de mai 2006 de la vérificatrice générale du Canada.

Nous accueillons aujourd'hui Mme Sheila Fraser, vérificatrice générale, qui est accompagnée de Hugh McRoberts, vérificateur général adjoint, et de Wendy Loschiuk, directrice principale.

Du ministère de la Défense nationale, nous avons le contre-amiral Tyrone Pile, chef du Personnel militaire, le brigadier-général Linda Colwell, directrice générale, Politique de production de personnel, et le commodore Roger MacIsaac, directeur général du Recrutement.

Madame Fraser, je vous souhaite la bienvenue, ainsi qu'à vos collaborateurs.

Monsieur Pile, madame Colwell, monsieur MacIsaac, je vous souhaite aussi la bienvenue au comité.

Avant de passer à votre exposé préliminaire, madame Fraser, je voudrais prendre quelques minutes pour permettre au comité d'examiner, d'approuver ou de modifier le procès-verbal de la réunion tenue hier par le Sous-comité du programme et de la procédure. Nous avons fait circuler le procès-verbal.

Le premier paragraphe précise que nous avons discuté des travaux du comité et avons proposé un calendrier. Au troisième paragraphe, intitulé *Agenda proposé*, je voudrais proposer d'ajouter après 2006, « ou pour un temps plus court, tel que déterminé par le Comité ». C'est ce que nous avons clairement décidé au cours de la réunion.

Y a-t-il des observations sur le procès-verbal de la réunion du Sous-comité du programme et de la procédure?

M. Jean-Yves Laforest (Saint-Maurice—Champlain, BQ): Excusez-moi. Pourriez-vous répéter, s'il vous plaît?

Le président: Je voudrais proposer d'ajouter après 2006, « ou pour un temps plus court, tel que déterminé par le Comité ».

Y a-t-il d'autres observations sur le procès-verbal? Autrement, j'aimerais qu'un membre du comité propose son adoption. La motion est proposée par M. Laforest.

(La motion est adoptée.)

Le président: Merci beaucoup, collègues. Nous revenons maintenant à la séance du comité. Je demande à la vérificatrice générale de présenter son exposé préliminaire.

• (1525)

Mme Sheila Fraser (vérificatrice générale du Canada, Bureau du vérificateur général du Canada): Merci, monsieur le président.

Nous sommes heureux d'être ici aujourd'hui pour discuter de mon rapport *Le Point* sur les efforts du ministère de la Défense nationale en vue de recruter hommes et femmes dans la force régulière et de les maintenir en poste. Comme vous l'avez mentionné, je suis accompagnée aujourd'hui de Hugh McRoberts, vérificateur général adjoint, et de Wendy Loschiuk, directrice principale chargée de nos vérifications en matière de défense.

Nous avons terminé en janvier 2006 les travaux de vérification pour notre rapport. Dans le cadre de cette vérification, nous avons examiné les progrès réalisés par la Défense nationale depuis notre vérification de 2002, pour régler les problèmes liés au recrutement et au maintien en poste du personnel militaire. Nous étions préoccupés alors par la baisse des effectifs entraînés de la force régulière, qui constituent le nombre de militaires prêts à servir. Cette baisse était attribuable au fait que le nombre de recrues diminuait au moment même où le nombre de militaires quittant les forces armées augmentait.

Comme vous le savez, il est essentiel que la Défense nationale et les Forces canadiennes disposent d'effectifs militaires qualifiés et compétents pour pouvoir s'acquitter des tâches qui leur sont confiées. En fait, les pressions dues à la pénurie de personnel sont devenues manifestes lorsque le ministère, dans son rapport sur le rendement de 2004-2005, a signalé qu'il lui avait fallu décréter une pause opérationnelle pour reconstituer ses forces.

Je suis heureuse de signaler que la Défense nationale a fait des progrès satisfaisants pour ce qui est de répondre aux préoccupations que nous avons soulevées en 2002. En 2005, le ministère avait réussi à endiguer la baisse des effectifs qualifiés et compétents; ceux-ci commençaient même à augmenter quelque peu. Nous avons examiné la planification réalisée par le ministère afin d'établir ses objectifs quantitatifs annuels pour le recrutement et l'entraînement. Nous avons constaté qu'elle était valable.

Depuis 2002, le ministère a presque atteint ses objectifs de recrutement chaque année. Au moment où notre rapport *Le Point* a été publié, le ministère s'employait à élaborer une stratégie nationale de recrutement afin de cibler ses efforts en ce sens et de leur assurer une plus grande cohésion. De plus, il travaillait à établir pour 2007 des mesures du rendement qui l'aideraient à évaluer l'efficacité des mesures prises à cet égard.

[Français]

Le ministère s'efforce aussi de limiter les départs. Il a effectué un sondage pour comprendre les raisons qui poussaient les militaires à quitter le service et a modifié les conditions de service afin de mieux répondre à ses besoins. Je suis encouragée par les efforts que le ministère déploie pour comprendre ce problème, même si les résultats qui en découlent sont moins tangibles.

La Défense nationale prend également des mesures pour améliorer la façon dont elle gère les ressources humaines militaires. Cependant, le ministère pourrait faire davantage pour améliorer l'information sur les ressources humaines.

Comme vous le savez, j'ai fait part de certaines préoccupations au sujet du processus de recrutement des Forces canadiennes, car des problèmes récurrents pourraient compromettre les plans d'expansion des forces armées. Bien que le ministère ait réussi à recruter plus d'effectifs, les membres continuent de quitter les Forces canadiennes en grand nombre; le résultat est que, si les effectifs qualifiés n'ont pas diminué, ils n'ont cependant pas beaucoup augmenté. Compte tenu du taux d'attrition, le nombre net de militaires qualifiés et compétents à s'être joints aux effectifs des Forces canadiennes depuis 2002 n'est que d'environ 700, malgré l'arrivée de 20 000 nouveaux membres. Il s'agit là d'une situation inquiétante si les forces armées doivent augmenter leurs effectifs de façon importante au cours des prochaines années. Lorsque nous avons entrepris les travaux dont les résultats ont été publiés dans notre rapport *Le Point*, nous nous attendions à une hausse du nombre de militaires compétents et prêts à servir, de sorte que les pénuries dans les groupes professionnels clés puissent diminuer. Nous avons constaté, au contraire, que les pénuries observées dans plusieurs groupes professionnels clés en 2002 continuaient en 2005.

[Traduction]

La Défense nationale doit déterminer ce qu'elle devrait faire pour retenir ses membres. Environ 80 p. 100 des militaires font partie d'un groupe au taux d'attrition élevé, soit parce qu'ils en sont à leurs premières années de service dans les Forces, soit parce qu'ils pourraient bientôt être admissibles à la retraite.

Le processus même de recrutement a des lacunes, dont certaines étaient prévisibles, et d'autres, évitables. Le système doit permettre d'identifier et de recruter les candidats adéquats en temps voulu et de manière efficace, car environ 28 p. 100 des postulants se désistent en raison de la lenteur du processus. Il faut également trouver des moyens de rendre la carrière militaire plus attirante pour les groupes sous-représentés, c'est-à-dire les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles.

Le système devrait permettre la croissance des forces armées, mais au moment de notre vérification, le recrutement était bien en deçà du niveau requis pour que les Forces canadiennes s'accroissent.

● (1530)

[Français]

La Défense nationale doit aussi pouvoir s'assurer qu'elle recrute les bons candidats. Toutefois, les indicateurs visant à prédire les aptitudes militaires n'ont pas été validés. De plus, le ministère n'a pu prouver que ces indicateurs sont utilisés de la même manière par tous les recruteurs. Je suis heureuse de voir que le ministère convient de la nécessité de valider ces outils, tâche qu'il compte terminer d'ici la fin de 2008. Dans sa réponse, il a annoncé l'établissement d'un centre permanent de formation au recrutement en 2007, ce qui est une mesure positive.

La Défense nationale a également besoin d'un système de formation qui puisse prendre en charge un plus grand nombre de recrues. Alors qu'il y a eu expansion des centres d'instruction élémentaire, des difficultés demeurent à l'étape suivante de la formation des groupes professionnels. La capacité limitée du système de formation à ce niveau crée des situations d'engorgement et constitue un obstacle du fait qu'elle empêche l'affectation de personnel compétent aux opérations au moment et à l'endroit où leur présence serait nécessaire.

[Traduction]

Monsieur le président, la Défense nationale a subi des transformations depuis notre vérification. Elle prévoit maintenant accroître la force régulière de 13 000 membres. Le comité voudra peut-être en apprendre davantage sur ce que fait le ministère pour s'assurer de recruter les bons candidats, dotés des compétences et du profil requis par les forces armées, sur ce que fait le ministère pour garantir que les efforts investis dans le recrutement, la formation et le maintien en poste contribuent à la durabilité des effectifs militaires et sur le moment où le ministère se dotera d'un plan d'action pour apporter les améliorations nécessaires.

Monsieur le président, cela met fin à mes observations sur le recrutement et le maintien en poste des militaires.

Nous nous ferons un plaisir de répondre à toutes les questions du comité.

Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup, madame Fraser, de nous avoir présenté, comme d'habitude, ces excellentes observations.

Je demande maintenant à l'amiral Pile de présenter son exposé.

Monsieur Pile, je sais que vous avez déposé un rapport assez long. Il est évident que vous y avez consacré beaucoup de temps et d'efforts. Je vous en remercie. Toutefois, nous avons une règle à laquelle nous nous conformons ordinairement. Nous préférons que les exposés préliminaires ne durent pas plus de cinq minutes. Je vous demande donc de résumer votre rapport, si possible. Nous pouvons le joindre à notre compte rendu, si vous le souhaitez. Nous n'y voyons aucun inconvénient. Il est cependant évident que vous ne pourriez pas donner lecture de ce texte en cinq minutes. Je vous saurais donc gré de vous limiter à cette période.

Je vous remercie.

Contre-amiral Tyrone Pile (chef, Personnel militaire, ministère de la Défense nationale): J'ai procédé à une vérification rapide, monsieur le président. Je me limiterai à environ cinq minutes.

Merci, monsieur le président, mesdames et messieurs. C'est avec plaisir que je me présente devant vous aujourd'hui pour formuler quelques observations concernant le rapport de la vérificatrice générale sur le recrutement et le maintien de l'effectif, pour décrire certaines des activités que nous entreprenons et pour faire connaître certains des progrès réalisés dans le cadre de l'expansion des Forces canadiennes.

J'insisterai sur les succès que nous avons connus en donnant suite aux recommandations de la vérificatrice générale, mais je soulignerai aussi certains enjeux qui restent. Pour ce qui est du rapport de la vérificatrice générale, je dois d'abord souligner qu'il dresse un tableau exact de la situation telle qu'elle se présentait pendant la période couverte, soit de 2002 à 2005.

L'équipe de la vérificatrice générale a souligné les progrès considérables que nous avons réalisés depuis le dernier rapport remontant à 2002, et a signalé à juste titre certains secteurs dans lesquels nous n'avons pas évolué aussi bien ou aussi rapidement que prévu.

Le rapport proprement dit est axé sur quatre points clés : le recrutement, le maintien de l'effectif, les stratégies de maintien de l'effectif et le besoin de clarifier les responsabilités et les pouvoirs en matière de gestion du personnel et de ce que nous appelons la « production de personnel ». Permettez-moi de formuler quelques commentaires sur chacun de ces points, en commençant par le recrutement.

Il est important de souligner que les années couvertes par le rapport le plus récent étaient antérieures à l'expansion des Forces. De fait, la période de 2003 à 2005 a été une étape de stabilisation des Forces canadiennes, après des années de réduction suivies par une reprise marquée du recrutement et une période d'augmentation lente et planifiée visant à atteindre un effectif qualifié en activité plus raisonnable. L'effectif qualifié en activité constitue essentiellement la mesure permettant de déterminer les membres des FC qui sont entraînés au niveau du déploiement et ceux qui sont prêts à être déployés.

Au cours de l'exercice 2005-2006, nous avons entrepris ce qui est devenu la première tranche de l'expansion des Forces. La première exigence de cette expansion — celle sur laquelle se fonde le plan de recrutement stratégique de 2005-2006 — prévoit une augmentation sur cinq ans de 5 000 militaires au sein de la Force régulière. L'an dernier, nous avons atteint 106 p. 100 de l'objectif de notre plan de recrutement stratégique, puisque l'effectif des FC s'est accru de plus de 1 000 militaires. Au cours de l'exercice 2005-2006, on a annoncé une plus grande expansion des Forces. Le nouveau plan prévoit que l'effectif rémunéré total s'élèvera à quelque 75 000 membres dans la Force régulière. Cette stratégie permettra aux Forces canadiennes de croître par étapes, la première consistant à atteindre un effectif rémunéré total de 70 000 membres dans la Force régulière d'ici l'exercice 2010-2011.

J'ai récemment donné des instructions afin qu'on commence à traiter les demandes des candidats au moyen de nouveaux protocoles conçus pour accroître l'efficacité de notre système de recrutement tout en maintenant les normes des Forces canadiennes. Ces nouveaux protocoles visent à permettre de passer du système séquentiel de traitement des demandes utilisé antérieurement, au cours des années de croissance nulle ou de réduction des effectifs, à un système d'étapes simultanées. Par exemple, la vérification du casier judiciaire et de la solvabilité sont maintenant exécutées en même temps que l'on procède à la vérification des renseignements fournis par les nouveaux candidats ou à la vérification électronique des états de service des candidats ayant déjà effectué du service militaire.

La publicité joue un énorme rôle dans le processus d'attraction. Après tout, si les gens ne savent pas que nous embauchons, ils sont moins susceptibles de présenter une demande d'enrôlement. Au sujet de la publicité, je dois admettre que nous ne disposons pas de mesures scientifiques qui rendent compte du rendement de nos investissements. Toutefois, je peux dire que les campagnes publicitaires permettent effectivement de nous faire connaître car, lorsque des campagnes sont en cours, il y a davantage de personnes qui manifestent de l'intérêt pour les Forces et plus de candidats. En outre, l'expérience montre qu'à peu près un mois après la fin d'une campagne, l'intérêt et le nombre de demandes d'enrôlement diminuent.

