



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la défense nationale

NDDN



NUMÉRO 037



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 9 février 2017

Président

M. Stephen Fuhr

Comité permanent de la défense nationale

Le jeudi 9 février 2017

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Stephen Fuhr (Kelowna—Lake Country, Lib.)): La séance est ouverte.

J'aimerais souhaiter la bienvenue aux gens de la réserve navale venue témoigner devant le comité permanent de la Défense nationale concernant la Marine royale canadienne, la préparation navale et la défense de l'Amérique du Nord. Merci beaucoup d'être venus. Aujourd'hui, nous avons la commodore Marta Mulkins, le capitaine Chris Ross et le premier maître de 1^{re} classe David Arsenault.

Avant de vous donner la parole pour vos remarques liminaires, quelques mots sur l'organisation des travaux du comité.

Les 15 dernières minutes seront réservées à l'examen des travaux du comité; sachez aussi que, pour assurer le bon ordre et le respect des horaires, lorsque vous me verrez agiter ce feuillet, vous aurez 30 secondes pour conclure votre intervention avant que je ne donne la parole au témoin suivant. Je vous demande de garder l'œil sur ce bout de papier; il me rend de grands services.

Avant d'entendre vos commentaires, je cède la parole à Mme Blaney qui doit présenter un avis de motion au comité.

Madame Blaney, vous avez la parole.

Mme Rachel Blaney (North Island—Powell River, NDP): Merci beaucoup, monsieur le président.

Aujourd'hui, j'aimerais demander aux membres du comité de donner leur consentement unanime à la levée du préavis de présentation d'une motion afin de débattre du sujet mentionné ci-après à la fin de la réunion d'aujourd'hui. La motion est la suivante:

Que le Comité permanent de la défense nationale entreprenne d'urgence une étude sur la persistance d'un risque d'incendie au DMFC Bedford qui « va probablement éclater » et qui aurait des conséquences « catastrophiques », comme l'a déterminé une évaluation des risques d'incendie menée en 2015 par la Défense nationale; que l'étude comprenne un examen des risques d'incendie et d'explosion dans des sites similaires partout au Canada; et que le Comité fasse rapport de ses conclusions et recommandations à la Chambre.

Merci beaucoup.

Le président: Cette motion comporte un élément nous demandant si nous voulons déroger à la règle du préavis. Je vais la mettre aux voix. Qui est pour la proposition de Mme Blaney demandant qu'il soit dérogé à la règle du préavis pour la présentation de cette motion?

(La motion est rejetée.)

Le président: Il nous faudra donc attendre le temps nécessaire pour cela.

Commodore, merci d'être venue. Vous avez la parole.

Cmdre Marta B. Mulkins (commandante, Réserve navale, Marine royale canadienne, ministère de la Défense nationale): Merci, monsieur le président et honorables députés.

Nous apprécions la possibilité de vous faire part des défis et des opportunités existant au sein de votre Réserve navale, une composante hautement dévouée et active de la Marine royale canadienne, la MRC — et je fais écho aux témoignages précédents de certains de mes collègues et supérieurs en déclarant que c'est un immense honneur pour nous trois de servir l'équipe diversifiée et talentueuse de marins et d'officiers de la Réserve navale.

Dans cette présentation, je parlerai de la composante de la Réserve de la MRC, mais j'aborderai aussi certaines des politiques et des initiatives qui concernent l'ensemble des forces de réserve et qui affectent également la Réserve navale.

Qui sommes-nous en ce moment? La Réserve navale est une organisation d'hommes et de femmes recrutés et affectés à l'ensemble des 24 divisions — unités — de la Réserve navale réparties dans tout le pays, de St. John's à Victoria.

La mission de la Réserve navale est de recruter et de former des marins et des officiers pour qu'ils puissent être employés en mer et à terre dans toute la Marine royale canadienne — dans les navires de la flotte basés à Halifax ou à Victoria, aussi bien que dans des postes d'état-major, du renseignement et de soutien.

[Français]

De fait, la Réserve navale représente aussi la marine au sein des communautés partout au pays. Comme vous pouvez l'imaginer, pour les Canadiens qui vivent dans les villes éloignées de la mer, les unités de la Réserve navale sont souvent les seuls éléments qui leur rappellent que leur marine travaille fort en leur nom. L'un de ses quatre rôles officiels est de soutenir les communications stratégiques et les efforts de sensibilisation de la Marine royale canadienne.

[Traduction]

Mais d'abord et avant tout, nous sommes un service en mer.

Ce principe fondamental dicte toute la planification et guide les prises de décisions à tous les niveaux. À titre de membres de la profession des armes, nous nous imposons — et respectons — les mêmes niveaux de rendement que le font nos homologues de la Force régulière; autrement, la Réserve ne pourrait pas contribuer de façon crédible, pertinente et soutenue à la sûreté, à la sécurité et aux responsabilités en matière de défense de la MRC et des Forces armées canadiennes, le FAC.

Aujourd'hui, la Réserve navale est aussi une institution qui traverse des changements très importants. La réserve vient d'avoir 90 ans cette année et comme vous pouvez l'imaginer, elle a dû évoluer tout au long de son existence en fonction des besoins et des ressources du moment — y compris, comme vous le savez probablement, la mise à disposition de très nombreux marins et officiers afin de contribuer à l'effort de guerre de la MRC pendant la Deuxième Guerre mondiale, soit 96 000 membres du personnel à l'apogée de cet effort, dont 78 000 étaient des réservistes.

La transformation actuelle est dictée par deux examens institutionnels de grande importance: La directive Renforcer la Première réserve de 2015 du chef d'état-major de la Défense — une initiative qui assurera la croissance et l'amélioration de la Réserve d'ici 2019; et l'examen de l'effectif de la Réserve navale de la MRC — qui permettra d'adapter la Réserve navale de façon à ce qu'elle puisse répondre aux besoins en évolution constante de la MRC pour les 20 prochaines années — et qui s'efforcera aussi de réaliser les mandats assignés par le CEMD.

Plus précisément, notre modèle d'emploi au sein de la MRC est en train de changer: nous nous éloignons du concept de la force totale, d'un rôle opérationnel spécialisé qui était mis en œuvre il y a quelque vingt-cinq ans en matière d'emploi, en vertu duquel les réservistes des forces navales étaient essentiellement destinés à fournir l'équipage des navires de patrouille côtiers de la classe Kingston, pour nous diriger vers un nouveau rôle stratégique de renforcement ciblé, dans lequel les réservistes viendront progressivement renforcer la flotte de surface de la MRC et assurer des rôles de soutien à terre.

● (1535)

[Français]

Cette orientation, avec la directive du chef d'état-major de la Défense, nous a incités à passer intégralement en revue toute notre structure, notre taille et nos procédures de gouvernance dans l'ensemble de la marine.

[Traduction]

En ma qualité de commandant de la Réserve navale, j'ai explicitement la tâche de produire des marins et des officiers qualifiés qui occuperont un emploi en mer ou à terre dans ces nouveaux rôles — et la tâche implicite de l'équipe de commandement que vous avez devant vous aujourd'hui est celle de veiller à ce que nous disposions d'un mécanisme efficace de « mise sur pied de la force » nous permettant de produire avec fiabilité cet effet pour la MRC, année après année.

L'examen de l'effectif permettra non seulement de déterminer le nombre de réservistes requis dans chaque groupe professionnel et dans chaque grade pour produire un « effet » pertinent et réalisable en mer et à terre pour la MRC et les Forces armées canadiennes, mais elle permettra aussi d'assurer le recrutement, l'instruction et le perfectionnement professionnel de tous ces marins dans l'ensemble de la MRC. Elle doit non seulement assurer une croissance stable et une instruction fiable, mais aussi permettre une montée en puissance rapide pour faire face à des besoins émergents au moyen de processus souples. Nous anticipons que les résultats finaux de ce rapport seront disponibles en 2017 et nous avons l'intention d'en faire usage pour mieux positionner la Réserve navale en vue d'aider la MRC à répondre aux défis futurs.

La Réserve navale est la deuxième composante la plus importante de la Première réserve des FAC, avec un effectif officiel d'environ 5 500 membres — quoique notre effectif actuel soit plus proche de 3 100 membres à cause d'un certain nombre de facteurs qui ont

conduit à un déclin net de la force au cours des dernières années. L'examen de l'effectif visera efforcera, en partie, à inverser cette tendance et comprend un plan pour atteindre les cibles du chef d'état major de la Défense en matière de croissance.

[Français]

Malgré les défis au sein de notre effectif actuel, nous envoyons toujours un bon nombre de marins suivre de la formation à la Flotte canadienne de l'Atlantique, à la Flotte canadienne du Pacifique et parfois même à l'étranger ou occuper d'autres emplois en mer.

[Traduction]

Nous élargissons aussi notre soutien à la Flotte, grâce à nos capacités améliorées de renseignement et de logistique et à la nouvelle et stimulante équipe de sécurité navale, une équipe de protection de la force basée sur des embarcations, qui est en cours de constitution au sein de la MRC et dont le personnel sera en grande partie constitué par des réservistes de la Marine.

Au moment où je vous parle, il y a juste un peu moins de 800 réservistes de la Marine en service à temps plein — correspondant à des engagements de deux semaines jusqu'aux contrats de trois ans — au sein de la MRC ou plus généralement des Forces armées canadiennes. En 2016, presque 630 réservistes de la Marine sont allés en mer d'une manière ou d'une autre; 419 d'entre eux ont été affectés à une opération désignée.

[Français]

En ce moment, il y a 11 réservistes à bord du NCSM *St. John's*, soit le navire qui contribue à l'Opération Reassurance. Il patrouillera en mer Noire avec des navires de plusieurs nations alliées et partenaires au cours du mois prochain. Plusieurs autres réservistes de la marine sont actuellement en service dans le monde et participent aux opérations Foundation, Challenge, Artemis et Impact.

[Traduction]

Quelque 225 réservistes sont actuellement à bord de navires de la classe Kingston, contribuant à un certain nombre d'opérations côtières et policières, y compris l'Opération CARIBBE, le rôle du Canada dans l'opération de la Force opérationnelle interorganisationnelle interarmées — Sud visant à interdire le trafic illicite dans les Caraïbes et l'Est du Pacifique.

Beaucoup d'efforts ont été déployés pour accomplir de manière systématique tous les points ci-dessus — aussi bien la mise sur pied de la force que les emplois subséquents, les éléments facilitateurs importants étant le nouveau processus de recrutement que nous mettons en œuvre pour parvenir à enrôler plus rapidement les réservistes.

● (1540)

[Français]

Nous sommes en train de revoir les définitions de la disponibilité opérationnelle et les besoins en réservistes de la Marine pour les opérations nationales ainsi que pour les déploiements courants et d'urgence.

Nous améliorons le maintien en poste des effectifs par l'entremise d'initiatives des Forces armées canadiennes et d'efforts spécifiques de la MRC. Cela implique la nécessité d'encourager davantage d'anciens membres de la Force régulière à intégrer la Réserve lors de leur retraite.

[Traduction]

Nous passons à de nouveaux systèmes de veille stratégique afin de mieux suivre la disponibilité opérationnelle et d'aligner plus harmonieusement la gestion de l'entreprise que représente la Réserve navale au sein de la MRC.

En résumé, la Réserve navale figure au premier plan de chacun des quatre points suivants du plan directeur de la Marine royale canadienne. Nous contribuons directement à l'excellence des opérations en mer par le biais de nos niveaux d'équipage dans toute la Flotte et à terre et du travail que nous menons pour mettre à jour et parfaire nos niveaux de disponibilité opérationnelle; tout cela étant sous-tendu par l'inculcation du Code de conduite de la MRC et l'Opération HONOUR.

[Français]

Nous facilitons la transition vers la flotte de demain dans le cadre de notre révision de l'effectif et de notre nouveau système de recrutement.

