



Second Session
Thirty-seventh Parliament, 2002-03

Deuxième session de la
trente-septième législature, 2002-2003

SENATE OF CANADA

SÉNAT DU CANADA

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent de la*

National Security and Defence

Sécurité nationale et de la défense

Chair:
The Honourable COLIN KENNY

Président:
L'honorable COLIN KENNY

Wednesday, September 24, 2003
Thursday, September 25, 2003

Le mercredi 24 septembre 2003
Le jeudi 25 septembre 2003

Issue No. 23

Fascicule n° 23

**Thirty-third, thirty-fourth
and thirty-fifth meetings on:**
Examination on the need for
a national security policy for Canada

**Trente-troisième, trente-quatrième
et trente-cinquième réunions concernant:**
L'étude sur la nécessité d'une politique nationale
sur la sécurité pour le Canada

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS:
(Voir à l'endos)

THE STANDING SENATE COMMITTEE
ON NATIONAL SECURITY AND DEFENCE

The Honourable Colin Kenny, *Chair*

The Honourable J. Michael Forrestall, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Atkins	* Lynch-Staunton
Banks	(or Kinsella)
* Carstairs, P.C.	Meighen
(or Robichaud, P.C.)	Smith, P.C.
Cordy	Wiebe
Day	

**Ex Officio Members*

(Quorum 4)

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DE
LA SÉCURITÉ NATIONALE ET DE LA DÉFENSE

Président: L'honorable Colin Kenny

Vice-président: L'honorable J. Michael Forrestall

et

Les honorables sénateurs:

Atkins	* Lynch-Staunton
Banks	(ou Kinsella)
* Carstairs, c.p.	Meighen
(ou Robichaud, c.p.)	Smith, c.p.
Cordy	Wiebe
Day	

* *Membres d'office*

(Quorum 4)

MINUTES OF PROCEEDINGS

QUEBEC, Wednesday, September 24, 2003
(43)

[*English*]

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day, at 10:40 a.m. in Kébec Room, Base Valcartier, Quebec, the Chair, the Honourable Colin Kenny, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Atkins, Banks, Cordy, Forrestall, Kenny, Meighen, Smith, P.C. and Wiebe (8).

In attendance: From the Parliamentary Research Branch, Library of Parliament: Grant Dawson, Analyst; Major General (Ret'd) Keith McDonald, Senior Military Adviser; Chief Warrant Officer (Ret'd) Maurice Dessureault; Commander Gerry Powell; Superintendent Gerry Doucet, RCMP Liaison Officer; Veronica Morris, Communications Officer.

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the Order of Reference adopted by the Senate on Wednesday, October 30, 2002, the committee proceeded upon its examination on the need for a national security policy for Canada. (*See Issue No. 1, Monday, November 4, 2002, for the full text of the Order of Reference.*)

WITNESSES:

From the 5th Canadian Mechanized Brigade, Canadian Forces Base Valcartier:

Colonel Jocelyn P.P.J. Lacroix, Commander, 5th Canadian Mechanized Brigade Group;

Chief Warrant Officer J.S.M. Ouellet, 5th Canadian Mechanized Brigade Group;

Lieutenant-Colonel Jean Frappier, Commander, 12th Canadian Armoured Regiment;

Chief Warrant Officer Mario Belcourt, 12th Canadian Armoured Regiment;

Lieutenant-Colonel François Riffou, Commander, 1st Battalion, 22nd Royal Regiment;

Chief Warrant Officer André Landry, 1st Battalion, 22nd Royal Regiment;

Lieutenant-Colonel Bernard Ouellette, Commander, 2nd Battalion, 22nd Royal Regiment;

Chief Warrant Officer Camil Samson, 2nd Battalion, 22nd Royal Regiment.

Colonel Lacroix made a statement and responded to questions.

Lieutenant-Colonel Frappier made a statement and responded to questions.

Lieutenant-Colonel Riffou made a statement and responded to questions.

PROCÈS-VERBAUX

QUÉBEC, le mercredi 24 septembre 2003
(43)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 10 h 40, dans la salle Kébec, base de Valcartier (Québec), sous la présidence de l'honorable Colin Kenny (*président*).

Membres du comité présents: Les honorables sénateurs Atkins, Banks, Cordy, Forrestall, Kenny, Meighen, Smith, c.p., et Wiebe (8).

Également présents: De la Direction de la recherche parlementaire, Bibliothèque du Parlement: Grant Dawson, analyste; le major-général (à la retraite) Keith McDonald, conseiller militaire principal; l'adjudant-chef (à la retraite) Maurice Dessureault; le commandant Gerry Powell; le surintendant Gerry Doucet, agent de liaison de la GRC; Veronica Morris, agente de communications.

Aussi présent: Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 30 octobre 2002, le comité poursuit son étude sur la nécessité d'une politique nationale sur la sécurité pour le Canada. (*L'ordre de renvoi figure dans le fascicule n° 1 du lundi 4 novembre 2002.*)

TÉMOINS:

Du 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada, BFC Valcartier:

Le colonel Jocelyn P.P.J. Lacroix, commandant, 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada;

L'adjudant-chef J.S.M. Ouellet, 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada;

Le lieutenant-colonel Jean Frappier, commandant, 12^e Régiment blindé du Canada;

L'adjudant-chef Mario Belcourt, 12^e Régiment blindé du Canada;

Le lieutenant-colonel François Riffou, commandant, 1^{er} Bataillon, Royal 22^e Régiment;

L'adjudant-chef André Landry, 1^{er} bataillon, Royal 22^e Régiment;

Le lieutenant-colonel Bernard Ouellette, commandant, 2^e Bataillon, Royal 22^e Régiment;

L'adjudant-chef Camil Samson, 2^e Bataillon, Royal 22^e Régiment.

Le colonel Lacroix fait une déclaration et répond aux questions.

Le lieutenant-colonel Frappier fait une déclaration et répond aux questions.

Le lieutenant-colonel Riffou fait une déclaration et répond aux questions.

Lieutenant-Colonel Ouellette made a statement and responded to questions.

Pursuant to the motion adopted by the committee on Monday, October 28, 2002, the following material was filed as exhibits with the Clerk.

- [Presentation by Colonel Jocelyn Lacroix, Commander, 5th Canadian Mechanized Brigade Group, September 24, 2003] (Exhibit 5900-2.37/N2-SS-1, 23, “114”)
- [12th Canadian Armoured Regiment, LCol. Frappier, Commander, September 24, 2003] (Exhibit 5900-2.37/N2-SS-1, 23, “115”)
- [1st Battalion Royal 22 Regiment, LCol. François Riffou, Commander, September 24, 2003] (Exhibit 5900-2.37/N2-SS-1, 23, “116”)
- [2nd Battalion Royal 22 Regiment, LCol. Bernard Ouellette, Commander, September 24, 2003] (Exhibit 5900-2.37/N2-SS-1, 23, “117”)

At 12 p.m., the committee adjourned to the call of the Chair.

ATTEST:

QUEBEC, Wednesday, September 24, 2003

(44)

[English]

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day, at 1:10 p.m. in Kébec Room, Base Valcartier, Quebec, the Chair, the Honourable Colin Kenny, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Atkins, Banks, Cordy, Forrestall, Kenny, Meighen, Smith, P.C. and Wiebe (8).

In attendance: From the Parliamentary Research Branch, Library of Parliament: Grant Dawson, Analyst; Major General (Ret'd) Keith McDonald, Senior Military Adviser; Chief Warrant Officer (Ret'd) Maurice Dessureault; Commander Gerry Powell; Superintendent Gerry Doucet, RCMP Liaison Officer; Veronica Morris, Communications Officer.

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the Order of Reference adopted by the Senate on Wednesday, October 30, 2002, the committee proceeded upon its examination on the need for a national security policy for Canada. (*See Issue No. 1, Monday, November 4, 2002, for the full text of the Order of Reference.*)

WITNESSES:

From Canadian Force Base Valcartier:

Lieutenant-Colonel Eric Tremblay, Commander, 5th Canadian Light Artillery Regiment;

Le lieutenant-colonel Ouellette fait une déclaration et répond aux questions.

Conformément à la motion adoptée par le comité le lundi 28 octobre 2002, les documents suivants sont déposés auprès du greffier.

- [Exposé du colonel Jocelyn Lacroix, commandant, 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada, 4 septembre 2003] (pièce 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «114»)
- [12^e Régiment blindé du Canada, lcol Frappier, commandant, 24 septembre 2003] (pièce 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «115»)
- [1^{er} Bataillon Royal 22^e Régiment, lcol François Riffou, commandant, 24 septembre 2003] (pièce 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «116»)
- [2^e Bataillon Royal 22^e Régiment, lcol Bernard Ouellette, commandant, 24 septembre 2003] (pièce 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «117»)

À midi, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ:

QUÉBEC, le mercredi 24 septembre 2003

(44)

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 13 h 10, dans la salle Kébec, base de Valcartier (Québec), sous la présidence de l'honorable sénateur Colin Kenny (*président*).

Membres du comité présents: Les honorables sénateurs Atkins, Banks, Cordy, Forrestall, Kenny, Meighen, Smith, c.p., et Wiebe (8).

Également présents: De la Direction de la recherche parlementaire, Bibliothèque du Parlement: Grant Dawson, analyste; le major-général (à la retraite) Keith McDonald, conseiller militaire principal; l'adjudant-chef (à la retraite) Maurice Dessureault; le commandant Gerry Powell; le surintendant Gerry Doucet, agent de liaison de la GRC; Veronica Morris, agente de communications.

Aussi présents: Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 30 octobre 2002, le comité poursuit son étude sur la nécessité d'une politique nationale sur la sécurité pour le Canada. (*L'ordre de renvoi figure dans le fascicule n° 1 du lundi 4 novembre 2002.*)

TÉMOINS:

De la base des Forces canadiennes Valcartier:

Le lieutenant-colonel Éric Tremblay, commandant, 5^e Régiment d'artillerie légère du Canada;

