



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

44<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 1<sup>re</sup> SESSION

---

# Comité permanent de la défense nationale

TÉMOIGNAGES

**NUMÉRO 018**

Le mercredi 27 avril 2022

---

Président : L'honorable John McKay





## Comité permanent de la défense nationale

Le mercredi 27 avril 2022

• (1610)

[Traduction]

**Le président (L'hon. John McKay (Scarborough—Guildwood, Lib.)):** La séance est ouverte. Je constate qu'il y a quorum.

Nous avons 45 minutes de retard. Ce n'est pas tout à fait une ponctualité qu'on peut qualifier de militaire. Mes excuses aux générales ici réunies.

La séance sera ainsi amputée par les deux bouts, car il y aura normalement un vote à la Chambre. La sonnerie se fera probablement entendre dans environ une heure. Je demande le consentement unanime pour que nous puissions continuer de siéger pendant 15 minutes après le début de la sonnerie d'une demi-heure. Ainsi, nous n'abuserons pas plus qu'il ne le faut absolument du temps des témoins.

Ai-je votre consentement pour poursuivre la séance pendant 15 minutes après le début de la sonnerie?

**Des voix:** D'accord.

**Le président:** Merci, générale Allen, générale Carignan, générale Bourgon et générale Brodie, de l'aide que vous nous apportez pour réaliser l'étude au programme. Elle porte sur le recrutement et le maintien en poste. Je sais que vous avez toutes beaucoup de choses à dire au Comité.

Si j'ai bien compris, la générale Allen fera une déclaration liminaire, après quoi nous passerons aux questions.

J'invite donc la générale Allen à faire sa déclaration.

**Lieutenant-générale Frances J. Allen (vice-chef d'état-major de la défense, Forces armées canadiennes, ministère de la Défense nationale):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie de m'avoir invitée ici aujourd'hui pour discuter de certains des défis auxquels font face les Forces armées canadiennes, en ce qui concerne le recrutement et la rétention, et de nos plans pour les relever.

Le chef d'état-major de la défense, le CEMD, aurait aimé être présent. Cependant, il a été appelé à l'étranger pour des réunions avec nos alliés concernant les efforts de collaboration pour soutenir l'Ukraine.

[Français]

Les deux dernières années ont été difficiles pour les Forces armées canadiennes.

[Traduction]

Nous avons travaillé dur pour transformer notre culture institutionnelle, pour faire en sorte que tous ceux qui portent l'uniforme disposent d'un lieu de travail où ils se sentent psychologiquement

en sécurité, valorisés, capables d'être authentiques et de contribuer au mieux de leurs capacités.

Tout cela s'est déroulé dans le contexte d'un environnement sécuritaire mondial plus volatil et plus dangereux qu'il ne l'a été depuis des générations. La guerre actuelle en Ukraine est au centre des préoccupations, mais elle n'est que la manifestation la plus visible d'une lutte entre la démocratie libérale et l'autocratie qui existe depuis un certain temps.

Pendant ce temps, l'extrémisme, les conflits culturels et la polarisation remettent en question nos institutions démocratiques.

Le changement climatique et les catastrophes naturelles qui en découlent alimentent l'instabilité et menacent les personnes et les propriétés partout, y compris chez nous.

En fait, les opérations nationales à cet égard sont devenues une charge importante pour la capacité opérationnelle des FAC, au point d'affecter leur capacité à accomplir d'autres missions essentielles.

• (1615)

[Français]

Nous avons toujours été prêts à appuyer les interventions civiles en cas de catastrophe et en mesure de le faire, mais, ces dernières années, les ressources que nous avons dû vouer à ces interventions ont augmenté de manière exponentielle.

Soyons clairs: entre 2014 et 2019, les FAC ont consacré exponentiellement plus de personnel et de temps aux interventions nationales qu'au cours des cinq années précédentes.

[Traduction]

Le Canada a besoin de forces armées solides, maintenant plus que jamais. Et nous nous engageons à être toujours là pour les Canadiens. Mais la concurrence intense du secteur privé pour attirer les meilleurs éléments, les plus brillants, en particulier dans de nombreux métiers spécialisés et les restrictions sanitaires imposées par des directives de la santé publique nécessaires, mais contraignantes ont eu un impact sur nos efforts de recrutement.

Le revers de la médaille, bien sûr, est la rétention. Un élément important de la rétention est ce que nous appelons la « qualité du service » dont bénéficient nos membres. Cela comprend le fait de travailler dans un endroit caractérisé par le respect et la camaraderie, doté d'infrastructures modernes et d'équipements de pointe, et d'avoir un but, incluant des possibilités de déploiement significatives dans le monde entier.

Les membres des FAC sont également confrontés aux mêmes défis de la vie quotidienne que tous les autres Canadiens, défis qui sont dans bien des cas exacerbés par la nature unique de leur travail.

[Français]

Nous savons tous que le coût de la vie monte en flèche. Trouver un logement abordable est un défi, et les membres des FAC doivent régulièrement plier bagage et déménager à l'autre bout du pays. C'est difficile pour eux, pour leurs conjoints et partenaires, ainsi que pour leurs enfants, qui doivent quitter leurs écoles et leurs amis. Quand nous tentons de convaincre de jeunes Canadiens talentueux d'envisager une carrière dans les Forces canadiennes, évidemment, tous ces bouleversements ne sont évidemment pas très vendeurs.

[Traduction]

La résolution de ce problème est une priorité pour les FAC. C'est une priorité personnelle pour le CEMD.

Nous avons donc lancé un ambitieux programme de reconstitution, un programme qui jette les bases des FAC de l'avenir. La première ligne d'effort dans ce programme, notre première priorité, ce sont nos gens. Il faut faire en sorte qu'une carrière dans les FAC soit attrayante pour tous les Canadiens.

Le monde est plus dangereux aujourd'hui qu'il ne l'a été depuis longtemps, et notre nation est de plus en plus menacée. Le Canada a plus que jamais besoin de ses forces armées, et s'assurer que nous avons une armée viable et pertinente est un impératif national.

Il nous incombe à tous, y compris à nos représentants dûment élus à tous les niveaux d'un océan à l'autre, de veiller à ce que les Canadiens connaissent les possibilités de carrière et les opportunités offertes par les FAC. Nous ne pouvons pas y arriver seuls.

Nous reconstruisons les FAC pour qu'elles soient meilleures, plus fortes et davantage tournées vers l'avenir. Plus diversifiées, plus résilientes, plus inclusives et plus pertinentes pour les Canadiens.

Je vais m'arrêter là, monsieur le président. Nous avons toutes hâte de répondre à vos questions.

Merci.

**Le président:** Merci, générale Allen.

Madame Gallant, vous avez six minutes. Je vous en prie.

**Mme Cheryl Gallant (Renfrew—Nipissing—Pembroke, PCC):** Merci.

Merci à toutes les générales d'être au service du Canada.

Le Collège militaire royal offre aux élèves-officiers un programme de premier cycle entièrement subventionné. Diriez-vous que le Collège militaire royal du Canada, le CMR, est essentiel au recrutement et à l'éducation des officiers commissionnés?

**Lgén Frances J. Allen:** Je vais en dire un mot, puis je céderai la parole à la cheffe du personnel militaire.

Le Collège militaire royal est certainement un moyen de former les officiers dont les Forces armées canadiennes ont besoin. Il forme et fournit des officiers diplômés pour elles, mais il y a aussi d'autres parcours possibles. Par exemple, j'ai suivi le programme de formation des officiers de la Force régulière, mais j'ai fait mes études dans une université civile plutôt que dans un collège militaire.

Je cède la parole à la générale Bourgon, qui pourra peut-être vous donner plus de données sur les officiers qui entrent dans les forces armées.

• (1620)

**Mgén Lise Bourgon (chef du personnel militaire par intérim, Forces armées canadiennes, ministère de la Défense nationale):** Merci. C'est une très bonne question.

Ce qui fait la force des deux programmes du Collège militaire royal, celui de Saint-Jean et celui de Kingston, ce sont leurs quatre piliers. Il y a évidemment un diplôme universitaire. Il y a le bilinguisme. Pour obtenir leur diplôme, les élèves-officiers doivent atteindre un certain niveau de compétence dans leur langue seconde. Il y a aussi la condition physique et le perfectionnement professionnel.