Nous faisons évoluer le fonctionnement de l'organisation en mettant en oeuvre notre engagement complet quant à l'adoption de nouveaux systèmes d'entreprise dans le contexte plus général de la Marine.

[Traduction]

Nous aidons à « dynamiser l'institution » en nous montrant à la hauteur de la devise du Commandant, « Notre personnel d'abord, la mission toujours »; grâce à nos nouveaux rôles motivants dans toute la Flotte et à terre pour tous les réservistes et à travers l'engagement local croissant et gratifiant envers nos communautés dans tout le pays.

J'espère vous avoir fait la démonstration de la valeur de la Réserve navale au sein de la MRC. En tant qu'équipe de commandement, notre propre obligation consiste d'abord et avant tout à nous assurer que la Réserve navale reste une organisation digne du temps et de l'énergie de chaque réserviste.

Vos questions sont bienvenues.

Le président: Merci beaucoup pour ce témoignage.

Je donne maintenant la parole à Mme Alleslev pour sept minutes. Vous avez la première question.

Mme Leona Alleslev (Aurora—Oak Ridges—Richmond Hill, Lib.): Merci beaucoup pour votre présence ici. Il ne fait aucun doute que la Réserve navale est un élément fondamental de notre capacité et quel plaisir de vous avoir ici pour nous en parler.

On constate une diminution nette du nombre de réservistes, avez-vous dit. Je veux m'assurer que je comprends bien. Vous avez du mal à attirer des candidats ou à les retenir, ou les deux?

Cmdre Marta B. Mulkins: Merci beaucoup pour votre question.

On s'intéresse de très près à la question depuis quelque temps aussi bien dans la Réserve navale que dans l'ensemble des Forces armées canadiennes.

En ce qui concerne la diminution nette de nos effectifs au cours des 10 dernières années à laquelle je faisais allusion, cette tendance, vérifiée d'une année sur l'autre, semble être due chaque fois à un facteur différent. Parfois, nous avons délibérément réduit le recrutement faute de pouvoir compter sur des capacités de formation suffisantes ces années-là. D'autres années, ce sont les restrictions budgétaires qui nous ont amenés à réduire le nombre des recrues souhaitées.

Nous sommes toutefois convaincus que nous sommes en mesure de renverser cette tendance en raison notamment des changements apportés à notre système de recrutement. Je peux entrer dans le détail, mais disons en gros que l'ensemble des forces canadiennes s'efforce actuellement d'améliorer le recrutement à tous les niveaux, tant pour la force régulière que pour la Réserve. Conformément aux instructions données par leur chef, il y a de cela deux ans en fait.

Mme Leona Alleslev: Dans cette optique, vous citez des facteurs propres au secteur militaire, comme les réductions budgétaires, pour expliquer la diminution des effectifs. Conservez-vous des dossiers sur les raisons des départs? Savez-vous si la période de maintien en poste augmente ou diminue et les raisons faisant que vous avez du mal à garder vos gens?

Cmdre Marta B. Mulkins: Le maintien en poste du personnel constitue effectivement le dernier volet du système de recrutement, et nous cherchons tout particulièrement à améliorer aussi notre capacité à retenir les gens. En fait, au cours des deux dernières années, nous avons apporté des améliorations à nos stratégies de recrutement dans la Réserve, qui commencent à porter leurs fruits, et mis sur pied un groupe de réflexion sur la rétention.

Le maintien en poste dans la Réserve diffère quelque peu de ce qui se fait dans la force régulière, parce que l'on a affaire essentiellement à un service à durée indéterminée. Le parcours des réservistes, qui poursuivent leur carrière à temps partiel en toute hypothèse, présente des bifurcations logiques où ils sont amenés à opter, par exemple, pour la poursuite d'études universitaires ou pour une carrière dans le civil, ou encore pour fonder une famille. Ce sont des passerelles logiques.

Le nombre de départs naturels, dans l'ensemble, même s'il est plus élevé que pour la force régulière, tient en partie au fait que nombre de réservistes passent dans la force régulière, et ne représente donc pas une perte totale. En fait, on commence à comprendre qu'il est possible de recruter davantage en inversant le processus, moyennant le transfert de la force régulière dans la Réserve.

● (1545)

Mme Leona Alleslev: Si je comprends bien, vous vous efforcez de mieux comprendre et d'exploiter les statistiques que vous recueillez au fil des ans, dans le cadre de votre nouvelle stratégie de recrutement et de maintien en poste, en particulier à la lumière du changement de rôle au sein de la force régulière de la Marine. Ai-je bien résumé?

Cmdre Marta B. Mulkins: Tout à fait. Nos analystes s'attachent en particulier à dégager les tendances du passé pour prévoir celles qui se dessinent. Cela pourrait même nous permettre de mettre en oeuvre...

On a, par exemple, des enquêtes sur les départs, lorsque les réservistes quittent l'institution, qui permettront de mieux comprendre les motifs de leur départ.

Mme Leona Alleslev: Pourriez-vous nous dire quel est votre plan en ce qui concerne les trois principaux défis que vous avez à relever et ce que nous, par exemple, pourrions faire pour vous venir en aide et vous fournir ce dont vous pourriez avoir besoin pour y faire face?

Cmdre Marta B. Mulkins: Je vous remercie pour cela. À n'en pas douter, les défis existent en ce qui concerne la rétention des réservistes. Pour commencer, leur offre-t-on des perspectives d'emploi excitantes? Qui représente un défi pour eux? Est-ce que ça vaut la peine pour eux de rester? Est-ce qu'ils sont motivés? Je puis vous assurer aujourd'hui, qu'avec les changements apportés à la Réserve elle-même et à son rôle au sein de la Marine dans son ensemble, nous leur offrons tout cela en plus de la possibilité de voir du pays.

Les réservistes veulent également s'assurer qu'ils pourront progresser dans leur métier. Auront-ils accès à des fonctions d'encadrement et pourront-ils aussi progresser dans leur carrière? Tout cela est solidement en place. Ce sont des atouts dont leur employeur civil pourra bénéficier, et donc un avantage certain.

Voici quelques-uns des facteurs que nous avons voulu mettre en place et que nous veillerons à maintenir.

Mme Leona Alleslev: Qu'en est-il de la structure, type classe A, B, C? Faut-il prévoir peut-être une mise à jour ou est-ce que cela marche comme vous le souhaitez?

Cmdre Marta B. Mulkins: Les différentes catégories de service représentent en fait le niveau des prestations fournies par le réserviste à chaque moment, du service à temps partiel dans le domaine de la catégorie A aux opérations dans le cadre d'un déploiement ou encore de leur emploi en mer qui correspond à la catégorie C, et il y a pratiquement équivalence avec leurs collègues de la force régulière, avec la même rémunération, les mêmes avantages, et ainsi de suite.

Dans le cadre de la constitution du personnel militaire des Forces armées canadiennes, on procède actuellement à une analyse de l'ensemble de la question de la rétention ainsi que de la rémunération et des avantages — appelée, me semble-t-il, examen des principes fondamentaux — afin de déterminer si le moment est venu de modifier les contrats de travail, la rémunération et les avantages et justement ce genre de chose. Je ne suis pas informée de l'état d'avancement des travaux, mais je ne doute pas que le commandant chargé de la constitution du personnel soit en mesure de répondre plus précisément à votre question.

Le président: Vous avez 30 secondes pour une question et une réponse.

Mme Leona Alleslev: Très bien. Je voudrais en savoir davantage sur la structure et les difficultés que vous avez constatées personnellement ou dont on vous aurait parlé et les possibilités d'améliorer cette structure, si elles existent. Dans l'affirmative, en quoi consistent-elles?

Cmdre Marta B. Mulkins: En fait, c'est précisément de cela que l'on s'occupe dans le cadre de l'examen dont j'ai parlé dans ma déclaration d'ouverture. Cet examen structurel porte justement en ce moment sur la mission et les rôles que l'on prévoit de confier à la Marine et aux Forces armées canadiennes en général. Nous sommes en train de parachever la mise en place d'une structure capable de remplir avec succès toutes les missions que la Marine nous confie à l'heure actuelle.

Mme Leona Alleslev: Merci.

Le président: Merci.

M. Paul-Hus est le suivant.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus (Charlesbourg—Haute-Saint-Charles, PCC): Merci, monsieur le président.

Je vous souhaite la bienvenue, commodore Mulkins.

Lorsque j'étais dans l'armée, j'étais jaloux de la force navale ou de la réserve. À l'époque, comme vous l'avez mentionné dans votre présentation, vous aviez une mission qui était vraiment claire, qui vous appartenait et votre façon de travailler était très différente. Cependant, je constate que depuis 20 ans, il y a eu de grands changements. Je ne trouve pas que ces changements ont été très positifs étant donné que vous avez perdu cette forme de mission. À l'heure actuelle, vous êtes simplement en train de fournir des troupes pour joindre la force régulière. Il semble que votre mandat est exclusivement de préparer les troupes, de les envoyer en classe B ou en courte mission avec la force régulière.

On sait que pour garder un réserviste, il faut vraiment l'intéresser de façon quotidienne sinon, il va aller faire autre chose. Dans le rapport que vous êtes en train de préparer en ce qui a trait à votre transformation, avez-vous déjà ciblé des éléments pour ramener des réservistes? Avez-vous pensé à des éléments que vous aimeriez avoir et que vous aimeriez que le gouvernement accepte au sujet de ceux-ci?

• (1550)

Cmdre Marta B. Mulkins: Je vous remercie de la question.

[Traduction]

C'est précisément la raison pour laquelle la Marine a réorienté les missions de la Réserve. Pendant les 20 années où la mission de la Réserve tournait principalement autour des navires de la classe Kingston, la constitution de la force a été axée là-dessus. C'était une grande mission et grâce à elle la capacité opérationnelle de la Réserve navale se trouve aujourd'hui à un niveau extraordinairement élevé.

Toutefois, au fil du temps, on a commencé à avoir du mal, année après année, à constituer les effectifs de marins nécessaires pour s'acquitter de cette mission à plein temps. C'est pourquoi, les augmentations ciblées à tous les niveaux de la flotte nous semblent appelées à jouer un rôle très important. Cela offre aux réservistes la possibilité d'élargir leur expérience au-delà des opérations de police le long des côtes qui n'ont cessé de nous préoccuper durant la mission sur les navires de classe Kingston. Les réservistes seront plus étroitement intégrés aux activités de la Marine à l'appui de la paix et de la sécurité partout dans le monde. D'où notre immense satisfaction de voir qu'aujourd'hui tant de marins de la Réserve navale sont embarqués sur les navires appuyant l'Opération Reassurance et qu'ils seront déployés l'année prochaine sur la côte du Pacifique dans le cadre du déploiement dans le Pacifique occidental.

En outre, nous mettons également en place de nouvelles équipes spécialisées au sein de la Marine, comme l'équipe de sécurité navale, l'équipe de protection de la flotte des petites embarcations, qui seront déployées en appui de la protection des flottes lorsqu'elles mouillent dans des ports étrangers. Elles pourront également intervenir dans le cadre du mandat de renforcement des capacités du gouvernement du Canada en appui des nations partenaires et de nos alliés partout dans le monde également. Il s'agit là d'une opportunité extraordinaire et très motivante pour les réservistes de la Réserve navale.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Il y a 24 divisions réparties un peu partout au Canada, mais on a toujours l'impression que la Marine, c'est quelque chose qui est actif dans l'Atlantique ou le Pacifique.

Quel genre d'entraînement dispensez-vous à vos militaires qui font partie des divisions déployées dans les Prairies ou ailleurs?

[Traduction]

Cmdre Marta B. Mulkins: Oui, c'est une excellente question. Qui renvoie directement à notre façon de constituer notre force navale. Pour être très précis, dans la Réserve navale, le travail consiste à doter la force de marins individuels formés à un certain niveau de préparation, tandis que dans la réserve de l'armée on forme le personnel pour le déploiement de même que de petites sous-unités, de petites équipes.