Chief Warrant Officer Christian Desrosiers, 5th Canadian Light Artillery Regiment;	L'adjudant-chef Christian Desrosiers, 5 ^e Régiment d'artillerie légère du Canada;
Lieutenant-Colonel Sylvain Sirois, Commander, 5th Combat Engineer Regiment;	Le lieutenant-colonel Sylvain Sirois, commandant, 5 ^e Régiment du génie;
Chief Warrant Officer Gilles Arcand, 5th Combat Engineer Regiment;	L'adjudant-chef Gilles Arcand, 5 ^e Régiment du génie;
Major Rénald Dufour, Commander, 58th Air Defence Battery;	Le major Rénald Dufour, commandant, 58 ^e Batterie d'artillerie antiaérienne;
Master Warrant Officer Marc-André Ross, 58th Air Defence Battery;	L'adjudant-maître Marc-André Ross, 58 ^e Batterie d'artillerie antiaérienne;
Major Luc Lafrenière, Commander, Headquarters and Signal Squadron;	Le major Luc Lafrenière, commandant, Quartier général et escadron de transmissions;
Chief Warrant Officer Daniel Laprade, Headquarters and Signal Squadron;	L'adjudant-chef Daniel Laprade, Quartier général et escadron de transmissions;
Major Michel Ouellet, Acting Commanding Officer, 5th Canadian Service Battalion;	Le major Michel Ouellet, commandant par intérim, 5 ^e Bataillon des services du Canada;
Chief Warrant Officer Stéphane Richard, 5th Canadian Service Battalion;	L'adjudant-chef Stéphane Richard, 5 ^e Bataillon des services du Canada;
Captain J.R.A. Bissonnette, Commander, 5th Military Police Platoon;	Le capitaine J.R.A. Bissonnette, commandant, 5 ^e Peloton de police militaire;
Warrant Officer Michel Bernier, 5th Military Police Platoon;	L'adjudant Michel Bernier, 5 ^e Peloton de police militaire;
Lieutenant-Colonel Danielle Savard, Commander, 5th Field Ambulance;	Le lieutenant-colonel Danielle Savard, commandant, 5 ^e Ambulance de campagne;
Chief Warrant Officer Donald Noël, 5th Field Ambulance;	L'adjudant-chef Donald Noël, 5 ^e Ambulance de campagne;
Lieutenant-Colonel Pierre St-Cyr, Commander, Support Unit, 430th Helicopters Squadron;	Le lieutenant-colonel Pierre St-Cyr, commandant, Unité de soutien, 430 ^e Escadron tactique d'hélicoptères;
Chief Warrant Officer Daniel McCoy, Support Unit, 430th Helicopters Squadron.	L'adjudant-chef Daniel McCoy, Unité de soutien, 430 ^e Escadron tactique d'hélicoptères.
Lieutenant-Colonel Tremblay made a statement and responded to questions.	Le lieutenant-colonel Tremblay fait une déclaration et répond aux questions.
Lieutenant-Colonel Sirois made a statement and responded to questions.	Le lieutenant-colonel Sirois fait une déclaration et répond aux questions.
Major Dufour made a statement and responded to questions.	Le major Dufour fait une déclaration et répond aux questions.
At 2:10 p.m., the committee suspended its sitting.	À 14 h 10, le comité suspend la séance.
At 2:12 p.m., the committee resumed its sitting.	À 14 h 12, le comité reprend la séance.
Major Lafrenière made a statement and responded to questions.	Le major Lafrenière fait une déclaration et répond aux questions.
Major Ouellet made a statement and responded to questions.	Le major Ouellet fait une déclaration et répond aux questions.
Captain Bissonnette made a statement and responded to questions.	Le capitaine Bissonnette fait une déclaration et répond aux questions.
At 3:15 p.m., the committee suspended its sitting.	À 15 h 15, le comité suspend la séance.
At 3:55 p.m., the committee resumed its sitting.	À 15 h 55, le comité reprend la séance.
The Deputy Chair assumed the Chair.	Le vice-président occupe le fauteuil.
Lieutenant-Colonel Savard made a statement and with Chief Warrant Officer Noël responded to questions.	Le lieutenant-colonel Savard fait une déclaration et, de concert avec l'adjudant-chef Noël, répond aux questions.

Lieutenant-Colonel St-Cyr made a statement and responded to questions.

Pursuant to the motion adopted by the committee on Monday, October 28, 2002, the following material was filed as exhibits with the Clerk.

- [Presentation by LCol. Danielle Savard, Commander, 5 Field Ambulance, September 24, 2003] (Exhibit 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «118»)
- [Presentation by LCol. Pierre St-Cyr, Commander, Support Unit 430 Helicopters Squadron, September 24, 2003] (Exhibit 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «119»)
- [Presentation by Major Luc Lafrenière, Commander, Headquarters and Signal Squadron, September 24, 2003] (Exhibit 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «120»)
- [Material by LCol. Carignan, 5 Canadian Service Battalion, September 24, 2003] (Exhibit 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «121»)
- [Presentation by Captain J.R.A. Bissonnette, Commander, 5 Military Police Platoon, September 24, 2003] (Exhibit 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «122»)
- [Presentation by Major Régnald Dufour, Commander, 58 Air Defence Battery, September 24, 2003] (Exhibit 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «123»)
- [Presentation by LCol. Eric Tremblay, Commander, 5 Canadian Light Artillery Regiment, September 24, 2003] (Exhibit 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «124»)
- [Presentation by LCol. Sylvain Sirois, Commander, 5 Combat Engineer Regiment, September 24, 2003] (Exhibit 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «125»)

At 5 p.m., the committee adjourned to the call of the Chair.

ATTEST:

QUEBEC, Thursday, September 25, 2003
(45)

[English]

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day, at 1:55 p.m. in Kébec Room, Base Valcartier, Quebec, the Chair, the Honourable Colin Kenny, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Atkins, Banks, Forrestall, Kenny, Smith, P.C. and Wiebe (6).

In attendance: From the Parliamentary Research Branch, Library of Parliament: Grant Dawson, Analyst; Major General (Ret'd) Keith McDonald, Senior Military Adviser; Chief Warrant

Le lieutenant-colonel St-Cyr fait une déclaration et répond aux questions.

Conformément à la motion adoptée par le comité le lundi 28 octobre 2002, les documents suivants sont déposés auprès du greffier.

- [Exposé du lcol Danielle Savard, commandant, 5^e Ambulance de campagne, 24 septembre 2003] (pièce 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «118»)
- [Exposé du lcol Pierre St-Cyr, commandant, Unité de soutien, 430^e Escadron tactique d'hélicoptères, 24 septembre 2003] (pièce 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «119»)
- [Exposé du major Luc Lafrenière, commandant, Quartier général et escadron de transmissions, 24 septembre 2003] (pièce 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «120»)
- [Documents déposés par le lieutenant-colonel Carignan, 5^e Bataillon des services du Canada, 24 septembre 2003] (pièce 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «121»)
- [Exposé du capitaine J.R.A. Bissonnette, commandant, 5^e Peloton de police militaire, 24 septembre 2003] (pièce 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «122»)
- [Exposé du major Régnald Dufour, commandant, 58^e Batterie d'artillerie antiaérienne, 24 septembre 2003] (pièce 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «123»)
- [Exposé du lcol Éric Tremblay, commandant, 5^e Régiment d'artillerie légère du Canada, 24 septembre 2003] (pièce 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «124»)
- [Exposé du lcol Sylvain Sirois, commandant, 5^e Régiment d'artillerie légère du Canada, 24 septembre 2003] (pièce 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «125»)

À 17 heures, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ:

QUÉBEC, le jeudi 25 septembre 2003
(45)

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 13 h 55, dans la salle Kébec, de la base militaire de Valcartier, au Québec, sous la présidence de l'honorable Colin Kenny (*président*).

Membres du comité présents: Les honorables sénateurs Atkins, Banks, Forrestall, Kenny, Smith, c.p., et Wiebe (6).

Également présents: De la Direction de la recherche parlementaire de la Bibliothèque du Parlement: Grant Dawson, analyste; le major-général (à la retraite) Keith McDonald,

Officer (Ret'd) Maurice Dessureault; Commander Gerry Powell; Superintendent Gerry Doucet, RCMP Liaison Officer; Veronica Morris, Communications Officer.

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the Order of Reference adopted by the Senate on Wednesday, October 30, 2002, the committee proceeded upon its examination on the need for a national security policy for Canada. (See *Issue No. 1, Monday, November 4, 2002, for the full text of the Order of Reference.*)

WITNESSES:

From the Department of National Defence:

Captain (N) Viateur Tremblay, Deputy Commander, Naval Reserve;

Captain (N) David Edmonds, Chief of Staff Personnel & Training, Naval Reserve;

Commander Kimberley Kubeck, project Manager, Naval Control of Shipping — Intelligence;

Lieutenant-Commander Daniel Garnon, Comptroller;

Lieutenant-Commander Mireille Moutillet, Senior Staff Officer Policy.

Captain (N) Tremblay made a statement and with other witnesses responded to questions.

Pursuant to the motion adopted by the committee on Monday, October 28, 2002, the following material was filed as exhibits with the Clerk.

- [Material by Commodore William F. O'Connell, Commander Naval Reserve, September 25, 2003] (Exhibit 5900-2.37/N2-SS-1, 23, "126")
- [Material by The Naval Reserve in Québec City, September 25, 2003] (Exhibit 5900-2.37/N2-SS-1, 23, "127")

At 3:40 p.m., the committee adjourned to the call of the Chair.

ATTEST:

La greffière du comité,

Barbara Reynolds

Clerk of the Committee

conseiller militaire principal; l'adjudant-chef (à la retraite) Maurice Dessureault; le commandant Gerry Powell, le surintendant Gerry Doucet, agent de liaison de la GRC; et Veronica Morris, agent de communications.

Aussi présents: Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 30 octobre 2002, le comité étudie la nécessité d'une politique nationale sur la sécurité pour le Canada. (*Voir le texte complet de l'ordre de renvoi dans le fascicule n° 1 du lundi 4 novembre 2002*)

TÉMOINS:

Du ministère de la Défense nationale:

Le capitaine de vaisseau Viateur Tremblay, commandant adjoint, Réserve navale;

Le capitaine de vaisseau David Edmonds, chef d'état-major, Personnel et Instruction, Réserve navale;

Le capitaine de frégate Kimberley Kubeck, gestionnaire de projets, Contrôle naval de la navigation commerciale — Renseignement;

Le capitaine de corvette Daniel Garnon, contrôleur;

Le capitaine de corvette Mireille Moutillet, officier d'état-major, Politiques.

Le capitaine de vaisseau Tremblay fait une déclaration et, avec l'aide des autres témoins, répond aux questions.

Conformément à la motion adoptée par le comité le lundi 28 octobre 2002, les documents suivants sont déposés auprès de la greffière.

- [Documentation du commodore William F. O'Connell, capitaine de frégate de la Réserve navale, 25 septembre 2003] (pièce 5900-2.37/N2-SS-1, 23, «126»)
- [Documentation de la Réserve navale de Québec, 25 septembre 2003] (pièce 59-2.37/N2-SS-2, 23, «127»)

À 15 h 40, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ:

EVIDENCE

QUEBEC, Wednesday, September 24, 2003

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 10:40 a.m. to examine and report on the need for a national security policy in Canada.

Senator Colin Kenny (*Chairman*) in the chair.

[*Translation*]

The Chairman: Good morning and welcome everyone. Today we will hear evidence on the preparedness of our Armed Forces, with particular emphasis on overseas operations.

My name is Colin Kenny, I'm a senator from Ontario and I chair the committee. Also with us today is the Honourable Senator Michael Forrestall, the distinguished senator from Nova Scotia and Vice-Chairman of the committee.

Allow me to introduce the other senators today present.

Senator Jack Wiebe, from Saskatchewan, was Lieutenant-Governor of that province and a member of the Saskatchewan Legislative Assembly before being appointed to the Senate in 2000.

Senator Norm Arkins, from Ontario, joined the Senate in 1986. He has vast experience in the communications field and professional experience as an advisor to former Premier of Ontario, Bill Davis.

Senator Tommy Banks, from Alberta, is very well known to Canadians because he is one of our most versatile musicians and artists. He was named Officer of the Order of Canada in Canada in 1991 and senator in 2000. Senator Meighen is not here right now.

Senator David Smith, from Ontario, was a municipal councillor and deputy mayor of Toronto, as well a member of the House of Commons and Minister of State in Pierre Elliott Trudeau's government. He was appointed to the Senate in 2002.

Senator Jane Cordy, from Nova Scotia, is an accomplished educator, who had years of experience in community action when she joined the Senate in 2000.