Sur le plan des études et du perfectionnement professionnel, lorsqu'ils obtiennent leur diplôme d'officier dans les Forces armées canadiennes, les élèves ont une formation plus complète. Par ailleurs, d'autres élèves-officiers, une fois qu'ils ont obtenu leur diplôme d'une université civile, rattrapent les élèves du Collège militaire. Il leur faut un peu plus de temps. Les quatre piliers du programme d'études du Collège militaire royal constituent un véritable atout.

**Mme Cheryl Gallant:** Merci, générale.

Combien y a-t-il eu de suicides au CMR l'an dernier?

**Lgén Frances J. Allen:** Je n'ai pas ce chiffre. La générale Bourgon le connaît-elle?

**Mgén Lise Bourgon:** Je crois qu'il n'y en a eu qu'un l'an dernier, mais il faudrait que je confirme.

**Mme Cheryl Gallant:** D'accord.

On m'a dit qu'il y avait eu trois cas confirmés depuis septembre dernier, et une tentative.

On semble vraiment vouloir résister à l'idée d'offrir des services de counselling aux élèves qui restent. Ces services aideraient-ils les élèves à rester dans le programme, à poursuivre leur parcours pour devenir des membres à part entière des Forces canadiennes?

**Lgén Frances J. Allen:** Chose certaine, l'un des éléments que nous prenons très au sérieux, lorsque survient un incident traumatisant, c'est la prestation de ressources — qu'il s'agisse de membres du CMR ou des effectifs en déploiement ou dans les opérations —, car il faut leur permettre de réfléchir, de demander de l'aide, de discuter de ce qu'ils ressentent, de leurs réactions aux incidents qui surviennent autour d'eux.

Des programmes sont offerts au CMR. La générale Bourgon pourrait peut-être vous en parler.

**Mgén Lise Bourgon:** Merci.

En effet, au cours des deux dernières années seulement, un programme très intéressant a vu le jour. Il s'agit de Résilience Plus. Il s'adresse aux nouveaux élèves-officiers, chez qui on cherche à susciter la résilience face à l'adversité, à qui on offre du counselling, un mentorat et du soutien. Ils se rencontrent régulièrement pour acquérir ces aptitudes, pour essayer d'apprendre. Lorsqu'on passe par un collège militaire, il faut se rappeler que le processus de sélection est ardu. Ces élèves-officiers ont réussi tout au long de leurs études et...

**Mme Cheryl Gallant:** Merci.

Au CMR, combien d'agressions sexuelles ont été signalées cette année, d'autant plus que nous avons mis en place un certain nombre de mesures pour encourager les signalements?

Si la question me préoccupe tant, c'est qu'on m'a dit — c'était en 2015 — qu'il n'y avait pas une seule femme qui obtenait son diplôme du CMR sans avoir été violée.

En 2021, quels ont été les chiffres?

**Lgén Frances J. Allen:** Monsieur le président, pour vous donner ces statistiques, il faudrait que nous communiquions avec vous un peu plus tard. Nous ne les avons pas à portée de la main. Nous avons certainement les chiffres sur les signalements, mais je ne les ai malheureusement pas pour l'instant.

**Mme Cheryl Gallant:** Merci. J'ai hâte que le Comité reçoive ces chiffres, tant sur les suicides que sur les agressions sexuelles et les viols.

Merci beaucoup au nom de tous les élèves qui poursuivent leurs études en ce moment.

Un autre élément est important pour le maintien de l'effectif: il faut offrir des conditions de vie acceptables pour les soldats des Forces canadiennes. Apparemment, ceux qui signalent un problème et ne sont pas chez eux quand on les contacte ou qu'ils sont convoqués à court préavis quelque part, de sorte que le travail ne se fait pas et qu'ils doivent rappeler, peuvent être accusés d'une infraction par l'Agence de logement des Forces canadiennes.

Cette pratique a-t-elle cours?

• (1625)

**Le président:** La question est importante, mais, malheureusement, Mme Gallant n'a pas laissé aux témoins le temps d'y répondre. Peut-être pourront-ils profiter d'une autre question pour le faire.

Monsieur Spengemann, vous avez la parole. Six minutes.

**M. Sven Spengemann (Mississauga—Lakeshore, Lib.):** Monsieur le président, merci beaucoup. Je souhaite très chaleureusement la bienvenue à cette équipe de la haute direction des Forces canadiennes.

Je tiens à remercier tous les témoins d'être au service de notre pays.

Pour commencer, je vous soumetts une affirmation: la nature de la guerre et des conflits a fondamentalement changé. Les guerres sont différentes; elles ont davantage lieu à l'intérieur des pays, tout comme les déplacements. La cybertechnologie a acquis beaucoup plus d'importance. Il y a peut-être par conséquent une convergence des compétences recherchées à la fois par le secteur privé et les Forces canadiennes.

Pouvez-vous me dire rapidement si cette description est juste? Est-ce une tendance que vous discernez? Vu l'évolution des activités des Forces canadiennes, les mêmes compétences font-elles l'objet d'une concurrence plus vive?

**Lgén Frances J. Allen:** Il est vrai que les Forces canadiennes et l'industrie, les entreprises canadiennes, se disputent les Canadiens de talent. Comme la façon de faire la guerre change, il faut certainement que nous préparions et formions des effectifs dotés de compétences différentes de celles d'il y a 40 ans. C'est à cause des progrès technologiques, des autres changements et de l'accent qui est mis sur les opérations d'information, la cybernétique et le domaine

spatial. Voilà autant de domaines auxquels on n'attachait pas la même importance par le passé pour l'acquisition des compétences dans l'appareil militaire.

Certes, l'espace, la cybersécurité et l'information sont des éléments qui, dans le monde entier, comptent beaucoup dans la société en général. Il y a donc là un ensemble particulier de compétences.

**M. Sven Spengemann:** Merci beaucoup, lieutenant-générale Allen. Cela m'éclaire vraiment.

Dans la mesure où tout cela est vrai, il y a un problème, car vous devez concurrencer le secteur privé pour attirer des talents et vous devez cultiver ces talents à l'intérieur même des Forces canadiennes. Mais cela favorise également le transfert des compétences lorsque quelqu'un qui a servi dans les Forces canadiennes choisit de réintégrer le secteur privé, ou peut-être même de revenir ensuite dans les Forces canadiennes.

Est-ce exact?

**Lgén Frances J. Allen:** Oui, je suis tout à fait d'accord, monsieur le président. C'est l'un des principes fondamentaux qui s'appliquent dans la réserve. Les réservistes viennent travailler à temps partiel dans les FAC, mais ils apportent avec eux toutes les compétences et tous les talents qu'ils ont dans leur vie et leur travail de civils.

Il y a plus. Même dans le service à temps plein, nous avons la possibilité de travailler, de collaborer davantage avec l'industrie et d'autres entités et, peut-être, de transférer davantage des compétences pour faire avancer les éléments auxquels nous travaillons.

**M. Sven Spengemann:** La transférabilité des compétences, que ce soit dans le cyberspace, la haute technologie, la médecine ou les sciences de la vie, serait non seulement un facteur clé du recrutement, mais elle pourrait aussi favoriser le maintien en poste. Lorsqu'une personne fait carrière dans les Forces canadiennes et qu'elle acquiert de l'expérience et des compétences, elle améliore sa capacité de faire valoir ses compétences au moment où elle partira et réintégrera le secteur privé.

**Lgén Frances J. Allen:** Je suis d'accord.

**M. Sven Spengemann:** À votre avis, les Forces canadiennes abordent-elles avec une certaine souplesse la possibilité que certains partent dans le secteur privé, peut-être à mi-carrière, et réintègrent les Forces canadiennes à une étape ultérieure de leur carrière? C'est une question qui sort des sentiers battus.

Pourrait-on franchir plus souvent la ligne de démarcation entre civil et militaire pour acquérir des compétences d'un côté ou de l'autre et en faire profiter l'autre camp?

**Lgén Frances J. Allen:** Monsieur le président, je suis d'accord pour dire que cela pourrait se faire davantage.

Comme je l'ai dit, dans la Force de réserve, nous obtenons cet avantage en ayant des gens qui possèdent les compétences qu'ils ont acquises. Du côté de la Force régulière, nous avons souvent envisagé des stages dans un milieu plus spécialisé ou en cybernétique. Les stagiaires reviendraient ensuite dans les forces. Il ne s'agirait probablement pas de quitter les Forces armées canadiennes, mais de mieux prendre conscience des moyens de tirer parti des domaines communs aux forces et à l'industrie.