La Réserve navale est différente à cet égard. Dans la Marine, la formation revêt deux formes. La première est la formation au métier, chaque marin ou officier étant formé spécifiquement aux compétences exigées pour son travail en mer ou à terre. La deuxième, dite de recyclage ou remise à niveau, vise à atténuer et à prévenir la perte de compétences entre les périodes où les réservistes sont employés en mer. La formation dispensée dans les unités de la réserve navale est principalement axée sur la remise à niveau.

D'autre part, la formation de type professionnel est dispensée par le système général d'instruction navale qui forme tous le personnel, celui du service régulier aussi bien que les réservistes. La formation dispensée dans les unités de la Réserve navale est assez solide côté remise à niveau. De façon assez uniforme partout au pays, les unités disposent de petites embarcations et de systèmes de simulateurs individuels sur ordinateurs de bureau assez simples pour simuler la veille de pont ou la navigation ou le contrôle des machines. Certaines unités ont des formateurs diesel marin et ce genre de choses, tout ça pour s'assurer que nous avons les compétences les plus actuelles possibles.

Quand nous avons besoin d'autres compétences que nous ne pouvons pas offrir, comme la lutte contre les incendies et les avaries — un ensemble de compétences essentielles en mer —, nous envoyons nos marins dans les écoles de lutte contre les incendies de la Marine, par exemple.

Voilà, en gros, le genre de formation que l'on donne dans les unités de la Réserve navale.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: À l'heure actuelle, il y a environ 800 réservistes et l'effectif total se chiffre à 3 100. C'est donc dire que 25 % de votre effectif appartient aux classes B ou C.

Est-ce une situation courante? Il me semble que ce nombre est élevé pour la classe B. Est-ce parce que la Force régulière fait face à des problèmes et que, pour les pallier, elle a fortement besoin de la Réserve?

En fait, comment expliquez-vous qu'il y ait autant de réservistes dans la classe B?

[Traduction]

Cmdre Marta B. Mulkins: De façon générale, dans le service à temps plein, une partie concerne le déploiement opérationnel, l'autre le service en mer. Une partie concerne la fonction personnel nécessaire pour gérer la Réserve navale. Nous avons aussi des réservistes navals dans tout l'organigramme du personnel naval et plus généralement des Forces armées canadiennes.

Les réservistes jouent différents rôles dans toutes sortes de lieux. Pas uniquement des rôles opérationnels, bien que nous soyons très fiers et vraiment désireux d'avoir en permanence autant de monde que possible en mer. Moins on a besoin de personnel pour l'exécution de missions sur les navires de classe Kingston, plus augmente la proportion de réservistes qui naviguent dans les autres classes de navires de la flotte, en particulier les frégates.

L'objectif actuel est que les réservistes représentent 5 % des compagnies des frégates qui sont déployées dans le cadre d'opérations désignées et l'objectif est atteint en ce moment. Nous prévoyons une légère augmentation de cet objectif à terme. Comme je l'ai dit, nous réduisons progressivement les effectifs affectés aux navires de la classe Kingston.

● (1555)

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: La question concernait le pourcentage de réservistes à temps plein.

Ce pourcentage est-il exceptionnel ou normal? Y a-t-il toujours un pourcentage aussi élevé de réservistes de classe B?

[Traduction]

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est autour de 20 % en ce moment et c'est resté relativement stable ces dernières années. C'est une partie des services de classe B et des services de classe B à court terme. Cela ne concerne pas forcément que le service à long terme, si c'est ce que vous cherchez à savoir.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: D'accord. Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Merci.

Allez-y, madame Blaney.

Mme Rachel Blaney: Merci, monsieur le président.

Merci beaucoup à vous tous d'être ici aujourd'hui. J'ai toujours plaisir à entendre l'histoire des réservistes et j'apprécie vraiment le travail que vous faites pour notre pays.

Le major-général Derek Joyce, ancien commandant adjoint du commandement du personnel militaire, a déclaré en juin 2016 que l'objectif pour la force de réserve avait été fixé à 28 500 pour la période 2018-2019.

D'après vous, ce calendrier sera respecté?

Cmdre Marta B. Mulkins: Oui, et c'est conforme aux instructions données par le chef d'état-major de la Défense. Dans le cadre de l'initiative de 2015 sur le renforcement de la réserve, les effectifs la réserve primaire doivent être portés à 28 500 en 2019. Une partie des activités que nous menons dans la Réserve navale dans le cadre de l'examen de l'établissement s'insère dans une stratégie de croissance visant à mettre la composante Réserve navale conformité avec ces instructions. La Réserve navale doit embaucher 200 personnes de plus dans ce laps de temps.

À ce stade, grâce à la stratégie de croissance et l'examen de l'établissement combinée aux changements que nous avons apportés à nos stratégies de recrutement, nous croyons pouvoir atteindre cet objectif.

Mme Rachel Blaney: Pouvez-vous m'en dire davantage sur les mesures que vous prenez pour augmenter votre bassin de candidats et sur les défis auxquels vous faites face? Si nous voulons vous appuyer, il est très important de bien les comprendre.

Je suis allée voir les cadets de la mer dans ma circonscription, récemment, et ils m'ont parlé d'un de ces défis. Je sais que ce n'est pas spécifique, mais ça m'a vraiment frappée. L'un de leurs problèmes, c'est qu'ils ne peuvent pas obtenir des uniformes assez rapidement. Des jeunes vraiment enthousiastes voudraient entrer, mais ils ne pouvaient pas obtenir d'uniformes. Je sais que ça a l'air simpliste, mais tout cela pourrait les amener à nous aider à long terme.

Ces défis suscitent ma curiosité.

Cmdre Marta B. Mulkins: Merci pour la question. Nous y avons beaucoup réfléchi. Les deux principaux défis d'après nous, c'est que la Réserve n'a pas réussi à recruter suffisamment de candidats et que le temps de traitement des dossiers a découragé les gens. Tout cela prenait trop de temps et les candidats abandonnaient et trouvaient un autre emploi à temps partiel.

Nous nous sommes attaqués à ce problème à tous les niveaux. Le groupe de recrutement des Forces armées canadiennes a travaillé très fort pour réduire les délais de traitement des dossiers. Et on a vu les résultats, même cette année.

L'autre aspect a trait à la visibilité. Pour attirer des candidats, il faut occuper le terrain avec des recruteurs très actifs et de bonnes communications. Il faut participer à des événements et aller au-devant des gens. La Réserve navale pour sa part a renforcé les moyens humains et matériels consacrés au recrutement pour s'assurer que davantage de jeunes Canadiens sont au courant des possibilités offertes par la Réserve. Il leur est alors plus facile de penser à présenter une candidature.

En fin de compte, l'attrait principal est la perspective d'un super emploi. C'est un emploi à temps partiel qui permet non seulement d'occuper des fonctions extraordinaires, stimulantes et gratifiantes, mais qui donne aussi de grands avantages. Il permet aux étudiants de payer leurs études à l'université, puis de poursuivre leur perfectionnement professionnel. Ce n'est vraiment pas facile à trouver de nos jours. Et avec la réorientation que nous avons entreprise, nous ferons encore mieux.

Pour répondre à votre question, l'important est de faire passer le message; au sein du groupe de recrutement de la réserve navale, tout le monde s'y applique.

• (1600)

Mme Rachel Blaney: C'est bien les échos que nous avons aujourd'hui.

Le major-général Derek Joyce a également déclaré: « Nous avons un taux d'attrition relativement élevé dans les réserves. Environ 50 % de nos réservistes partent dans les cinq premières années ».

Pouvez-vous nous dire pourquoi, selon vous, et ce qui pourrait contribuer à changer cette situation?

Cmdre Marta B. Mulkins: Pour en revenir à mes commentaires précédents, l'attrition dans la réserve est un peu différente. En général, elle est plus élevée que dans la force régulière, puisque dans la force régulière le militaire a normalement signé un engagement. Toutefois, l'attrition n'a pas forcément un caractère négatif, puisqu'elle reflète souvent un transfert vers une composante différente de la réserve ou vers la force régulière. En fait, d'après les données de notre rapport de l'an dernier, avec un taux moyen d'environ 15 % au cours des 10 dernières années, l'attrition chez nous semble très élevée, mais 40 % de cette attrition consistait en transferts vers d'autres composantes de réserve ou la force régulière, et ne constitue donc pas une perte nette.

Comme je l'ai également mentionné, il existe des points de départ logiques. La Réserve sera toujours la troisième priorité dans la vie des gens, après leurs obligations familiales et civiles. Nous le comprenons parfaitement, mais, dans toute la mesure du possible, nous nous efforçons d'améliorer les possibilités de développement pour les réservistes — cela fait partie de notre stratégie de maintien en poste — et cherchons à leur faire sentir qu'ils apportent une contribution utile tout en faisant face à leurs autres obligations. C'est ce que nous cherchons à faire. Et nous espérons que notre propre groupe de travail sera en mesure de formuler des propositions concrètes dans ce sens interne au cours des prochains mois.

Mme Rachel Blaney: La Réserve navale a-t-elle ciblé des objectifs dans le but de mieux refléter le Canada? Avez-vous engagé une réflexion sur les moyens d'attirer davantage de femmes, de minorités visibles et d'Autochtones?

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est une excellente question. Refléter la société canadienne est évidemment l'une des plus grandes priorités des Forces armées canadiennes en général et nous voulons certainement que les Canadiens puissent se retrouver dans la Réserve navale.

Je suis heureuse de signaler que, même si l'objectif des Forces canadiennes pour le pourcentage global de femmes est de 25 %, la proportion de femmes dans la Réserve navale est d'environ 30 %. Nous avons toujours fait très bien.

Je n'ai pas de données ventilées, mais il reste sans doute beaucoup à faire en ce qui concerne les minorités visibles et les jeunes Autochtones. Cela fait partie de notre formation au recrutement et de notre stratégie de recrutement.

Notre stratégie de sensibilisation à l'échelon de l'unité vise à nous assurer que nous sommes visibles pour les différents groupes culturels, en la Personne de nos recruteurs. En fait, nous avons 40 % de femmes parmi nos recruteurs en ce moment, et 13 % de minorités visibles, je crois. Les équipes de recrutement reçoivent également une formation les sensibilisant à la problématique des Autochtones. Il y a beaucoup d'efforts différents en cours.

Il y a aussi un programme naval appelé programme des corbeaux. C'est un programme d'emploi d'été qui, à toutes fins utiles, vise spécifiquement à jeter un pont vers les communautés autochtones. Il favorise la prise de conscience des options pour une carrière militaire. Je pense qu'il y avait 40 participants au programme de l'an dernier. Trois d'entre eux, je crois, ont été recrutés dans la Réserve navale. Le programme s'applique dans toute la Marine.

Nombre d'initiatives sont en cours et il y a beaucoup à faire, mais tous les efforts convergent maintenant, je pense.

Mme Rachel Blaney: Merci.

Le président: Merci.

Monsieur Spengemann, vous avez la parole.

M. Sven Spengemann (Mississauga—Lakeshore, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président, commodore Mulkins, capitaine Ross et premier maître Arsenault.

Merci d'être avec nous. Merci pour vos états de service. À travers vous, nous remercions les femmes et les hommes qui servent à vos côtés dans la Réserve navale. C'est une organisation extrêmement importante qui fait un travail très important.

Je voudrais rapidement faire un zoom sur un point qui vient de me sauter aux yeux, avant de vous poser d'autres questions sur les ressources humaines et le recrutement.

Cela concerne l'emploi à l'étranger et certaines des opérations connues des Canadiens, y compris l'Opération Impact.

Vous avez dit que plusieurs réservistes prennent part à cette opération. Pouvez-vous nous donner un aperçu des types de fonctions qui leur incombent?

Cmdre Marta B. Mulkins: Oui, naturellement.