Our committee is the first Standing Senate Committee to have a mandate to examine security and defence and, in particular, the need for a national security policy.

Over the past 18 months, we have published a number of reports, including "Canadian Security and Military Preparedness" in February 2002 and "Defence of North America: A Canadian Responsibility" in September 2002.

TÉMOIGNAGES

QUÉBEC, le mercredi 24 septembre 2003

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui à 10 h 40 pour examiner, pour ensuite en faire rapport, la nécessité d'une politique nationale sur la sécurité pour le Canada.

Le sénateur Colin Kenny (*président*) occupe le fauteuil.

[*Français*]

Le président: Bonjour et bienvenue à tous. Aujourd'hui, nous entendrons des témoignages au sujet de l'état de préparation de nos forces armées et nous mettrons l'accent particulièrement sur les opérations outre-mer.

Je m'appelle Colin Kenny, je suis un sénateur de l'Ontario et je préside le comité. Est également présent avec nous aujourd'hui, l'honorable sénateur Michael Forrestall, distingué sénateur de la Nouvelle-Écosse et vice-président du comité.

Permettez-moi de vous présenter les autres sénateurs présents aujourd'hui.

Le sénateur Jack Wiebe, de la Saskatchewan, était lieutenant-gouverneur de la province et un membre de l'Assemblée législative de la Saskatchewan avant d'être nommé au Sénat en l'an 2000.

Le sénateur Norm Arkins, de l'Ontario, s'est joint au Sénat en 1986. Il a une grande expérience dans le domaine des communications ainsi que des antécédents professionnels comme conseiller de l'ancien premier ministre de l'Ontario, M. Bill Davis.

Le sénateur Tommy Banks, de l'Alberta, est un homme très connu des Canadiens car c'est un de nos musiciens et artistes les plus polyvalents. Il a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 1991, et sénateur en l'an 2000. Le sénateur Meighen n'est pas ici en ce moment.

Le sénateur David Smith, de l'Ontario, a été conseiller municipal et vice-maire de Toronto, de même que député à la Chambre des communes et ministre d'État au gouvernement de Pierre Elliott Trudeau. Il a été nommé au Sénat en 2002.

Le sénateur Jane Cordy, de la Nouvelle-Écosse, est une éducatrice accomplie, qui avait des années d'expérience dans l'engagement communautaire au moment de se joindre au Sénat en l'an 2000.

Notre comité est le premier comité permanent du Sénat ayant pour mandat d'examiner la sécurité et la défense, et particulièrement la nécessité d'avoir une politique nationale sur la sécurité.

Au cours des 18 derniers mois, nous avons publié plusieurs rapports dont «L'état de préparation du Canada sur les plans de la sécurité et de la défense», en février 2002, et «La défense de l'Amérique du Nord: une responsabilité canadienne», en septembre 2002.

The committee is continuing its long-term assessment of Canada's ability to contribute to the security and defence of North America and is now assessing Canada's ability to defend its territorial waters and to take part in monitoring the continent's coasts.

Our first witness today will be Colonel Jocelyn Lacroix, Commander of the 5th Mechanized Brigade of Canada. Col. Lacroix has 25 years of service, having served in Germany and Cyprus and at the Military College.

Colonel Jocelyn P.P.J. Lacroix, Commander, 5th Group-Mechanized Brigade of Canada: Mr. Chairman, I would like to introduce Chief Warrant Officer Ouellette of the 5th Brigade.

[English]

Although I will make my presentation in French, I am quite capable of answering any questions that the senators may have in English.

[Translation]

I would like to make a brief presentation to summarize the file submitted to your committee.

The two challenges I face as Commander of the 5th Brigade are as follows: first, maintaining cohesion within the force and my units and, second, the lack of trust that exists between the chain of command and the medical chain within my organization. I'll explain those two points in general terms.

As regards the first challenge, which is maintaining cohesion within my force, there are four main reasons why it is harder to maintain cohesion than in the past.

I dwell on cohesion because cohesion is the key to success for the Armed Forces, for an organization such as the 5th Brigade.

The four reasons making things more difficult now than 15 or 20 years ago are as follows.

First, as a result of our choices, we have a force which is much more heterogeneous than in the past. Second, we have a community, a society which has chosen to shift from a community based on collectivism to one based on individualism. So we have a vast distance between the fundamental values of the military profession and those of the people who join our profession.

Third, we lack stability because we don't have a lot of resources; people have to move from sector to sector in order to encounter all the tasks that must be performed. That means there's little stability within the units.

Fourth, the tool we used to use to build cohesion is less important. In other words, in the past, in order to train the team, there was regular collective training.

Le comité poursuit son évaluation à long terme de la capacité du Canada à contribuer à la sécurité et à la défense de l'Amérique du Nord, et évalue maintenant la capacité du Canada à défendre ses eaux territoriales et à participer à la surveillance des côtes du continent.

Notre premier témoin aujourd'hui sera le colonel Jocelyn Lacroix, commandant de la 5^e brigade mécanisée du Canada. Le colonel Lacroix a 25 ans de service, ayant servi en Allemagne et à Chypre ainsi qu'au Collège militaire. Colonel Lacroix, bienvenu au comité.

Le colonel Jocelyn P.P.J. Lacroix, commandant, 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada: Monsieur le président, j'aimerais vous présenter l'adjudant-chef Ouellette, de la 5^e brigade.

[Traduction]

Je ferai ma déclaration en français. Toutefois, je suis parfaitement capable de répondre aux questions des sénateurs en anglais.

[Français]

J'aimerais faire une courte présentation pour résumer le document que j'ai donné à votre comité.

Les deux défis que je rencontre comme commandant de la 5^e brigade sont les suivants: tout d'abord, le maintien de la cohésion au sein de la force et de mes unités; et, le manque de confiance qui existe entre la chaîne de commandement et la chaîne médicale au sein de mon organisation. Je vais expliquer les deux dans les grandes lignes.

Pour le premier défi, qui est le maintien de la cohésion au sein de ma force, il y a quatre raisons pour lesquelles il est plus difficile maintenant de maintenir la cohésion que par le passé.

Je m'attarde à la cohésion parce que la cohésion est la clé du succès pour la profession des armes, pour une organisation comme la 5^e brigade.

Les quatre raisons qui font que les choses sont plus difficiles maintenant qu'il y a 15 ou 20 ans sont les suivantes.

Premièrement, de par nos choix, nous avons une force qui est beaucoup plus hétérogène que par le passé. Deuxièmement, nous avons une collectivité, une société qui a choisi de se déplacer d'une collectivité axée sur le collectivisme à une société axée sur l'individualisme. Nous avons donc une plus grande distance entre les valeurs fondamentales de la profession des armes et celles des gens qui se joignent à notre profession.

Troisièmement, nous manquons de stabilité, parce que nous n'avons pas beaucoup de ressources, les gens doivent se promener d'un secteur à l'autre pour être en mesure de rencontrer toutes les tâches à faire. Ceci veut dire qu'il y a peu de stabilité au sein des unités.

Quatrièmement, l'outil que nous utilisons par le passé pour pouvoir bâtir la cohésion est de moins grande importance. C'est-à-dire que, par le passé, pour former l'équipe, il y avait régulièrement de l'entraînement collectif.

We have had to spread out and often do less collective training, which was conducted annually at all levels. So it is harder to build cohesion now than it was previously, for the three reasons I've just mentioned, plus the fact that we lack the resources to build that cohesion through collective training.

Potential solutions: At my level, we have addressed the education of leaders on what is changed. We have a few initiatives under way, including a university degree introduced for the army, for senior non-commissioned officers.

We also have a number of seminars in place to explain to people what's different and how they must adapt to those changes in order to develop cohesion, and the leadership styles that must be used.

We have also facilitated communications through internal measures that we have taken such as televisions in units, to try through various means to facilitate communication through the chain of command. New armed forces recruits are much hungrier for information than in the past. And it's important that that communication be established.

We've tried to achieve more stability within the 5th Brigade force by creating a minimum leadership standard enabling us to maintain at least 40 per cent of our officers year-round. The large number of tasks that must be performed previously forced that percentage down. We even have trouble maintaining this minimum standard. We're working on solutions to try to develop and maintain better cohesion.

The second major challenge I have is the lack of trust that exists between the chain of command and the medical chain, our medical specialists and officers.

In my view, there are two reasons why this has occurred. First, the mistakes made by certain members of the chain of command in the mid-1990s broke the trust with the medical chain.

Second, we've lost a lot of our doctors in uniform over the past 10 years. We have a number of young doctors in uniform who have entered the forces, but we've had to make up the difference with a number of civilians.

[English]

There is a cultural gap between the new people coming in on the medical side and the chain of command.

[Translation]

As a result of that cultural difference between the two groups, we do not understand each other as well and it is harder to work together.

This difficulty creates perceptions, such as the perception that it's easy to obtain a letter saying you're sick, and also a perception that it is easy to stay sick: perceptions we will have to work on.

Nous avons dû étendre et faire moins souvent l'entraînement collectif, qui avait lieu annuellement à tous les niveaux. Donc, il est plus difficile de bâtir la cohésion maintenant qu'il ne l'était avant, pour les trois raisons que j'ai mentionnées, plus le fait qu'il nous manque des ressources pour bâtir cette cohésion à travers l'entraînement collectif.

Les pistes de solutions: à mon niveau, nous avons attaqué l'éducation des chefs sur ce qui a changé. Nous avons quelques initiatives en cours dont un certificat universitaire lancé pour l'armée, pour les sous-officiers supérieurs.

On a également un certain nombre de séminaires mis en place pour expliquer aux gens ce qu'il y a de différent et comment on doit s'adapter à ces changements pour développer cette cohésion, et les styles de leadership qu'on doit employer.

On a également facilité les communications par certains moyens internes qu'on a pris comme, par exemple, les télévisions dans les unités, pour essayer de faciliter, avec différents moyens, la communication à travers la chaîne de commandement. Les nouvelles recrues dans les Forces ont maintenant beaucoup plus soif d'information que par le passé. Et il est important que cette communication soit établie.

On a essayé d'avoir plus de stabilité au sein de la force de la 5^e brigade en créant une norme minimale de leadership, qui nous permet de maintenir un minimum de 40 p. 100 de nos chefs au sein des unités à l'année. Le nombre élevé de tâches à faire ont fait que, par le passé, on a baissé ce pourcentage. On a même de la difficulté à maintenir cette norme minimale. On travaille à des solutions pour essayer de développer une meilleure cohésion et de la maintenir.

Le deuxième plus grand défi que j'ai, c'est le manque de confiance qui existe entre la chaîne de commandement et la chaîne médicale, nos préposés et nos spécialistes médicaux.

Il y a deux raisons, selon moi, pour lesquelles ceci est arrivé. Premièrement, les fautes, faites par certains membres de la chaîne de commandement, au milieu des années 1990, ont brisé la confiance avec la chaîne médicale.

Deuxièmement, nous avons perdu beaucoup de nos médecins en uniforme au cours des dernières 10 dernières années. Nous avons plusieurs jeunes médecins en uniforme qui sont entrés, mais nous avons dû compenser la différence par plusieurs civils.

[Traduction]

Il y a un écart culturel entre les nouveaux venus chez les travailleurs de la santé et la chaîne de commandement.

[Français]

Cette distance culturelle, qui existe entre les deux groupes, fait qu'on se comprend moins bien et qu'il est plus difficile de travailler ensemble.