• (1630)

**M. Sven Spengemann:** Merci beaucoup.

Je voudrais consacrer le reste de mon temps — il doit me rester un peu moins de deux minutes — à la question de l'amélioration du recrutement dans les groupes sous-représentés. Les Forces canadiennes travaillent fort pour devenir plus inclusives. Voici la proposition que je vous soumetts: il y a des groupes sous-représentés pour qui l'idée même de servir dans les Forces armées canadiennes ne va pas de soi. Ils ont pu être exposés par le passé à des conflits et à d'autres forces armées, et leur expérience a pu être négative.

Que doivent faire les Forces canadiennes aujourd'hui pour se présenter comme un lieu de travail très recherché, hautement désirable, offrant des métiers qui ne sont pas nécessairement liés aux affrontements et au combat? Il y a toute une pléthore de métiers qui ne sont peut-être pas connus des membres de ces groupes que vous essayez d'encourager à se joindre aux forces armées.

Quelles sont les difficultés à surmonter?

**Lgén Frances J. Allen:** La question est excellente, tout comme la description du contexte.

J'invite la générale Brodie, qui s'occupe du recrutement, à vous parler des initiatives et programmes envisagés.

**Brigadière-générale Krista Brodie (commandante, Groupe de la Génération du personnel militaire, Forces armées canadiennes, ministère de la Défense nationale):** D'abord et avant tout, il faut une meilleure sensibilisation. Dans le cadre de nos efforts globaux visant à optimiser l'expérience d'intégration aux FAC, y compris le recrutement et l'expérience initiale de formation aux étapes de l'accueil et de l'intégration, nous devons être en mesure d'accroître la sensibilisation et de créer des relations, des liens avec les communautés qui peuvent nous aider à communiquer avec ceux qui ont les talents dont nous avons besoin.

Notre principal public cible est celui des Canadiens de 18 à 34 ans. Les influenceurs et les intermédiaires tirent parti de ce public cible secondaire. Ce sont des gens qui, dans les réseaux communautaires, les réseaux familiaux et les communautés culturelles et raciales diversifiées, peuvent nous aider à nouer des liens avec ceux qui ont les talents que nous recherchons pour répondre aux exigences opérationnelles d'aujourd'hui et de demain.

**Le président:** Merci.

[Français]

Madame Chabot, soyez la bienvenue au Comité.

Vous avez la parole pour six minutes.

**Mme Louise Chabot (Thérèse-De Blainville, BQ):** Je vous remercie de votre accueil, monsieur le président.

Je salue également les témoins et les remercie pour tout le travail qu'elles font au sein des Forces armées canadiennes.

Ma question s'adressera à la lieutenant-générale Allen.

Madame Allen, j'aimerais parler de la rétention du personnel. Vous avez dit qu'on avait besoin de forces armées fortes, compte tenu des défis auxquels elles sont confrontées, et vous avez raison. Cette force, ce sont les hommes et les femmes qui les composent.

Compte tenu des défis en matière de recrutement et de rétention, comment vous attaquez-vous — excusez mon expression — à la question de la conciliation travail-famille, qui est importante non seulement pour les femmes qui s'enrôlent, mais aussi pour les hommes, maintenant?

Vous avez déjà parlé de la question du logement et des mutations, qui causent des problèmes pour les membres des forces et leurs familles. Si on agissait maintenant pour tenter de corriger ce problème, cela n'aurait-il pas un effet de levier important?

[Traduction]

**Lgén Frances J. Allen:** Tout à fait. C'est aussi bien en début de carrière que dans les efforts de maintien en poste tout au long de la carrière que nous devons examiner les difficultés auxquelles les membres font face et faire en sorte que les politiques et les autres éléments que nous pouvons changer et influencer puissent les aider à s'adapter aux exigences de la carrière. La carrière militaire est exigeante. Pas la peine de compliquer les choses en dressant des obstacles ou, je dirais, en négligeant les difficultés qui peuvent surgir au début, au milieu et à la fin de la carrière.

Pour attirer des candidats, nous devons leur faire comprendre la diversité des possibilités qui peuvent exister pour les hommes et les femmes, pour quiconque est intéressé, mais il nous faut aussi prendre acte des obstacles auxquels les membres font face à divers moments de leur vie, chercher comment assurer assez de souplesse pour offrir des solutions, face à des problèmes provisoires ou limités dans le temps.

● (1635)

[Français]

**Mme Louise Chabot:** Je vous remercie.

Travaillez-vous actuellement à faire tomber des obstacles que vous avez déjà identifiés? La rétention est un problème majeur. Vous nous dites que le secteur privé attire parfois les meilleurs candidates et candidats.

Il y a certainement un problème en lien avec les conditions d'exercice et les conditions de travail concurrentielles qui favorise le secteur privé. Il peut aussi s'agir d'une certaine lourdeur. Par exemple, les mutations sont-elles essentielles dans un parcours ou ne devraient-elles pas être réduites?

Y a-t-il déjà des pistes de solutions pour surmonter les obstacles?

[Traduction]

**Lgén Frances J. Allen:** Oui, il y a certainement des initiatives en cours. Nous examinons les répercussions sur les familles. Une carrière qui exige des déplacements peut occasionner des difficultés aux familles. Par conséquent, la mise en place de services aux familles et de soutiens pour celles qui déménagent est l'un des éléments à l'étude.

Il est important de tenir compte des besoins d'ordre religieux et de la diversité des milieux religieux d'origine, de s'assurer que nous pouvons accorder des congés pour des motifs d'ordre spirituel. Encore une fois, il faut éviter de donner l'impression que les exigences du service font obstacle à l'expression de l'identité de la personne.

Je peux également passer la parole à la générale Bourgon, qui a mis en place certains changements de politique. Elle pourrait peut-être vous donner des exemples plus détaillés.

[Français]

**Mgén Lise Bourgon:** Je vous remercie de votre excellente question.

Nous avons une excellente initiative en cours; elle s'intitule « Canada sans faille ». Les Forces armées canadiennes travaillent avec toutes les provinces et les territoires en se penchant sur trois sujets, trois thèmes: le soutien aux familles quant aux possibilités d'emploi du conjoint, l'éducation des enfants et l'aspect médical.

Comme vous l'avez dit, l'équilibre entre le travail et la famille est extrêmement important. Ces trois groupes de travail se concentrent sur l'accès des enfants aux garderies durant la journée et sur l'école. Nous essayons de développer ces quelques mesures avec les provinces et les territoires. Ces mesures ont un grand effet sur le terrain pour aider à la rétention.

Presque 50 % de nos membres militaires ont des enfants ou des personnes à charge. Nous savons que l'accès aux services de garde est difficile. Au moyen de l'initiative Canada sans faille, nous essayons de travailler avec les provinces pour augmenter la capacité sur nos bases. La Défense nationale fournit aussi des efforts; en ce moment, notre mandat ne précise pas que nous devons offrir un service de garde pour les enfants, sauf des...

[Traduction]

**Le président:** Merci. Nous vous en savons gré, mais nous allons devoir en rester là.

Madame Mathysen, vous avez six minutes.

**Mme Lindsay Mathysen (London—Fanshawe, NPD):** Merci.

Merci à tous les témoins d'être parmi nous, et merci d'être au service de notre pays, bien sûr.

Cette semaine, il a été question d'un rapport sur l'extrémisme et le racisme dans l'armée. À propos de l'inclusion, des efforts de recrutement et des moyens d'attirer des candidats, on peut dire que cela influence lourdement la perception des possibilités de carrière et du traitement auquel on peut s'attendre. Et bien sûr, notamment pour les femmes, les conduites sexuelles dans l'armée influencent aussi les perceptions. Cela préoccupe bien des femmes qui sont déjà dans l'armée ou qui songent à y entrer.

L'un des points clés du rapport? Sur une période de 20 ans, 250 recommandations ont été soumises au gouvernement sans qu'il n'y ait jamais été donné suite. On rappelle les rapports Deschamps et Fish.

Selon votre point de vue — et je sais qu'il en a été question dans le rapport de Condition féminine Canada... Le SNEFC a été informé que la sécurité des femmes constituait un gros problème dans la chaîne de commandement, qu'on tentait de garder la chose dans la chaîne de commandement. Nous avons entendu parler du problème il y a environ un an.

Quels changements ont été apportés depuis? Il faut que nous arrêtions de parler de rapports et de rapports sur des rapports et qu'il se fasse un travail concret.