Mes collègues aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie et en Nouvelle-Zélande signalent des résultats similaires. Le budget de publicité des FC est récemment passé de 5 à 15,6 millions de dollars, montant qui est semblable à celui d'une nation alliée de taille comparable comme l'Australie.

● (1535)

Pour ce qui est du maintien de l'effectif, nous continuons à élaborer une stratégie visant à favoriser une culture de maintien de l'effectif dans les Forces canadiennes. Les mesures du rendement de cette stratégie demeurent vagues en raison du large éventail d'activités qui s'inscrivent dans le cadre du maintien de l'effectif. Nous savons que de nombreuses initiatives, allant de l'amélioration

de la qualité de vie à une rémunération équitable et des possibilités d'accès à l'éducation et à l'instruction à l'appui aux familles et aux militaires, engendrent l'engagement bilatéral nécessaire pour créer et maintenir une culture de maintien de l'effectif.

Au fil des ans, nous avons maintenu un taux d'attrition global d'environ 6,5 p. 100, qui fait l'envie de nos alliés. En fait, ce taux correspond à la limite inférieure d'une saine attrition nécessaire pour assurer le renouvellement des effectifs.

Afin d'établir des conditions gagnantes, l'ancien groupe des ressources humaines militaires a subi une réorganisation interne conforme aux principes établis par le chef d'état-major de la Défense, c'est-à-dire que nous avons créé une entité centrée sur le commandement et axée sur les opérations, connue aujourd'hui sous le nom de Commandement du personnel militaire et dirigée par le chef du Personnel militaire, poste que j'occupe. À l'interne, nous avons effectué une réorganisation pour concentrer nos efforts sur des lignes d'opération particulières et séparer l'élaboration de la politique de la prestation des services. Cette nouvelle structure est mieux adaptée à la fonction de production du personnel militaire et assure la vision centrée sur le commandement indispensable à la transmission de directives claires.

Le président: Amiral, vous avez déjà pris six minutes et demie. Nous vous accordons quelques instants de plus. Veuillez conclure, s'il vous plaît.

Cam Tyrone Pile: Voilà qui termine mes observations préliminaires.

Des voix: Oh, oh!

Cam Tyrone Pile: Je vous remercie à nouveau de l'intérêt que vous m'avez témoigné.

Le président: Vous êtes exactement à l'heure. Merci beaucoup.

Je vous remercie encore une fois pour votre exposé préliminaire et pour être venu aujourd'hui.

Collègues, nous allons entreprendre notre premier tour de table. Je voudrais demander aux membres du comité de poser des questions concises et pertinentes. Nous n'avons pas besoin de préambules de trois ou quatre minutes. Nous ne sommes pas ici pour discuter de la politique des affaires étrangères. Le comité est réuni pour parler du rapport de la vérificatrice générale.

Je demande en outre aux témoins de répondre...

● (1540)

M. John Williams (Edmonton—St. Albert, PCC): Êtes-vous en train de museler les députés?

Le président: Oui, je sais. Libre à vous de le penser, si c'est le sens que vous attribuez à mes directives.

Des voix: Oh, oh!

M. John Williams: Je croyais que nous avions la liberté d'expression ici.

Le président: Pas dans ce comité. Seulement dans les autres.

Une voix: Mauvaise influence pour le gouvernement.

Le président: Je demande en outre aux témoins de répondre brièvement sans s'écarter du sujet. Nous préférons éviter les longues dissertations.

Cela étant dit, je donne la parole à M. Proulx, pour huit minutes, s'il vous plaît.

[Français]

M. Marcel Proulx (Hull—Aylmer, Lib.): Madame Fraser et monsieur Pile, je vous souhaite la bienvenue, ainsi qu'à vos équipes.

Vous allez bien, madame Fraser?

Mme Sheila Fraser: Je vais très bien, merci.

M. Marcel Proulx: Parfait.

Madame Fraser, dans vos vérifications de suivi, avez-vous porté une attention particulière au bilinguisme ou à la langue utilisée par les candidats recrues? Ma question tire son origine du fait que j'entends des plaintes à l'effet qu'il est plus difficile pour un Canadien de langue française que pour un Canadien de langue anglaise de bien réussir les examens et les entrevues d'évaluation. Avez-vous eu l'occasion de toucher ou de vérifier ce domaine?

Mme Sheila Fraser: Monsieur le président, ce n'est pas une question que nous avons vérifiée dans le cadre de cette vérification. Je dirais que cela relève probablement davantage du commissaire aux langues officielles que de nous. Nous avons vérifié le système de recrutement et de rétention dans son ensemble, mais pas les spécificités comme, par exemple, le bilinguisme.

M. Marcel Proulx: En examinant les méthodes utilisées pour la rétention, ne vous seriez-vous pas interrogée sur les raisons de la non-rétention? N'aviez-vous pas eu l'occasion de vérifier les raisons pour lesquelles on a de la difficulté à garder les employés?

Mme Sheila Fraser: Oui, en effet, nous avons vérifié les sondages que le ministère a effectués auprès des Forces canadiennes, et cela n'est pas ressorti comme un facteur important. Je pense qu'il y avait des questions portant sur la situation des familles.

Mme Loschiuk pourrait peut-être vous donner plus de détails.

[Traduction]

Mme Wendy Loschiuk (directrice principale, Bureau du vérificateur général du Canada): Lorsque nous avons examiné la question du maintien de l'effectif, nous avons essayé de déterminer le nombre exact de personnes qui partaient à un niveau très élevé. Nous n'avons pas fait de ventilation selon le groupe, par exemple les membres des minorités visibles, selon la langue ou selon le sexe. À ce stade, nous voulions surtout connaître les répercussions sur la capacité des Forces canadiennes de maintenir l'effectif.

Pour déterminer les raisons des départs, nous avons examiné les enquêtes réalisées par les Forces canadiennes. Nous n'avons vu dans les résultats de ces enquêtes aucune indication concernant des personnes ayant quitté pour des raisons linguistiques. Rien dans ces enquêtes ne nous a amenés à croire que ce facteur constituait un problème.

[Français]

M. Marcel Proulx: Avez-vous vérifié la question de la langue relativement aux emplois et au recrutement? On vient de parler de rétention, mais y a-t-il eu des vérifications en ce qui concerne le recrutement? Vous êtes-vous questionnés à ce sujet?

[Traduction]

Mme Wendy Loschiuk: Encore une fois, nous avons examiné le nombre de recrues qui avaient atteint un niveau très élevé du processus de recrutement, afin de déterminer quels facteurs les ont amenées à ne pas aller jusqu'au bout. Au cours de notre travail de vérification, nous avons examiné différents sujets de préoccupation, mais rien ne nous a porté à croire que ce point particulier avait joué un rôle important.

[Français]

M. Marcel Proulx: Selon vous, quelles étaient les raisons les plus souvent invoquées lorsque quelqu'un ne réussissait pas à se faire embaucher?

Dans un deuxième temps, quelles étaient les raisons les plus importantes pour lesquelles les gens ne restaient pas au sein des forces armées?

• (1545)

[Traduction]

Mme Wendy Loschiuk: Nous avons dit dans le chapitre en question – j'attire votre attention sur la page 60...

[Français]

M. Marcel Proulx: De la version française ou de la version anglaise, madame?

Mme Wendy Loschiuk: Il s'agit de la version anglaise.

[Traduction]

La pièce 2.8 montre toutes les raisons pour lesquelles les candidats ne sont pas allés jusqu'au bout du processus de recrutement. La Défense nationale a d'excellents dossiers sur cette question, à partir desquels nous avons déterminé les motifs qui figurent dans cette pièce. Vous pouvez voir qu'un très grand nombre de candidats, représentant 28 p. 100 du total, ne sont pas allés jusqu'au bout du processus à cause d'une perte de contact ou d'un retrait volontaire.

Mme Wendy Loschiuk: Nous avons demandé ce que représentait une « perte de contact ». On nous a expliqué que le centre de recrutement n'avait pas été en mesure de reprendre contact avec les candidats en cause.

M. Marcel Proulx: Qu'entendez-vous par « perte de contact »?

M. Marcel Proulx: Je vous remercie.

Monsieur Pile.

[Français]

Bonjour.

Selon vos statistiques sur le recrutement, voyez-vous souvent le problème de recrues qui ne sont pas embauchées, qui ne sont pas retenues à cause de la langue, c'est-à-dire parce que ce sont des gens qui parlent français et qui ont de la difficulté à parler anglais? Avez-vous des statistiques à cet effet? Selon vous, est-ce que c'est un problème?

Je dois vous avouer que je suis originaire d'un comté tout à fait local, celui de Hull—Aylmer, où il y a probablement 75 p. 100 de francophones. Souvent des gens viennent dans mon bureau de comté me dire qu'ils ont rêvé toute leur vie de faire carrière dans les forces armées, mais qu'ils ont eu de la difficulté lors des examens et lors des entrevues, parce qu'on exigeait d'eux qu'ils s'expriment surtout en anglais. Ils ont donc éprouvé beaucoup de difficulté. J'entends cette version. Je ne vous dis pas que c'est la vérité, je vous dis que c'est la version que j'entends. J'aimerais entendre votre version au sujet du recrutement.

Est-ce un problème, pour un unilingue francophone canadien ou pour quelqu'un qui ne maîtrise pas bien l'anglais, que de se faire embaucher dans les Forces armées canadiennes?

[Traduction]

Cam Tyrone Pile: Cela ne devrait occasionner aucune difficulté. Le processus de recrutement se déroule intégralement dans la langue choisie par le candidat, que ce soit le français ou l'anglais. Tout le processus — examen, entrevue, etc. — se déroule en français dans le cas d'un candidat francophone. S'il y a eu des incidents comme ceux qui vous ont été rapportés, il faudrait peut-être que je fasse enquête parce que, pour chaque candidat, le processus doit se dérouler dans la langue de son choix.

M. Marcel Proulx: Très bien.

J'ai une seule autre question... encore une fois tout à fait inoffensive.

Je n'ai pas de doute que vous puissiez tenir des entrevues en français et en anglais. Toutefois, si un candidat a une entrevue en français, mais qu'il ne soit pas très à l'aise en anglais, est-ce que cela peut jouer contre lui?

Cam Tyrone Pile: Absolument pas. Nous utilisons des critères normalisés pour tous les candidats qui souhaitent s'enrôler dans les Forces canadiennes.

M. Marcel Proulx: Ainsi, qu'ils soient unilingues francophones ou unilingues anglophones, vous affirmez aujourd'hui qu'à compétences égales, ils ont exactement les mêmes chances d'être embauchés?

Cam Tyrone Pile: Absolument.

En fait, il suffit de jeter un coup d'œil à nos résultats les plus récents — je vais d'ailleurs demander au commodore MacIsaac de vous donner quelques détails à ce sujet — pour se rendre compte des progrès très sensibles du recrutement au Québec.

Commodore Roger MacIsaac (directeur général, Recrutement, ministère de la Défense nationale): Si vous le permettez, monsieur le président, je dirai que dans les cinq dernières années, c'est dans la région de Halifax, où nous avons une forte présence militaire, que nous recrutons le plus. L'année dernière cependant, c'est au Québec que le recrutement a été le plus fructueux. En fait, d'après les mesures de rendement, nous avons fait le plus de recrues dans la ville de Québec. Nous en sommes très heureux.

• (1550)

M. Marcel Proulx: J'aimerais avoir une petite précision. Si une personne vivant dans l'ouest du Québec est recrutée par votre bureau d'Ottawa — puisque je crois savoir que vous n'avez pas de bureau de recrutement dans l'ouest du Québec —, considérez-vous qu'il s'agit d'une recrue du Québec ou de l'Ontario?

Cmdre Roger MacIsaac: Je ne pourrais que deviner la réponse. Il faudrait que je vous le confirme, mais il est probable que c'est l'Ontario.

M. Marcel Proulx: Pouvons-nous demander aux témoins de nous répondre, monsieur le président?

Le président: Je vais leur demander s'ils peuvent se renseigner, puis nous transmettre des détails complets sur la façon de procéder dans la région de Gatineau, Hull et Aylmer.

M. Marcel Proulx: Je parle de l'ouest du Québec.

Le président: L'ouest du Québec, oui.

M. Marcel Proulx: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Amiral Pile.

Cam Tyrone Pile: Je voudrais juste mentionner que nous avons organisé une très grande cérémonie d'enrôlement en juin dernier, à Ottawa. Les recrues venaient de l'ouest du Québec et aussi de l'Ontario. Ils ont été enrôlés dans la province où ils avaient présenté leur demande, mais je ne sais pas si nous avons fait une distinction selon le centre de recrutement. De toute évidence, nous tenons compte de l'endroit d'où ils viennent.

Je ne sais pas comment les statistiques sont tenues, mais il est certain que la province de résidence est inscrite. Nous vous enverrons plus tard une réponse comprenant des détails complets.

[Français]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Proulx.

Monsieur Laforest, vous disposez de huit minutes, s'il vous plaît.

M. Jean-Yves Laforest: Bonjour, madame Fraser et monsieur Pile.

Madame Fraser, en lisant votre rapport, on constate que vous avez porté une certaine attention au fait qu'il y a eu une amélioration par rapport au constat que vous aviez fait en 2002. Pourtant, en lisant attentivement plusieurs paragraphes, je constate qu'il y a quand même de nombreuses difficultés quant au recrutement de personnel spécialisé, et ce, à cause de différents facteurs.

Vous mentionnez entre autres, au paragraphe 2.17 de votre rapport, qu'il y a des groupes qui manquent d'effectifs. On parle de techniciens en munitions, d'officiers de logistique, de médecins. Quand on sait qu'il y a actuellement des opérations ou des manoeuvres militaires en Afghanistan, je me questionne beaucoup sur le manque d'effectifs possédant des compétences dans ces domaines.