Cette difficulté a créé des perceptions, par exemple, la perception qu'il est facile de se faire donner une note disant qu'on est malade, et aussi une perception qu'il est facile de rester malade: perceptions sur lesquelles nous devons travailler.

Here are the kinds of solutions we have adopted. We've brought the two groups closer together through education and communication; education, by conducting a number of seminars in which groups from both chains have sat down together to get to understand each other better and to exchange challenges.

We've established a plan on the path to take to come closer together. Affiliations are being built between the various health workers and the chain of command.

Multidisciplinary committees have been established in the units to work together to solve a specific medical problem for a specific individual.

In the near future, we're going to work on protocols that will enable us to comply with the Confidentiality Act, to comply with the Code of Ethics of the various health workers, be they psychologists, sociologist, psychiatrists or doctors, while understanding the commander's responsibility and the chain of command's responsibility to develop an efficient force.

[English]

The members of 5th Canadian Mechanized Brigade Group have been very much in demand since 1990. If they have achieved success, it is only because of the remarkable dedication and unselfishness of the individual members and the skill of the senior leadership in adjusting priorities to reflect their meager resources.

The achievements of Land Forces Quebec Area, LFQA, have come at the expense, in the medium term, of its infrastructure and the quality of the collective training given to troops not deployed on missions. The consequences of these decisions are difficult to measure at this point in time. The instability that has resulted from the combination of an accelerated tempo and a lack of resources has obliged Valcartier service personnel to constantly do more with less for over a decade.

In the short term, we are capable of providing adequate support to the operations planned for the coming year. Beginning in the fall of 2004, however, we will be forced to slacken our pace in order to catch our breath.

Thank you very much for your interest.

[Translation]

We're now ready to answer your questions, senators.

[English]

Senator Banks: As we travelled across the country, we heard of the problems that you have just described. We recognize that the capability of the Canadian Forces to function properly is, as you have just pointed out, primarily due to the quality of the people who are there and who are rising to the occasion in sometimes very difficult circumstances.

I hope that you have had an opportunity to read some of our reports with which we hope to influence public policies so as to address certain problems, particularly the shortfall in personnel

Voici les pistes de solutions que nous avons adoptées: on a rapproché les deux groupes par l'éducation et la communication; l'éducation, en faisant plusieurs séminaires où les groupes des deux chaînes se sont assis ensemble pour mieux se comprendre et échanger leurs défis.

On a établi un plan sur la piste à suivre pour se rapprocher. Des affiliations se vont entre les différents intervenants en santé et la chaîne de commandement.

Des comités multidisciplinaires se sont créés au sein des unités pour être capables de travailler ensemble à la résolution d'un problème médical spécifique pour un individu spécifique.

Dans un avenir rapproché, on va travailler sur des protocoles qui vont nous permettre de respecter la Loi sur la confidentialité, de respecter le Code de déontologie des différents intervenants en santé, que ce soit les psychologues, les sociologues, les psychiatres ou les médecins, tout en comprenant la responsabilité du commandant et la responsabilité de la chaîne de commandement de développer une force efficiente.

[Traduction]

Depuis 1990, les services du 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada sont très en demande. Le groupe a réussi à répondre à cette demande grâce au dévouement remarquable et à l'altruisme de ses membres, ainsi qu'au savoir-faire de leurs supérieurs qui ont su établir les priorités en fonction de leurs maigres ressources.

À moyen terme, les réalisations de la Force terrestre de la région de Québec, se sont faites aux dépens des infrastructures et de la qualité de l'entraînement collectif. Pour l'instant, il est difficile d'évaluer l'impact de ces décisions. Le rythme accéléré des opérations et le manque de ressources ont provoqué une instabilité contraignant les effectifs de Valcartier à faire toujours plus avec moins pendant plus d'une décennie.

À court terme, nous sommes capables de soutenir adéquatement toutes les opérations prévues pour l'année à venir. Cependant, dès l'automne 2004, nous serons contraints de ralentir pour reprendre notre souffle.

Je vous suis reconnaissant de l'intérêt que vous marquez à ces questions.

[Français]

Nous sommes maintenant prêts à répondre à vos questions, sénateurs.

[Traduction]

Le sénateur Banks: Pendant notre tournée du pays, nous avons entendu parler des problèmes que vous venez de décrire. Nous reconnaissons que la capacité des Forces canadiennes de fonctionner correctement dépend, comme vous venez de le mentionner, de la qualité de ses membres, qui savent se montrer à la hauteur dans des circonstances parfois très difficiles.

J'espère que vous avez eu l'occasion de lire certains des rapports avec lesquels nous espérons influencer les politiques gouvernementales de manière à régler certains problèmes,

and the training of personnel. As we understand it, to oversimplify the situation, part of the difficulty is that, when you send a unit overseas to function in the field, you must send people who are fully qualified and know what they are doing and those people, then, are stolen from the training process. It may be small comfort to you to know that we have heard and understand that message, and that we are wrestling with this problem and trying to address it in our future reports as we have, to a degree, in our previous ones.

I would like you to go further, if you would, into the first problem that you mentioned, and that is the challenges you face. Canada as now a more heterogeneous country and that is reflected in the makeup of the Armed Forces. That, in itself, presents difficulties in what you described as cohesiveness. By way of example, more than 30 per cent of the people who live in the city of Richmond, British Columbia are Asians. The country is changing, and that is "good" in the largest sense of the word, but you mentioned the problems that arise when you have people coming in who are from different cultural groups, different religions, and who may have different sexual orientation, and who are, as you described it, more likely to be looking for individualism which is something that does not work when Armed Forces personnel are in the field.

Can this something be managed? Are you able to deal with making the necessary changes to maintain a cohesive force, or is this an insurmountable problem? Could you expand on your earlier comments?

[Translation]

Col. Lacroix: Yes senator. First, it's important that we be a heterogeneous force which is a reflection of Canadian society. This wealth of difference is necessary if we want to be relevant today, not only in Canada, but in the world as well. This difference is an asset that is important to keep.

The problem is not insurmountable, on the contrary, but the education component must take place. In my opinion, the problem doesn't exist for the majority at the lowest level. New people are very open to all these social changes. Most of the young officers coming in are also open. They've been educated to all these changes.

In 1999, the Canadian Armed Forces made a significant change to the bachelor's degree curriculum of courses we give to our officers and non-commissioned officers. And that curriculum continued in 2001. The changes to the curriculum for senior non-commissioned officers started in the fall of 2003.

We currently have an educational void for giving our middle-level officers the necessary tools to correct the situation. Nothing's insurmountable. We have the tools to work on this. We've identified the importance of being able to conduct regular collective training in order to build the team. To do that, we have to be together, we have to work together.

particulièrement la pénurie de personnel et sa formation. Pour simplifier le plus possible, si nous avons bien compris, la difficulté est attribuable, en partie, au fait que si l'on envoie une unité outre-mer pour une opération sur le terrain, on doit envoyer des personnes pleinement qualifiées qui savent ce qu'elles font, de sorte qu'il n'en reste presque plus pour assurer la formation. Si cela peut vous rassurer, nous avons compris le message. Nous étudions le problème et nous tenterons d'y proposer des solutions dans nos prochains rapports, comme nous l'avons déjà fait, jusqu'à un certain point dans nos rapports antérieurs.

J'aimerais vous demander, si vous le voulez bien, de nous parler plus abondamment du premier point que vous avez soulevé, soit des obstacles que vous avez à surmonter. Le Canada a maintenant une population plus hétérogène, ce qui se reflète dans la composition des Forces armées. Ce fait, en soi, constitue un obstacle à ce que vous appelez «la cohésion». Par exemple, plus de 30 p. 100 des habitants de Richmond, en Colombie-Britannique, sont asiatiques. Le pays est en pleine mutation, ce qui est «bien» au sens large du terme. Toutefois, comme vous l'avez mentionné, des problèmes se posent lorsque des personnes de cultures, de religions ou d'orientations sexuelles différentes se joignent à nos rangs. Elles sont plus individualistes, ce qui ne peut donner de bons résultats quand des troupes sont envoyées sur le terrain.

Peut-on gérer une pareille situation? Êtes-vous capables d'effectuer les changements nécessaires pour maintenir la cohésion ou est-ce un obstacle insurmountable? Pourriez-vous renchérir sur ce que vous avez dit tout à l'heure?

[Français]

Le col Lacroix: Oui, sénateur. Premièrement, il est important que nous soyons une force hétérogène qui est le reflet de la société canadienne. La richesse de cette différence est nécessaire si l'on veut être pertinent aujourd'hui, non seulement au Canada mais dans le monde. Cette différence nous apporte une richesse qu'il est important de garder.

Le problème n'est pas insurmountable, au contraire, cependant le volet éducation doit avoir lieu. Le problème n'existe pas, selon moi, pour la majorité au plus bas niveau. Les nouvelles gens sont très ouvertes à tous ces changements sociaux. Les jeunes officiers qui entrent, sont également, pour la plupart, ouverts. Ils ont été éduqués à tous ces changements.

Les Forces armées canadiennes ont effectué, en 1999, un changement important au curriculum des cours du baccalauréat que nous donnons à nos officiers et à nos sous-officiers. Et ce curriculum a continué en 2001. Les changements au curriculum du programme pour les sous-officiers supérieurs ont commencé à l'automne 2003.

Nous avons présentement un vide, en termes d'éducation, pour pouvoir donner les outils nécessaires à nos chefs des grades intermédiaires pour redresser la situation. Il n'y a rien d'insurmountable. On a les outils présentement pour y travailler. On a identifié l'importance de pouvoir faire l'entraînement collectif régulièrement de façon à pouvoir bâtir l'équipe. Pour ce faire, il faut être ensemble, il faut faire du travail ensemble.

That collective effort is currently being done in small doses, based on the operations we have. So, for a group that's coming up to strength, there's no problem, all the resources will be ready for that group. However, for the others, we'll have to steal people away from them for other instruction duties elsewhere. It's hard for those units to stay cohesive.

In conclusion, the problem isn't insurmountable. We have a number of the tools necessary to do that. It's currently a question of collective training in order to form these teams and, in my view, the growing problem of individualism is a much greater challenge than the challenge of being heterogeneous. Individualism is a much greater challenge because it diverts us from the fundamental values we need to succeed as a force.

[English]

The Chairman: Colonel, we have set a very ambitious agenda, but we do have one more question to put to you. Then, perhaps, you could proceed to further describe the program you outlined for us.

[Translation]

Senator Meighen: Your last remarks make me think of something: in response to Senator Banks, you explained the solution, if I correctly understood, to the problems of integrating people from various traditions.

As you said, the problem of our society's values respecting the individual is that, in the army, it seems to me, you need a sense of community first of all. In your opinion, is that a problem of education, once in the Armed Forces? By training collectively, don't you believe that they'll nevertheless be able to combat not only the problems arising from various traditions, but also the rampant problems of individualism in our society?

Col. Lacroix: Absolutely. First, the problem will not go away; it is here to stay. We have a society which has selected those values and they won't disappear. We've been headed in this direction for a good 20 years, and that won't change.

The Canadian Armed Forces will never be able to work and succeed with individualists. So we don't have a choice; we have to change those individualists into people who are going to put the community and the welfare of their people and their fellow workers first. That's doable, but it takes time. And for that, you have to be able to keep the team; you have to be able to keep the officer with his troops as long as long as possible.