• (1640)

**Lgén Frances J. Allen:** À ceux d'entre vous qui ont vu l'annonce — je crois que la ministre l'a faite lundi —, je dirai que nous sommes très reconnaissants du travail qui a été fait par le Groupe consultatif du ministère sur le racisme. Il a cerné les facteurs, je dirais, les réalités vécues par les personnes victimes de racisme et

celles qui lui ont dit: « Vous avez l'information. Vous devez maintenant agir. » C'est bien notre avis.

Les expériences qui nous ont été relatées, ce que les groupes consultatifs nous ont dit, eux qui nous aident à cerner les problèmes précis, et les nombreuses recommandations formulées auparavant, tout cela nous incite à agir. Nous avons déjà entrepris un certain nombre d'initiatives pour régler certains des problèmes qui se posent.

Je dirais que c'est un défi auquel nous ne pouvons pas nous soustraire, et nous avons de nombreux rapports. La réalité, c'est que nous devons nous assurer que les activités et les suites données aux diverses recommandations aboutissent à des résultats cohérents. Il arrive que des recommandations soient des variantes d'autres recommandations formulées dans différents rapports, et nous devons les regrouper pour obtenir les résultats que nous recherchons et trouver la meilleure méthode.

Des choses très simples comme les entrevues de départ, les programmes de mentorat et l'adoption d'une approche de sélection fondée sur la personnalité sont des moyens déjà appliqués dans les Forces armées canadiennes, et nous sommes absolument convaincus que le travail accompli par le groupe a été magnifique parce qu'il nous a rappelé tout cela.

**Mme Lindsay Mathysen:** Ces exemples sont certes intéressants, mais ma question portait précisément sur le SNEFC. Il y a même eu des contradictions. Le major-général qui portait à dit que le SNEFC ne faisait pas partie de la structure de commandement, et pourtant, il en faisait toujours partie. Cela a fait problème dans l'enquête sur le général Vance.

Pourriez-vous nous parler plus précisément des recommandations formulées par les juges Deschamps et Fish à cet égard? Comment apporte-t-on ces changements?

**Lgén Frances J. Allen:** Le SNEFC, qui fait partie du groupe de la police militaire, est indépendant de la chaîne de commandement de l'endroit où il travaille. Il a une chaîne de commandement distincte allant du SNE lui-même jusqu'au quartier général du groupe de la PM.

Je reconnais que le grand prévôt relève de moi en tant que vice-chef d'état-major de la défense pour les questions administratives. Je m'assure qu'il élabore les programmes nécessaires, qu'il dispose de fonds suffisants et qu'il oriente bien les activités, mais je n'ai aucun rôle à jouer dans les enquêtes policières. L'indépendance du service est préservée.

Le rapport du juge Fish a fait remarquer qu'on souhaitait renforcer la perception d'indépendance en faisant en sorte que le grand prévôt soit nommé à l'extérieur de la chaîne de commandement. Dans notre étude des recommandations du rapport Fish, nous envisageons cette possibilité.

**Mme Lindsay Mathysen:** Quand pourrez-vous nous dire où vous en êtes par rapport à ces recommandations, et plus précisément à cette recommandation-ci du juge Fish?

**Lgén Frances J. Allen:** Nous avons en fait la responsabilité de faire rapport sur la façon dont nous progressons dans l'étude de la totalité des 107 recommandations. Au départ, nous nous sommes concentrés sur les 36 premières, celles auxquelles nous pouvions nous attaquer immédiatement. Nous en avons parlé lors d'une séance d'information technique. Nous serions certainement heureux de vous fournir de plus amples renseignements sur la mise en œuvre du rapport au moment de votre choix.

• (1645)

**Le président:** Merci, madame Mathysen.

Nous passons maintenant au deuxième tour.

Nous souhaitons la bienvenue à M. Fast au Comité. Vous avez cinq minutes. Je vous en prie.

**L'hon. Ed Fast (Abbotsford, PCC):** Merci, monsieur le président. J'ai hâte aux discussions qui auront lieu autour de cette table.

Générale Allen, je vous remercie d'avoir dit que votre priorité est votre personnel. C'est dans l'ordre des choses, d'autant plus qu'il s'agit de nos forces armées, qui servent si bien les Canadiens.

Combien de recrues manque-t-il? Environ 11 000?

**Lgén Frances J. Allen:** Je ne peux pas vous donner le chiffre exact. À ma connaissance, ce serait environ 8 000. La générale Bourgon a-t-elle des chiffres plus précis?

**Mgén Lise Bourgon:** C'est à peu près cela. Il nous manque environ 7 500 recrues. Il y a aussi un retard au plan de la formation. Je veux parler des effectifs des FAC qui sont formés et prêts à participer à des opérations. Mais le chiffre de 7 500 est juste.

**L'hon. Ed Fast:** Depuis le début de la pandémie, en mars 2020, combien de membres ont été forcés de quitter les FAC ou sont partis volontairement à cause de leur statut vaccinal?

**Lgén Frances J. Allen:** Je peux répondre à cette question.

Lorsque la vaccination est devenue obligatoire pour entrer dans les Forces canadiennes et y servir, nous avons entrepris de faire vacciner nos gens ou de faire remplir par chacun une attestation de statut vaccinal. Sauf erreur, 1 300 personnes en tout ont demandé une exemption pour des motifs d'ordre physique, médical ou religieux. Ils ont donc demandé à ne pas se faire vacciner. À ce jour, selon les chiffres les plus récents que je possède, 158 demandes ont été approuvées, 980 ont été rejetées, et il reste encore environ 160 dossiers à étudier. Ce sont les chiffres sur ces approbations.

Ensuite, des mesures administratives s'appliquent à ceux qui ne veulent pas se faire vacciner. S'ils veulent changer d'idée et se faire vacciner, tant mieux. Sinon, il y aura un examen administratif qui mènera vraisemblablement au renvoi.

**L'hon. Ed Fast:** Quand l'obligation vaccinale sera levée au niveau fédéral, si cela arrive, les militaires qui ont été forcés de quitter les FAC ou qui sont partis volontairement seraient-ils les bienvenus s'ils souhaitaient revenir?

**Lgén Frances J. Allen:** La vaccination est une exigence. Il faut être vacciné pour être admis dans les Forces armées canadiennes. Nous savons que la vaccination permet de sauver des vies et de protéger la population. Les membres des Forces armées canadiennes sont souvent appelés à se rendre dans des collectivités pour apporter leur aide.

Le travail d'équipe est central dans l'armée et nous savons que la vaccination...

**L'hon. Ed Fast:** Je comprends cela. Je veux simplement savoir... Vous dites, me semble-t-il, que quiconque veut devenir membre des forces armées doit être vacciné contre le virus de la COVID, que l'obligation vaccinale fédérale tombe ou non. Est-ce exact? Ce sera une exigence permanente à l'avenir.

**Lgén Frances J. Allen:** C'est l'exigence pour le moment. À moins que telle ou telle personne ne puisse pas se faire vacciner.

**L'hon. Ed Fast:** Merci.

Je voudrais parler de l'âge moyen de la retraite. À quel âge un membre des forces armées prend-il habituellement sa retraite?

**Lgén Frances J. Allen:** Les membres des Forces canadiennes signent des contrats d'une durée variable. Ils peuvent avoir d'abord un contrat initial de trois ou de cinq ans. Ils peuvent ensuite signer un contrat de plus longue durée. Pour ce qui est de l'âge maximal, normalement, à l'âge de 55 ans, on peut choisir de rester jusqu'à 60 ans ou non. C'est permis. Il arrive même que certains restent après 60 ans. La décision se prend au cas par cas.

• (1650)

**L'hon. Ed Fast:** Il y a là certaines ressources, il me semble, des membres de plus de 55 ans, qui ont toute une gamme de compétences, qui ont acquis des connaissances et de l'expérience. Ils pourraient rester au-delà de 55 ans, puisque les Canadiens vivent en meilleure santé et plus longtemps.

Prévoyez-vous implanter un programme qui permettrait aux membres de rester plus longtemps, même s'ils ne respectent pas les exigences en matière de condition physique?

**Le président:** Malheureusement, M. Fast ne vous a pas laissé le temps de répondre, mais je l'ai entendu demander qu'on envisage cette possibilité.

**L'hon. Ed Fast:** Merci. Ce serait formidable.

**Lgén Frances J. Allen:** Voulez-vous vous joindre aux forces armées?

**Le président:** Sur le plan de la forme physique, il ne fait peut-être pas tout à fait le poids.

Monsieur May, vous avez cinq minutes. Je vous en prie.