Vous dites aussi qu'il y a un effort de recrutement aujourd'hui. On prévoit accroître la force régulière de 13 000 membres. Quand on lit votre rapport, on constate qu'il y a eu une augmentation de 700 membres en quatre ans. Selon la même logique, si on veut l'augmenter de 13 000, ça prendra 75 ans. Je me trompe peut-être dans ma lecture des chiffres, mais si on parle de augmentations nettes, il y a quelque chose qui cloche beaucoup si on veut atteindre ces objectifs.

Dans un autre paragraphe de votre rapport, vous soulignez, entre autres, la nomination d'un sous-ministre adjoint aux ressources humaines militaires. Or, au paragraphe 2.67 de votre rapport, vous dites que son autorité n'est pas respectée.

Constatez-vous que des mesures qui ont été proposées et que vous aviez soulignées en 2002 ont été effectivement mises de l'avant par les Forces canadiennes, mais que, en fin de compte, on ne s'en occupe pas? Par exemple, on a nommé un sous-ministre adjoint, mais on continue d'agir comme avant sur le plan du recrutement. Il me semble qu'il y a là un problème. Je vous demande votre opinion sur ce point.

Mme Sheila Fraser: Nous avons fait le suivi des recommandations. La situation que nous avons constatée en 2002 est très différent de la situation d'aujourd'hui. En 2002, on notait un déclin de l'effectif dans les forces armées. Il ne semblait pas y avoir de plan pour au moins stabiliser l'attrition.

Quand on évalue la situation par rapport aux recommandations que nous avons faites en 2002, il y a eu un progrès satisfaisant parce qu'on note que le déclin a été arrêté et qu'on a même pu stabiliser les chiffres. Évidemment, la situation a changé, car on parle d'augmenter le nombre de soldats de façon importante.

Je pense que notre message est essentiellement qu'on ne peut plus continuer de faire le recrutement de la façon dont il était fait auparavant. Il faut changer les manières de faire si on veut avoir une augmentation de l'effectif et du nombre de personnes. On voit que les forces armées se sont dites d'accord et ont commencé à prendre des mesures à cet effet. D'ailleurs, sur la question de la responsabilité, l'amiral Pile a déjà commencé à aborder ces questions. Comme vérificateur, on réserve évidemment son jugement tant qu'on n'est pas retourné trois ou quatre ans plus tard pour voir si effectivement le plan d'action qui a été mis en marche a vraiment donné les résultats attendus. Je soulignerais aussi qu'il ne faut pas non plus minimiser le fait qu'il y a des défis très importants.

Comme vous l'avez mentionné, en 2002, on avait noté qu'il y avait une pénurie de personnel dans certains services plutôt spécialisés. On note la même situation encore en 2005. On note un taux de roulement très élevé dans certains postes; il peut atteindre jusqu'à 30 p. 100. Il existe des points très spécifiques pour lesquels les forces armées doivent avoir un plan d'action. Il faut évidemment se rendre compte que le nombre de personnes à la retraite va augmenter et que le nombre de personnes qui sont au début de leur carrière augmente également. Le taux d'attrition est plus élevé dans ces deux groupes. Je ne veux pas dire que tout est parfait et que tout est réglé. Il va falloir avoir un plan d'action. C'est une question à laquelle le comité pourrait peut-être s'intéresser. Il pourrait demander un plan d'action pour aborder certaines questions plus spécifiques. L'amiral pourrait peut-être en discuter davantage.

• (1555)

M. Jean-Yves Laforest: À ce sujet, monsieur Pile, par rapport à ce que je mentionnais et ce que mentionnait le rapport de Mme Fraser concernant des sous-groupes qui sont en manque d'effectifs, on parle de techniciens des munitions, d'officiers de logistique et de médecins. Ce sont des postes essentiels, comme le disait Mme Fraser, lors de déploiements.

Avez-vous un plan d'action spécifique pour faire en sorte que cela soit corrigé rapidement? Je faisais le lien avec le fait que les forces armées sont en opération actuellement. N'y a-t-il pas un risque important par rapport à cela?

[Traduction]

Cam Tyrone Pile: Monsieur le président, il importe que les membres du comité comprennent qu'il existe actuellement une très forte concurrence sur le marché du travail. Au Canada — en fait, partout dans le monde —, certains métiers et professions sont très recherchés. En ce qui concerne les médecins et les techniciens hautement spécialisés de la marine, de l'aviation et de l'armée, nous devons affronter un marché extrêmement concurrentiel.

Nos plans d'action ciblent très particulièrement les professions dans lesquelles nous avons des difficultés de recrutement. Nous avons donc enregistré récemment un certain succès, surtout dans le cas des médecins. Nous avons encore des difficultés à recruter des techniciens, notamment pour la marine. Nous continuons donc à faire des efforts particuliers dans ces domaines.

Vous avez donc parfaitement raison, monsieur. Nous devons veiller à maintenir des effectifs suffisants dans ces métiers et professions pour nous acquitter des tâches qui nous sont confiées.

M. Jean-Yves Laforest: Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Laforest.

Merci beaucoup, amiral Pile.

Monsieur Williams, vous avez huit minutes.

M. John Williams: Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, monsieur le président, je tiens à dire à quel point nous sommes fiers de nos forces armées, surtout en ces temps difficiles que nous connaissons en Afghanistan. Le Parlement et le gouvernement du Canada appuient pleinement le travail que vous faites et en sont extrêmement fiers. Si vous avez l'occasion d'en parler à nos hommes et nos femmes en uniforme, nous vous saurions gré de le faire en notre nom.

• (1600)

Cam Tyrone Pile: Je n'y manquerai pas. Je vous remercie, monsieur.

M. John Williams: Cela étant dit, monsieur le président, j'ai quelques questions à poser et quelques préoccupations à exprimer au sujet du processus de recrutement et de sa durée.

Vous avez mentionné l'environnement concurrentiel que vous devrez affronter, la pénurie de techniciens spécialisés, etc. Lorsque des entreprises du secteur privé trouvent un bon candidat, elles s'empressent de l'embaucher de crainte de le perdre. Votre processus de recrutement dure des mois et des mois. Comme vous l'avez dit, il vous arrive de perdre le contact avec certaines personnes, qui doivent se dire : « Je suppose qu'ils ne veulent pas de moi dans l'armée; je vais donc chercher un emploi ailleurs. » Pourquoi ne vous êtes-vous pas attaqué au problème du délai qu'il y a entre le moment où une personne présente sa demande et celui où elle est enrôlée dans les forces? D'après la vérificatrice générale, ce délai peut atteindre huit mois. Pourquoi est-il si long?

Cam Tyrone Pile: Nous avons pris de nombreuses mesures dans ce domaine. Comme vous le savez, s'engager dans les Forces canadiennes implique une certaine vocation. De plus, nos normes sont très élevées. Une fois qu'ils ont présenté une demande, les candidats sont soumis à un processus de sélection comprenant à la fois un aspect médical et un aspect de sécurité. Ensuite, nous devons évidemment déterminer leur aptitude à faire partie des Forces canadiennes.

Nous avons récemment pris des mesures, dont nous pouvons vous donner tous les détails. J'ai mentionné dans mon exposé que nous avions auparavant un processus séquentiel.

M. John Williams: J'en avais pris note. Vous avez maintenant des processus simultanés, mais c'est encore trop long. Je comprends bien la nécessité de vérifier la sécurité et d'autres facteurs de ce genre, mais vous devez vous attacher à faire un travail rapide et efficace. Le secteur privé a trouvé des moyens. Pourquoi ne faites-vous que commencer à vous rendre compte du problème?

Cam Tyrone Pile: Nous avons aussi trouvé des moyens et avons pris des mesures. En fait, le système que nous avons mis en place permet, dans le cas de 30 p. 100 des candidats... Il ne faut pas perdre de vue l'état de santé de nos jeunes. Près de 25 p. 100 des candidats sont éliminés au départ à cause de problèmes médicaux.

M. John Williams: Pour nous, le temps manque toujours. Le rapport de la vérificatrice générale indique, dans la pièce 2.7, qu'il n'y a aucune difficulté si l'examen médical est positif. Autrement, un candidat peut avoir à attendre jusqu'à six mois pour savoir ce qu'il en est. Je suppose qu'il vous faut un deuxième, un troisième ou un quatrième avis médical. Si une personne n'est pas apte au service, vous pourriez simplement lui dire : « Je regrette, nous aimerions bien vous prendre, mais vous n'avez pas réussi et devez donc aller ailleurs. »

Cam Tyrone Pile: Je suis heureux que vous ayez posé la question dans ce contexte. Je vais finir ce que j'allais dire en premier, et c'est que grâce à notre nouveau processus, nous nous attendons à pouvoir faire une offre dans les cinq jours à 30 p. 100 de nos candidats.

M. John Williams: C'est très bien, mais qu'en est-il des 70 p. 100 restants?

Cam Tyrone Pile: Pour les 70 p. 100 restants, l'offre serait faite dans les 30 jours.

Vous avez mentionné les candidats pour lesquels l'examen médical peut durer jusqu'à six mois. Vous avez tous entendu parler des listes d'attente des médecins dans les diverses provinces du pays. La demande de spécialistes est très forte. Si l'examen médical initial révèle une anomalie qui impose de consulter un spécialiste, le candidat en cause doit recourir au régime de santé de la province où il réside. Il doit attendre autant que les autres son rendez-vous chez le spécialiste. Nous essayons de surmonter cet obstacle en recourant à nos propres médecins et spécialistes, mais cela prendra un certain temps. Une fois de plus, nous avons affaire au même marché concurrentiel que j'ai mentionné il y a quelques instants.

M. John Williams: Parlons d'attrition. D'après la pièce 2.4, peu de candidats ont été acceptés il y a 9 à 13 ans. Cette période correspond à un changement de gouvernement, je crois. Il y avait eu alors un examen des programmes, suivi par des compressions qui ont touché toute l'administration fédérale, de même que les militaires. Comme l'a signalé la vérificatrice générale, vos membres ayant 15 ans de service ou plus... Une fois que ces gens seront partis à la retraite, vous aurez un grand trou à combler. Vos cadres de gestion examinent-ils ce problème tout de suite, avant qu'il ne dégénère en crise?

Cam Tyrone Pile: Nous appelons ce phénomène la bulle du plan de réduction des forces. La bulle se déplace lentement. Les derniers membres de la génération du baby-boom commencent à atteindre l'âge de la retraite dans les Forces canadiennes.

Lorsque ces gens sont qualifiés et compétents, nous leur donnons une promotion et les faisons passer à des postes de gestion. Pour remplir certains de ces postes, nous faisons également appel à des retraités que nous engageons comme réservistes. Nous nous débrouillons pour le moment. J'espère que nous sommes proches de la fin de cette bulle. Nous envisageons également de faire appel à des gens d'autres pays qui pourraient remplir des postes d'instructeurs de niveau intermédiaire dans les Forces canadiennes.

• (1605)

M. John Williams: Des gens d'autres pays? Des non-Canadiens?

Cam Tyrone Pile: C'est exact, des non-Canadiens.

M. John Williams: Je vois en effet ceci dans la pièce 2.7 : « Tous les candidats qui ne sont pas citoyens canadiens... Les immigrants admis peuvent rarement s'enrôler dans les Forces canadiennes... » Combien de membres des forces ne sont pas canadiens?

Cam Tyrone Pile: Je ne connais pas le nombre exact en ce moment, mais je peux vous le communiquer plus tard.

M. John Williams: Je sais qu'il ne me reste plus beaucoup de temps, monsieur le président, mais j'ai bavardé il y a quelques années avec un agent de recrutement de la réserve. Je lui avais demandé pourquoi la réserve ne faisait pas des entrevues de départ afin de déterminer si elle ne pouvait pas améliorer certaines conditions pour augmenter le taux de maintien des effectifs. Mon interlocuteur a semblé très surpris à l'idée que les forces pouvaient avoir intérêt à parler à ceux qui s'en vont plutôt qu'à ceux qui arrivent.

La raison pour laquelle je soulève cette question, monsieur le président, est que je connais un jeune qui faisait partie de la réserve. En toute franchise, il est parti parce qu'il était complètement dégoûté. Il devait se présenter le samedi matin et rester là toute la journée à se tourner les pouces. Personne ne venait lui donner des ordres. Il adorait participer à des exercices, mais la plupart du temps, personne ne savait ce qu'il y avait à faire et personne n'était responsable du groupe. Finalement, il en a eu assez et il est parti.

Il est important aussi bien de combattre cette perception que d'agir pour remédier à des situations de ce genre. Faites-vous quelque chose à ce sujet?

Cam Tyrone Pile: Je ne peux pas parler au nom d'autres unités et organismes des Forces canadiennes. S'il s'était agi de mon unité, les choses ne se seraient pas passées ainsi. Nous aurions tenu votre jeune homme occupé et heureux de faire partie de notre organisation.

Cela étant dit, nous avons certainement un ensemble complet d'entrevues de départ pour tous les membres des Forces canadiennes.

M. John Williams: Pour ceux de la réserve aussi?

Brigadier-général Linda Colwell (directrice générale, Politiques de production de personnel, ministère de la Défense nationale): Je ne peux pas vous garantir qu'il y a aussi des entrevues de départ dans la réserve, mais il n'y a pas de doute qu'il devrait y en avoir.

M. John Williams: Pouvez-vous nous transmettre une réponse à ce sujet?

Bgén Linda Colwell: Nous le ferons.

Cam Tyrone Pile: Je confirme que nous avons une série complète d'entrevues de départ, tant pour les membres qui prennent leur retraite des Forces canadiennes que pour ceux qui choisissent de partir avant l'âge de la retraite.

M. John Williams: D'après le paragraphe 2.15 du rapport de la vérificatrice générale, certains groupes professionnels sont en sureffectif. Lors de la vérification, vous aviez 940 personnes en surnombre, ce qui est supérieur à ce qui avait été constaté en 2002. Le ministère a expliqué cette situation en disant qu'il avait besoin d'un certain nombre de personnes en trop pour tenir compte des départs.