Right now, to be able to meet its obligations within its budget envelope, the army has been forced to create an operational training cycle as a result of which not everyone has reached a certain level at the same time or an operational level at the same time. So we have a choice where, while some are on operations, others train, and still others are in reconstitution mode.

Présentement, ce travail collectif se fait par parcimonie et selon les opérations qu'on a. Alors, pour un groupe qui fait une montée en puissance, il n'y a pas de problème, toutes les ressources vont être prêtes pour ce groupe. Toutefois, pour les autres, on va être obligé de leur voler des gens pour faire d'autres tâches d'instruction ailleurs. C'est difficile pour ces unités de maintenir la cohésion.

En conclusion, le problème n'est pas insurmountable. On a plusieurs des outils nécessaires pour être capable de le faire. C'est une question présentement d'entraînement collectif pour former ces équipes et, à mon avis, le problème grandissant de l'individualisme est beaucoup plus un défi que celui d'être hétérogène. L'individualisme est un défi beaucoup plus grand parce qu'il nous éloigne des valeurs fondamentales que l'on a besoin pour réussir comme force.

[Traduction]

Le président: Colonel, nous nous sommes fixé un ordre du jour très chargé, mais nous avons encore une question pour vous. Ensuite, vous pourrez peut-être continuer à nous décrire le programme dont vous venez de nous parler.

[Français]

Le sénateur Meighen: Vos dernières remarques me font penser à quelque chose: en réponse au sénateur Banks, vous avez expliqué la solution, si j'ai bien compris, aux problèmes de l'intégration de gens venant de différentes traditions.

Comme vous le dites, le problème des valeurs de notre société, en ce qui concerne l'individu, est le fait que, dans l'armée, me semble-t-il, il faut avoir un sens de la collectivité en premier. Est-ce, d'après vous, un problème d'éducation, une fois rendu dans les Forces armées? En s'entraînant collectivement, ne croyez-vous pas qu'on va quand même réussir non seulement à combattre les problèmes venant de traditions différentes, mais aussi les problèmes de l'individualisme galopant dans notre société?

Le col Lacroix: Tout à fait. Premièrement, le problème ne s'en ira pas, le problème est là pour rester. On a une société qui a choisi ces valeurs et elles ne disparaîtront pas. Cela fait une bonne vingtaine d'années qu'on est dans cette direction et cela ne changera pas.

Les Forces armées canadiennes ne pourront jamais travailler et réussir avec des individualistes. On n'a donc pas de choix; on doit changer ces individualistes en des gens qui vont mettre la collectivité et le bien-être de leurs gens, de leurs confrères, consoeurs de travail en premier. C'est faisable mais cela prend du temps. Et pour cela, il faut être capable de garder l'équipe ensemble: il faut être capable de garder le chef avec sa troupe le plus longtemps possible.

Présentement, l'armée, pour être en mesure de rencontrer ses obligations à l'intérieur de son enveloppe budgétaire, a été forcée de créer un cycle d'entraînement opérationnel qui fait que ce n'est pas tout le monde qui atteint un certain niveau en même temps ou un niveau opérationnel en même temps. Donc, on a fait le choix, où pendant que certains sont en opération, d'autres s'entraînent, et d'autres, encore, sont dans un mode de reconstitution.

In practice, reconstitution mode means that the officers are no longer with the unit. Mostly, they must perform instruction duties elsewhere in Canada because those schools may not have all the instructors necessary to do the work.

This instability prevents us from training the team as we need to train it. That's not insurmountable. However, we have to be able to give the chain of command in place a certain degree of stability; a majority of officers have to remain in place year-round. The 5th Brigade has estimated that a minimum of 46 per cent of officers must remain in place year-round. If we can manage to do that, we'll build the team we need to build.

Senator Meighen: How will you manage to keep 46 per cent of officers in place? It seems to me we always come back to the same problem of mobile resources and human resources. I note your last sentence; you said: "We have the lower the tempo in order to catch our breath starting in the fall 2004."

I imagine you aren't unaware that our committee has previously recommended, not without some negative reaction, a stay of overseas operations by the Canadian Armed Forces for a period of two years.

We of course made that recommendation knowing that there would be a certain period of shock. However, when one thinks of it, reading your comments, I wonder whether that suggestion was not valid.

We can't continue at this pace. We can't continue placing an intolerable burden on the families of our military personnel and an insurmountable challenge on the chain of command. Don't you believe that a stay of one or two years would make sense? I asked the same question in Edmonton, so don't worry.

Col. Lacroix: I'm not at all worried. What I'm going to tell you I've already told my superior, so that doesn't trouble me at all.

You asked how we go about keeping 46 per cent of officers in place? By saying no. There's too much to do; there are things we can't do. We have to decide what things we won't do.

I've decided within my formation, and I've obtained my superior's support, that there are some things we won't do to be able to maintain a minimum. We haven't managed to maintain exactly what we wanted, but we're in a better position than we were last year.

Second, yes, I believe we need to take a rest break that remains to be determined. Is it for one or two years, whatever, I don't know.

I estimate that period at approximately 18 months for the 5th Brigade. However, we need resources in order to take a real break, a break during which we can rebuild collective training.

Ce mode de reconstitution veut dire, dans la pratique, que les chefs ne sont plus avec l'unité. En grande partie, ils doivent faire des tâches d'instruction ailleurs au Canada parce que ces écoles n'ont peut-être pas tous les instructeurs nécessaires pour faire le travail.

Cette instabilité nous empêche de former l'équipe comme on a besoin de le faire. Ce n'est pas insurmountable. Cependant il faut qu'on soit en mesure de donner une certaine stabilité à la chaîne de commandement en poste; il faut qu'une majorité de chefs restent en poste à l'année longue. La 5^e brigade a évalué qu'un minimum de 46 p. 100 des chefs doivent rester sur place à l'année longue. Si on réussit à faire cela, on va bâtir l'équipe qu'on a besoin de bâtir.

Le sénateur Meighen: Comment allez-vous réussir à maintenir 46 p. 100 des chefs en place? Il me semble que nous revenons toujours au même problème des ressources ambulancières et des ressources humaines. Je remarque votre dernière phrase, vous mentionnez: «nous devons réduire le tempo afin de reprendre notre souffle dès l'automne 2004».

Vous n'êtes pas sans savoir, j'imagine, que notre comité a déjà recommandé, non sans une certaine réaction négative, un sursis d'opération à l'étranger des Forces armées canadiennes pour une période de deux ans.

Évidemment, on a fait cette recommandation sachant qu'il y aurait une certaine période choc. Toutefois, lorsqu'on y pense, et en lisant vos commentaires, je me demande si la suggestion n'est pas bien fondée.

On ne peut pas continuer à ce rythme. On ne peut pas continuer à mettre un fardeau intolérable sur les familles de nos militaires, et un défi insurmontable sur la chaîne de commandement. Ne croyez-vous pas qu'un sursis de un ou deux ans aurait du bon sens? J'ai posé la même question à Edmonton, alors ne vous inquiétez pas.

Le col Lacroix: Je ne suis pas du tout inquiet. Ce que je vais vous dire, je l'ai déjà dit à mon patron, alors cela ne m'inquiète pas du tout.

Vous avez posé la question de savoir comment on fait pour maintenir sur place 46 p. 100 des chefs? En disant non. Il y a trop à faire, il y a des choses qu'on ne peut pas faire. Il faut décider quelles sont les choses qu'on ne fera pas.

J'ai choisi, au sein de ma formation, et j'ai obtenu l'appui de mon patron, qu'il y a certaines choses qu'on ne fera pas pour pouvoir maintenir un minimum. On n'a pas réussi à maintenir exactement ce qu'on voulait, mais on est en meilleure position qu'on ne l'était l'an dernier.

Deuxièmement, oui, je crois qu'on a besoin de prendre une période de repos à être déterminée. Est-ce pour un ou deux ans, peu importe, je ne le sais pas.

J'évalue cette période aux environs de 18 mois pour la 5^e brigade. Toutefois, il faut des ressources pour prendre un vrai repos, un repos où l'on peut rebâtir l'entraînement collectif.

On the other hand, I wonder how we can do it. How can Canada tell its allies: "We're tired: we can't help you any more for a period of time." I don't know. It's not up to me to decide.

I hope that, starting in the fall of 2004, the 5th Brigade will be able to rebuild as an organization and will have the necessary resources to keep itself at the collective level to maintain our efficiency.

I would like to close briefly on one point. We have to keep in mind that the soldier of today is not the one of 20 years ago. He's not required to serve in order to survive. The soldier of today is better educated; his or her spouse is better educated. They don't need wages from the Canadian Armed Forces in order to survive.

If we don't focus on maintaining a reasonable place, in 20 years, they're going to leave the forces because they won't need to stay.

In an increasingly individualistic world, how can we keep people in a profession that requires them to be altruistic and to give of themselves without relying on this kind of environment?

[English]

The Chairman: Thank you very much, colonel. As usual in these situations, we have a very tight agenda to follow. I recognize that other senators wanted to ask you questions, and I hope we can catch up with you on them. We have already fallen behind on our schedule. That being the case, I would ask our next panel to come forward.

LCol. Lacroix: Thank you very much senator. I will be available throughout the day, should you need me.

The Chairman: We will now hear from LCol. Frappier, LCol. Riffou and LCol. Ouellette. I understand that you have brief opening statements. I would presume that LCol. Frappier will be the first to speak.

Lieutenant-Colonel Jean Frappier, Commander, 12th Canadian Armoured Regiment, Department of National Defence: First, let me introduce the CWO and Regimental SgtMaj. Belcourt.

[Translation]

My brief presentation this morning will focus on the role of change in my unit and medium-term impacts.

The regiment's traditional role was to take direct mobile fire power to the battlefield; that mobility was provided by the protection of the tank and its ability to roll across fields.

Although an important role, reconnaissance, has always remained the secondary role, since only one-third of the armoured corps' strength was equipped to do it.

D'un autre côté, je me demande comment on peut le faire. Comment le Canada peut-il dire à ses alliés: «On est fatigué, on ne peut plus vous aider pendant une période de temps»? Je ne sais pas. Ce n'est pas à moi de décider.

J'espère qu'à partir de l'automne 2004, la 5^e brigade sera en mesure de se rebâtir comme organisation et aura les ressources nécessaires pour s'entraîner au niveau collectif pour maintenir notre efficacité.

J'aimerais terminer rapidement sur un point. Nous devons garder en tête que le soldat d'aujourd'hui n'est pas celui d'il y a 20 ans. Il n'est pas obligé de servir pour survivre. Le soldat d'aujourd'hui est mieux éduqué; son époux ou son épouse sont mieux éduqués. Ils n'ont pas besoin du salaire des Forces armées canadiennes pour survivre.

Si on ne s'occupe pas de maintenir un tempo raisonnable, après 20 ans, ils vont quitter les forces parce qu'ils n'ont pas besoin de rester.

Dans un monde de plus en plus individualiste, comment est-ce qu'on fera pour garder des gens dans une profession qui demande de l'altruisme et de se dépenser sans compter dans un tel environnement?

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup, Colonel. Comme toujours dans de pareilles circonstances, nous avons un emploi du temps très chargé. Je suis conscient que d'autres sénateurs avaient des questions à vous poser et j'espère que vous pourrez y répondre ultérieurement. Toutefois, nous avons déjà pris du retard, raison pour laquelle je demande au groupe suivant de témoins de s'approcher.