**M. Bryan May (Cambridge, Lib.):** Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, merci à vous toutes d'être là pour contribuer à cette étude et l'enrichir. Bien sûr, je vous remercie du service que vous continuez d'assurer à notre pays.

Ma première question porte sur l'universalité du service. Nous avons entendu dire que ce principe pourrait ne plus être adapté aux réalités d'une force militaire moderne. Que font les FAC pour réévaluer ce principe?

**Lgén Frances J. Allen:** Je vais céder la parole à la générale Bourgon. C'est son équipe qui est responsable de l'universalité du service et de l'examen de ce principe.

**Mgén Lise Bourgon:** Merci beaucoup, vice-cheffe.

C'est une excellente question, monsieur le président. Un examen est en cours en vue de moderniser l'application du principe de l'universalité du service dans l'ensemble des FAC. Le nouveau processus que nous sommes en train d'élaborer sera testé scientifiquement, en fonction de tâches génériques approuvées qui sont exigées de tous les membres des FAC, que ce soit dans l'armée, l'aviation ou la marine. Ces tâches comprennent la mise en place d'un abri temporaire, l'exécution de tâches de sentinelle, l'administration des premiers soins et de la RCR, ainsi que l'entretien et l'utilisation d'une arme militaire. Au total, environ 22 de ces tâches ont été jugées essentielles pour le travail de base des soldats. Ces tâches ont été classées d'après leurs exigences physiques, mais aussi leurs exigences sur le plan cognitif. Elles feront évidemment l'objet d'une analyse comparative entre les sexes plus.

Ces tâches constitueront le fondement de notre nouvelle norme opérationnelle minimale, et elles seront clairement définies et mesurables. Au bout du compte, la réalité, c'est que tous les membres des FAC doivent être déployables et pouvoir accomplir, comme je l'ai dit, une vaste gamme de tâches en tant que soldats, peu importe leur profession.

Ces normes opérationnelles minimales garantiront notre efficacité opérationnelle et nous permettront de disposer d'une force capable de fournir rapidement un soutien en cas d'urgence partout au Canada et dans le cadre d'opérations internationales.

**M. Bryan May:** Merci.

Des témoins nous ont dit que la plupart des Canadiens, malheureusement, ont une compréhension très limitée de ce que peut être une carrière dans les forces armées et des exigences à satisfaire pour être soldat. Que font les FAC pour combler cette lacune?

**Lgén Frances J. Allen:** Cela m'amène au cœur de la question de la motivation et du recrutement: il faut s'assurer que le public cible est au courant des possibilités qui s'offrent à lui.

J'invite la générale Brodie à parler de certaines des approches adoptées pour que les Canadiens en général, mais aussi les candidats, soient au courant des possibilités qui pourraient s'offrir à eux, s'ils sont intéressés.

**M. Bryan May:** Y a-t-il des problèmes particuliers que vous examinez et dont vous cherchez la solution, pour vous adresser précisément aux jeunes, mais aussi aux Canadiens issus de la diversité? Comment peut-on les sensibiliser aux carrières dans les forces armées?

**Lgén Frances J. Allen:** Je cède la parole à la générale Brodie.

**Bgén Krista Brodie:** Dans le cadre de l'approche de l'équipe de modernisation du recrutement, nous examinons très précisément la publicité ciblée, le marketing et les méthodes d'attraction, ainsi que l'établissement de partenariats dans les collectivités à tous les niveaux de la société canadienne pour accroître la sensibilisation.

Nous mettons particulièrement l'accent sur la sensibilisation générale, les programmes de recrutement de femmes, les programmes d'études payées et nos professions prioritaires. Ces professions sont le plus souvent de la catégorie STIM. Dans ce domaine, nous avons du mal à recruter assez de candidats. Il y a aussi la sensibilisation des Autochtones et l'information sur la Force de réserve.

Nous cherchons à établir des partenariats avec les diverses associations professionnelles. Nous tirons parti de notre plateforme sur le site [forces.ca](http://forces.ca) pour proposer un guichet unique qui dispense de l'information sur les Forces canadiennes et la bonne centaine de

groupes professionnels présents chez nous et pour lesquels nous recrutons constamment. Nous utilisons ces programmes de publicité ciblée en partenariat avec le SMA des affaires publiques.

Nous accordons la priorité à l'étude des dossiers des femmes et des dossiers d'équité en matière d'emploi. Nous intégrons plus de diversité dans nos équipes de recrutement de première ligne. Nous travaillons en partenariat avec divers programmes, comme les programmes de sport des FAC.

Nous concluons des contrats avec des organisations comme Compétences Canada, Build a Dream, les salons de l'emploi fédéraux en matière de sécurité et de renseignement, et des organisations qui se concentrent sur les activités visant à attirer des candidats, en particulier pour ce qui est des femmes dans des collectivités caractérisées par la diversité.

Nous sommes sur le point d'entreprendre une passionnante...

• (1655)

**Le président:** Nous allons devoir nous arrêter là, monsieur May.

Merci, générale Brodie.

**M. Bryan May:** Merci beaucoup, monsieur le président.

[Français]

**The Chair:** Madame Chabot, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

**Mme Louise Chabot:** Merci, monsieur le président.

Quelle importance accorde-t-on à la langue française, tant au stade du recrutement qu'en cours de carrière, au sein des forces armées?

Plusieurs nous ont indiqué, à tort ou à raison, mais probablement avec raison, que la langue française serait plutôt une langue de seconde zone, notamment dans le cadre de la formation. Par ailleurs, lorsqu'on mute quelqu'un, souvent, on l'envoie dans un secteur plus anglophone, où les services dont vous parliez sont difficiles à recevoir en français, tant pour le militaire que pour sa famille.

Êtes-vous prêts à accorder une plus grande place à la langue française au sein des forces?

[Traduction]

**Lgén Frances J. Allen:** La députée a tout à fait raison. Le bilinguisme est une pierre angulaire. C'est un élément fondamental de l'identité des Canadiens et des membres des Forces armées canadiennes. La promotion et l'utilisation des deux langues officielles sont certainement importantes pour nous.

Nous avons un peu plus de 400 unités que je qualifierais de bilingues dans les Forces armées canadiennes. Il y a environ 180 unités bilingues dans des régions unilingues. Cela en dit long sur la langue de travail au quotidien. En ce qui a trait à la capacité de recevoir des services dans sa langue de prédilection, l'anglais ou le français, nous devons veiller à ce que le personnel, où qu'il se trouve, puisse recevoir les services et le soutien à l'interne, surtout lorsqu'il s'agit de services à la personne. Bien entendu, nous devons veiller à ce que notre personnel soit réparti de telle sorte que ces services soient offerts en tout temps et en tout lieu.

Je dois admettre que nous ne réussissons pas toujours à faire en sorte que la première personne contactée soit en mesure d'offrir des services dans la langue de prédilection de l'interlocuteur, mais nous cherchons à y arriver. Nous n'y arrivons peut-être pas pour le premier contact.

Quant à la formation...

[Français]

**Le président:** Je suis désolé de vous interrompre, mais le temps est écoulé.

Merci, madame Chabot.

[Traduction]

Madame Mathyssen, vous avez deux minutes et demie.

**Mme Lindsay Mathyssen:** Merci, monsieur le président.

À l'une de ses comparutions au Comité, le général Wayne Eyre a dit qu'il fallait assurer une meilleure sensibilisation pour combattre les inconduites sexuelles dans les FAC et multiplier les efforts de sensibilisation.

Pouvez-vous informer le Comité des progrès réalisés sur le plan de la fréquence de la formation sur la lutte contre le harcèlement? En êtes-vous au point où vous pensez pouvoir réaliser les progrès qui sont tellement nécessaires?

• (1700)

**Lgén Frances J. Allen:** Il y a certainement des initiatives et des programmes à venir. Je vais céder la parole à la générale Carignan, qui est responsable du programme de prévention du harcèlement ainsi que de la culture et de la conduite professionnelle au sein des FAC. Elle pourra parler des initiatives actuellement à l'étude.

**Lieutenant-générale Jennie Carignan (chef, Conduite professionnelle et culture, Forces armées canadiennes, ministère de la Défense nationale):** Merci de la question, monsieur le président.