Malheureusement, je ne sais pas exactement ce que font ces deux — je crois qu'il y en a deux — qui participent actuellement à l'opération Impact. Mais, s'il ne s'agit pas de types d'emplois déployés en mer, il se peut que ce soit des emplois d'agents du renseignement intégrés aux équipes de renseignement. Nous pouvons avoir différents métiers de soutien pour ceux qui travaillent dans la logistique à terre. Ils pourraient également occuper à peu près n'importe quel type de poste de personnel à terre. La Force opérationnelle mixte 150 compte également des réservistes navals. C'est une palette d'emplois complète.

• (1605)

M. Sven Spengemann: À un niveau plus général, il est fort probable — en fait, cela fait partie du système — qu'il y ait des réservistes navals dans les opérations terrestres.

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est exact.

M. Sven Spengemann: Avez-vous une idée de la proportion des fonctions terrestres par rapport aux fonctions maritimes? Cela peut varier considérablement selon la mission considérée.

Cmdre Marta B. Mulkins: Certainement, la plupart de nos gens en déploiement opérationnel se retrouvent en mer. Cependant, c'est une bonne question. Cela varie probablement constamment, parce que les réservistes se portent volontaires pour les occasions offertes par le Commandement des opérations conjointes du Canada. Ils lèvent la main et se portent volontaires pour toutes sortes de choses.

M. Sven Spengemann: Je voulais explorer avec vous — et mes collègues y ont déjà fait allusion — les raisons pour lesquelles les gens rejoignent la Réserve navale. Et surtout, que pourrions-nous faire en tant que députés pour appuyer les initiatives de recrutement?

D'après vous, il plus important d'être de la Marine, ou d'être réserviste? En d'autres termes, dans quelle mesure entrez-vous en concurrence avec les réserves de l'armée, par exemple? Les gens qui viennent à vous viennent parce que c'est une occasion de servir en mer ou parce que c'est une occasion de servir? Est-ce que le processus d'admission permet d'obtenir ce genre de données?

Cmdre Marta B. Mulkins: Je ne sais pas si nous disposons de ces données.

Je voudrais penser que c'est le service en mer qui attire la plupart des gens. Mais je n'ai pas ce genre de données, pour être honnête.

M. Sven Spengemann: Je ne sais pas si j'ai bien compris. Offrez-vous des formations professionnelles spécialisées en tant que Réserves, ou est-ce la marine régulière qui les fournit?

Cmdre Marta B. Mulkins: Eh bien, certaines de nos occupations sont pratiquement les mêmes que celles dans la force régulière. Le système de formation de la marine est le principal instrument de formation professionnelle. Nous n'hésitons pas à envoyer nos étudiants dans les écoles de formation navale, les écoles de flotte.

M. Sven Spengemann: De nouveau, vous risquez de ne pas avoir les chiffres, mais dans quelle mesure l'expérience professionnelle antérieure est-elle un facteur pour quelqu'un qui chercherait à se perfectionner dans la Réserve navale? Un ingénieur, un machiniste, déjà qualifié, pourrait-il avoir de bonnes raisons de rejoindre la Réserve navale ou pas vraiment?

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est une question intéressante, qui peut appeler des réponses complètement opposées. Certains viennent parce qu'ils ont un intérêt — par exemple, un cuisinier du Sceau rouge pourrait vouloir devenir cuisinier de la Marine. D'autre part, nous avons des recrues qui ne veulent pas faire la même chose que dans leur carrière civile. Elles viennent dans la Marine justement à la recherche d'un emploi et d'une expérience de travail différente de ce qu'elles font dans le reste de leur vie.

M. Sven Spengemann: Pour le bénéfice du comité et des Canadiens, pouvez-vous nous parler du processus? Du premier contact avec le centre de recrutement jusqu'au déploiement final en mer ou ailleurs à l'étranger, quelles sont les étapes à suivre?

Cmdre Marta B. Mulkins: En réponse à votre question, je commencerai par une brève description du processus de recrutement en place actuellement. Après quoi je demanderai à mon adjoint d'y répondre parce qu'il a supervisé la mise en place d'un changement ces derniers mois.

Nous avons travaillé à deux niveaux différents pour changer notre recrutement. Au niveau des Forces armées canadiennes, dont j'ai déjà parlé, il y a des changements internes. Plus récemment, cependant, le chef d'état-major de la défense a également demandé de rationaliser le recrutement des réservistes, de sorte que les réservistes de l'armée et de la Marine puissent être enrôlés dans les 21 jours. Ce changement est pleinement appuyé par le commandant de l'armée et le commandant de la Marine. La mise en œuvre a commencé cette année, et nous espérons voir les premiers résultats très bientôt.

Pour le processus lui-même, je cède la parole au sous-ministre.

M. Sven Spengemann: Bien sûr. Je pense que cela nous sera utile.

Capv Chris Ross (commandant adjoint, Réserve navale, Marine royale canadienne, ministère de la Défense nationale): Les inscriptions accélérées dans la Première Réserve sont le programme en cours actuellement. Au départ, il s'agissait d'un programme pilote dans la région de l'Atlantique. Le chef de l'état-major de la Défense a répondu que non, qu'il était heureux d'en faire un programme à l'échelle du pays.

Ce que nous avons fait — par « nous », je veux dire avant tout l'Armée canadienne, la réserve de l'armée et la Réserve navale —, c'est que nous avons trouvé le moyen d'accélérer certaines étapes du processus.

Disons que quelqu'un se présente à la division de la Réserve navale, parle à un recruteur, puis soumet son dossier. Peut-être le soir même, peut-être à l'occasion d'une autre visite. Sitôt le dossier remis, il passe un test de condition physique. S'il est admis, le dossier est traité. Le processus est amorcé, qui comprend principalement les tests de CFAT ou d'aptitude, qui aideront à placer le candidat dans le système. Ensuite, commence le processus médical, qui est actuellement l'une des étapes les plus longues. Nous avons trouvé des gains d'efficacité. Dans le même temps, commence le processus de sécurité qui aboutit à ce qu'on appelle la « cote de fiabilité ».

Ces processus suivent leur cours. À un certain moment — le délai est de 21 jours — on a assez d'information pour accepter d'inscrire quelqu'un.

Avant d'être inscrit, le candidat peut encore avoir une dernière étape à franchir. Par exemple, dans le processus médical, il peut encore y avoir un obstacle final à surmonter. La clé, cependant, est de l'admettre et de commencer à le former sans le faire attendre des mois comme auparavant.

Une fois admis, il s'insère dans un modèle de formation qui lui donne deux ou trois étés pour atteindre ce que nous appelons « le niveau fonctionnel professionnel ». Le premier été est consacré à la formation de recrutement. C'est une formation de base au métier de marin. Le deuxième été, on commence la formation professionnelle. Les officiers ont une année supplémentaire de formation, donc un été supplémentaire.

L'objectif est d'atteindre le niveau fonctionnel professionnel dans les deux ans pour un MR et dans les trois ans pour un officier.

•(1610)

M. Sven Spengemann: Merci.

Je crois qu'il ne me reste plus de temps, monsieur le président.

Le président: En effet.

C'est à vous monsieur Gerretsen.

M. Mark Gerretsen (Kingston et les Îles, Lib.): Merci beaucoup.

Combien de temps cela prend-il, capitaine Ross? 21 jours?

Capv Chris Ross: L'objectif visé est de 21 jours.

M. Mark Gerretsen: De façon réaliste, quel...?

Capv Chris Ross: Pour être tout à fait honnête, nous venons de commencer. De façon réaliste, il n'y a aucune raison... Nous sommes très confiants qu'en plus ou moins 21 jours, nous pouvons les enrôler. Ce n'est pas un objectif ferme, en ce sens qu'il est possible de le devancer ou de le dépasser. Nous commençons tout juste le processus à l'heure actuelle. Au cours des prochains mois, nous recueillerons ces données et nous peaufinerons le processus au fur et à mesure.

M. Mark Gerretsen: Peut-être pourrions-nous plus tard faire le point sur l'efficacité...

Capv Chris Ross: Tout à fait.

M. Mark Gerretsen: ...Parce que c'est une énorme amélioration par rapport à ce que nous avons par ailleurs entendu de certains autres réservistes.

Pour ce qui est du nombre de réservistes, diriez-vous que la diminution a été causée par l'attrition ou plutôt qu'elle est le résultat de décisions conscientes d'un grand nombre de personnes qui ont simplement changé d'idée?

Cmdre Marta B. Mulkins: Il a été brièvement question de l'attrition au cours des dix dernières années. Il y a eu, d'après moi, différents facteurs de déclenchement en cours de route, mais l'instauration, à un certain moment, de la pension de la force de réserve a constitué un déclencheur important, qui a permis à beaucoup de membres de décider que le moment était bien choisi pour demander une mutation dans la force régulière. Il y a eu une série de déclencheurs ponctuels, d'une année à l'autre, et des niveaux d'attrition peut-être plus élevés que la normale. La situation s'est toutefois stabilisée au cours des dernières années.

M. Mark Gerretsen: En ce qui concerne la capacité d'intéresser de nouveaux réservistes, vous avez parlé de la façon dont les gens doivent se sentir motivés et occuper un emploi significatif. J'ai interprété cela comme un indice selon lequel cet aspect avait

manqué. Mon interprétation est-elle juste? Y a-t-il eu amélioration à ce niveau?

Cmdre Marta B. Mulkins: Nous croyons certainement que le passage de la mission de la classe Kingston, que nous faisons depuis 20 ans, à la possibilité de participer à toute la gamme des activités navales, est un facteur de motivation inégalé.

Chacun de nous est arrivé à l'époque de la classe Kingston et en a profité énormément, et nous avons beaucoup apprécié notre expérience en mer de missions policières de défense côtière, mais à cela s'ajoute le fait, et cela se poursuivra certainement, que les réservistes ont désormais davantage d'options qui s'offrent à eux à l'appui de la production navale. Nous aidons la marine à remplir ses missions plus générales.

M. Mark Gerretsen: Pour revenir à la diminution de la force, vous avez dit qu'il y avait un certain nombre de facteurs, et vous avez reformulé l'un d'eux. Quels sont les autres facteurs qui ont contribué à cette diminution?

Cmdre Marta B. Mulkins: Par le passé, on s'inquiétait parfois de la capacité du système de formation. Cette situation a maintenant été corrigée. D'autres fois, ce n'était que des questions budgétaires. Il y a eu différentes raisons au fil des ans, mais comme je l'ai dit, la situation a été assez stable au cours des dernières années. Maintenant, compte tenu du mandat de croissance que nous a confié le chef de l'état-major de la défense, ainsi que de la réorientation de notre mission en soi, nous espérons pouvoir négocier le prochain virage et non seulement stabiliser le nombre de réservistes, mais bien l'augmenter.

M. Mark Gerretsen: Quels sont les chiffres exacts?

Cmdre Marta B. Mulkins: Nous en sommes actuellement à 3 100, si c'est ce que vous voulez...

M. Mark Gerretsen: Qu'est ce qui constituerait une réussite?

Cmdre Marta B. Mulkins: Une réussite consisterait sûrement à réaliser l'objectif du chef, à savoir porter ce nombre à 3 300 d'ici 2019.

•(1615)

M. Mark Gerretsen: D'accord.

C'est tout pour moi. Leona, avez-vous quelque chose à rajouter, ou quelqu'un d'autre veut prendre la parole?

Allez-y.

Mme Leona Alleslev: Comment calcule-t-on la force navale? Comment détermine-t-on le chiffre exact? S'agit-il d'un chiffre absolu, ou est-ce un ratio de la force régulière de la marine? Donc, comment comptez-vous effectivement l'accroître?

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est exactement ce que vise à déterminer l'examen de l'effectif en cours à l'heure actuelle.

C'est un peu tout ce que vous venez de dire. L'ancien effectif visait à fournir les 10 navires de la classe Kingston et à en assurer les fonctions de soutien. Vous pouvez faire un calcul fondé sur des ratios et autres données semblables pour ainsi générer les chiffres requis.