Le Lcol Lacroix: Merci beaucoup, monsieur le sénateur. Je vais demeurer à votre disposition pour le reste de la journée, au cas où je pourrais vous être utile.

Le président: Nous allons maintenant entendre les lieutenants-colonels Frappier, Riffou et Ouellette. Je crois savoir que vous avez de brefs exposés à nous faire. Le lieutenant-colonel Frappier sera, je suppose, le premier à prendre la parole.

Le lieutenant-colonel Jean Frappier, commandant, 12^e Régiment blindé du Canada, ministère de la Défense nationale: Avant de commencer, j'aimerais vous présenter l'adjudant-chef et sergent-major régimentaire Belcourt.

[Français]

Mon court exposé, ce matin, portera sur le rôle du changement de mon unité et des impacts à moyen terme.

Le rôle traditionnel du régiment était d'amener au champ de bataille une puissance de feu direct mobile; cette mobilité est assurée par la protection du char ainsi que de ses capacités de rouler à travers champs.

Bien qu'un rôle important, la reconnaissance est toujours demeurée le rôle secondaire puisque seulement un tiers de l'effectif du corps blindé était équipé pour le faire.

The interim restructuring of the Army reversed that reality; that is to say that more than two-thirds of our personnel are dedicated to reconnaissance, seven out of a total of nine squadrons.

This new reality raises two major challenges: maintaining the current joint operation situation and managing equipment.

We have a tactical army based on joint service cooperation. At the heart of those tactics was the combat team trained by the infantry and armoured branch, infantry and tanks.

The interim army model will limit those tactics to the brigade exercise, which, for my regiment, will take place once every three years.

The only ones who will maintain tank expertise will be my western counterparts. It will be impossible to maintain organized combat team operation capabilities.

In the near future, my officers and non-commissioned officers will no longer have the joint service expertise in the traditional sense of the word. We are working very hard to redefine our tactics and their application, but this change will have to come at a price.

Second, even more important I believe is the impact that this change will have on equipment management. The armoured corps will have seven reconnaissance squadrons in the country, in addition to the two that are deployed on mission, in Bosnia and Afghanistan.

We don't have the necessary equipment for all those squadrons. The proposed fleet management plan is to send the equipment to the unit that is training for a mission, at the expense of the other two.

Although this practice seems sound from a management point of view, we see some problems, including premature wear and tear on equipment.

The more users there are of a piece of equipment, the faster its wear and tear; this problem is aggravated by the lack of a team's sense of belonging to its equipment. The armoured corps trooper defines himself by his equipment. Our culture is mainly based on our tanks; without them, the trooper is only an infantry man without depth.

I anticipate a morale problem if I don't obtain the necessary equipment to equip my entire regiment. The troops will lose their sense of belonging and will question their role, which will have an impact on retaining our people.

Although understood in my presentation, I'm not addressing the lack of training resulting from the application of the interim army model, but I am available to discuss it during the question period.

In short, the regiment is currently equipped to respond to the various duties assigned it. However, without additional resources in the medium term, it may not be in a position to meet our citizens' expectations.

La restructure intérimaire de l'Armée de terre renverse cette réalité; c'est-à-dire, plus de deux tiers de nos effectifs seront dédiés à la tâche de reconnaissance, soit sept escadrons sur un total de neuf.

Cette nouvelle réalité amène deux défis importants, soit le maintien des acquis en matière d'opération interarmes ainsi que la gestion des équipements.

Nous sommes une armée à tactiques fondées sur des coopérations interarmes. Au coeur de ces tactiques était l'équipe de combat formée par l'infanterie et l'arme blindée, fantassins et chars.

Le modèle intérimaire de l'Armée de terre limitera la pratique de ces tactiques à l'exercice de brigade qui aura lieu, pour mon régiment, une fois aux trois ans.

Les seuls qui maintiendront l'expertise du char seront mes homologues de l'Ouest. Il sera impossible de maintenir les acquis d'opération d'équipe de combat organisée.

Mes officiers et mes sous-officiers, dans un avenir rapproché, n'auront plus l'expertise des opérations interarmes dans le sens traditionnel du mot. Nous travaillons très fort à redéfinir nos tactiques et leur application mais cette évolution représentera un prix à payer.

Dans un deuxième temps, je crois encore plus important l'impact que ce changement aura sur la gestion des équipements. Le corps blindé possèdera sept escadrons de reconnaissance au pays, en plus des deux qui sont déployés en mission, soit en Bosnie et en Afghanistan.

Nous n'avons pas l'équipement nécessaire pour tous ces escadrons. Le plan proposé de la gestion de la flotte, c'est d'envoyer l'équipement à l'unité qui s'entraîne pour une mission aux dépens des deux autres.

Bien que cette pratique semble saine, selon le point de vue gestionnaire, nous y voyons quelques problèmes, dont l'usure prématurément des équipements.

Plus on accroît le nombre d'utilisateurs sur une pièce d'équipement, plus elle s'utilise rapidement; ce problème est aggravé par le manque du sens d'appartenance de l'équipage à son équipement. Le cavalier de l'arme blindée se définit par son équipement. Notre culture se rattache principalement à nos chars; sans eux, le cavalier n'est qu'un fantassin sans profondeur.

Je prévois un grand problème de moral si je n'obtiens pas l'équipement nécessaire pour équiper mon régiment en entier. Les troupes perdront leur sens d'appartenance et questionneront leur rôle, ce qui aura un impact sur la rétention de nos gens.

Bien que sous-entendu dans mon exposé, je n'adresse pas le manque d'entraînement amené par l'application du modèle intérimaire de l'Armée de terre, mais je suis disponible pour en discuter pendant la période de questions.

Somme toute, le régiment est présentement équipé pour répondre aux diverses tâches qui lui sont attribuées. Par contre, sans des ressources additionnelles à moyen terme, il ne sera peut-être pas en mesure de satisfaire les attentes de nos citoyens.

Thank you for your attention to my presentation. Although very brief, I hope it has given you an idea of the major challenges facing the 12th Armoured Regiment of Canada.

Lieutenant-Colonel François Riffou, Commander, 1st Battalion, Royal 22nd Regiment: Ladies and gentlemen, members of the committee, I am Lieutenant-Colonel François Riffou, Commander of the 1st Battalion. I took over the battalion's command in June of this year. I'm accompanied today by my Chief Warrant Officer Landry.

By way of introduction, allow me to remind you of the theoretical role of the infantry, which is to approach and destroy the enemy.

Well-armed, combative and tough soldiers are the essence of the infantry battalion. All the rest, weapons, vehicles, supplies and equipment, merely assist the infantry man in carrying out his mission.

The battalion emerges victorious from the fight thanks to the determination of the combatants and the judicious use of weapons and terrain.

The role of my battalion, one of two battalions, LAV III, in Valcartier, for 2003-2004, is to build up to LAV in order to be able to carry out the operational duties assigned by the brigade in accordance with the Army Training and Operations Framework, the ATOF.

Three unique problems affect my unit directly, and this is a bit similar to the brigade commander's comments.

First, I would like to tell you about turbulence in the 1st Battalion's leadership. Since the summer of 2000, the battalion has been in a rebuilding period. As a result, a significant portion of the unit, 29 per cent, has been in an instruction and high operational availability cycle together with the rest of the battalion which is in a support period, thus undermining the battalion's operational capability in the short and medium terms.

During that same period, since the summer of 2000, the 1st Battalion has performed more than 271 individual tasks, not to mention our reinforcing of the PALLADIUM operations in Bosnia, where we reinforced our unit with the equivalent of one company. Those individual duties last an average of 50 days and are normally assigned to non-commissioned officers and junior officers, that is officers from master corporal to the rank of major. I have 164 in my unit. So the task ratio among those ranks during that period was 1.6 per man.

As regards the collective training exercises, during the same period, the unit has conducted only one exercise, of scarcely four weeks, in Gagetown last fall.

During that exercise, only 60 per cent of the unit's strength took part and now that team has effectively changed in the intervening period.

Je vous remercie pour l'attention que vous avez portée à ma présentation. Bien que très sommaire, j'espère qu'elle aura su vous exposer les défis importants auxquels le 12^e Régiment blindé du Canada fait face.

Le lieutenant-colonel François Riffou, commandant, 1^{er} Bataillon, Royal 22^e Régiment: Mesdames, Messieurs, membres du comité, je suis le lieutenant-colonel François Riffou, commandant du 1^{er} bataillon. J'ai pris le commandement du bataillon en juin de cette année. Je suis accompagné aujourd'hui de mon adjudant-chef Landry.

En guise d'introduction, laissez-moi vous rappeler le rôle doctrinaire de l'infanterie. Celui-ci est de se rapprocher de l'ennemi et de le détruire.

Des soldats bien armés, combattifs et tenaces constituent l'essence du bataillon d'infanterie. Tout le reste, à savoir les armes, les véhicules, l'approvisionnement et l'équipement ne sont là que pour aider le fantassin à exécuter sa mission.

C'est grâce à la détermination des combattants ainsi qu'à l'emploi judicieux des armes et du terrain que le bataillon sort victorieux du combat.

Le rôle de mon bataillon, un des deux bataillons, LAV III, à Valcartier, pour l'année 2003-2004, est d'effectuer une montée en puissance sur le LAV afin d'être en mesure d'accomplir les tâches opérationnelles assignées par la brigade, conformément au Cadre de l'instruction et des opérations de l'Armée de terre, le CIOAT.

Trois problèmes uniques touchent directement mon unité et c'est un peu un écho des commentaires du commandant de la brigade.

Premièrement, j'aimerais vous parler de la turbulence au niveau du leadership du 1^{er} bataillon. Depuis l'été 2000, le bataillon est en période de reconstitution. De ce fait, une partie importante de l'unité, 29 p. 100 de l'unité, a été dans un cycle d'instruction et de disponibilité opérationnelle élevée simultanément au reste du bataillon qui se trouvait dans une période de support, hypothéquant donc, à court terme et à moyen terme, la capacité opérationnelle du bataillon.

Le 1^{er} bataillon, durant la même période, depuis l'été 2000, a effectué plus de 271 tâches individuelles, sans compter nos renforts aux opérations PALLADIUM en Bosnie, où nous avons renforcé notre unité avec l'équivalent d'une compagnie. Ces tâches individuelles sont d'une durée moyenne de 50 jours et sont normalement assignées à des sous-officiers ou des officiers juniors, donc des caporaux-chefs jusqu'au grade de major. Au sein de mon unité, j'en ai 164. Donc, le ratio, dans ces grades de tâches durant la période, a été de 1,6 par homme.

Au niveau d'exercices ou d'entraînement collectif, depuis la même période, l'unité n'a conduit qu'un exercice d'une durée d'à peine quatre semaines à Gagetown, l'automne passé.

Durant cet exercice, seulement soixante 60 p. 100 des effectifs de l'unité y ont participé et maintenant, cette équipe, depuis cette période, a effectivement changé.

[English]

The second issue that affects the unit is the conversion to the LAV III and the tactical command control systems being integrated into the vehicles.

[Translation]

These are very complex systems requiring us to acquire and maintain new skills on this equipment. You can imagine that, with the personnel movements, the problem is only worsening within the unit.