Il me semble que si vous vous attendez à de l'attrition dans des secteurs spécialisés, vous devez doter l'effectif de façon à éviter une pénurie. Cependant, quand la vérificatrice générale vous signale que vous avez un sureffectif, vous dites que ce n'est pas le cas parce que vous comptez différemment, si je peux m'exprimer ainsi.

J'ai l'impression qu'il y a là un problème de planification. Vous avez à la fois peu de candidats, une pénurie dans certains secteurs et un sureffectif dans d'autres. Pourquoi en est-il ainsi? Ce ne serait pas le cas dans le secteur privé.

Cam Tyrone Pile: Les Forces canadiennes constituent une organisation dynamique. Comme vous le savez, notre effectif rémunéré atteint presque 64 000 personnes et...

M. John Williams: Ce n'est pas si important que cela par rapport à certaines grandes sociétés privées.

Le président: Merci beaucoup, amiral Pile.

Merci beaucoup, monsieur Williams.

Monsieur Christopherson, vous avez huit minutes.

M. David Christopherson (Hamilton-Centre, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins de leur présence aujourd'hui. Nous l'apprécions beaucoup.

J'aimerais juste rappeler à mon collègue d'en face qu'Enron appartenait aussi au secteur privé. Le secteur privé n'a rien de magique. Il n'engage pas des humains venant d'ailleurs, pas plus que le secteur public...

• (1610)

M. John Williams: [*Note de la rédaction: Inaudible*]

M. David Christopherson: Je crois que c'est moi qui ai la parole, monsieur Williams.

Je pense donc qu'il est un peu déplacé de dire que l'adjectif « privé » implique en quelque sorte une efficacité particulière.

Je voudrais tout d'abord féliciter... Eh bien, je voudrais me joindre à M. Williams, parce que c'est un bon point de départ, pour dire que nous appuyons aussi les forces armées. Par contre, certains d'entre nous croient qu'il est possible de soutenir énergiquement nos militaires, et tout particulièrement les soldats en première ligne, tout en participant à un débat politique sur la nature de leur mission. Nous croyons que cette distinction est justifiée et nous permet d'appuyer à l'unanimité nos troupes, tout en nous opposant à la tâche qui leur a été confiée.

J'ai été heureux de constater, dans votre troisième point, que vous avez réalisé des progrès très satisfaisants. Cela est important pour nous, compte tenu de votre situation antérieure et de la façon dont vous avez réagi aux préoccupations exprimées. Je suis très heureux de ces progrès, qui en disent beaucoup sur le travail accompli. Plus je m'occupe de cette question — je vais peut-être empiéter sur le domaine de mon collègue du comité de la défense —, plus j'apprécie et comprends le professionnalisme de nos services, ce qui confirme les progrès réalisés.

Cela étant dit, j'ai quelques questions à poser. J'en ai quelques-unes qui sont assez difficiles, sans pour autant être tendancieuses.

Compte tenu du fait que nous sommes en plein milieu d'une guerre, je suis curieux de savoir s'il y a une augmentation des absences sans permission, en supposant que vous utilisez encore cette expression. Si c'est le cas, avez-vous un problème croissant de soldats qui quittent le service actif?

Cam Tyrone Pile: Pour ce qui est des soldats qui servent sur le terrain, je n'ai connaissance d'aucune absence sans permission.

M. David Christopherson: Excellent. Je suis heureux de vous l'entendre dire.

La publicité pour le recrutement vient de commencer. Les annonces ont suscité un certain débat. On se demande si c'est une bonne ou une mauvaise chose. Je voudrais parler du fait que vous avez choisi l'une des régions du pays qui connaît le plus de chômage.

Cela se comprend dans une optique de recrutement, mais on peut se demander si nous avons suffisamment à offrir pour attirer les gens qui ont le choix. Le pays est-il obligé de s'adresser à ceux qui n'ont pas vraiment beaucoup de choix, dans l'espoir d'avoir un taux de succès supérieur?

Cam Tyrone Pile: L'endroit que nous avons choisi pour lancer notre campagne n'était que cela, un point de départ destiné à se faire une idée de la réaction des gens à la publicité. En fait, la campagne a été lancée à l'échelle nationale le 9 octobre.

M. David Christopherson: Très bien. C'est parce que l'expérience des Américains au Vietnam est un peu troublante au chapitre des caractéristiques démographiques de ceux qui sont partis et qui

sont morts. Je suis donc heureux d'apprendre que la campagne est devenue nationale. En fait, monsieur le président, j'aimerais bien que nous ayons à un moment donné un rapport sur la ventilation régionale du recrutement. Je voudrais bien avoir la preuve que nous ne nous adressons pas à des gens désespérés en leur disant : « Vous n'avez aucun choix, nous avons donc quelque chose à vous offrir. » Si nous voulons maintenir le degré voulu de professionnalisme dans nos forces armées, il faudrait que le recrutement aille au-delà des gens qui n'ont aucun autre choix dans la vie.

Je vous laisse le soin de vous occuper de cette question.

Le président: Monsieur Christopherson, demandez-vous ce rapport?

M. David Christopherson: Oui, je vous laissais le soin de cette affaire pour que le comité puisse s'en occuper plus tard.

Le président: Disposez-vous d'une répartition régionale des chiffres, amiral Pile?

Cam Tyrone Pile: Absolument.

Le président: Pouvez-vous transmettre ces renseignements au comité?

Cam Tyrone Pile: Je ne suis pas certain de la nature des renseignements supplémentaires...

M. David Christopherson: En réalité, monsieur le président, j'ai obtenu une réponse parfaite. Il a dit qu'ils ont commencé à cet endroit et qu'ils comptent le faire à l'échelle nationale. C'est parfait. Je me demandais s'il y aura plus tard des ventilations régionales pour établir que nous ne faisons pas appel à une région plus qu'à d'autres.

Cam Tyrone Pile: Je dois vous dire que, dans l'ensemble, tout se passe vraiment très bien pour les Forces canadiennes. Depuis le début des années 1960, c'est-à-dire après la guerre de Corée, l'effectif des forces diminuait. Ce n'est qu'en 2005 que la situation a changé du tout au tout. Nous avons commencé à augmenter, et cela continue.

Je dois admettre que le recrutement ne faisait pas l'objet de beaucoup d'investissements et d'attention. Les Forces canadiennes se contentaient de faire appel à certaines régions du pays pour recruter les gens dont elles avaient besoin à un moment donné. Des régions particulières du pays, comme le Canada atlantique et, dans une certaine mesure, les Prairies, l'Ontario et le Québec, à cause de leur taille, ainsi que certains coins de la Colombie-Britannique, nous fournissaient essentiellement un certain nombre d'hommes blancs. Aujourd'hui, nous devons accorder une attention particulière aux prévisions selon lesquelles les Blancs seront en minorité au Canada d'ici 2046. Il est donc extrêmement important pour nous de développer notre bassin de recrutement pour tenir compte de la diversité démographique du pays.

Par conséquent, les facteurs régionaux sont extrêmement importants pour nous, et je ne voulais pas que cela...

• (1615)

M. David Christopherson: Je vous remercie, amiral, j'en prends bonne note.

Il en est de même pour la police et les pompiers. Si nous voulons que les gens se sentent Canadiens de plein droit, nous devons nous assurer que cela se reflète dans la façon dont nous menons le pays.

Je suis donc très heureux de ce que vous venez de dire.

Mes collègues ont posé des questions au sujet des considérations linguistiques. J'aimerais, de mon côté, aborder la question de la répartition selon le sexe. En mai dernier, la revue *Maclean's* a publié un article assez troublant et nous avons vu d'autres rapports parlant de harcèlement des recrues féminines et signalant que le taux des femmes qui s'en vont est très supérieur à celui des hommes. En fait, entre 1989 et 1996, 32 p. 100 des femmes ont quitté l'armée, volontairement ou non, par rapport à 11,9 p. 100 des hommes. En 1996 — je suppose que ce sont les statistiques les plus récentes utilisées dans cet article —, les chiffres étaient de 15 p. 100 pour les femmes et de 8 p. 100 pour les hommes. Je ne tiens pas à aller dans les détails. Vous savez où je veux en venir.

Pouvez-vous me rassurer? J'aimerais avoir la confirmation que vous vous occupez de ce problème et que vous prenez les mesures nécessaires pour que nos forces armées soient aussi accueillantes pour les femmes que pour les hommes.

Cam Tyrone Pile: Je peux vous donner ma parole que c'est bien le cas.

Le fait est que nous consacrons beaucoup de temps aux groupes minoritaires, qu'il s'agisse des minorités visibles ou d'autres minorités comme les femmes. Nous essayons très fort d'accroître l'effectif féminin au-delà du pourcentage de 13 p. 100 auquel nous semblons avoir plafonné, mais nous avons des difficultés à le faire.

Il y a de nombreuses raisons à cela. Je ne vous parle que de ce que j'ai appris en parlant à des femmes membres des Forces canadiennes. Elles ont une attitude très défensive à l'égard d'articles comme celui de *Maclean's* et de la façon dont les statistiques peuvent être utilisées. En général, cependant, elles sont très heureuses du traitement qui leur est réservé dans les Forces canadiennes.

M. David Christopherson: Permettez-moi de faire une observation personnelle. Ma fille la plus jeune fait partie des cadets de l'Air. Cette question m'intéresse donc non seulement à titre de politicien, mais aussi à titre de père.

Avez-vous des commentaires à formuler, madame?

Bgén Linda Colwell: Je fais probablement partie de l'avant-garde puisque je suis déjà une ancienne des Forces canadiennes. Je n'ai pas personnellement souffert du sexisme. Les femmes sont présentes dans la totalité de nos 103 professions. Elles sont acceptées comme des égales. À un moment donné, nous devons prouver que nous avons la capacité de faire le travail. Maintenant qu'il est établi que nous faisons l'affaire, nous sommes acceptées à l'égal des hommes. Nous devons, tout comme eux, prouver notre compétence.

M. David Christopherson: Très bien, je vous remercie. Vous me rassurez sur certains points.

Je vais maintenant vous poser une question évidente à laquelle vous répondrez comme vous voulez. Je n'essaie pas du tout de vous tendre un piège.

Nous sommes en plein milieu d'une guerre. Il est évidemment difficile de recruter. Qu'avez-vous à me dire à ce sujet? Parlons franchement. Le simple bon sens nous dicte qu'il est plus facile de recruter par temps de paix que par temps de guerre. Ce que nous apprenons tous les jours aux nouvelles doit avoir un effet. De quelle façon affrontez-vous ce problème?

Cam Tyrone Pile: Nous suivons la situation de très près parce qu'il est vraisemblable que notre mission en Afghanistan ait des effets sur le nombre de candidats. Jusqu'ici, ce nombre augmente... Nous n'avons pas l'impression que ce qui se passe en Afghanistan a des effets, sauf peut-être que les événements suscitent un plus grand intérêt pour les Forces canadiennes.

Roger, voulez-vous donner des détails à ce sujet?

Cmdre Roger MacIsaac: Monsieur le président, c'est exact. Il est en fait trop tôt pour déterminer si l'Afghanistan a des effets sur le nombre de candidats. Qu'il me suffise de dire que nous avons plus de candidats à l'heure actuelle que nous n'en avions la dernière fois que nous avons vérifié. Nous verrons avec le temps. Nous suivons les choses pour essayer d'établir s'il y a un rapport.

M. David Christopherson: Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Christopherson.

Je vous remercie aussi, amiral Pile et commodore MacIsaac.

Madame Ratansi, vous avez huit minutes.

Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.): Je vous remercie tous d'être venus aujourd'hui.

J'ai eu la chance cet été de faire une visite aux forces aériennes... et au NORAD. J'ai été impressionnée par le professionnalisme que j'ai pu constater parmi nos hommes et nos femmes en uniforme. Je suis heureuse de pouvoir compter sur leur protection.

Ma question est la suivante. Compte tenu du tableau que nous avons vu sur le recrutement et le maintien en poste, si je devais poser ma candidature aujourd'hui, dans quels délais pourrais-je m'attendre à être convoquée à une entrevue?

• (1620)

Cam Tyrone Pile: Le processus commence bien sûr lorsque vous manifestez votre intérêt en allant parler à quelqu'un dans un centre de recrutement. Le recruteur vous mettra au courant des renseignements à fournir pour que le centre puisse ouvrir un dossier officiel de demande. Une fois les renseignements obtenus et le dossier ouvert, comme je l'ai dit à M. Williams, s'il n'y a pas de problèmes médicaux ou de sécurité, si votre dossier est en règle pour ce qui est de la vérification du crédit, du casier judiciaire et des études — nous vérifions par exemple si vous avez bien le niveau d'instruction que vous dites avoir —, nous serions en mesure de vous faire une offre — pourvu qu'il y ait un poste vacant dans le domaine particulier qui vous intéresse — dans les cinq jours qui suivent la confirmation des renseignements.

Mme Yasmin Ratansi: Il y a des jeunes de ma circonscription qui s'intéressaient à l'armée, mais dont les parents étaient nés à l'étranger. Ils ont dû attendre deux ou trois ans avant même d'avoir une réponse. Est-il possible que l'autorisation de sécurité prenne si longtemps?

Cam Tyrone Pile: Nous avons eu des difficultés dans le passé au sujet des autorisations de sécurité. C'est en fait une question de capacité. Nous n'avions pas suffisamment de ressources à consacrer à cette tâche pour que toutes les vérifications et les autorisations se fassent à temps. Nous avons augmenté les ressources et le personnel et avons modifié la façon de procéder dans certains cas pour réduire les délais.

Un délai de deux ou trois ans me paraît excessif, mais il est arrivé dans le passé que des gens aient à attendre entre six mois et un an.