Nous sommes actuellement en train de rajuster ce chiffre pour atteindre éventuellement l'augmentation visée de 10 % pour l'ensemble de la flotte de navires de surface de la marine. Bon nombre de calculs sont fondés sur ce chiffre, à l'instar des fonctions de soutien. Bref, c'est essentiellement une tâche très compliquée à laquelle travaillent actuellement certains très bons employés.

Mme Leona Alleslev: C'est une combinaison des deux, alors. Nous envisageons actuellement, si j'ai bien compris, une augmentation de 10 % de la force régulière de la marine, ainsi que le maintien du rôle de la classe Kingston?

Cmdre Marta B. Mulkins: Non, pas tout à fait. Nous allons commencer par réduire progressivement...

Mme Leona Alleslev: Vraiment.

Cmdre Marta B. Mulkins: ...dans la classe Kingston, donc cette classe aura aussi un objectif de 10 %.

Mme Leona Alleslev: Excellent. D'accord, merci.

Le président: Mme Gallant est la suivante.

Capv Chris Ross: Si je puis me permettre...

Le président: Je vais devoir vous arrêter là, capitaine Ross. Nous pourrions être en mesure d'y revenir. Je pense que nous aurons le temps, mais je dois maintenant céder la parole à Mme Gallant.

Merci.

Mme Cheryl Gallant (Renfrew—Nipissing—Pembroke, PCC): Merci, monsieur le président.

Y a-t-il quelque chose que nos alliés font avec leur réserve navale que nous devrions aussi faire ici au Canada?

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est une question intéressante, parce que nous avons tous commencé à peu près en même temps, les pays d'optique commune, les alliés et toutes leurs réserves, il y a de cela environ 90 à 100 ans, et nous avons tous évolué tout à fait différemment, ce qui est très intéressant. La réserve navale canadienne est la seule, à ma connaissance, qui assure la formation de marins recrutés parmi les civils, à toutes fins utiles. Les autres marines se concentrent exclusivement sur des réserves constituées d'anciens membres de la force régulière.

Une partie de notre transformation actuelle à l'égard de la nouvelle mission d'augmentation de l'effectif, comme je l'ai indiqué, et c'est aussi la directive du chef d'état-major de la défense, consiste à accroître la réserve stratégique des anciens membres de la force régulière. Dans la dernière année en fait, nous avons assisté à une augmentation du nombre de mutations de membres de la Force régulière qui partent à la retraite avant d'avoir terminé une carrière de 35 ans et qui se joignent à la réserve, ce qui est formidable. Ces gens-là sont, tout comme tous les autres réservistes, aptes à être employés à l'avenir s'ils le désirent, dans leurs anciennes fonctions, quel que soit le niveau où ils se trouvaient. Ils représentent un atout continu pour la marine.

Mme Cheryl Gallant: Y a-t-il des problèmes qui se déclarent dans la réserve navale et qui sont propres à votre branche du personnel des forces armées?

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est une bonne question. Je n'en vois pas pour l'instant. Je vais toutefois me tourner vers mon équipe de commandement pour voir si nous avons une occasion à saisir ici.

Capv Chris Ross: Je suis désolé, mais je ne suis pas sûr de bien comprendre la question.

Mme Cheryl Gallant: Y a-t-il des problèmes auxquels la réserve navale est confrontée qui sont propres à votre branche du personnel des forces armées?

Cmdre Marta B. Mulkins: Mon chef vient de mentionner que de par la nature même de ce que nous faisons, nous partons en mer à bord de navires, et les navires sont situés sur la côte. Dans le cadre de notre budget, nous devons toujours disposer de fonds suffisants pour nous permettre de voyager jusqu'à la côte, et nous les avons. Ce n'est

pas un problème du tout; c'est simplement un facteur qui nous rend peut-être un peu différents de nos collègues de l'armée, de la milice ou de l'armée de l'air.

Mme Cheryl Gallant: Comment la réserve navale est-elle perçue par la population civile? Quel type de relation entretenez-vous avec la population civile?

Cmdre Marta B. Mulkins: L'un des quatre rôles de la réserve navale au sein de la marine consiste à établir une connexion avec les Canadiens dans les collectivités. C'est cette approche stratégique que nous préconisons, à savoir la communication stratégique avec les collectivités.

Comme je l'ai mentionné en ouverture, l'une des premières raisons pour lesquelles la réserve navale voulait avoir des unités dans l'ensemble du pays consistait à rappeler aux Canadiens que nous sommes un pays maritime et que nous avons une marine. Nous prenons ce rôle très au sérieux. Les unités participent pleinement aux activités communautaires. Elles sont essentiellement les représentantes de la marine dans leur collectivité. Elles contribuent aux cérémonies officielles de commémoration, mais elles veulent aussi avoir de bons rapports avec la structure municipale, les maires et tous les autres principaux dirigeants. Cela nous aide à accroître notre visibilité et à faire mieux comprendre à la population la valeur de la marine. Cela nous aide également à recruter, mais c'est surtout la chose à faire: comprendre la population et être membre à part entière de la collectivité.

• (1620)

Mme Cheryl Gallant: Outre ce que vous avez déjà décrit, comment pouvons-nous faire en sorte qu'une carrière dans les Forces armées canadiennes soit plus attrayante pour les jeunes et les diplômés récents?

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est l'éternelle question. Je pense que nous faisons du bon travail dans cette optique en ce moment, avec les changements que nous apportons à la stratégie de recrutement pour accélérer les inscriptions.

Je souligne qu'il n'y a pas de changement de norme entre la réserve et la force régulière avec ce processus d'inscription accélérée. La norme reste la même. L'emploi va attirer des gens qui, et il y a plusieurs façons de procéder, veulent faire partie d'un ensemble plus grand qu'eux et avoir un emploi à temps partiel unique qui pourrait leur permettre de voyager partout dans le monde et qui les emmènera certainement partout au Canada, vivre des expériences extraordinaires dans le cadre de leur service militaire, et profiter de possibilités de perfectionnement professionnel. Comme je l'ai indiqué plus tôt, une partie du défi consiste à s'assurer que cette information est bien communiquée et mieux comprise.

Mme Cheryl Gallant: On me signale que mon temps est écoulé. Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Fisher, la parole est à vous.

M. Darren Fisher (Dartmouth—Cole Harbour, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci à tous d'être ici aujourd'hui.

Nous avons pu constater que bon nombre d'entre nous avons les mêmes questions, les mêmes intérêts, et nous voulons parler de recrutement et de maintien en poste. Je m'excuse à l'avance si je pose des questions qui ont déjà été posées. Je formulerai peut-être certaines questions un peu différemment.

Vous avez parlé de la diminution de l'effectif dans les 10 dernières années. Je suis vraiment intrigué par les raisons de cette diminution. Vous avez parlé d'un certain nombre de facteurs, et vous avez mentionné des compressions budgétaires. Y a-t-il eu une décision stratégique visant à réduire les budgets strictement pour les réserves, ou faisiez-vous tout simplement votre possible avec le budget dont vous disposiez?

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est une question à laquelle je ne suis pas sûre de pouvoir répondre directement. Je dirais cependant que c'était la période du plan d'action pour la réduction de la défense et la réduction d'après l'Afghanistan du nombre de réservistes à plein temps. Je pense qu'une partie de l'initiative au Ministère consistait à veiller à ce que le nombre total de réservistes à temps plein dans la Première réserve soit ramené plus près du niveau d'avant l'Afghanistan. Cet objectif s'est probablement immiscé dans certaines des décisions politiques qui ont été prises à l'époque.

Capv Chris Ross: En fait, il y a sept ou huit ans, près de 50 % des membres de la réserve navale travaillaient à temps plein. Même si le chiffre de 800, soit 25 %, en contrarie plusieurs, il faut se rappeler que cette proportion a déjà été de près de 50 %. Un effort conscient a été déployé pour réduire le nombre de membres de la réserve navale à temps plein, parce que nous étions devenus non seulement une réserve navale stratégique, mais presque une réserve navale opérationnelle. Il y a eu un effort conscient pour nous ramener au niveau d'une réserve navale stratégique, constituée principalement de réservistes à temps partiel.

M. Darren Fisher: Vous avez parlé du contexte actuel. Les budgets reviennent-ils? Assiste-t-on à un renouveau? Le programme commence-t-il à reprendre des forces?

Cmdre Marta B. Mulkins: Assurément. Le budget que la réserve a exigé dans les dernières années lui a été accordé. Il n'y a eu aucun problème d'ordre budgétaire.

M. Darren Fisher: Vous avez parlé un peu de vos stratégies de recrutement. Vous avez parlé de communiquer avec la collectivité. Vous avez parlé de trouver des façons de... Je ne sais pas si je peux utiliser l'expression « rendre la réserve sexy », mais vous avez parlé des différentes façons de recruter. Avez-vous pensé au fait que le programme des cadets pourrait constituer un bassin naturel de recrutement pour le programme de la réserve, et cette avenue connaît-elle un certain succès?

Cmdre Marta B. Mulkins: Je pense qu'il y a un grand intérêt chez les cadets. Ceux qui sont intéressés postulent, aucun doute là-dessus.

Chef, savez-vous combien d'autres...?

PM 1 David Arsenault (premier maître, Réserve navale, Marine royale canadienne, ministère de la Défense nationale): Pour autant que je sache, nous nous faisons un point d'honneur de ne pas être perçus comme visant le recrutement des cadets dans les Forces armées canadiennes; nous les renseignons toutefois au sujet de leurs options éventuelles, et s'ils veulent communiquer avec nous, nous sommes plus qu'heureux de les accepter. Il y a un certain nombre d'anciens cadets dans la réserve navale qui rendent de précieux services à notre pays.

• (1625)

M. Darren Fisher: Mais ce n'est pas à proprement parler une de vos stratégies de recrutement?

PM 1 David Arsenault: Nous n'insistons pas auprès d'eux, parce que ce sont des jeunes.

M. Darren Fisher: Vous avez parlé de l'après-Afghanistan. Lorsque nous avons reçu le ministre de la Défense, nous avons parlé de la transition des forces au statut de vétéran. Qu'en est-il de la transition des réserves au statut de vétéran? Pouvez-vous m'en parler un peu? Je ne connais pas le processus, si c'est un aspect qui pose problème, ou si le succès à ce niveau est plus élevé que dans les forces régulières.

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est une question qui arrive au bon moment. Je ne pense pas que cela ait été un problème par le passé dans les réserves. En fait, de nombreux réservistes partent à la retraite et ne se considèrent même pas comme des vétérans en soi. Cela change toutefois, comme nous le savons.

Par le passé, cela se passait davantage sur une base individuelle. Quelqu'un pouvait partir à la retraite de la réserve avec un certain type de pension médicale, par exemple, qui aurait été administrée par le ministère des Anciens Combattants. Nous avons toutefois appris au cours des dernières années qu'il pourrait y avoir un point de friction, et les Forces armées canadiennes examinent donc ce type de transfert. Nous nous penchons actuellement sur ce genre de questions, au niveau du chef des réserves, avec le général Bury, qui supervise toutes les politiques relatives aux réserves.

M. Darren Fisher: Est-ce qu'il me reste du temps?

Le président: Pas vraiment. Il vous reste au maximum 15 secondes.

M. Darren Fisher: D'accord. Je n'insisterai pas. Merci.

Le président: Je cède la parole à M. Paul-Hus.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Merci, monsieur le président.

J'aimerais remercier les témoins de leur présence parmi nous aujourd'hui.

Avant de poursuivre, j'aimerais d'abord déposer une motion, qui se lit comme suit:

Que le Comité accepte l'invitation à se rendre en Slovaquie à la fin de l'étude de la Défense de l'Amérique du Nord et à se rendre en Lettonie, en Slovaquie, en Pologne, en Ukraine, à Bruxelles (Belgique) et à Vienne (Autriche) afin d'étudier l'opération Reassurance et l'opération Unifier, et de rencontrer les parties prenantes régionales: l'UE, l'OTAN et l'OSCE, et que le personnel nécessaire accompagne le Comité.