Lastly, the last single problem in the 1st Battalion is the recent change of mission. Until this summer, we were scheduled to take part in Roto 14 in Bosnia. However, as a result of a recent change in our commitments in Bosnia, the make-up of Canada's contribution has been changed.

In August, the 1st Battalion was withdrawn from the duty of generating and training the tactical group. We'll take advantage of that change to rebuild the battalion team. However, once again, this will be done in one of my companies, which will be deployed with the 3rd Battalion in Kabul in January.

Ladies and gentlemen, that completes my brief presentation, and I'll be available to answer your questions following the comments of the commander of the 2nd Battalion.

Lieutenant-Colonel Bernard Ouellette, Commander, 2nd Battalion, Royal 22nd Regiment: I am Lieutenant-Colonel Bernard Ouellette, Commander of the 2nd Battalion, Royal 22nd Regiment. I am also Commander of the Citadel in Quebec City, which is a bit unusual for an infantry battalion in Valcartier.

I'm accompanied today by my Chief Warrant Officer, my unit area SM, Chief Warrant Officer Samson.

The 2nd Battalion returned from Bosnia last fall, in October 2002. So we are currently a battalion that is rebuilding, in the training cycle that Colonel Lacroix mentioned to you earlier. I'll come to that a little bit later to describe a few aspects and the impact that has on a combat unit.

The unit mission is to maintain multipurpose, combat-ready troops to carry out all missions assigned to the unit as such.

This year, the mandate I've been given is mainly to focus my efforts on individual training at the platoon level.

My financial resources for personnel and training priorities are very limited. When you refer to level 3 training, at the platoon level, that requires approximately 36 persons.

I have to do that within a company framework, but no collective training is possible at the combat team company or battalion level as such, a point that Colonel Lacroix mentioned earlier. That has an impact on the unit's combat structure, cohesion and deployability.

[Traduction]

Le deuxième facteur qui affecte l'unité est la conversion aux véhicules blindés légers III et l'installation dans les véhicules de systèmes de commandement et de contrôle tactiques.

[Français]

Ces systèmes sont très complexes et demandent d'acquérir et de maintenir des nouvelles compétences sur ces équipements. Vous pouvez imaginer que, avec la turbulence du personnel, le problème ne fait que s'aggraver au sein de l'unité.

Finalement, le dernier problème unique au 1^{er} bataillon est le changement récent de mission. Or, jusqu'à cet été, nous étions prévus pour participer sur la roto 14 en Bosnie. Cependant, un récent changement de nos engagements en Bosnie a eu pour effet de modifier la composition de la contribution canadienne.

Or, au mois d'août, le 1^{er} bataillon s'est vu retiré cette tâche de générer et d'entraîner le groupement tactique. Nous profiterons de ce changement pour rebâtir l'équipe du bataillon. Cependant, encore une fois, ceci se fera sans une de mes compagnies qui sera déployée avec le 3^e bataillon, en janvier, à Kaboul.

Mesdames et Messieurs, ceci termine mon bref exposé et je serai disponible pour répondre à vos questions suite aux commentaires du commandant du 2^e bataillon.

Le lieutenant-colonel Bernard Ouellette, commandant, 2^e Bataillon, Royal 22^e Régiment: Je suis le lieutenant-colonel Bernard Ouellette, commandant du 2^e Bataillon, Royal 22^e Régiment. Je suis aussi commandant de La Citadelle de Québec, ce qui est un peu particulier pour un bataillon d'infanterie à Valcartier.

Je suis accompagné aujourd'hui par mon adjudant-chef, mon SMR d'unité, qui est l'adjudant-chef Samson.

Le 2^e bataillon est revenu de Bosnie, l'automne dernier, en octobre 2002. Donc, présentement, on est un bataillon de reconstitution, dans le cycle d'entraînement que le colonel Lacroix vous a mentionné tantôt. J'y viendrai un petit peu plus tard pour vous donner quelques aspects et les impacts que cela a au niveau d'une unité de combat.

La mission de l'unité, c'est de maintenir des troupes polyvalentes qui sont aptes au combat afin de réussir toutes les missions qui vont être confiées à l'unité comme telle.

Cette année, on m'a donné comme mandat principalement d'axer mes efforts sur l'entraînement individuel jusqu'au niveau de peloton.

Mes ressources financières, pour le personnel, et les priorités d'entraînement sont très limitées. Quand on parle d'entraînement de niveau 3, au niveau de peloton, cela demande environ 36 personnes.

Il faut que je fasse cela à l'intérieur d'un cadre de compagnie, mais il n'y a pas d'entraînement collectif possible au niveau de compagnie d'équipe de combat puis de mon bataillon comme tel, un point que le colonel Lacroix a mentionné tantôt. Cela a des impacts sur la structure de combat de l'unité, sur la cohésion de l'unité, ainsi que sur sa capacité à se déployer.

It's a motorized battalion, like the first battalion of the Royal 2nd Regiment. It's a battalion of 648 persons, and 178 vehicles. I currently have only 116 vehicles, being short about 60, roughly half; they are combat vehicles which are mainly used to reinforce ATHENA operations.

I've lost half of my combat vehicles, which were sent to offset the shortages for the operation currently under way in Afghanistan.

I also have responsibility for security and management of the Citadel as Commander of the 2nd Battalion.

We also have a few problems unique to the unit. The first is infrastructure. The infrastructure dates back to the 1970s. It is not adequate for the troops; it's cold in winter and the heating is inadequate. It is extremely hot in summer, and there's no air conditioning. The ventilation systems do not maintain adequate ambient air conditions year-round. There are various priorities established at the sectoral level. At the brigade level, these are known problems, but since the infrastructure is aging, we don't always necessarily have the funds to meet our needs.

Second, another problem unique to the unit is that my battalion has the highest average age, 33.

When I started at the battalion some 20 years ago, the average age was 24. So it's increased by 10 years in the space of 20 years; that's a lot for an infantry battalion.

That means that there are a lot more medical cases and far fewer people who are deployable on operational missions. I will come to that a bit later.

In my rebuilding and support phase, I lack personnel and materiel resources in the unit. I mentioned the lack of vehicles and the lack of personnel to provide the same minimum training level I'm asked to provide at level 3, at the platoon level as such.

The lack of collective training at the battalion company level necessarily limits the unit's operational capability and the interest the officers and troops have in training.

The instructional framework, the way the cycle is currently organized, is being validated, but is causing a lot of problems at the unit combat structure level.

In the infantry battalions, we've lost resources that were integral parts of those organizations: for example, the pioneer and mortar platoons are capabilities that take a certain degree of self-sufficiency away from the infantry battalions. They're capabilities we no longer have at this time.

The rate of medical cases and special cases in the unit is high. My strength is 648, and I currently have 118 in the unit.

C'est un bataillon motorisé, tout comme le premier bataillon du Royal 22^e Régiment. C'est un bataillon de 648 personnes, et de 178 véhicules. Présentement, j'ai 116 véhicules seulement, il m'en manque environ 60, donc la moitié; ce sont des véhicules de combat qui servent principalement à renflouer les opérations ATHENA.

J'ai perdu la moitié de mes véhicules de combat, qui ont été envoyés, pour compenser les manques qu'il y avait pour l'opération en cours présentement en Afghanistan.

J'ai aussi la responsabilité de la sécurité et à la gestion de La Citadelle comme commandant du 2^e bataillon.

On a aussi quelques problèmes uniques à l'unité. Le premier, c'est l'infrastructure. L'infrastructure date des années 1970. Elle n'est pas adéquate pour la troupe, il fait froid l'hiver et le chauffage n'est pas adéquat. Il fait excessivement chaud l'été et il n'y a pas d'air climatisé. Les systèmes de ventilation ne permettent pas de maintenir un air ambiant adéquat à longueur d'année. Il y a différentes priorités qui sont établies au niveau du secteur. Au niveau de la brigade, ce sont des problèmes connus, mais étant donné que l'infrastructure vieillit, on n'a pas nécessairement toujours les fonds nécessaires pour répondre à nos besoins.

Deuxièmement, un autre problème unique à l'unité: mon bataillon a la moyenne d'âge la plus élevée, soit 33 ans.

Lorsque j'ai commencé au bataillon voilà une vingtaine d'années, la moyenne d'âge était de 24 ans. Donc, en l'espace de 20 ans, on a pris 10 ans, c'est beaucoup pour un bataillon d'infanterie.

Cela veut dire qu'il y a beaucoup plus de cas médicaux et beaucoup moins de gens aptes à être déployés sur des missions opérationnelles. J'y viendrai un petit peu plus tard.

Dans ma phase de reconstitution et de soutien, j'ai un manque de ressources en personnel et en matériel à l'unité. J'ai mentionné le manque de véhicules ainsi que le manque de personnel pour accomplir même le niveau minimal d'entraînement qu'on me demande au niveau 3, au niveau de peloton comme tel.

L'absence d'entraînement collectif au niveau de compagnie à bataillon limite nécessairement la capacité opérationnelle de l'unité et l'intérêt dans l'entraînement pour les chefs et pour la troupe.

Le cadre de l'instruction, la façon que le cycle est organisé présentement, est en train d'être validée, mais occasionne beaucoup de problèmes au niveau de la structure de combat d'une unité.

Au niveau des bataillons d'infanterie, on a perdu des ressources qui étaient intégrales: par exemple, les pelotons de pionniers et de mortier sont des capacités qui nous enlèvent une certaine autonomie aux bataillons d'infanterie. C'est une capacité qu'on n'a plus présentement.

Le taux de cas médicaux et de cas particuliers à l'unité est élevé. Mon effectif est de 648, et j'en ai présentement 118 à l'unité.

I mentioned earlier that the average age of my unit was 33. Today, 118 persons in the unit can't be deployed on operational missions without doing training; so I start at 530.

Of that number, we have medical cases that have permanent medical conditions, temporary medical conditions, sick leave of over 30 days, special status cases, parental leave cases and all kinds of family-related or personal cases.

These illness cases limit my unit's operational capability. That's a concern, and that's a major everyday consideration.

The burn-out and very high operational tempo — Colonel Lacroix mentioned that earlier — require a lot of effort from the units because, to prepare a unit to deploy, we are very often required to take elements from two or three other units. We're required to provide personnel and equipment, which reduces our units' capabilities.

Colonel Lacroix mentioned that the minimum leadership standard was 45 per cent. Over the past year, that minimum standard was very hard to maintain. I'm currently at 28 per cent of my minimum leadership standard.

Just to give you an idea, in a battalion of 648, we have 148 officer positions; to maintain the 45 per cent standard, that represents 66 positions. Currently in the field, I have 42 officers to maintain the unit's combat structure, instruction and training. That's very little.

We're also using a vocabulary we didn't use in the past. For example, we use words like "creativity" and "imagination" for training so that they remain relevant and to maintain unit morale and cohesion. We spend a lot of time training the troops, talking to them to ensure that they understand the context clearly and to ensure that they don't lose their ability to raise the unit's combat structure and maintain the cohesion of the unit as such.

Those are the main points I wanted to raise with regard to the unit and the unit's problems, which are a bit particular but not unique to the 2nd Battalion. The 1st Battalion has also experienced those problems over the past year, and even over the past two years.

With respect to quality, I believe the officers, non-commissioned officers and troops are the best infantry troops, the best military troops in the world. We have excellent soldiers, excellent officers and non-commissioned officers, who are well supervised and who show a high level of good will, and who receive good training.