Nos programmes contribuent à une initiative que nous appelons Respect dans les FAC. Il s'agit de sensibiliser davantage les participants à la nature de l'inconduite sexuelle, à la façon dont elle survient, à la façon de mieux la gérer. Nous avons également entrepris d'offrir divers types de formation et proposé une formation pour favoriser un environnement plus inclusif afin que ces inconduites deviennent moins graves ou moins fréquentes. Par exemple, le comportement inclusif et le leadership inclusif sont au nombre des idées que nous cherchons à propager.

Nous avons une approche à plusieurs volets à cet égard. Il ne s'agit pas strictement d'offrir de la formation. Il faut également créer un environnement et donner des compétences aux dirigeants pour favoriser un environnement moins propice aux inconduites sexuelles ou autres.

**Le président:** Merci, madame Mathyssen.

Monsieur Zimmer, bienvenue au Comité. Vous avez cinq minutes.

**M. Bob Zimmer (Prince George—Peace River—Northern Rockies, PCC):** Merci, monsieur le président. Je vous remercie de me donner l'occasion d'intervenir.

Je remercie les témoins de comparaître aujourd'hui.

Comme vous le savez, le rôle du Canada dans le monde est fidèle au modèle de « la paix armée ». Au cours des dernières années, la

difficulté a consisté à obtenir des investissements suffisants pour l'appareil militaire. Nous discutons du maintien des effectifs en poste. L'actif le plus important pour l'armée, ce sont ses effectifs.

Sean Maloney, du Collège militaire royal du Canada, a dit qu'il fallait maintenir cette position si nous voulions préserver notre crédibilité aux yeux de nos possibles ennemis et de nos alliés.

Au cas où vous ne le sauriez pas, je suis, dans le cabinet fantôme, le pendant du ministre des Affaires du Nord, chargé de la souveraineté dans l'Arctique et du développement économique dans le Nord. Je vais donc poser mes questions sous cet angle: l'Arctique et le Nord.

Tous les Canadiens se préoccupent du fait que nous devons avoir une présence suffisante dans le Nord. Mais les habitants du Nord et de l'Arctique s'inquiètent vivement de la faiblesse de la présence militaire là-haut.

J'ai quelques questions à vous poser. Quel est l'effectif militaire stationné en permanence dans le Nord? Je définis le Nord comme la région arctique du Canada.

**Lgén Frances J. Allen:** Je crains de ne pas pouvoir vous donner le chiffre exact. Je dirais que notre plus grande base dans cette région est la Force opérationnelle interarmées (Nord) à Yellowknife. C'est là que notre présence est la plus importante.

Il y a bien sûr les Rangers canadiens, qui sont postés dans les collectivités du Nord et qui jouent un rôle extrêmement important pour nous sur le plan de la sensibilisation, fournissent un soutien aux collectivités et assument diverses tâches de soutien qui sont nécessaires lorsqu'il y a des activités auxquelles ils peuvent contribuer.

**M. Bob Zimmer:** Exact. Nous apprécions certainement les Rangers et tout ce qu'ils font pour notre pays.

Quels sont les efforts déployés pour recruter des candidats dans le Nord qui resteront probablement là-bas, une fois qu'ils auront reçu leur formation? Ils y reviendront, y resteront et y feront leur carrière. Quels efforts faites-vous? Quels moyens au juste mettez-vous en œuvre pour amener des habitants du Nord à servir dans cette région? Et quelles sont les possibilités offertes à ceux qui veulent rester dans le Nord et servir près de leur collectivité?

**Le président:** Encore une fois, M. Zimmer a parlé jusqu'à la fin de ses cinq minutes. Quelqu'un pourra peut-être répondre au prochain tour.

Monsieur Fisher, vous avez cinq minutes. À vous.

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

Je tiens à remercier les témoins de leur présence, de leurs témoignages d'experts et des services qu'ils rendent à notre pays. En passant, générale Bourgon, je suis très heureux de vous revoir. Je vous ai côtoyée un certain temps lorsque vous étiez à Cole Harbour.

La semaine dernière ou au début de cette semaine, un témoin nous a dit que le recrutement était lent et inefficace. La générale Allen vient de dire que la concurrence est intense. Quelqu'un d'autre a parlé l'autre jour des efforts de marketing nécessaires au recrutement. Sauf erreur, la générale Brodie en a aussi parlé.

Tout cela me tourne en rond dans la tête, puis je pense à l'universalité du service et à une observation qui a été faite à ce sujet. C'est la générale Bourgon, je crois, qui a dit que nous devons avoir une force déployable. Je pense à la modernité... C'est peut-être la générale Whitecross qui a dit que la guerre d'hier est différente de celle d'aujourd'hui.

Je reviens à une question qui a déjà été posée. L'universalité du service est-elle absolument nécessaire lorsque des effectifs sont formés dans le domaine de la cybernétique et que nous devons faire concurrence au secteur privé pour attirer ces éléments brillants dans les FAC? Devons-nous insister pour qu'ils soient déployables s'il est possible qu'ils passent la majeure partie de leur carrière devant un écran d'ordinateur?

Encore une fois, je pense aux observations formulées lundi et aujourd'hui. J'essaie de revenir au point de départ: nous faut-il repenser le recrutement et en moderniser les méthodes, en faisant des compromis et en tenant compte de tous les points que je viens d'évoquer?

• (1705)

**Lgén Frances J. Allen:** Il est vrai que les exigences de la vie militaire peuvent différer selon le type d'emploi et de rôle.

À propos de l'universalité du service, il s'agit vraiment des exigences de base à satisfaire pour être membre des FAC. Chacune des professions a parfois des exigences professionnelles plus importantes, plus rigoureuses et il faut des compétences, des capacités différentes pour en assumer les fonctions. Nous ne voulons pas confondre les deux. Si un candidat ne peut satisfaire aux exigences d'un groupe professionnel donné, mais peut le faire dans un autre groupe professionnel au sein des FAC, bien sûr, nous voulons qu'il puisse s'y joindre et servir à ce titre. Mais comme la générale Bourgon l'a souligné, l'universalité du service correspond vraiment à ce que nous croyons être les exigences cognitives et physiques minimales pour accomplir l'éventail des tâches dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'un membre des FAC soit appelé à les accomplir au cours de sa carrière militaire.

**M. Darren Fisher:** Merci beaucoup, générale.

En ce qui concerne les résidents permanents, je sais que nous pouvons y arriver; je sais que nous pouvons accueillir des membres de ce groupe dans les FAC. Le faisons-nous? À quelle fréquence? Cela fait-il partie de notre stratégie de marketing?

**Lgén Frances J. Allen:** À l'heure actuelle, pour être membre des Forces armées canadiennes, il faut être citoyen canadien. Il y a des exceptions très limitées pour des résidents permanents qui ont servi dans une armée à l'étranger et dont l'expérience et les talents sont recherchés et nécessaires dans les Forces armées canadiennes, mais ces exceptions rarissimes. Je ne dirais pas que c'est là un modèle à appliquer pour accélérer l'entrée des résidents permanents dans les FAC s'ils ne sont pas citoyens canadiens.

Nous pouvons réfléchir à ce modèle particulier. Il se peut que la générale Brodie ait des renseignements supplémentaires à fournir en ce qui a trait à l'admission et à la sélection. Si elle a quelque chose à ajouter, je lui laisse le soin de le faire.

**Bgén Krista Brodie:** Merci.

J'ajouterai que nous avons un partenariat de longue date avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada afin d'explorer les possibilités à l'égard du profil des candidats qui se présentent avec des compétences militaires acquises à l'étranger ou, de façon plus géné-

rale, avec un plus large éventail de possibilités d'intégration. Ce que nous avons constaté par le passé, c'est que, sur le simple plan du nombre, la proposition ne s'est pas avérée assez intéressante pour que nous lui reconnaissions un niveau de priorité assez élevé pour justifier les modifications nécessaires dans les politiques et les dispositions réglementaires et législatives.

Nous avons fait de très bonnes percées en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi et le recrutement axé sur la diversité dans de nombreux secteurs, mais c'est là une option, je dirais, puisque nous abordons la mobilisation avec une mentalité moderne: rien n'est exclu et nous voulons progresser sur ces fronts, qu'il s'agisse des efforts immédiats de stabilisation, des efforts de modernisation à court et à moyen terme ou des efforts en vue d'une vraie transformation.

• (1710)

**Le président:** Nous allons devoir nous arrêter là, monsieur Fisher. Merci.

Chers collègues, la sonnerie ne tardera pas à retentir, mais il nous restera 15 minutes à partir du début de l'appel. Je vais entamer un tour où chacun n'aura plus que cinq minutes au lieu de six, ce qui nous mènera probablement à la fin de la séance.