Il s'agit de voir la menace russe et de rencontrer nos troupes à l'étranger.

[Traduction]

Le président: Comme il s'agit d'une motion sujette à débat, je vais donc céder la parole aux participants. Quelqu'un veut intervenir?

La parole est à vous monsieur Spengemann.

M. Sven Spengemann: Monsieur le président, puisque les témoins sont avec nous, et qu'il nous reste du temps pour poser d'autres questions, je propose que nous examinions cette motion dans le cadre des travaux du comité.

Le président: D'accord. Comment voulez-vous formuler votre suggestion?

M. Sven Spengemann: Je propose l'ajournement du débat.

(La motion est adoptée.)

Le président: Le président: Nous allons ajourner le débat sur la motion et poursuivre.

Vous avez la parole.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Merci, monsieur le président.

Mes questions s'adressent à la commodore Mulkins.

Nous avons beaucoup parlé de recrutement et je voudrais savoir ce qui a été amélioré récemment?

On sait que le problème de l'examen médical prend beaucoup de temps. Il s'agit d'aller à Ottawa et d'en revenir. Cela a-t-il été réglé? De plus, qu'en est-il de l'enquête de sécurité?

Ces deux éléments allongeaient les délais. Cela a-t-il été changé?

[Traduction]

Cmdre Marta B. Mulkins: L'autorisation médicale et l'autorisation de sécurité sont deux des facteurs qui rallongent beaucoup la durée de l'examen de tous les dossiers d'inscription, pour la force régulière comme pour la réserve.

Au sein des Forces armées canadiennes, le processus d'autorisation de sécurité a énormément changé au cours des derniers mois en raison de l'adoption de nouveaux systèmes et processus. Le recrutement de la réserve profite également de ces changements.

Il est important de signaler que le processus mis en place, dont nous allons profiter, concerne vraiment les dossiers de candidats qui, par exemple, n'ont pas vécu à l'étranger, ce qui rend beaucoup plus facile la tâche de valider et de vérifier l'historique des candidats. Les dossiers des gens qui ont vécu à l'extérieur du pays prendront un peu plus de temps à vérifier. Dans nos processus de recrutement, leurs dossiers ne pourront probablement pas être complétés dans les 21 jours. Ils peuvent tout de même être recrutés en attendant l'autorisation éventuelle de leur dossier.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: J'ai une brève question à poser et j'aimerais, si possible, avoir une réponse brève.

Je sais qu'il y a souvent des tensions dans l'armée entre les réservistes et les gens de la force régulière.

Dans la marine, vivez-vous ces mêmes tensions? Généralement, est-ce que cela va bien?

• (1630)

[Traduction]

Cmdre Marta B. Mulkins: En fait, nous sommes en train de réorienter la façon dont nous employons les réservistes en mer. Au cours des dernières années, les équipages des navires de la classe Kingston étaient principalement constitués de réservistes. Nous sommes en train de revenir à l'ère des réservistes dans chaque navire de la flotte de surface. Nous sommes aux débuts de cette ère.

Cela dit, je m'attends à une véritable approche de collaboration dans l'ensemble de la marine. Comme nous sommes tous passés par le même système de formation, et comme nous avons les mêmes occupations, cela se passera bien.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Je veux revenir sur la question du budget d'exploitation pour vos 24 unités.

Normalement, dans votre budget d'entraînement, combien avez-vous de jours/hommes par militaire? Est-ce 33 jours?

[Traduction]

Cmdre Marta B. Mulkins: Nous gérons le budget de deux façons. Nous estimons une moyenne de 17 jours de formation pour chaque personne, mais nous prévoyons également des exercices ou des activités de formation régionaux ou nationaux assez solides

auxquels participent des gens de nombreuses unités. Autrement dit, nous inscrivons au budget une formation de 17 jours au niveau de l'unité, mais il y a un important nombre d'autres activités, auxquelles les gens peuvent s'inscrire sur une base volontaire, pour maintenir leur niveau de disponibilité opérationnelle.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: En moyenne, combien de jours un réserviste de classe A fait-il annuellement dans une unité?

Ma question porte seulement sur le programme d'entraînement hivernal, parce que je sais que durant l'été, les réservistes peuvent être en classe B.

Pour un réserviste de classe A, quel budget avez-vous en moyenne?

[Traduction]

Cmdre Marta B. Mulkins: Je vais consulter mon adjoint ou mon chef pour voir s'ils connaissent le nombre de jours en moyenne.

Capv Chris Ross: Dans la division de la Réserve navale, le nombre de jours en moyenne est de 17 jours complets.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Seulement que cela?

[Traduction]

Capv Chris Ross: Il faut toutefois ajouter à cela les activités qui se déroulent à l'extérieur de la division de la Réserve navale comme tel, et il appartient au membre lui-même de dire: « Je veux y aller ce week-end -là; je veux aller en mer là-bas; je veux participer à cet exercice ». Ces activités s'ajoutent aux journées passées dans la division de la Réserve navale. Toutes ces composantes visent à améliorer le niveau individuel de disponibilité opérationnelle d'un membre, que nous surveillons aussi évidemment.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: D'accord.

[Traduction]

Le président: Monsieur Paul-Hus, c'est tout le temps que vous avez.

Je cède la parole à M. McDonald. Bienvenue au Comité de la défense. C'est à vous.

M. Ken McDonald (Avalon, Lib.): Merci monsieur le président.

J'ai quelques questions à poser rapidement, et je partagerai le temps qui me reste avec ma collègue, car je crois que Leona a aussi quelques questions.

Commodore, vous avez parlé d'attrition et de maintien en poste. Les gens qui ne restent pas et les gens qui partent, et du fait que vous n'attirez pas le nombre de personnes que vous aimeriez attirer.

Trouvez-vous que les chiffres sont proportionnellement les mêmes dans tout le pays pour ce qui est du maintien en poste? De plus, outre le fait de ne pouvoir attirer des membres, quels étaient les chiffres auparavant? Étaient-ils plus élevés qu'à l'heure actuelle? Voyez-vous un changement au sens où tout va dans une même direction, mais où proportionnellement, les chiffres demeurent toujours à peu près les mêmes en ce qui concerne l'enrôlement, le maintien en poste et les départs?

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est exactement ce que nous aimerions que nos actuels groupes de travail sur le maintien en poste commencent à explorer pour nous. Y a-t-il des différences régionales? Y a-t-il un changement au niveau du style de vie, si j'ose m'exprimer ainsi? Est-ce que les gens restent plus longtemps ou partent plus tôt en plus grand nombre? C'est exactement le type d'analyse dont nous espérons disposer dans les prochains mois afin de mieux comprendre la situation et de pouvoir ensuite élaborer de meilleures stratégies pour maintenir en poste davantage de membres.

M. Ken McDonald: Je vous remercie.

Capitaine Ross, vous parliez du processus d'enrôlement et des 21 jours pour un jeune qui s'enrôle. Je sais que la commodore a mentionné quelqu'un, un cuisinier certifié Sceau rouge, mais si quelqu'un arrive pour s'enrôler dans la réserve, supposons un électricien, un plombier certifié Sceau rouge, ou une personne de tout autre métier, le processus serait-il différent? Pour attirer des gens de métier entièrement formés, par où commenceraient-ils, ou devraient-ils refaire leur formation dans une certaine mesure?

Capv Chris Ross: La différence, quand nous disons que tous nos corps de métier sont les mêmes que ceux qui font partie de la force régulière, c'est que tous les métiers de la force régulière ne font pas partie de la réserve navale. Ils ont des métiers techniques que nous n'aurions pas.

Pour bon nombre de ces personnes, qui sont des techniciens qualifiés, les techniciens en électronique, nous essaierions de les convaincre de faire carrière dans la force régulière. Nous ne les recruterions pas directement dans la réserve navale. Quiconque s'enrôle doit évidemment suivre une formation en particulier, une formation de base pour les recrues, et tout le monde doit passer par ce processus. Une partie de la formation peut être... nous appelons cette formation l'évaluation des apprentissages antérieurs, mais ils passent avant tout par le système de formation navale.

• (1635)

M. Ken McDonald: Je ne parlais pas de quelqu'un qui voulait se joindre aux forces armées ou à la marine à temps plein, ou quoi que ce soit, mais plutôt de la personne de 28 ou 29 ans qui exerce déjà son métier et qui veut explorer quelque chose de différent. Cette personne continuerait de faire ce pour quoi elle a été formée, mais elle utiliserait cette expertise dans les réserves.

Cmdre Marta B. Mulkins: Nous avons des recrues qui arrivent, et je parle surtout ici d'étudiants, mais nous recrutons en fait des gens qui ont terminé leurs études. Des gens comme ça devraient toujours passer par le processus de formation de base et par la formation professionnelle, parce que c'est ce dont ils auraient besoin pour travailler en mer dans l'occupation qu'ils choisiraient. Nous voyons de plus en plus de gens qui procèdent ainsi, et ils peuvent peut-être suivre toute leur formation dans une période d'un an et être prêts à travailler en mer par la suite.

M. Ken McDonald: Commodore, estimez-vous que la rémunération de vos réservistes est à un niveau qui devrait permettre de garder les taux de maintien en poste élevés, ou est-ce une composante dont vous tenez compte pour inciter les gens à rester en poste ou pour attirer les gens dans les réserves?

Cmdre Marta B. Mulkins: Globalement, c'est exactement le genre de question qui est examinée dans le cadre de l'examen de l'ensemble de la rémunération et des avantages sociaux. Pour un emploi à temps partiel, les avantages qui sont offerts sont vraiment substantiels, et devraient permettre d'attirer des candidats.

M. Ken McDonald: Merci. Je cède la parole à Leona.

Le président: Il reste très peu de temps. En fait, il n'en reste plus du tout.

Nous aurons le temps de refaire le tour une autre fois après cela, mais pour en finir avec les questions comme tel, je vais accorder la dernière à Mme Blaney.

La parole est à vous.

Mme Rachel Blaney: Merci.

J'aimerais explorer un aspect différent.

En 2008, l'ombudsman a recommandé aux Forces armées canadiennes que les membres des forces régulières et des forces de réserve fassent l'objet d'évaluations périodiques de la santé sur une base égale. En 2011, le médecin-chef a accepté cette recommandation, puis en 2015, dans le rapport sur la faisabilité des évaluations périodiques de santé pour tous les membres de la Première réserve, l'ombudsman a réaffirmé ce besoin, et rien n'a encore bougé. Pouvez-vous nous dire pourquoi?

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est certainement une excellente initiative que de faire en sorte que les réservistes à temps partiel puissent aussi faire l'objet d'évaluations périodiques de la santé. Une initiative en cours au sein des services de santé devait être mise en place très bientôt, mais je ne suis pas certaine de son statut actuel. En fait, je recommande que cette question soit soumise au dirigeant des services de santé des Forces canadiennes.

Mme Rachel Blaney: Merci.

Êtes-vous d'accord avec l'ombudsman pour dire que des politiques doivent prévoir la prestation de soins médicaux aux réservistes, en particulier aux réservistes à temps partiel?

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est une question intéressante. C'est le genre de question qui doit faire l'objet d'analyses approfondies, que je ne suis certainement pas en mesure de vous confirmer, et qui pourraient bien faire partie de l'examen de la rémunération et des avantages sociaux. Je n'en suis pas sûre.

Mme Rachel Blaney: J'aimerais également poser quelques questions sur la réorganisation des réserves navales.

Pourriez-vous nous parler un peu de l'objectif de la restructuration des réserves navales et de leur réorientation vers le modèle conventionnel du service de réserve des Forces armées?

Cmdre Marta B. Mulkins: Oui. C'est essentiellement l'objet de l'examen de l'effectif.