Mme Yasmin Ratansi: Vous avez dit dans votre exposé que vous voulez porter l'effectif à 75 000. Il semble qu'en ce moment, il soit de 61 740. C'est votre effectif actuel. Vous vous attendez donc à une augmentation de 12 000 à 13 000 personnes. Comment pensez-vous atteindre ce chiffre en quatre ans si, d'après la vérificatrice générale, vous n'avez pas pu en recruter plus de 1 000? Vous dites dans votre plan stratégique que vous augmenterez l'effectif de 1 000 personnes. Comment croyez-vous pouvoir atteindre l'objectif de 13 000 en quatre ans?

Cam Tyrone Pile: Il y a peut-être une certaine confusion au sujet de l'engagement que nous avons pris envers le gouvernement. Nous nous sommes engagés à porter l'effectif de la force régulière à 70 000 d'ici 2010, et nous sommes en train de le faire. Comme je l'ai dit, l'effectif total rémunéré des Forces canadiennes vient tout juste de dépasser 64 000. Avec le recrutement de cette année et des suivantes jusqu'en 2010-2011, nous comptons atteindre l'objectif de 70 000.

Le gouvernement s'est engagé à atteindre un effectif de 75 000 à l'avenir, mais aucune échéance n'a été fixée à cet égard. Nous visons actuellement à parvenir à 70 000 d'ici 2010-2011. Une fois là, nous nous efforcerons d'atteindre 75 000.

Mme Yasmin Ratansi: Pensez-vous pouvoir augmenter l'effectif de 13 000, en dépit du fait que votre propre plan stratégique de recrutement ne prévoit qu'une augmentation annuelle de 1 000 personnes?

Cam Tyrone Pile: Les mesures de recrutement que nous avons prises jusqu'ici... À mesure que nous développons notre système de recrutement et ajoutons du personnel dans nos centres de recrutement et notre système d'instruction, toute l'organisation est en train de s'adapter pour absorber les nouvelles recrues. Autrement, les recrues auraient à attendre longtemps avant d'être entraînées et employées. Tout le système doit s'adapter à cette expansion.

Entre aujourd'hui et 2010, l'accroissement annuel de l'effectif dépassera 1 000 personnes par an au fur et à mesure que nous aurons adapté notre système d'instruction.

Mme Yasmin Ratansi: J'ai maintenant une question à poser à la vérificatrice générale.

Vous avez dit que les services des ressources humaines des forces armées ne sont pas équipés pour recruter ou garder certaines catégories de personnes. Croyez-vous que le taux de maintien en poste prévu par l'amiral se concrétisera? Le savez-vous?

• (1625)

Mme Sheila Fraser: Monsieur le président, j'aurais bien voulu pouvoir prédire l'avenir.

Mme Yasmin Ratansi: Non, mais, à titre de comptable, vous pouvez faire des projections.

Des voix: Oh, oh!

Mme Sheila Fraser: Il est évident que les Forces canadiennes déploient beaucoup d'efforts et sont en train de changer leur façon de recruter et de maintenir l'effectif. C'était d'ailleurs l'une des principales conclusions de notre rapport: pour augmenter l'effectif, les Forces doivent changer leur façon de faire.

Il est évident que les premières mesures ont été prises, mais il nous incombera de revenir à la charge dans trois ou quatre ans pour déterminer si ces changements donnent vraiment les résultats attendus.

Mme Yasmin Ratansi: Combien de temps me reste-t-il? Une minute.

Avez-vous déterminé quel rapport entre le recrutement et l'attrition serait satisfaisant pour vous? L'attrition est inévitable car on peut s'attendre à ce que les membres qui atteignent un certain niveau songent à quitter l'armée. Quel rapport entre le recrutement et l'attrition vous semblerait satisfaisant?

Cam Tyrone Pile: Le rapport change à mesure que l'effectif augmente. À un moment donné, nous voudrions un peu plus d'attrition et, à mesure que nous prenons de l'expansion, nous allons recruter davantage. Supposons par exemple que nous voulions maintenir l'effectif à 70 000. Il est évident que notre recrutement doit diminuer pour atteindre un niveau soutenu correspondant à l'attrition anticipée.

Dans le passé, quand nous avions moins de 60 000 personnes dans la force régulière, le niveau normal d'attrition se situait entre 4 000 et 4 500. Ainsi, pour maintenir l'effectif, nous devions trouver entre 4 000 et 4 500 recrues. L'objectif de recrutement de cette année est de 6 428 d'ici la fin mars. Cela nous permettra de croître d'un peu plus de 900 personnes. Bien sûr, ce chiffre augmentera d'ici 2010.

Mme Yasmin Ratansi: Je voudrais vous dire une chose à laquelle vous pourriez réfléchir. Comme les conditions changent avec le genre de mission dont les Forces sont chargées, je me pose des questions au sujet du niveau de recrutement. Lorsque j'ai visité le NORAD, j'ai pu me rendre compte que nos soldats devaient subir un entraînement intensif, aussi bien physique que mental, pour éviter qu'ils en viennent jamais à avoir la gâchette facile.

Je vous poserai la question plus tard parce que mon temps de parole est écoulé.

Le président: Merci beaucoup, madame Ratansi.

Monsieur Sweet, vous avez huit minutes.

M. David Sweet (Ancaster—Dundas—Flamborough—Westdale, PCC): Je vous souhaite la bienvenue. C'est toujours un plaisir de vous voir, madame Fraser.

Amiral Pile, je voudrais commencer par la page 63 du rapport de la vérificatrice générale, aux paragraphes 2.30 et 2.31. Le paragraphe 2.30 commence par ce qui suit : « Nous nous attendions à ce que la Défense nationale possède une politique pour attirer les groupes visés. » À la fin du paragraphe 2.31, on peut lire ce qui suit : « La Défense nationale doit se doter d'un plan exhaustif pour orienter et coordonner les activités nationales, régionales et locales visant à attirer et à recruter des candidats. »

Je vous avoue que je ne suis pas sûr de comprendre. Le paragraphe 2.33 parle d'un objectif de 5 000. Ensuite, d'une façon ou d'une autre, nous avons entendu le chiffre de 13 000 qui a été lancé après l'exposé présenté aujourd'hui par la vérificatrice générale. Vous nous dites maintenant que l'effectif est de 64 000 et qu'il atteindra 70 000 en 2010. Pouvez-vous me dire, s'il vous plaît, si vous avez actuellement un plan d'ensemble? Pour écarter tout doute au sujet des chiffres, pouvez-vous affirmer que l'objectif est d'augmenter l'effectif de 6 000 d'ici 2010?

Cam Tyrone Pile: Monsieur le président, je crois que la confusion est due au fait que le gouvernement a énoncé une politique en 2005, après quoi nous avons eu un changement de gouvernement. La politique est maintenue, mais il y a un petit changement par suite duquel l'effectif augmentera un peu plus qu'on ne l'avait prévu au départ. À ce moment-là, l'effectif se situait aux alentours de 62 000, ce qui explique le chiffre de 13 000, qui représente l'expansion nécessaire pour atteindre 75 000.

En ce moment, dans le cadre actuel, notre objectif est de porter la force régulière à 70 000 personnes d'ici 2010. Une fois que nous aurons atteint ce point, nous examinerons la situation et envisagerons de porter l'effectif à 75 000 au-delà de 2010. Est-ce que c'est clair jusqu'ici?

M. David Sweet: Oui.

Avez-vous maintenant un bon plan d'ensemble, comme la vérificatrice générale l'a mentionné dans son rapport? Ce plan est-il en place aujourd'hui? Y travaillez-vous encore?

• (1630)

Cam Tyrone Pile: Oui, cela fait partie de notre plan d'ensemble. Nous savons combien de recrues nous devons avoir d'ici 2010. Si l'effectif continue à croître pour atteindre 70 000, dans le cadre d'un plan de croissance intelligent nous permettant de former et d'absorber les nouvelles recrues... Nous avons déjà des modèles statistiques en place pour affronter la tâche, et nous avons aussi un plan national très complet d'encouragement du recrutement pour atteindre ces objectifs.

M. David Sweet: Très bien. Le comité peut-il avoir un exemplaire du plan de croissance intelligent dont vous parlez?

Cam Tyrone Pile: Certainement. En fait, je vais transmettre aussi au comité notre plan national d'encouragement du recrutement ainsi que notre guide stratégique sur le recrutement national, que le chef d'état-major de la Défense est sur le point de signer.

M. David Sweet: Très bien.

Je vais maintenant vous demander soit de démentir une rumeur soit de répondre à une question difficile. Est-il vrai qu'un réserviste qui veut s'enrôler dans la force régulière doit se rendre dans un bureau de recrutement et suivre les mêmes étapes que n'importe quel autre candidat? Est-ce vrai?

Cam Tyrone Pile: C'était vrai il y a quelque temps. Ce n'est plus le cas.

M. David Sweet: Vous avez déjà remédié au problème?

Cam Tyrone Pile: Nous l'avons fait.

M. David Sweet: Dans ce cas, si une personne présentait sa demande aujourd'hui, quel serait le délai pour passer d'une unité de la réserve à la force régulière?

Cam Tyrone Pile: Si les papiers sont en règle à l'unité, le délai ne serait que de cinq jours pour un transfert d'une composante à l'autre.

M. David Sweet: Ce serait cinq jours parce que le candidat aurait déjà franchi les étapes de l'examen médical, de l'autorisation de sécurité, etc.?

Cam Tyrone Pile: Exactement.

M. David Sweet: J'ai passé quelque temps à bord du NCSM *Montréal* et du NCSM *Halifax*. J'ai été très impressionné. J'ai été impressionné par le bilinguisme à bord de ces navires. Les ordres étaient donnés en anglais, mais j'ai entendu beaucoup de conversations dans les deux langues.

Au retour du voyage d'homologation des armes dans l'Atlantique, le navire était commandé sur la passerelle par une femme officier. J'ai constaté un niveau très élevé de professionnalisme à tous les échelons. Je dois ajouter que dans les mess que j'ai visités, les gens m'ont parlé très franchement de leurs impressions. Au mess des officiers, cependant, les réponses étaient assez diplomatiques. Nous garderons ce genre de langage pour plus tard.

J'ai noté qu'il y avait un excellent programme de partage. Je voudrais savoir si cela vous aidera à surmonter certaines pénuries. Il

y avait un programme de partage des médecins et du personnel paramédical. En fait, les infirmiers qui se trouvaient à bord des deux navires avaient été prêtés par l'armée pour ces manœuvres. Est-ce l'un des moyens auxquels vous recourez pour combler les trous? Cela suffit-il?

Cam Tyrone Pile: Vous avez été témoin à bord du navire de l'un des principes de l'intégration des Forces canadiennes. Certaines professions, notamment dans le domaine médical et en logistique, sont communes, indépendamment de la couleur de l'uniforme. Leurs membres peuvent servir dans un certain nombre d'unités de n'importe quelle organisation, que ce soit l'armée, la marine ou l'aviation. Ces professions appartiennent à ce que nous appelons le soutien commun.

C'est ce que vous avez vu à bord du navire. Il ne s'agit pas d'un programme de partage. Après avoir reçu la formation professionnelle nécessaire, ces personnes peuvent être affectées n'importe où.

M. David Sweet: Je sais que vous avez atteint votre objectif de 2005 à 106 p. 100. Avez-vous réduit les normes professionnelles d'une façon quelconque pour réussir ainsi à dépasser votre objectif?

Cam Tyrone Pile: Aucune de nos normes de qualification n'a été touchée.

M. David Sweet: J'ai une dernière question. J'allais vous interroger au sujet d'une pointe du recrutement dont les médias nationaux ont parlé, mais vous avez dit qu'il était trop tôt pour se prononcer. Toutefois, avez-vous des éléments quelconques qui puissent expliquer cette pointe du recrutement effectué au Québec? L'augmentation ainsi réalisée représente-t-elle l'essentiel de l'accroissement actuel du recrutement?

Cam Tyrone Pile: Il est probablement trop tôt pour le dire. Je ne sais même pas si le commodore MacIsaac a quelque chose à ajouter à ce sujet, monsieur le président, mais nous sommes très heureux du résultat. Il est possible que ce soit attribuable à l'attention accrue dont les Forces canadiennes font l'objet de la part des médias, à la publicité supplémentaire et peut-être aussi à notre plan national d'encouragement du recrutement.

Nous ciblons particulièrement les régions sur lesquelles nous n'avions pas beaucoup insisté auparavant. Bien sûr, nous y faisons des efforts, mais pas autant qu'aujourd'hui.

M. David Sweet: Très bien, mais vous faites les analyses nécessaires pour trouver...

Cam Tyrone Pile: Absolument, nous faisons de notre mieux pour découvrir les raisons.

M. David Sweet: ... les éléments susceptibles d'être exploités pour réaliser d'autres progrès.

Cam Tyrone Pile: Oui, nous le faisons, absolument.

• (1635)

M. David Sweet: Très bien.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Sweet. Merci à vous, amiral Pile.

Collègues, voilà qui met fin à notre premier tour de table. Nous entreprenons tout de suite le deuxième, mais le temps de parole passe de huit à cinq minutes. Nous commencerons avec M. Proulx.

Monsieur Proulx, cinq minutes.

[Français]

M. Marcel Proulx: Merci, monsieur le président.

Un point a été soulevé, monsieur Pile, au sujet des cadets. Je dois vous dire que j'appuie très fortement ces trois initiatives dans mon comté, dans ma région. Je pense qu'il s'agit d'un travail exceptionnel accompli auprès de la jeunesse.

J'aimerais savoir si vous avez des statistiques précisant quel pourcentage de ces jeunes, qui font partie de divers corps de cadets, finissent par faire carrière dans les forces armées.

[Traduction]

Cam Tyrone Pile: Je ne sais pas si j'ai ces statistiques ici, mais le commodore MacIsaac a déjà été directeur général pour la réserve et les cadets. Avec la permission du président, je lui passerai le micro dans un instant.

Je sais par ailleurs que nous suscitons beaucoup d'intérêt parmi les jeunes hommes et femmes qui ont servi dans les corps de cadets de l'armée, de la marine et de l'aviation. Si vous posez la question à l'un d'entre nous, je suis sûr que vous trouverez un pourcentage représentatif de l'intérêt suscité parmi les gens qui se sont enrôlés dans les Forces canadiennes.