Monsieur Motz, vous allez commencer ce tour de cinq minutes. Je vous en prie.

**M. Glen Motz (Medicine Hat—Cardston—Warner, PCC):** Merci beaucoup.

Merci, générales, d'être parmi nous, et merci beaucoup d'être au service de notre pays.

J'ai été intrigué, générale Allen, par une réflexion que vous avez faite en réponse à une question posée plus tôt par M. Fast au sujet des 980 personnes dont la demande d'exemption à l'obligation de vaccination contre la COVID-19 a été rejetée, qui refusent de se soumettre à cette obligation, à ce que vous considérez comme la ligne de parti, en quelque sorte: lorsque l'obligation vaccinale tombera, car elle tombera, les forces armées pourraient-elles toujours exiger la vaccination? Cela m'inquiète un peu. Y aura-t-il une incidence sur la capacité de recrutement?

J'ai posé cette question à la générale à la retraite Whitecross lundi, et c'est à vous que je la pose maintenant, générale Allen. Vous n'êtes pas à la retraite, mais vous avez un rôle précis dans le recrutement et le maintien en poste des effectifs. Dans un monde idéal, si vous aviez un ou deux problèmes qu'il faut régler dans les Forces armées canadiennes, selon vous, pour pouvoir recruter des effectifs et les garder en poste, qu'est-ce qui vous viendrait à l'esprit, à la lumière de votre expérience? Je suis tout à fait d'accord si vos collaboratrices veulent répondre, au cas où un détail vous échapperait.

C'est un monde idéal et vous êtes aux commandes: que faites-vous?

**Lgén Frances J. Allen:** Dans un monde idéal, il faudrait notamment adapter nos politiques aux réalités qui sont celles des effectifs à diverses étapes de leur carrière et ménager la souplesse nécessaire pour concilier désormais les exigences professionnelles et les obligations familiales.

Quant aux initiatives dont la générale Bourgon a parlé, celles de Canada Sans Faille — pour peu que nous puissions obtenir le soutien provincial et fédéral aux familles et aux militaires pour la reconnaissance des qualifications des conjoints dans toutes les administrations — contribueront à faciliter le respect des exigences du mode de vie militaire. Il sera moins difficile de rester dans l'armée et de mener une carrière enrichissante sans avoir à choisir entre la réussite professionnelle et la réussite de la vie de famille.

Dans un monde idéal, c'est là-dessus que je mettrais l'accent: les possibilités de faire preuve de souplesse aux différentes étapes de la carrière, selon les besoins, tant pour les hommes que pour les femmes.

**M. Glen Motz:** M. May en a parlé plus tôt, de même que d'autres témoins, assurément. Nous avons discuté de l'universalité du service. Quand on y pense, la Défense nationale possède le plus imposant service de renseignement dans tout le dispositif de renseignement qui assure la sécurité nationale, et tous les membres des forces régulières n'ont pas une mentalité de guerrier.

Je m'interroge à ce sujet. À propos de la cybersécurité et des besoins à cet égard, du domaine cybernétique et numérique qui fait partie de notre réalité, ne serait-il pas logique d'assouplir vraiment l'application du principe de l'universalité du service? Pour certains cheminements de carrière — il y en aurait 105, d'après ce qu'on nous a dit, ou quelque chose du genre, dans les forces armées —, cet assouplissement ne serait-il pas logique, si nous voulons recruter les meilleurs candidats? Ne peut-on pas faire preuve d'une certaine latitude dans certains cas?

• (1715)

**Lgén Frances J. Allen:** Je dirai que la composition de la main-d'œuvre nécessaire varie selon le type d'activité.

Dans un peloton d'infanterie, il y a surtout du personnel militaire. S'il s'agit de sécurité, de renseignement et de programmes de cet ordre, il y a à la fois des fonctionnaires spécialisés, du personnel ayant les compétences pertinentes et des militaires, comme des soldats, des marins, des aviateurs. Divers éléments se combinent.

Dans certains milieux de travail, il faut investir lourdement dans le personnel des FAC. Dans d'autres milieux, il faut faire appel à bien des types d'employés. Bien que, comme vous le dites, tous ceux qui travaillent dans le domaine du renseignement, par exemple, ne soient pas tous constamment en déploiement, il faut que les militaires qui font partie de l'organisation soient en mesure d'exécuter les fonctions militaires minimales requises, mais il est vrai qu'il y a une certaine diversité.

**M. Glen Motz:** Merci beaucoup.

**Le président:** Madame Lambropoulos, vous avez cinq minutes. Je vous en prie.

**Mme Emmanuella Lambropoulos (Saint-Laurent, Lib.):** Merci, monsieur le président. Je vais partager mon temps de parole avec Mme O'Connell.

Tout d'abord, générale, je vous remercie d'être parmi nous pour répondre à nos questions, et merci de votre excellent témoignage.

L'une de mes seules questions est probablement celle-ci: pensez-vous que les FAC en font assez à l'heure actuelle pour recruter des candidats représentatifs d'une population diversifiée? Quels sont les programmes en place? Que pourrait-on faire de plus?

Avez-vous le droit de nous dire si, à votre avis, nous devrions ouvrir la porte aux résidents permanents? Vous en avez déjà dit un mot, mais quelle est votre opinion? Cela serait-il bénéfique ou y a-t-il des sujets d'inquiétude qui empêchent d'admettre dans les rangs des résidents permanents?

**Lgén Frances J. Allen:** Faut-il assurer dans les Forces canadiennes une meilleure représentation de notre population? Il le faut. Nous devons le faire mieux qu'à l'heure actuelle.

Nous devons appliquer certains des programmes ciblés dont la générale Brodie a parlé, faire de la sensibilisation et susciter l'intérêt de certains éléments de la société canadienne que nous souhaitons attirer dans les Forces armées canadiennes afin que celles-ci soient plus représentatives de la population canadienne. Le travail de l'équipe de la générale Brodie fait partie de ces efforts, qu'il s'agisse de programmes à l'intention des jeunes Autochtones, des programmes de sensibilisation ou encore du travail auprès des collectivités des quatre coins du Canada. Nous devons nous occuper de la question.

Quant à l'admission dans les Forces armées canadiennes, il est vrai que la citoyenneté canadienne est l'une des exigences prévues par la loi, mais il nous faut aussi faire appel à du personnel dont nous avons besoin et qui peut travailler en ayant une cote de sécurité. Tous ceux qui s'enrôlent sont soumis à une vérification de la fiabilité. Il leur faut donc des antécédents vérifiables. C'est surtout une question d'efficacité et d'efficacités. Avons-nous les liens nécessaires, la capacité de vérifier leurs antécédents?

Quand il s'agit d'un jeune de 17 ans, c'est très simple, car ses antécédents sont assez faciles à vérifier. C'est un peu plus complexe avec un candidat de 30 ans qui n'est pas au Canada depuis plus de, disons, trois ans, car on n'a pas toujours le temps de faire une vérification plus complexe. Cela ne veut pas dire qu'il y a des obstacles insurmontables pour celui qui devient citoyen, mais il faut prendre en considération un certain nombre de facteurs. Ce n'est pas une simple question d'admission.

**Mme Emmanuella Lambropoulos:** Merci.

**Mme Jennifer O'Connell (Pickering—Uxbridge, Lib.):** Merci, madame Lambropoulos, de partager votre temps de parole avec moi. Merci, générales, d'être là.

Ma question porte également sur la vaccination. On trouve sur le site Web du CMR une liste de choses que les recrues doivent apporter, et l'une d'elles est en fait leur carnet de vaccination. Le CMR exige la vaccination contre la rougeole, les oreillons et le tétanos. Il faut présenter son statut vaccinal pour participer à des programmes d'études au Canada.

À ce sujet, on peut lire: « Les Forces canadiennes administrent des vaccins courants, comme le vaccin antitétanique, ainsi que d'autres vaccins, qui protègent contre des maladies auxquelles vous pouvez être exposé durant une mission. »

Les Forces armées canadiennes ont-elles l'intention de ne plus exiger la protection de leurs membres contre des maladies comme la rougeole, les oreillons et le paludisme s'ils devaient se rendre à l'étranger, ou s'agit-il d'une mesure purement politique, comme les conservateurs l'ont laissé entendre?

• (1720)

**Lgén Frances J. Allen:** Merci de la question, monsieur le président. Je ne suis certainement pas une spécialiste des exigences précises en matière de vaccination. Nous avons tous nos petits carnets jaunes.