Pour que le nombre de marins dans les navires puisse augmenter, il faut mettre en place une structure entière autour de cet objectif, afin de pouvoir disposer d'un nombre suffisant de marins à tout moment, de manière à pouvoir atteindre l'objectif de 10 % pour l'ensemble de la flotte, et aussi disposer de l'appareil nécessaire pour s'assurer que les unités de la réserve navale puissent fonctionner, que le quartier général de la réserve navale puisse fonctionner, que les carrières puissent être gérées et que la formation puisse être dispensée. Tous ces facteurs détermineront la constitution de cette structure.

Il y a deux aspects. Il y a la structure, dont je parlais tout à l'heure, et il y a aussi les processus, la gouvernance, au sein de la marine pour veiller à ce que la capacité de formation soit suffisante à chaque année. Tous ces aspects sont à l'étude en ce moment. Tout cela se concrétisera cette année, en fait.

Mme Rachel Blaney: D'accord.

À votre avis, la réserve navale devrait-elle conserver certaines responsabilités particulières en matière de défense maritime?

• (1640)

Cmdre Marta B. Mulkins: En accroissant l'effectif de la marine, nous contribuons au rôle de défense continentale de la Défense nationale dans tout son éventail, ne serait-ce qu'en intensifiant les divers rôles de la marine.

Les réservistes travaillent aussi dans les centres d'opérations de sécurité maritime, et ils contribuent ainsi à la défense et à la sécurité du gouvernement tout entier.

Mme Rachel Blaney: D'accord, quel...

Le président: Désolé, mais votre temps est écoulé.

Cela met fin à nos questions formelles et structurées pour lesquelles un temps est attribué. D'autres personnes veulent aussi continuer de parler, et je vais leur en donner l'occasion. Nous passons maintenant aux questions de cinq minutes.

Nous commencerons par les libéraux, avant de passer aux conservateurs, et de nous tourner ensuite vers vous, madame Blaney, pour nous assurer que tout le monde puisse s'exprimer.

Comme c'est M. Spengemann qui s'est manifesté en premier, c'est à lui que je cède la parole.

M. Sven Spengemann: Merci, monsieur le président. Comme je n'aurai peut-être même pas besoin des cinq minutes, je serai donc heureux de céder le reste de mon temps à un collègue libéral.

J'ai quelques petites questions. Je suis désolé si elles semblent un peu pêle-mêle. Il ne s'agit pour moi que de préciser certaines choses.

Y a-t-il une relation entre les réserves navales du Canada et des États-Unis, ou cette relation est-elle strictement entre les deux marines?

Cmdre Marta B. Mulkins: Elle est strictement entre les deux marines pour le moment.

M. Sven Spengemann: Il n'y a pas de réseaux distincts, même informels, entre les deux unités, sur un plan opérationnel ou autre?

Cmdre Marta B. Mulkins: Non, pas avec les Américains. Il existe toutefois des liens avec l'OTAN, pas spécialement pour la marine, mais au niveau du chef des réserves.

M. Sven Spengemann: Les réservistes peuvent-ils être déployés dans des sous-marins canadiens, dans la mesure où cette possibilité existe toujours?

Cmdre Marta B. Mulkins: Pas pour l'instant. Habituellement, le niveau de formation à suivre afin de pouvoir devenir sous-marinier et de maintenir ces compétences n'est pas offert aux réservistes. On ne prévoit pas de changement à ce niveau pour le moment.

M. Sven Spengemann: Cela ne date pas d'hier. Est-ce que cela a déjà été possible?

Cmdre Marta B. Mulkins: Non, jamais.

M. Sven Spengemann: Vous avez parlé de l'OTAN. Est-il possible pour les membres de la réserve navale canadienne de participer aux opérations de l'OTAN, que ce soit au siège ou à la planification et aux opérations?

Cmdre Marta B. Mulkins: Oui c'est possible. Les membres de la réserve navale canadienne appuient indirectement les missions de l'OTAN, et on n'a qu'à penser en ce moment aux réservistes à bord du NCSM *St. John's*. De façon plus directe, ils peuvent aussi appuyer certains groupes de travail de la réserve de l'OTAN. Par exemple, notre chef des réserves mènera une étude au sein de

l'OTAN au sujet des pratiques exemplaires des réservistes avant le déploiement. C'est un engagement continu.

M. Sven Spengemann: C'est bon à savoir. Merci.

Pour ce qui est des travaux sur l'équilibre entre les sexes et la diversité dont vous avez parlé, ce sont les vôtres, ou ceux de la marine? Pouvez-vous concevoir ou intensifier vos propres travaux pour vous assurer d'atteindre l'équilibre entre les sexes ou la diversité dans la mesure ciblée au recrutement?

Cmdre Marta B. Mulkins: Cela part du haut de l'échelle des Forces armées canadiennes. Certaines initiatives touchent tous les niveaux au sein des Forces armées canadiennes.

M. Sven Spengemann: Ce sont donc des initiatives des Forces canadiennes, et non de la réserve de la Marine royale du Canada. Pouvez-vous encore les bonifier, et changer...

Cmdre Marta B. Mulkins: Je ne suis pas sûre de bien comprendre votre question.

M. Sven Spengemann: Pour ce qui est des objectifs, et la façon dont vous allez réaliser la diversité à la fois entre les sexes et entre les personnes de diverses cultures au Canada, pouvez-vous en faire davantage que ce que demande la marine?

Cmdre Marta B. Mulkins: Nous ne subissons certainement pas de contraintes. Si nous avons la possibilité au niveau local de rejoindre davantage les communautés culturelles, tout à fait...

M. Sven Spengemann: J'ai une question rapide au sujet de la bifurcation entre les officiers et les sous-officiers. Quand vous visitez des campus universitaires et faites du recrutement, recrutez-vous dans l'état d'esprit d'agents de recrutement, ou pas nécessairement?

Cmdre Marta B. Mulkins: Nous partons du principe qu'il y a tout un éventail de très bons emplois, et que les officiers doivent habituellement être diplômés ou être au moins inscrits à un programme d'études. Ce n'est certainement pas exclusif. Cela dépend du type de défi professionnel auquel aspire une personne.

M. Sven Spengemann: Puis-je vous demander combien il y a de postes vacants d'officiers à l'heure actuelle? Cette statistique existe-t-elle, ou est-il sous-entendu qu'une croissance est prévue? Ce que je veux véritablement savoir, c'est où sont vos besoins les plus importants, du côté des officiers ou des sous-officiers?

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est probablement réparti également. Certaines occupations sont pleinement pourvues et d'autres ne le sont pas, tant du côté des officiers que des sous-officiers.

M. Sven Spengemann: Monsieur le président, il me reste environ une minute et demie, et je voudrais la déléguer.

Le président: C'est à vous monsieur Gerretsen.

M. Mark Gerretsen: J'aimerais revenir sur un point, un peu plus directement cette fois-ci, et cela concerne la capacité d'attraction.

J'ai souligné plus tôt vos propos sur l'importance d'un emploi significatif et d'un sens du devoir. Quand il a parlé après moi, M. Fisher s'est demandé si la réserve était « assez sexy ».

J'aimerais comprendre. Après la Seconde Guerre mondiale, il y avait 78 000 réservistes, si je comprends bien. Malgré le fait que c'était à la fin d'un grand conflit, y a-t-il eu une détérioration ou une diminution, pour employer vos mots, de la satisfaction éprouvée dans ce domaine de travail en particulier? Nous sommes encore engagés dans des conflits partout dans le monde, mais il y a une diminution significative du nombre de réservistes.

Je sais que vous avez donné un certain nombre de raisons, mais le patriotisme ou la volonté de combattre pour son pays sont-ils différents aujourd'hui chez les réservistes de ce qu'ils étaient après la Seconde Guerre mondiale?

• (1645)

Cmdre Marta B. Mulkins: J'en doute. Il s'agit plutôt selon moi de faire prendre conscience aux intéressés qu'il existe une réserve navale qui offre de formidables possibilités de perfectionnement personnel et de remarquables possibilités d'emploi. Nous devons davantage veiller à être visibles dans nos collectivités, afin que les gens comprennent que c'est une possibilité d'emploi pour eux. C'est la raison pour laquelle il s'agit de l'un de nos objectifs pour améliorer le recrutement: rejoindre les bonnes personnes, au bon endroit et au bon moment...

M. Mark Gerretsen: J'ai trouvé ce commentaire très intéressant...

Le président: Désolé, je dois vous interrompre.

M. Mark Gerretsen: Y aura-t-il un autre tour?

Le président: Il pourrait y en avoir un.

Je cède la parole à M. Paul-Hus. C'est à vous.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Merci, monsieur le président.

J'aimerais savoir si l'École navale des Forces canadiennes, qui se trouve à Québec, relève de votre commandement, en tout ou en partie.

[Traduction]

Cmdre Marta B. Mulkins: Plus maintenant. Cela fait partie du système de formation naval. C'est l'un des campus du système de formation naval, géré par la marine dans son ensemble.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: D'accord.

Où dispensez-vous la formation aux réservistes. Est-ce à Esquimalt, à Halifax, à Québec?

[Traduction]

Cmdre Marta B. Mulkins: Cela peut se produire à n'importe quel des endroits susmentionnés, selon la formation en particulier et son niveau. Les marins, tout au long de leur carrière, peuvent être inscrits dans n'importe laquelle des écoles, partout au pays.

Chef, vous avez peut-être quelques détails à ajouter à ce sujet.

PM 1 David Arsenault: J'ajouterais simplement que le niveau de l'équipement et autres est différent dans les trois écoles. Le système de formation naval prévoit des cours qui sont propres aux réservistes, ou qui sont propres à la force régulière, et d'autres qui sont mixtes. Les instructeurs de l'une ou l'autre des trois écoles pourraient être de la force régulière ou de la réserve. C'est véritablement une solution qui s'applique dans l'ensemble de la Marine royale canadienne, et ça fonctionne très bien pour nous.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Si je comprends bien, la formation de la Réserve navale est vraiment intégrée à celle de la Force régulière. Vous n'avez pas d'école réservée uniquement aux réservistes.

[Traduction]

Cmdre Marta B. Mulkins: Cela a certes très bien fonctionné au cours des 20 dernières années, en ce sens que la majeure partie des cours de formation, de perfectionnement, et ainsi de suite, ont été exécutés par les écoles de la flotte. L'instruction continue se fait toutefois habituellement au niveau de la réserve navale.

PM 1 David Arsenault: Si je puis me permettre, nous nous occupons de certains aspects de la formation officielle qui serait dispensée dans une école pour la force régulière grâce à l'apprentissage distribué dans une division de la réserve navale, de manière à réduire le temps que le réserviste doit passer loin de chez lui, mais il s'agit de la même formation. Seule la méthode de prestation est différente.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: D'accord.

Je reviens au budget de formation et au budget pour les opérations.

Le budget pour toutes les opérations de la Réserve nationale est-il complètement décentralisé et indépendant du Quartier général de la Réserve navale? Êtes-vous avec le commandement maritime? Comme cela fonctionne-t-il? Avez-vous de l'autonomie sur le plan de la gestion?

[Traduction]

Cmdre Marta B. Mulkins: Notre budget passe par la marine, mais c'est nous qui le gérons. Il est toutefois désormais, suivant la directive d'il y a quelques années du chef d'état-major de la défense, géré au niveau organisationnel, et prend la forme d'un fonds organisationnel. Il nous vient de la marine, mais il fait partie d'un fonds organisationnel, et nous puisons essentiellement dans ce fonds.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Qu'entendez-vous par fonds généraux? Je sais qu'un des problèmes de la réserve est qu'après l'établissement des budgets, plusieurs personnes prennent de l'argent et, à la fin, il n'en reste plus. La Réserve navale a-t-elle plus de contrôle que l'armée sur ses budgets?

• (1650)

[Traduction]

Cmdre Marta B. Mulkins: C'est à vrai dire le mécanisme que l'on propose dans cette directive. Le fait de détenir tous les budgets de la Première réserve dans un compte organisationnel était délégué, car il ne ferait aucun doute que l'argent qui avait été affecté aux réserves était utilisé par celles-ci.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: L'argent est dédié à la Réserve navale. C'est excellent.