J'ai été cadet de l'Air, il y a bien longtemps de cela. Je crois que vous avez également été cadet, commodore MacIsaac, n'est-ce pas?

Je sais en tout cas que beaucoup de mes collègues sont passés par l'une des organisations de cadets des Forces canadiennes, où ils ont pris goût à la vie militaire et à certaines choses qu'ils ont peut-être faites plus tard. C'est une excellente organisation de jeunes. Je suis très heureux de l'appui dont elle bénéficie partout dans le pays.

Voulez-vous donner quelques chiffres?

Cmdre Roger MacIsaac: Monsieur le président, nous avons quelque 1 130 corps de cadets dans le pays. Il y en a dans toutes les régions, même dans le Grand Nord. C'est un programme pour les jeunes dont la gestion et le financement sont centralisés au ministère de la Défense nationale.

Son objectif, bien entendu, est de former de meilleurs Canadiens, d'inculquer la fierté d'être Canadien, de renforcer la confiance en soi et de donner certaines compétences, comme la capacité de parler en public, etc. Le but n'est pas nécessairement de préparer les gens à s'enrôler dans les Forces canadiennes. Nous ne tenons donc pas ce genre de statistiques et ne l'avons jamais fait. Toutefois, comme l'a signalé l'amiral, beaucoup des jeunes qui sont passés par là — souvent parce que leur père, un membre de la famille ou une connaissance a servi dans les cadets ou dans les forces armées — embrassent la carrière militaire. Nous ne tenons cependant pas des statistiques à ce sujet.

[Français]

M. Marcel Proulx: Vous avez mentionné que la Défense nationale finançait en partie les corps de cadets, mais il y a malgré cela un problème de financement. Les enfants sont tenus d'aller recueillir des fonds de façon assez brutale, c'est-à-dire en vendant du chocolat, des gâteaux, des billets et ainsi de suite.

Je comprends que trouver des fonds puisse être considéré formateur, mais il faudrait que nos gouvernements puissent trouver d'autres formes de financement pour les corps de cadets, question de leur rendre la vie plus facile.

Pouvez-vous me donner une idée, monsieur Pile, du genre de profil qu'on doit avoir — et je ne parle pas nécessairement du niveau professionnel — pour espérer être accepté dans les forces armées?

[Traduction]

Cam Tyrone Pile: La première chose que je recherche chez une recrue, c'est la fierté d'être Canadien, l'appui des valeurs que nous

avons dans ce pays et la volonté de les promouvoir aussi bien au Canada qu'à l'étranger. Voilà le genre de qualités que vous trouverez chez la plupart des gens en uniforme.

La deuxième chose que nous recherchons, c'est une bonne éducation, une bonne forme physique et un esprit aventureux parce qu'une grande partie de ce que nous faisons nécessite ces qualités.

Bref, nous recherchons ces qualités pour commencer.

Une fois que ces gens sont enrôlés, nous avons de multiples occasions d'améliorer et de multiplier ces qualités pour que nos recrues puissent réaliser leurs aspirations chez nous.

• (1640)

M. Marcel Proulx: Vous avez parlé d'éducation. Quel est le niveau minimal exigé?

Le président: Monsieur Pile.

Cam Tyrone Pile: Je crois que c'est une 10e année, du moins pour certaines des professions.

M. Marcel Proulx: Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Proulx.

Merci beaucoup, amiral Pile.

Monsieur Fitzpatrick, vous avez cinq minutes.

M. Brian Fitzpatrick (Prince Albert, PCC): Je voudrais simplement noter qu'il y avait un certain nombre d'habitants de Cumberland House, aujourd'hui décédés, qui avaient récolté un grand nombre de médailles dans les Forces canadiennes. Ils étaient probablement loin d'avoir une 10e année, mais il faudrait que je vérifie. Quoi qu'il en soit, c'étaient de vrais héros de la Seconde Guerre mondiale.

Je voudrais aborder la question du recrutement des Autochtones parce que beaucoup de membres des Premières nations vivent dans ma circonscription. J'ai assisté il y a quelques années à un pow-wow au cours duquel quatre militaires autochtones étaient à l'honneur. Trois d'entre eux servaient dans l'armée américaine. J'avais cru comprendre qu'ils voulaient y faire carrière. L'un d'entre eux avait même des galons. Ils pouvaient donc monter en grade.

J'ai eu l'occasion de bavarder avec eux en présence de leurs parents, après la cérémonie. J'ai entendu quelques observations intéressantes. L'un des parents a mentionné par exemple — je regrette que M. Proulx ne soit plus là — que les exigences linguistiques pouvaient compromettre leurs chances dans les Forces canadiennes. C'est l'une des raisons pour lesquelles ils s'étaient engagés dans l'armée américaine. Ils étaient bilingues, possédant le cri et l'anglais, mais ils ne connaissaient pas le français.

Je ne suis pas sûr de la situation qui existe dans les Forces canadiennes en ce qui concerne la langue. Pour devenir officier, faut-il être fonctionnellement bilingue? Est-ce une exigence des Forces?

Cam Tyrone Pile: Pour être promu lieutenant-colonel ou capitaine de frégate dans les forces armées, il est nécessaire de pouvoir fonctionner dans les deux langues officielles.

Pour répondre à vos observations, j'ai mentionné plus tôt les efforts que nous déployons pour toucher les différentes communautés culturelles du Canada. Nous nous intéressons beaucoup en outre à nos Autochtones, aux Premières nations et aux Métis partout dans le pays.

M. Brian Fitzpatrick: C'est l'autre au point que je voulais aborder. J'ai trouvé très étrange le fait que, dans cette collectivité, trois des quatre jeunes auxquels on rendait hommage faisaient partie des forces armées américaines. Si je me rappelle bien, j'avais eu l'impression en bavardant avec eux qu'il n'était pas rare pour des membres de la communauté autochtone de s'enrôler dans les forces des États-Unis. J'ai lu par la suite des articles qui disaient essentiellement qu'il y avait un nombre disproportionné d'Autochtones canadiens qui s'enrôlaient ou qui étaient recrutés dans l'armée américaine.

Amiral, vous pouvez peut-être nous donner des précisions sur cette situation. Est-ce que je me trompe ou bien y a-t-il vraiment un grand nombre d'Autochtones canadiens dans les forces américaines?

Cam Tyrone Pile: Je ne peux pas vous donner de statistiques à cet égard parce que je ne sais pas...

M. Brian Fitzpatrick: Pouvez-vous les trouver? Avez-vous accès à ces renseignements?

Cam Tyrone Pile: Je peux certainement vous renseigner sur la représentation autochtone dans les Forces canadiennes, mais je ne saurais pas vous dire combien d'Autochtones canadiens servent dans les forces armées des États-Unis. Ce sont des renseignements personnels... à moins qu'ils ne l'aient mentionné dans leur dossier de personnel.

•(1645)

M. Brian Fitzpatrick: N'y a-t-il aucun moyen d'obtenir ces renseignements?

Cam Tyrone Pile: Je vais certainement essayer de me renseigner.

Nous savons que les Autochtones canadiens sont particulièrement ciblés par le corps des Marines des États-Unis, je crois, qui fait passer le mot. Nous voulons cependant offrir les mêmes possibilités au Canada et avons donc l'intention de commencer nous-mêmes à faire passer le mot dans toutes les collectivités autochtones.

Je ne sais pas si vous le savez, mais nous avons depuis trois ans des bureaux de prise de contact avec les différentes communautés. Nous en avons ouvert un à Surrey, en Colombie-Britannique, à l'intention de la communauté indo-canadienne. Nous en avons un autre à Richmond, également en Colombie-Britannique.

M. Brian Fitzpatrick: S'il est possible d'établir qu'il y a un grand nombre d'Autochtones canadiens dans les forces armées américaines, nos forces devraient peut-être chercher des moyens de prendre contact avec eux pour essayer de les récupérer. Ce n'est qu'une suggestion de ma part.

Je connais quelques membres des professions médicales, comme des dentistes, qui se sont inscrits à ces programmes. Dans un cas particulier, je sais que les forces armées ont payé toutes les études d'art dentaire d'une personne. Je croyais que c'était un peu comme les contrats irrévocables à long terme du monde des sports parce que la personne bénéficiait d'un grand nombre d'avantages pendant qu'elle était inscrite au programme. Je crois cependant qu'elle a trouvé un moyen de rompre son contrat quelques années après avoir

obtenu son diplôme. J'avais alors pensé qu'elle n'avait pas eu à payer très cher pour s'en aller.

Je suppose que nous vivons dans un pays libre, mais si des gens se font payer leurs études et obtiennent toutes sortes d'avantages, je crois que nous devrions les obliger à rester pendant une assez longue période.

Que font les forces armées dans des cas de ce genre?

Cam Tyrone Pile: Dans le cas de certaines professions, comme les dentistes et les médecins, les Forces canadiennes peuvent payer les études, mais les personnes en cause ont une période de service obligatoire dont la durée est égale au nombre d'années pendant lesquelles leurs frais de scolarité ont été payés. Il ne faut pas perdre de vue que nous devons trouver un certain équilibre entre les mesures destinées à attirer des candidats et le service obligatoire, pour que les gens recrutés veuillent rester membres des Forces canadiennes sans avoir l'impression d'être prisonniers d'un contrat dépourvu de toute souplesse.

J'aime à croire qu'ils trouveront désormais leur travail dans les Forces canadiennes tellement intéressant qu'ils voudront rester plus longtemps. Ce n'est pas toujours le cas, mais nous faisons certainement des efforts en ce sens.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Fitzpatrick.

Merci, amiral Pile.

Monsieur Nadeau.

[Français]

M. Richard Nadeau (Gatineau, BQ): Bonjour, mesdames et messieurs.

Monsieur Pile, vous dites que le fait de recruter dans les Forces armées canadiennes une personne dont la langue première est le français ne représente pas de difficulté. Est-ce que cela s'applique d'un océan à l'autre?

[Traduction]

Cam Tyrone Pile: Oui. Tous les centres de recrutement des Forces canadiennes peuvent recruter dans les deux langues officielles.

[Français]

M. Richard Nadeau: Donc, si un individu de Saskatoon, par exemple, veut s'acquitter en français des procédures relatives à son recrutement, il n'y aura aucun problème. On va lui trouver un endroit où il pourra devenir un soldat canadien, que ce soit dans l'aviation, dans la marine, bref, un lieu propice situé près de l'endroit où il s'est inscrit. C'est exact?

[Traduction]

Cam Tyrone Pile: L'endroit n'a pas vraiment d'importance. Toutes les organisations, unités et formations des Forces canadiennes qui offrent des services — et surtout nos centres de recrutement — peuvent le faire dans les deux langues officielles.

[Français]

M. Richard Nadeau: Si je comprends bien ce que vous me dites, cet individu pourra recevoir sa formation en français à partir du jour où il se joindra à l'armée et jusqu'au jour de sa retraite.

[Traduction]

Cam Tyrone Pile: Il y a certaines limites pour les cours de formation donnés au fur et à mesure qu'on progresse dans les Forces canadiennes. Nous essayons de prendre des mesures à cet égard et d'augmenter le nombre d'instructeurs bilingues pour être en mesure de donner le plus de formation possible dans les deux langues.

[Français]

M. Richard Nadeau: Il y a donc des zones grises, en l'occurrence des lieux où ce n'est pas possible.

• (1650)

[Traduction]

Cam Tyrone Pile: C'est exact.

[Français]

M. Richard Nadeau: Parlons maintenant de la capacité de retenir les membres de l'armée canadienne. Lorsque ces gens deviennent pères ou mères, ont-ils la possibilité d'inscrire leurs enfants à une école où le français est la langue première? Je ne parle pas du français comme langue seconde ou d'un programme d'immersion. Est-ce que les Forces armées canadiennes leur permettent d'obtenir des affectations là où leurs enfants peuvent être instruits dans cette langue officielle qu'est le français, en l'occurrence la leur?

[Traduction]

Cam Tyrone Pile: Cela dépend du système d'éducation provincial. Je sais que partout dans le pays — par exemple, mes propres enfants ont été en immersion française dans toutes les affectations que j'ai eues —, la plupart des villes où des membres des Forces canadiennes sont affectés offrent des programmes d'immersion.

Pour ce qui est des écoles vraiment françaises, je ne sais pas...

[Français]

M. Richard Nadeau: Comprenez-vous la différence qui existe entre le mot « immersion » et l'expression « français langue première »? Les écoles d'immersion, pour nous, constituent des écoles d'assimilation, alors que quand on parle du français langue première, c'est la langue de la culture.

Si je comprends bien, il n'est pas nécessairement possible pour un membre de l'armée canadienne de faire instruire ses enfants en français langue première là où il est affecté.

[Traduction]

Cam Tyrone Pile: Je ne peux pas donner une réponse complète à cette question parce que je ne sais pas exactement ce que les systèmes provinciaux peuvent offrir. L'éducation relève des provinces.

[Français]

M. Richard Nadeau: C'est bien.

Les bases militaires ont parfois des écoles pour répondre aux besoins, mais à Moose Jaw, par exemple, le service a été fourni à l'extérieur. Les enfants doivent se rendre à Regina pour y fréquenter l'école Monseigneur de Laval, alors qu'à la base de Bagotville, il y a des écoles pour les gens dont l'anglais est la langue première.

Il y a donc une discrimination qui perdure, si je comprends bien, dont souffrent les soldats pour qui le français est la langue première.

[Traduction]

Cam Tyrone Pile: Je crois que d'une façon générale, les Forces canadiennes font tous les efforts possibles pour répondre aux besoins linguistiques des enfants de leurs membres. Je ne peux pas vous

parler de situations précises. Depuis que je suis chef du Personnel militaire, en fait, depuis que je fais partie de cette organisation, je n'ai pas eu connaissance de cas où les parents ont eu des difficultés à trouver des cours de langue pour leurs enfants...