Nous reconnaissons que, parfois, lorsque nous déployons des membres des FAC dans différentes régions du monde où il y a des maladies endémiques ou qui n'existent pas au Canada, nous exigeons la vaccination pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs tâches en toute sécurité dans ces endroits. Il s'agit, je dirais, des vaccins supplémentaires qui peuvent être requis, en plus des vaccins courants que chacun doit avoir.

**Le président:** Merci, madame O'Connell.

[Français]

Madame Chabot, vous avez la parole pour cinq minutes.

**Mme Louise Chabot:** Merci.

Votre réponse à ma question concernant la langue française au sein des forces m'a montré que vous êtes sensible à cette question et qu'elle est importante pour vous.

Cela dit, concrètement, y a-t-il un plan actuellement pour augmenter sa présence dans des formations?

Selon les témoignages que nous recevons, la formation se fait surtout en anglais et beaucoup moins en français.

Avez-vous un plan concret qui fait part de vos intentions de travailler sur cette question?

**Lgén Frances J. Allen:** Merci, madame.

Nous avons toujours l'objectif de nous assurer que les cours seront offerts en français et en anglais aux membres des forces. À cause du fait qu'il y a des nombres différents de francophones et d'anglophones dans la population des forces, parfois nous avons plus de cours en anglais. Il peut arriver qu'il y ait deux cours anglais, suivis d'un cours en français et d'un autre cours en anglais, par exemple. Nous nous assurons que les cours sont offerts aux membres des forces. Malheureusement, si on attend toujours d'avoir un cours dans sa langue, il est possible qu'on doive attendre quelques semaines ou quelques mois avant que le cours dans la langue de préférence soit disponible. Nous offrons parfois une assistance aux membres s'ils veulent suivre des cours dans une langue qui n'est pas leur langue maternelle. L'aide est offerte en français et en anglais.

C'est un fait que nous n'offrons pas les cours à la même fréquence dans les deux langues.

**Mme Louise Chabot:** Si je vous pose la question, c'est parce que nous sommes devant une étude sur le recrutement et la rétention. Ces questions sont importantes. Pour les membres des forces, elles peuvent sembler être une barrière plutôt qu'une motivation à poursuivre sa carrière. Quand on se sent obligé d'être assimilé à une autre langue, c'est signe qu'il y a des efforts à faire.

Le secteur privé attire plus des compétences ou des talents. Que pouvez-vous faire pour contrer cela, afin que les forces deviennent au moins égales au secteur privé ou qu'elles soient vraiment concurrentielles?

**Lgén Frances J. Allen:** D'après moi, les Canadiens ne se rendent pas toujours compte qu'être dans les forces, ce n'est pas une seule chose. Il existe tellement d'emplois et de possibilités! On peut

devenir ingénieur, pilote, etc. Il y a toute une panoplie de possibilités. Il faut souligner ce qui est disponible pour la population, afin que ceux qui aiment piloter un avion puissent le faire dans les forces plutôt qu'avec Air Canada ou WestJet et pour permettre la réalisation de leurs espoirs dans les forces plutôt que dans les emplois civils.

• (1725)

**Mme Louise Chabot:** Vous conviendrez avec moi que les conditions salariales peuvent être un enjeu.

**Lgén Frances J. Allen:** Oui, absolument. Il y a parfois de grandes différences entre les salaires dans les forces et au privé. Il y a aussi des possibilités et des expériences qui existent dans les forces qui n'existent pas dans l'emploi privé. Il faut vraiment souligner ce qui est disponible. La responsabilité que nous donnons aux jeunes constitue une expérience formidable tôt dans la vie. Ces expériences n'existent pas dans le secteur privé.

**Le président:** Merci, madame Chabot.

[Traduction]

Mme Mathysen aura droit aux cinq dernières minutes.

**Mme Lindsay Mathysen:** Merci, monsieur le président.

Générale Bourgon, vous avez rédigé un document sur l'équité en matière d'emploi et vous avez formulé plusieurs recommandations. L'une d'elles proposait de mettre en œuvre intégralement le programme Les femmes font la force. C'était un programme pilote, je crois.

L'a-t-on fait? Quel a été votre raisonnement?

**Mgén Lise Bourgon:** Le programme Les femmes font la force a été un projet pilote, avant la COVID. Il s'agissait de donner aux femmes l'occasion d'essayer, pendant quelques jours, la vie militaire et de mieux s'informer. Nous avons dit que les Canadiens ne savent pas ce qu'est l'armée. C'était pour les femmes une occasion de voir, en toute sécurité, quelles étaient les exigences en matière de condition physique et de comprendre quelles étaient les différentes professions possibles.

Malheureusement, nous avons dû interrompre le programme à cause de la COVID. Nous envisageons de le rétablir, car c'est un excellent programme qui permet, surtout à des femmes, de faire un essai sans la moindre pression. Nous allons commencer dans un avenir prévisible à réexaminer ce programme très avantageux pour les femmes. Si elles refusaient de s'enrôler, elles acquerraient au moins une certaine compréhension de l'armée.

Les recherches nous ont appris que celles qui se joignent aux forces armées, sont amenées à le faire surtout par le bouche-à-oreille. Elles connaissent quelqu'un qui a servi dans l'armée ou qui a reçu des conseils de sa famille ou de ses amis. Si d'autres femmes ont la chance d'essayer ce programme, nous réussirons à le faire valoir auprès des Canadiennes.

**Mme Lindsay Mathysen:** Vous avez dit que le programme avait été très fructueux avant la COVID. Quels sont les chiffres? Combien de femmes avez-vous recrutées et combien sont restées? Pouvez-vous donner ces chiffres au Comité?

**Mgén Lise Bourgon:** Je ne les ai pas sous la main. Je vais devoir prendre note de la question et vous communiquer l'information un peu plus tard.

**Mme Lindsay Mathysen:** Ce serait formidable. Merci.

Le Comité de la condition féminine a également recommandé au gouvernement du Canada de mettre sur pied un comité consultatif indépendant de la défense chargé de la question des femmes et des minorités dans les Forces armées canadiennes.

L'un des témoins, sans doute le mieux placé pour le faire, pourrait-il commenter cette recommandation? Est-elle valable et faudrait-il y donner suite?

**Lgén Frances J. Allen:** Je vais céder la parole à la générale Carignan, qui cherche à donner son point de vue sur les meilleures façons de consulter les différents groupes.

Générale Carignan, pourriez-vous intervenir?

**Lgén Jennie Carignan:** Nous sommes en train de mettre au point une méthode, en faisant appel à divers groupes de consultation qui invitent des intervenants précis et qui ont des rencontres régulières avec eux afin de les consulter. Ils seraient indépendants de la Défense.

À l'interne, nous avons également des groupes consultatifs de la défense, qui font beaucoup de sensibilisation auprès de groupes en quête d'équité et qui nous fournissent les données nécessaires à la conception d'initiatives visant à accroître la diversité et à créer un milieu sécuritaire et accueillant.

Il y a là deux éléments. Nous devons faire notre travail à l'interne grâce aux groupes consultatifs de la défense, mais aussi à l'externe,

en nous appuyant sur les conseils de divers intervenants qui ont beaucoup d'expertise en la matière.

● (1730)

**Le président:** Merci, madame Mathysen.

Voilà qui met fin à la séance.

Au nom du Comité, je tiens à remercier chacune d'entre vous pour l'excellence de vos exposés, générale Allen, générale Bourgon, générale Carignan et générale Brodie. Vous nous avez grandement aidés dans notre étude.

Avant de conclure, deux choses.

Nous allons entamer l'étude sur l'aide aux autorités civiles lundi. Nous avons des témoins qui peuvent comparaître lundi, et il nous faut les listes de témoins des partis d'ici vendredi.

Le général Eyre ne peut pas se libérer. Nous allons donc devoir laisser l'étude sur le recrutement et le maintien en poste parmi les dossiers actifs pendant encore un certain temps. Et nous faisons des pieds et des mains pour rédiger des projets de rapport sur l'analyse des menaces.

Nous gardons quelques questions en suspens. Je vous suis reconnaissant de votre collaboration, chers collègues.

La séance est levée. Encore une fois, merci à tous.

---







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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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 des communes.

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 de la Chambre des communes à l'adresse suivante :  
<https://www.noscommunes.ca>

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

The proceedings of the House of Commons and its committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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 House of Commons website at the following address: <https://www.ourcommons.ca>