J'ai posé toutes mes questions. Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Je cède maintenant la parole à Mme Blaney.

Mme Rachel Blaney: Merci. J'ai encore juste quelques autres questions à poser.

Selon vous, quel serait le rôle idéal que devrait jouer la Réserve navale à l'avenir?

Cmdre Marta B. Mulkins: Il s'agit là du genre de questions qui a été... L'examen de l'effectif visait à répondre aux objectifs des missions comme nous croyons les comprendre aujourd'hui. Je crois que tout changement apporté aux rôles à remplir relèvera du gouvernement et je demanderais que les questions s'y rattachant lui soient adressées.

Au titre des tâches et des missions que nous avons à remplir maintenant, dans le cadre de notre transition, nous sommes en train de concevoir un système qui, selon moi, nous permettra de nous acquitter de la mission navale et de soutenir la Marine et de tous les efforts qu'elle déploiera.

Mme Rachel Blaney: Pour faire suite à l'examen de la Marine en cours, je crois comprendre que les opérations seront davantage décentralisées vers les côtes. Quelles en seront les conséquences pour les 24 divisions de la Réserve navale?

Cmdre Marta B. Mulkins: Je ne suis pas certain de bien comprendre votre question sur la décentralisation des opérations.

Mme Rachel Blaney: Oui. Il s'agit d'une information qui circule. Il y aura décentralisation vers les côtes, alors je me demande seulement quelles en seront les retombées, selon vous, sur les 24 divisions de la Réserve navale?

Cmdre Marta B. Mulkins: Ah oui, mais je crois que le chef d'état major ne donnait qu'une orientation.

La mission de la Réserve navale, bien entendu, consiste à produire des marins qui sont prêts à être employés en mer et à terre, alors je ne vois pas de différence à notre mission ni sur la façon d'assurer leur entraînement dans les unités de la Réserve navale. Il pourrait y avoir, d'après ce que vous mentionnez, une certaine forme de changement dans la façon de les employer, mais je ne suis pas certaine de savoir exactement ce à quoi vous faites allusion. Dans le cadre de notre mandat qui est de former des marins, je ne crois pas qu'il y aurait des changements.

Mme Rachel Blaney: D'accord. Eh bien, à ce moment-ci, j'ai posé toutes les questions que j'avais préparées pour aujourd'hui. Merci.

Le président: Il reste encore du temps, alors nous allons faire un tour éclair. Je veux m'assurer que tous ont l'occasion de poser des questions.

Monsieur Gerretsen, cinq minutes, est-ce suffisant?

M. Mark Gerretsen: Capitaine Ross, vous avez fait une remarque très intéressante: il y a plusieurs années, la moitié des réservistes était employée à temps plein. Je suis curieux de connaître les raisons qui expliquent cette diminution. S'agit-il du fait que nous vivons maintenant dans un monde où les gens ne disposent pas du même temps qu'ils avaient auparavant? Il y a des dizaines d'années, une famille comptait habituellement sur un seul revenu, ce qui suppose que les priorités étaient probablement différentes. Est-ce le fait que les gens ne songent pas au travail dans les réserves de la même façon qu'auparavant, ce qui explique la baisse observée? Avez-vous une explication...?

Capv Chris Ross: La diminution par rapport au taux de 50 % découle d'un effort réfléchi de la part des Forces armées canadiennes. Nous ne fonctionnions plus comme force de réserve.

M. Mark Gerretsen: S'agit-il d'une réalité avec laquelle il faudrait rejouer?

Capv Chris Ross: Non, pas du tout. Conformément à la Loi sur la défense nationale, le service de réserve est différent du service à temps plein sans interruption.

M. Mark Gerretsen: Permettez-moi de poser une autre question.

Concernant la situation des pompiers volontaires et des pompiers réguliers, il existe toujours une tension entre eux et ils se livrent parfois à une certaine compétition. Les membres de la force régulière ont l'impression que les volontaires empiètent sur leur territoire. Je viens d'une ville qui a été fusionnée et nous avons dû regrouper des volontaires et des pompiers volontaires à temps plein et le processus a été très difficile.

Est-ce que le même phénomène se produit? Constatez-vous la même difficulté? Est-ce que ces facteurs entrent en ligne de compte?

Capv Chris Ross: Bien entendu et nous avons tous fait face à ce genre de situation au fil des ans, mais je mentionnerais que nous avons réussi, au cours des 20 dernières années, à combler largement cet écart. Grâce à notre rôle opérationnel de recrutement de l'équipage des navires de la classe Kingston, nous avons acquis une meilleure crédibilité et nous sommes perçus comme une organisation plus professionnelle maintenant qu'il y a 20 ans. Nous estimons que cette reconnaissance est très positive.

À mesure que nous progressons vers la deuxième étape de nos efforts de contribution aux opérations de la MRC, nous sommes résolus à maintenir ce haut niveau de crédibilité et de professionnalisme. Notre travail sera grandement amélioré maintenant en collaboration avec nos collègues de la Force régulière, sur les mêmes navires et en accomplissant exactement les mêmes tâches.

• (1655)

M. Mark Gerretsen: Merci.

Je veux simplement préciser que nous avons à Kingston le NCSM *Cataraqui* et également le PWOR, qui représente l'armée de réserve. Grâce aux programmes offerts, les participants acquièrent une solide formation. Leur contribution à la collectivité est digne de mention. À un défilé, les applaudissements les plus nourris leur sont destinés et nous sommes très chanceux de pouvoir compter sur eux.

Je tiens à saluer votre travail et nous espérons que les taux recommenceront à grimper. Je crois que c'est notre souhait ultime à tous.

Merci.

Le président: À vous la parole Mme Gallant.

Mme Cheryl Gallant: Je vais partager un peu de mon temps de parole avec M. Paul-Hus.

Dans la Réserve navale, constatons-nous une certaine incidence du SSPT au retour d'une mission?

Cmdre Marta B. Mulkins: Il s'agit là d'une question intéressante. Je ne possède pas d'information précise à ce sujet. Je vous recommande de consulter les études des services de santé des Forces canadiennes. À ma connaissance, on n'a pas remarqué d'incidence accrue de quelque problème de santé mentale que ce soit chez les réservistes.

Mme Cheryl Gallant: Ma question ne visait pas à savoir s'il y a eu un taux d'incidence accru. Y a-t-il une incidence sur le nombre de victimes du SSPT après une mission?

Cmdre Marta B. Mulkins: Je ne suis pas au courant qu'il y a eu une incidence.

PM 1 David Arsenault: Je connais personnellement un militaire qui a été déployé en Afghanistan dans les forces terrestres. Il s'agissait d'un membre de la Réserve navale, qui a reçu un diagnostic du SSPT après sa mission et il reçoit maintenant des traitements. Il peut y avoir d'autres cas, mais, en règle générale, nous n'avons pas l'habitude de faire appel à beaucoup de personnes dans ce genre d'opérations marqué par un taux de prévalence élevé de cas de SSPT.

Mme Cheryl Gallant: Si un membre souffre du SSPT, existe-t-il des centres et des professionnels pour soigner ces personnes?

PM 1 David Arsenault: Tout à fait. Il peut certainement être plus difficile de faire des arrangements lorsque le service est exercé à temps partiel, mais des services sont offerts et les personnes visées obtiennent l'aide dont elles ont besoin de la même manière que celle offerte à un autre membre qui a été déployé pour la même mission.

Mme Cheryl Gallant: Très bien.

Je vais donner la parole à M. Paul-Hus.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Merci, monsieur le président.

D'après ce que vous dites, certaines de vos troupes sont présentement déployées dans le cadre de missions opérationnelles, dont l'Opération IMPACT. J'aimerais savoir si la mission des troupes navales est considérée comme une mission de combat.

Ces gens ont-ils droit à un allègement fiscal à titre de prime de risque?

[Traduction]

Cmdre Marta B. Mulkins: S'il s'agissait d'une mission relevant du COIC, je crois qu'ils bénéficieraient exactement des mêmes avantages et du même statut que le reste de leurs collègues qui sont déployés à l'heure actuelle.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Savez-vous de façon certaine s'ils bénéficient d'un allègement fiscal?

[Traduction]

Cmdre Marta B. Mulkins: Je ne me souviens pas de ce cas-là. Je crois qu'il s'agit d'une question de gestion de carrière individuelle.

[Français]

M. Pierre Paul-Hus: Merci. Je n'ai pas d'autres questions.

[Traduction]

Le président: Mme Alleslev a une question, mais je veux vous donner l'occasion de vous exprimer. Êtes-vous d'accord?

Madame Alleslev, la parole est à vous.

Mme Leona Alleslev: J'ai une dernière question qui porte sur certains éléments qui ont été abordés par mes collègues au sujet de la culture.

La question d'assurer une intégration et un renforcement de façon beaucoup plus large entre les deux forces représentera un changement important en matière de culture. En tant que femme dans l'armée, je peux affirmer que le changement de culture est parfois difficile dans le milieu militaire.

Je me demande si, dans le cadre de l'examen de l'effectif, une section portera sur comment intégrer les membres, quels sont les éléments à considérer et la manière de gérer le changement de culture qui se produira fort probablement.

Cmdre Marta B. Mulkins: Cette question est pertinente.

Nous envisageons des sujets semblables dans l'examen de l'effectif, mais ils ne sont pas étudiés dans le cadre d'un changement de culture; nous envisageons davantage la question sous l'angle de la gouvernance, ce qui nous permet de nous assurer que les réservistes obtiennent la formation nécessaire, l'entraînement qui s'impose et qu'ils ont accès aux bonnes occasions professionnelles sur un navire, et ce, à tout moment.

Cela est valable dans les deux sens. Je tiens à souligner que le rôle de renforcement profite également à l'ensemble de la Marine, non simplement parce que nous contribuons à l'atteinte de ses objectifs, mais aussi parce que la MRC doit également surveiller le rythme d'affectation du personnel. Lors du témoignage précédent de l'amiral Lloyd, je crois que celui-ci a abordé la question du suivi nécessaire du rythme opérationnel de chacun afin de veiller à éviter une absence prolongée de certains marins ou de leur refuser une formation pour leur avancement professionnel, car leur présence est exigée à bord de leur navire.

Le rôle de renforcement de la réserve fait partie intégrante de la gestion du rythme opérationnel global au niveau individuel. Il s'agit véritablement d'un avantage. Un dialogue est mené sur le plan de la gouvernance pour veiller à ce que les personnes visées puissent être libérées de leurs fonctions à temps pour suivre des cours de perfectionnement ou remplir leurs obligations, quelles qu'elles soient. Les réservistes peuvent, en théorie, intégrer l'équipage et appuyer la gestion du rythme dans son ensemble.

● (1700)

Mme Leona Alleslev: Plutôt que de devoir éventuellement réagir, nous devrions peut-être mieux nous montrer proactifs en adoptant un plan pour surveiller cette intégration et veiller à ce qu'elle soit harmonieuse plutôt que de devoir, comme cela est arrivé dans le passé, apporter des changements pour se rendre compte que tout ne s'est pas bien déroulé et de devoir peut-être nous doter d'une certification SHARP ou d'un programme Opération Honour, non pas que la situation s'appliquerait dans ce cas-ci.

Cmdre Marta B. Mulkins: Des réservistes sont déjà au travail sur ces navires. Nous aurions dû constater éventuelles différences de culture. Je n'entrevois pas de différences, car nous collaborons très étroitement depuis bien des années dans le milieu naval.

Cela dit, nous pourrions éventuellement mesurer cette dimension et rajuster le tir au besoin.

Mme Leona Alleslev: Merci.

Le président: Je tiens à vous remercier tous les trois de votre comparution aujourd'hui.

Je vous remercie du service rendu.

Je vais suspendre la séance le temps de vous dire au revoir, puis nous poursuivrons à huis clos pour parler des travaux du comité.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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