[Français]

M. Richard Nadeau: C'est bien.

Je ne veux pas être impoli, mais je dois poursuivre, car nous n'avons pas beaucoup de temps. J'aimerais parler des cours que doit suivre un militaire qui veut obtenir une promotion. Je crois que vous m'avez répondu en partie, un peu plus tôt. Si quelqu'un veut obtenir une promotion, il doit suivre des cours précis, qui le préparent à un grade supérieur, bien que je ne connaisse pas toute la hiérarchie. Si ce militaire a de la difficulté à comprendre l'autre langue officielle — l'anglais, dans ce cas-ci —, il se peut que sa carrière soit plafonnée, qu'il ne puisse pas atteindre le sommet parce que l'armée canadienne ne peut pas lui offrir ces cours en français.

[Traduction]

Cam Tyrone Pile: Je crois avoir déjà mentionné qu'il est nécessaire d'être bilingue fonctionnel pour être promu au grade de lieutenant-colonel ou de capitaine de frégate. Si un officier n'arrive pas à satisfaire au profil linguistique exigé, il sera certainement plafonné. Nous avons l'obligation de maintenir un certain niveau de bilinguisme dans les Forces canadiennes.

[Français]

M. Richard Nadeau: Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Nadeau.

[Traduction]

Merci beaucoup, amiral Pile.

Monsieur Lake, vous avez cinq minutes.

M. Mike Lake (Edmonton—Mill Woods—Beaumont, PCC): Général Pile, je suis très heureux que vous ayez pu venir aujourd'hui.

Je remercie tous les témoins présents.

Vous avez dit que le marché du travail est très concurrentiel. Venant de l'Alberta et faisant aussi partie du comité des ressources humaines, je peux certainement me rendre compte des difficultés que vous pouvez avoir.

Regardons maintenant la pièce 2.4 à la page 61 du rapport de la vérificatrice générale. Si on trace une courbe de tendance partant des années 0 à 3 et allant vers les années 15 à 20, on remarque un important espace au-dessous de la courbe entre les années 4 et 13 et particulièrement entre les années 9 et 13. S'il fallait augmenter les nombres des années 9 à 13 pour rejoindre la courbe de tendance, on aurait environ 13 000 membres de plus dans la force régulière. C'est précisément le chiffre de l'augmentation que vous envisagez, d'après la vérificatrice générale.

Qu'avez-vous à dire de la baisse qui s'est produite entre 1993 et 1997? Il me semble que les problèmes urgents que vous connaissez découlent non de ce que vous faites aujourd'hui, mais de ce qui s'est passé pendant cette période.

• (1655)

Cam Tyrone Pile: La période dont vous parlez correspond aux coupures effectuées par le gouvernement partout dans l'administration fédérale. Les Forces canadiennes ont eu leur part de ces coupures. À ce moment, le moyen le plus efficace qu'on avait trouvé était de réduire l'effectif. Nous avons donc eu un plan de réduction des forces dans le cadre duquel certains de nos membres ont eu l'occasion de quitter ou de partir à la retraite plus tôt que prévu. Il y a des gens qui se sont prévalus de cette offre. C'est ce que nous appelons la bulle du plan de réduction des forces.

M. Mike Lake: C'est celle que vous avez mentionnée tout à l'heure?

Cam Tyrone Pile: C'est bien cela.

M. Mike Lake: En ce qui concerne le plan de réduction des forces, il aurait été assez simple de regarder un graphique comme celui-ci et d'en déduire ce qui se passerait dans les années suivantes. Pouvez-vous me dire quels étaient les plans à l'époque et ce qu'on prévoyait à ce moment-là pour les 15 années suivantes? De toute évidence, quelqu'un a dû se rendre compte que nous aboutirions à la situation d'aujourd'hui simplement en examinant un graphique comme celui-ci pendant 15 minutes. Qu'en pensez-vous?

Cam Tyrone Pile: J'aurais bien voulu qu'il en soit ainsi, mais ce n'est pas le cas. Dans les années 1990, nous estimions avoir de la chance quand nous pouvions faire des plans pour les deux années suivantes. Personne ne s'attendait à un virage et à l'expansion des Forces canadiennes décidée en 2005. Nous étions évidemment conscients des problèmes qui nous attendaient à l'avenir si nous devions recommencer à prendre de l'expansion. Toutefois, il était impossible à l'époque de prévoir quand le virage aurait lieu ou quel gouvernement appuierait une expansion, quel qu'en soit le motif, que ce soit une évolution des conditions géopolitiques ou autre chose. Comme je l'ai dit, l'effectif baissait lentement depuis le début des années 1960 et a continué à baisser jusqu'en 2005.

M. Mike Lake: J'ai pourtant l'impression qu'il s'agit moins d'une expansion globale que d'un simple rattrapage destiné à revenir au niveau que nous avons atteint en 1993. Nous ne procédons pas du tout à une expansion massive des forces armées. Nous essayons simplement de nous rattraper. Est-ce exact?

Cam Tyrone Pile: Tout dépend de la politique de défense et des structures nécessaires pour développer les capacités nous permettant de nous conformer à cette politique. Nous travaillons actuellement à un plan des capacités de défense. Nous adapterons la structure de nos forces aux missions découlant essentiellement de ce plan ou de la politique de défense.

M. Mike Lake: Avez-vous actuellement un plan précis à long terme pouvant nous garantir que cela ne se reproduira pas à l'avenir?

Cam Tyrone Pile: Nous dépendons complètement du soutien que nous recevons et des instructions que nous donne le gouvernement.

M. Mike Lake: Je vais passer à autre chose. J'ai une question concernant les raisons pour lesquelles les gens se désistent ou plutôt n'arrivent pas au bout du processus de recrutement, puisque 12 p. 100 des candidats ne franchissent pas l'étape du test d'aptitude physique. Il y a des gens qui sont disposés à s'enrôler, mais qui ne peuvent pas le faire pour une question de forme physique, et non de problèmes médicaux. Offrez-vous à ces recrues possibles l'occasion

de se remettre en forme pour réaliser leur aspiration de devenir membres des forces armées?

Cam Tyrone Pile: C'est un phénomène très intéressant que nous constatons parmi les jeunes d'aujourd'hui. Nous avons effectivement eu des taux d'échec supérieurs à la normale au test d'aptitude physique. Comme vous le savez, il faut être en forme pour devenir membre des Forces canadiennes.

Au lieu de faire passer ce test à l'étape du recrutement, nous l'administrons maintenant — c'est d'ailleurs un autre moyen d'accélérer le processus — juste avant l'instruction de base, dans le cas des officiers et des sous-officiers. Après avoir subi le test à leur arrivée au centre d'instruction, les candidats peuvent emprunter l'une de deux voies. S'ils réussissent, ils passent à l'instruction de base. S'ils échouent et qu'il est évident qu'ils ont besoin d'un entraînement physique pour se remettre en forme, nous avons adopté une approche de mentorat dans le cadre de laquelle nous leur accordons un délai maximal de 90 jours pour se reprendre, avec notre aide et notre encouragement. Ils peuvent aussi, pendant ce temps, suivre d'autres cours de formation.

Avant la mise en place de ce système, nous avons découvert un phénomène très intéressant. Après quatre à six semaines d'instruction de base, l'appareil cardio-vasculaire de nos recrues se renforçait sensiblement. Toutefois, entre la 9^e et la 11^e semaine, l'ossature, c'est-à-dire le squelette et les tendons, commençait à lâcher par suite du mode de vie très sédentaire que beaucoup de nos jeunes ont adopté. Nous avons alors un nombre extraordinaire de blessures, dont certaines n'étaient pas déclarées parce que les recrues étaient tellement près de la fin de leur instruction. Lorsque ces gens parlaient finalement de leurs blessures, après avoir fini l'instruction de base, nous étions obligés soit de leur faire suivre un important traitement de réadaptation soit de les libérer parce qu'ils ne répondaient plus aux normes du service dans les Forces canadiennes.

C'est une réponse longue et sinueuse, mais, oui, nous sommes bien conscients du problème de la forme physique dans les Forces canadiennes. Nous travaillons en vue d'amener nos membres à s'engager d'une manière permanente à maintenir leur forme physique et leur santé.

• (1700)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Lake et amiral Pile.

Monsieur Christopherson, vous avez cinq minutes.

M. David Christopherson: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je ne veux pas trop insister, mais j'aimerais revenir une fois de plus à la question des recrues féminines. Les taux de départ sont-ils maintenant les mêmes pour les femmes que pour les hommes?

Cam Tyrone Pile: Je ne le sais pas.

Savons-nous si les taux sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes?

Je vous transmettrai une réponse plus tard, monsieur Christopherson.

M. David Christopherson: Je vous en serais reconnaissant. J'aimerais également savoir s'il y a des différences dans les périodes considérées.

Je suis curieux. Laquelle des trois armes... Je ne sais pas si c'est ainsi que vous les appelez. Je veux parler de l'armée, de la marine...

Cam Tyrone Pile: Nous parlons chez nous des trois environnements.

M. David Christopherson: Lequel des trois environnements est le plus difficile pour les recrues?

Cam Tyrone Pile: Ils comportent tous certaines difficultés, mais c'est l'aviation qui a le moins de problèmes.

Des voix: Oh, oh!

M. David Christopherson: Avec des remarques de ce genre, vous risquez d'avoir des ennuis pendant un certain temps. Vous le savez.

Cam Tyrone Pile: Les gens aiment beaucoup s'enrôler dans l'aviation. Il y a de nombreuses raisons à cela, sur le plan interne.

Je dirais cependant que l'armée et la marine présentent des difficultés à peu près égales parce que leurs membres sont habituellement déployés pour de longues périodes. De plus, la vie en mer comporte des aspects difficiles, de même que les missions terrestres, pour la plupart des professions. D'une façon générale, le recrutement pour l'aviation tend à être plus facile que pour l'armée et la marine.

M. David Christopherson: Y a-t-il eu des changements à cet égard dans les dernières années?

Cam Tyrone Pile: Pas vraiment. La situation est plus ou moins la même depuis un certain temps.

M. David Christopherson: Très bien.

Pouvez-vous m'expliquer encore une fois, en termes très simples, comment il se fait que vous avez recruté 20 000 personnes depuis 2002, mais que les forces qualifiées en activité n'ont augmenté que de 700?

Je ne sais pas si j'ai employé la bonne expression. Je vois quelques termes différents ici, mais vous savez sans doute ce que je veux dire.

Vous en avez recruté 20 000, mais 700 seulement d'entre eux sont des soldats en activité. Pouvez-vous m'expliquer l'énorme différence entre ces deux chiffres?

Cam Tyrone Pile: Le rapport de la vérificatrice générale est exact et représente bien ce qui s'est passé. Vous vous souviendrez cependant que, lorsque j'ai parlé de notre système de personnel, j'ai mentionné qu'il y avait tant de gens qui partaient et tant d'autres qui arrivaient. Chaque année, nous perdons entre 4 000 et 5 000 personnes par attrition.

M. David Christopherson: Si j'ai bien compris, ces chiffres devraient encore augmenter avec les années.

Cam Tyrone Pile: Ils augmenteront au fur et à mesure de l'expansion des Forces canadiennes.

Cela dépend aussi de ce que nous avons le mandat de faire. Pendant la période qui a fait l'objet du rapport de la vérificatrice générale, nous avions non un mandat d'expansion, mais un mandat de maintien de l'effectif. Pour être plus précis, je dirais que nous devions augmenter l'effectif d'environ 200 personnes par an. C'est exactement ce que nous avons fait. L'effectif s'est accru de 700, mais mathématiquement, la hausse aurait dû être d'environ 600. Par conséquent, les 20 000 recrues nous ont permis d'avoir une augmentation nette de l'effectif.

M. David Christopherson: Est-ce que des chiffres de cet ordre seraient jugés inhabituels dans les forces armées d'un autre pays qui seraient comparables aux nôtres? Je sais que toutes les armées sont différentes, mais je trouve assez extraordinaire l'écart entre ces chiffres. Je sais bien que vous m'en avez donné les raisons, mais

20 000 recrues et seulement 700 soldats... Et cela s'est fait sur une période de cinq ans.

Cam Tyrone Pile: Mais, voyez-vous, 4 000 à 5 000 personnes perdues par an font en gros 20 000 départs. Nous avons donc eu une augmentation nette d'environ 700 pendant cette période.

M. David Christopherson: Toutefois, vous êtes passés depuis par deux périodes d'expansion, n'est-ce pas? Dans les deux dernières années, les objectifs à atteindre étaient supérieurs. Compte tenu de tous vos paramètres, de combien de recrues avez-vous besoin, en chiffres bruts, pour en arriver non à maintenir l'effectif, mais à attendre la hausse projetée? Combien de recrues allez-vous devoir trouver?

• (1705)

Cam Tyrone Pile: Pour l'année dernière, le chiffre brut a été de 5 527 — vous devez être un grand ami des modélisateurs et des statisticiens — et, pour cette année, il est de 6 428. Comme vous pouvez le constater, il y a une augmentation.

M. David Christopherson: Mais combien de personnes vous faudra-t-il recruter, amiral? Quel effectif devez-vous atteindre et maintenir à différents moments pour répondre aux besoins dans l'avenir prévisible?

Cam Tyrone Pile: Nous visons un effectif de 70 000 en 2010.

M. David Christopherson: Je comprends. Dans ce cas, de quel nombre brut de recrues aurez-vous besoin? J'essaie de déterminer le nombre de Canadiens à enrôler pour avoir le nombre voulu de soldats sur le terrain.

Cam Tyrone Pile: Il nous reste en gros quatre ans. En multipliant par 6 000, nous arrivons à environ 24 000.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Christopherson.

Merci, amiral Pile.

Madame Ratansi, vous avez cinq minutes. Ce sera ensuite votre tour, monsieur Williams.

Mme Yasmin Ratansi: J'aimerais revenir à la question que j'ai posée précédemment. Vous avez déjà donné des renseignements à ce sujet en réponse à un autre membre du comité. Vous avez le mandat de faire certaines choses. Avec l'évolution de la situation géopolitique et les surprises que la nature nous réserve — catastrophes, tsunamis, tremblements de terre, etc. —, les militaires ont toujours fait leur part. Maintenant, la situation géopolitique a encore évolué, ce qui fait que vous devez être présents à des endroits différents.

Je voudrais donc savoir ceci. Comment pouvez-vous avoir la garantie que vous aurez de bonnes recrues si vous devez passer à un effectif de 70 000? Vous faites beaucoup d'entraînement. Lorsque le théâtre change, il est important de trouver les gens qu'il faut, des gens qui n'ont pas la gâchette facile, etc. Je sais que vous les faites passer par différentes étapes. Si vous avez besoin de différents types de soldats, comment ferez-vous pour maintenir la qualité?

Cam Tyrone Pile: Je suppose que vous voulez parler des outils et instruments dont nous nous servons pour évaluer les aptitudes et...

Mme Yasmin Ratansi: La stabilité mentale, oui.

Cam Tyrone Pile: Nous nous occupons de tout cela. Nous avons mis en place un processus qui nous permet de nous adapter et d'examiner de façon permanente les outils et instruments d'évaluation des candidats. C'est en fait un domaine que le rapport de la vérificatrice générale nous demande d'améliorer. Nous en avons pris bonne note et avons bien l'intention d'apporter des améliorations. Nous avons pris des mesures pour suivre de près nos besoins actuels et futurs.

Mme Yasmin Ratansi: Je me suis demandé, comme beaucoup d'autres probablement, pourquoi vous n'augmentez pas l'effectif et pourquoi cela vous prend aussi longtemps. Toutefois, je suis maintenant plus prudente et vous demande donc de prendre votre temps. Lorsque j'ai bavardé avec les soldats — ceux du NORAD, du Royaume-Uni et du Canada —, ils m'ont dit : « Nous n'aurons jamais la gâchette facile. » Nous ne voulons pas d'un système de recrutement qui mettrait en danger notre vie et celle de nos soldats. Nous devons faire attention. Je veux donc m'assurer que le système comprend un processus d'assurance de la qualité.

Cam Tyrone Pile: Je n'avais parlé jusqu'ici que de la première étape qui suit l'enrôlement. Elle est suivie, comme vous le savez, d'un entraînement et d'un endoctrinement très rigoureux, portant notamment sur la maîtrise de soi, la responsabilité et le leadership. Nous donnons à nos membres, pendant toute leur carrière, la possibilité de s'améliorer et de se perfectionner, comme vous avez pu le constater, je crois, en discutant avec des soldats. Nous y accordons une grande attention dans le cadre de notre système d'entraînement pour nous assurer d'envoyer en mission les gens qui ont les qualités et les compétences voulues, aussi bien au Canada qu'à l'étranger.

Mme Yasmin Ratansi: J'en viens à ma dernière question, puisqu'il ne me reste probablement pas beaucoup de temps. Dans cet environnement en pleine évolution, quel est votre plus grand besoin? Recherchez-vous des compétences particulières? Insistez-vous davantage sur l'aviation ou sur la Marine? Quelles sont vos premières priorités? Trouver des médecins et des ingénieurs? De qui avez-vous besoin très rapidement?

Cam Tyrone Pile: Nous avons des difficultés à recruter suffisamment de membres dans certaines professions. Les techniciens de la marine ont toujours été très recherchés, et c'est encore le cas. Les compétences dont nous avons besoin sont demandées partout, y compris dans le secteur privé.

Nous avons eu un certain succès dans le cas des médecins. Nous avons fait d'importants progrès en les ciblant particulièrement, en procédant à un recrutement intelligent et en faisant passer le mot.

Par contre, nous sommes très à court de pharmaciens en ce moment. Il y a actuellement une très forte concurrence dans le secteur privé pour en recruter.

• (1710)

Mme Yasmin Ratansi: Je voudrais maintenant vous féliciter. Le gouvernement du Pakistan a décerné hier l'Étoile du sacrifice à l'un des chefs de l'équipe DART qui s'était rendue au Pakistan. Toutes mes félicitations.

Cam Tyrone Pile: Merci, madame.

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. Williams, ce qui mettra fin à notre second et dernier tour de table.

M. John Williams: Merci, monsieur le président.

J'ai ici la pièce 2.1 du rapport de la vérificatrice générale. Il y a deux points sur lesquels le rapport dit que les progrès ont été insatisfaisants « compte tenu de l'importance et de la complexité de la question ainsi que du temps qui s'est écoulé depuis que la recommandation a été formulée ». D'après le second point, « le Ministère devrait veiller à ce que ses données sur la gestion des ressources humaines soient exactes et à jour ».

La vérificatrice générale vous a attribué une mauvaise note sur ce point, amiral Pile. Qu'avez-vous à dire à ce sujet?

Cam Tyrone Pile: Je me souviens exactement des données qui n'étaient pas « exactes et à jour », mais nous faisons tous les efforts possibles pour que nos renseignements soient exacts et à jour.

Nous comptons pour cela sur notre propre système de gestion des ressources humaines. C'est l'un des domaines que nous avons l'intention d'améliorer à l'avenir. Il faudra des investissements pour passer d'un système désuet à un système moderne de gestion du personnel, mais nous y travaillons.

M. John Williams: L'autre plainte, ou plutôt l'autre mauvaise note, vous a été attribuée parce que vous ne nous renseignez pas. Vous nous tenez dans l'obscurité. « Il faudrait que des mesures de rendement soient bientôt en place et que les résultats soient inclus dans le rapport ministériel sur le rendement présenté au Parlement. »

J'ai beaucoup insisté, comme je l'ai dit au comité, pour que les rapports ministériels sur le rendement contiennent toute l'information dont nous avons besoin afin de pouvoir vous aider quand vous avez des difficultés, de vous fournir plus de crédits si vous en manquez, de comprendre vos besoins, vos préoccupations et vos problèmes et de vous donner aussi la possibilité de nous parler de vos succès. Ce sont les deux facettes d'un même problème.

Madame la vérificatrice générale, avez-vous des observations à formuler au sujet de ces deux mauvaises notes que vous avez attribuées?

Mme Sheila Fraser: Au sujet des systèmes, monsieur le président, je crois savoir que le ministère en a trois que nous avons examinés. Nous avons pu constater qu'ils contenaient des données différentes. Nous n'avons pas pu déterminer lequel des trois avait les renseignements les plus exacts. Mme Loschiuk en aurait peut-être plus à dire à ce sujet, si le comité le souhaite.

La déclaration du rendement est un problème qu'on trouve dans beaucoup de ministères. Avec les augmentations annoncées, il sera important que les parlementaires soient en mesure de déterminer les progrès réalisés non seulement d'une façon globale, mais aussi en ce qui concerne la représentation de certains groupes cibles, comme les minorités visibles, les femmes et les Autochtones. Je pense que les parlementaires tiennent à obtenir ce genre de renseignements.

M. John Williams: Je vous remercie. Nous pourrions peut-être approfondir ce point lorsque nous rédigerons notre rapport.

Vous avez mentionné que vous êtes fier du fait que votre taux d'attrition est très bas. J'ai actuellement un cas dans ma circonscription. Un membre des forces armées a pris contact avec moi. Il veut passer au secteur privé où il a obtenu un emploi, mais il n'arrive pas à obtenir sa libération parce que son contrat prévoit un préavis de six mois. Il a reçu une lettre du ministre lui disant que, non, il a signé et ne pouvait pas être libéré avant d'avoir fait ses six mois. J'aimerais donc savoir combien de membres des forces armées ont demandé leur libération, mais sont obligés de rester à cause des conditions de leur contrat?

Cam Tyrone Pile: Je ne peux pas vous donner un chiffre précis, mais nous avons bien une politique disant que si une personne est nécessaire aux opérations, nous avons la possibilité de prolonger. Dans la plupart des cas où des membres demandent une libération volontaire, nous essayons de l'accorder dans les 30 jours. Si ce n'est pas possible à cause d'un engagement opérationnel, ces membres sont tenus de rester puisqu'ils ont signé un contrat.

M. John Williams: Vous avez dit que la rareté des pharmaciens constitue votre difficulté la plus pressante. Vos barèmes de rémunération sont-ils assez flexibles pour vous permettre d'offrir des encouragements salariaux et de susciter ainsi un plus grand nombre de candidatures?

Cam Tyrone Pile: La rémunération constitue toujours une question difficile. Nous avons parfois de la difficulté, dans les Forces canadiennes, à nous maintenir au niveau du secteur privé sur le plan du salaire. Toutefois, nous offrons un ensemble complet d'avantages pour attirer des gens dans les forces et les y garder une fois qu'ils se sont enrôlés.

Dans le cas des pharmaciens, nous essayons d'augmenter les allocations liées à la formation et aux études et de recourir à d'autres moyens. Je ne peux pas vous donner des détails précis, mais je peux certainement vous les transmettre plus tard.

• (1715)

M. John Williams: Je représente la circonscription d'Edmonton — St. Albert qui se trouve juste à côté de la garnison d'Edmonton. Nous avons à St. Albert un hôpital où, il y a quelques années, des médecins et des infirmières militaires venaient travailler pour acquérir de l'expérience. Nous n'avions pas une guerre à ce moment. Maintenant, les choses sont différentes. Êtes-vous en mesure d'engager des médecins pouvant donner à nos militaires blessés les soins dont ils ont besoin? Nous avons entendu parler de nombreux soldats blessés en Afghanistan qui sont envoyés en Allemagne pour être soignés à l'hôpital américain qui s'y trouve avant de revenir au Canada. Disposez-vous, dans les forces armées, des compétences nécessaires pour les soigner?

Cam Tyrone Pile: Quand nous n'avons pas les compétences nécessaires, nous recourons aux hôpitaux civils, avec lesquels nous avons établi des relations très étroites par l'entremise de notre directeur général des services de santé. Nos hôpitaux civils nous ont accordé un soutien extraordinaire partout dans le pays en soignant des soldats blessés en Afghanistan.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Williams et amiral Pile.

Monsieur Laforest, voulez-vous intervenir pour demander très brièvement des précisions?

[Français]

M. Jean-Yves Laforest: J'aurais posé d'autres questions si j'avais eu plus de temps, car c'est très peu.

Contre-amiral, je reviens au paragraphe 2.66 dont parlait Mme Fraser. La vérificatrice générale a indiqué que le sous-ministre adjoint aux ressources humaines militaires devait coordonner l'ensemble de la gestion des ressources humaines, mais que son autorité en matière de gestion des ressources humaines militaires n'avait pas été appliquée. On sait que le respect de l'autorité est une chose assez importante au sein des forces militaires, et on sanctionne même un manque de respect à cet égard.

Comment réagissez-vous à une telle note? Ce sous-ministre est-il un militaire, ou non? Cette question est-elle importante?

[Traduction]

Cam Tyrone Pile: Je suis le sous-ministre adjoint en question, mais le titre de mon poste a changé. Le sous-ministre adjoint aux Ressources humaines militaires — c'est vraiment trop long, comme titre — est devenu le chef du Personnel militaire.

Je suis heureux de signaler qu'au moment où la vérificatrice générale mettait la dernière main à son rapport, le général Hillier, chef d'état-major de la Défense, a parlé de la transformation des Forces canadiennes, comme certains d'entre vous le savent probablement. La transformation des systèmes de gestion des ressources humaines était un élément de cette transformation globale. En novembre 2005, l'avocat des forces armées et le chef d'état-major de la Défense ont approuvé sans réserve la décision de confier la pleine responsabilité de tout le système de personnel des Forces canadiennes et les pouvoirs correspondants à une seule personne relevant du chef d'état-major de la Défense. Cette personne, c'est moi.

Le président: Merci beaucoup.

Je n'ai pas de questions à poser.

Je voudrais tout d'abord vous remercier, madame Fraser, ainsi que vos collaborateurs d'être venus aujourd'hui.

Amiral Pile, je voudrais aussi vous remercier ainsi que vos collègues de votre présence. C'est un honneur de vous accueillir ici. Nous tenons certainement à vous exprimer notre appui, nos encouragements et, au nom de tous les Canadiens, nos remerciements.

Madame Fraser, avez-vous un dernier mot à dire avant que je lève la séance?

Mme Sheila Fraser: Monsieur le président, je voudrais simplement dire que nous avons été très heureux de noter les progrès accomplis au sujet des points que nous avions soulevés en 2002. Les Forces canadiennes ont accepté nos recommandations et ont commencé à y donner suite. J'espère que nous pourrions noter d'autres progrès lorsque nous irons les voir encore une fois dans quatre ou cinq ans.

Le président: Amiral Pile, avez-vous des observations finales à présenter au comité?

Cam Tyrone Pile: Oui, monsieur.

Je vous remercie de nous avoir invités à venir aujourd'hui. J'ai beaucoup apprécié l'appui aussi chaleureux qu'évident des membres du comité pour les Forces armées. De plus, même cela peut paraître étrange, je me félicite du fait que le Bureau du vérificateur général reviendra contrôler ce que nous aurons accompli grâce aux multiples investissements effectués et aux nombreuses initiatives prises. Nous continuerons à investir et à prendre des initiatives à l'avenir. Je crois donc que le Bureau pourra constater des résultats très positifs.

Ce sont des temps assez éprouvants pour les Forces canadiennes puisque nous avons simultanément la mission en Afghanistan, le travail de transformation et l'expansion de l'effectif. De fortes pressions s'exercent sur tous nos membres en uniforme. Je vous remercie donc de votre soutien.

• (1720)

Le président: Je tiens encore une fois à remercier tous nos témoins.

Collègues membres du comité, notre prochaine réunion aura lieu le jeudi à 15 h 15. Elle se tiendra à huis clos parce que nous discuterons des rapports.

La séance est levée.

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

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

**Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :
Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:
<http://www.parl.gc.ca>**

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.