The pressure is very great for the resources we have, and, very often — what you're going to read between the lines — too much is asked of us for the capabilities we have in terms of resources.

J'ai mentionné plus tôt que la moyenne d'âge de mon unité était de 33 ans. Aujourd'hui, 118 personnes à l'unité ne peuvent pas être déployées en mission opérationnelle avant même de faire de l'entraînement; donc, je commence à 530.

De ce nombre on a des cas médicaux, qui ont des cotes médicales permanentes, des cotes médicales temporaires, des congés de maladie de plus de 30 jours, des statuts particuliers, des congés parentaux, toutes sortes de cas reliés à la famille ou au cas personnel de l'individu.

Ces cas de maladie limitent la capacité opérationnelle au sein de mon unité. C'est préoccupant, et cela fait partie d'une considération importante de tous les jours.

L'épuisement professionnel et le tempo opérationnel très élevé — le colonel Lacroix l'a mentionné tantôt — demandent beaucoup d'efforts aux unités parce que, pour préparer une unité à se déployer, bien souvent, on est obligé d'aller piger dans deux ou dans trois autres unités. On est obligé de fournir du personnel et de l'équipement, ce qui réduit les capacités de nos unités.

Le colonel Lacroix a mentionné que la norme minimale de leadership était de 45 p. 100. Au cours de la dernière année, cette norme minimale a été très difficile à maintenir. Présentement, je suis à 28 p, 100 de ma norme minimale de leadership.

Juste pour vous donner une idée, dans un bataillon de 648, on a 148 positions de chefs; pour maintenir la norme à 45 p. 100, cela représente 66 positions. Présentement, sur le terrain, j'ai 42 chefs pour maintenir la structure de combat de l'unité, l'instruction et l'entraînement. C'est très peu.

On utilise aussi un vocabulaire qu'on n'avait pas dans le passé. Par exemple, on utilise des mots comme «créativité» et «imagination» pour l'entraînement afin qu'ils demeurent pertinents et pour maintenir le moral et la cohésion de l'unité. On passe beaucoup de temps à encadrer la troupe, à leur parler pour s'assurer qu'ils comprennent bien le contexte et pour s'assurer qu'ils ne perdent pas leur compétence pour être en mesure, par la suite, à relever la structure de combat de l'unité et maintenir la cohésion de l'unité comme telle.

Ce sont les principaux points que je voulais soulever en ce qui a trait à l'unité et aux problèmes un peu particuliers de l'unité, mais qui ne sont pas uniques au 2^e bataillon. Le 1^{er} bataillon a vécu aussi de tels problèmes au cours de la dernière année, et même au cours des deux dernières années.

Je considère la qualité des officiers, des sous-officiers et des troupes comme les meilleures troupes d'infanterie, les meilleures troupes militaires au monde. On a d'excellents soldats, d'excellents officiers et sous-officiers qui sont bien encadrés, et qui démontrent beaucoup de bonne volonté, et qui reçoivent un bon entraînement.

La pression est très forte pour les ressources qu'on a et, bien souvent — ce que vous allez entendre à l'intérieur des lignes — on nous en demande beaucoup trop pour les capacités qu'on a en termes de ressources.

[English]

The Chairman: We are struck with your presentations and the challenges you face.

Senator Smith: Gentlemen, I thought I would give you a few perspectives on the comments we have heard, and I would invite all of you to respond, if you so wish.

Our primary function here today is to listen. We can give you our views on certain things and perhaps tell you where some of our biases lie, but it is most important that we listen to what you have to say. However, it is also important that you understand that the members of this committee are sympathetic to Canada playing a meaningful military role. If we were not sympathetic to that, we would not be members of this committee. Eight of our nine members are here today. Our function is not, however, to ask you how much you need and then to sign a blank cheque.

It is very timely to have sessions like this for two reasons. We want you to be honest with us, and we will be honest with you. The two reasons from my perspective are: First, we have this ongoing debate which has not been definitively resolved and will not be for some time, if ever, on what the military requirements are in a post-Cold War era and a post-9/11 era, because those are quite different from what they were 15 years ago. We must make some tough decisions about our new requirements.

When I was growing up in Estonia, one of the Soviet states, I thought that the Soviet Union and the Berlin Wall would exist for the rest of my lifetime. I cannot describe how excited the Estonian people were when the Berlin Wall came down. I have never been hugged so much in my life. It was a great moment in history.

Of course, you know all the details about 9/11.

The second reason for my particular perspective relates to the fact that we are undergoing a change of government in Ottawa. The same party will be in office, but it will have a new leader, and every new leader sets his or her own agenda. The leader determines priorities. The odds of having an election this spring are pretty high. A year from now, a new government will be in place, and it will be determining its priorities. If you have a case for what these priorities should be vis-à-vis our military, now is the time to articulate it.

One of my own biases relates to Canada's peacekeeping role. We will no longer be fighting conventional armies in the field, as was the case in Korea or during the Second World War. I believe that Canada has developed a certain niche in peacekeeping. We may not be as good at it as we were in the past because of limited resources and funding, but certain things have not changed. Canadians have an earned trust and respect throughout the world, and we should be proud of that.

We are not perceived as having other agendas like the Americans. As the only superpower in the world, it will always be perceived as having other agendas.

[Traduction]

Le président: Vos exposés et les difficultés auxquelles vous êtes confrontés sont impressionnants.

Le sénateur Smith: Messieurs, j'ai pensé vous offrir quelques réflexions sur ce que nous avons entendu, et vous êtes libres d'y réagir, si vous le désirez.

Notre principal rôle aujourd'hui est d'écouter. Nous pouvons exprimer notre point de vue sur certains sujets et peut-être vous exposer certaines de nos préférences, mais ce qui compte surtout, c'est que nous écoutions ce que vous avez à dire. Toutefois, il importe de comprendre que notre comité souhaite lui aussi que le Canada joue un rôle substantiel sur le plan militaire. Si nous n'étions pas de cet avis, nous ne ferions pas partie du comité, dont huit des neuf membres sont présents aujourd'hui. Cependant, nous n'avons pas pour mandat de vous demander de combien d'argent vous avez besoin, puis de signer un chèque en blanc.

Le genre de discussion que nous avons aujourd'hui est très à propos, pour deux raisons. Soyez honnêtes avec nous, et nous le serons avec vous. Voici donc les deux raisons: tout d'abord, il est difficile de cerner les besoins militaires de l'après-guerre froide et depuis les attaques du 11 septembre, débat qui dure depuis longtemps et qui n'est pas près de se terminer. Bien entendu, ces besoins diffèrent grandement de ce qu'ils étaient il y a une quinzaine d'années. Nous avons à prendre certaines décisions difficiles en ce qui concerne ces nouveaux besoins.

Durant ma jeunesse passée en Estonie, un des États russes, je croyais que l'Union soviétique et le mur de Berlin seraient là pour le reste de mes jours. Je ne peux pas vous dire à quel point les Estoniens étaient excités lorsque le mur de Berlin est tombé. Je n'ai jamais eu autant d'étreintes. Ce fut un moment historique.

Bien évidemment, vous connaissez les événements du 11 septembre.

La deuxième raison pour laquelle j'ai un point de vue un peu différent tient au fait que le pouvoir à Ottawa est en train de changer de mains. Ce sera le même parti au pouvoir, mais il aura un nouveau chef et, comme on le sait, chaque chef a ses propres priorités. Il est fort probable que des élections auront lieu au printemps. Dans un an, un nouveau gouvernement sera en place et il décidera de ses priorités. Si vous avez une opinion sur ce que devraient être ces priorités en ce qui concerne le domaine militaire, c'est maintenant le temps d'en parler.

Un de mes propres partis pris concerne le rôle de maintien de la paix du Canada. Nous ne connaissons plus d'affrontements contre des armées traditionnelles sur le terrain, comme ce fut le cas en Corée ou lors de la Deuxième Guerre mondiale. Je crois que le Canada a développé une spécialité en maintien de la paix. Nous ne sommes peut-être pas aussi bons que nous l'étions, à cause des ressources et des fonds limités, mais certaines choses n'ont pas changé. Les Canadiens ont gagné la confiance et le respect de tous, partout dans le monde, et nous devrions en être fiers.

Nous ne sommes pas perçus comme ayant d'autres motivations, comme les États-Unis. En tant qu'unique superpuissance au monde, ils seront toujours perçus comme ne jouant pas franc jeu.

Did we go into Iraq? No. Might we be there in the next two or three years? I would not be surprised if that were to be the case. The Americans would welcome it.

I would also refer to the situation in Liberia. The Americans have troops on boats standing by, although they have not landed. When playing the role of policeman, one cannot police only oil states.

The Chairman: Senator, I apologize for interrupting, we only have 20 minutes left in the session. Perhaps you could go directly to your question and ask our witnesses to respond.

Senator Smith: My hunch is that Canadians will continue to play roles in places such as Bosnia and Afghanistan, where some of you will be going to sooner or later. I think there is a fair chance we will go into Iraq. Sooner or later, all western countries wind up doing something in Africa. What are the priorities? What makes sense vis-à-vis equipment and personnel such as tanks, armoured battalions or infantry? We are sympathetic and open minded. What would you like us to hear?

LCol. Frappier: Senator, I understand the Canadian stance and I understand your view on the use of tanks when it comes to Canada's peacekeeping role. I honestly do not have a problem with the idea of us losing tanks.

My point was that we have to consider what you want us to do. We need a clear policy. Now we are being asked to play a multi role, a multi combat capable force. From I was taught and what I understand, that includes the use of tanks.

If there is a review of what we are expected to do, and if the thrust of our role is peacekeeping, so that we require that type of force, then I am sure we will be able to look at it in that light and make choices.

The problem, to my way of thinking right now, with my culture, my background, is that my country is asking us to do one thing and we are being resourced for something else at a lesser rate than what is required for what we are being asked to do. In the medium ground, we are trying to make it happen with the resources we have.

I am not saying that what we are trying to do with the tanks and where we are going with that is wrong. I am just saying that there is a cost. The cost is that two thirds of those who had the experience or the know-how to direct fire support on the battlefield will no longer have that. We will become professional reconnaissance, medium reconnaissance soldiers.

What is the price of that? If we are ever asked to perform duties which are on the other side of the coin, so to speak, then we have limited forces able to do that. I just wanted to highlight the cost of doing business the way we are doing it.

Avons-nous été en Iraq? Non. Y serons-nous dans les deux ou trois prochaines années? Je n'en serais pas étonné. Cela ferait le bonheur des Américains.

Arrêtons-nous aussi à la situation au Libéria. Des troupes américaines attendent à bord de navires, prêtes à intervenir, même si elles n'ont pas débarqué. Lorsqu'on joue le rôle de policier, on ne peut pas surveiller uniquement les pays producteurs de pétrole.

Le président: Cher collègue, je m'excuse de vous interrompre, mais il ne nous reste plus que vingt minutes. Vous pourriez peut-être passer directement à votre question et demander à nos témoins d'y répondre.

Le sénateur Smith: Je pressens que les Canadiens vont continuer à jouer un rôle dans des endroits comme la Bosnie et l'Afghanistan, lieux où certains d'entre vous vous trouverez bien, tôt ou tard. Il y a de bonnes chances que nous allions en Iraq, selon moi. Tôt ou tard, tous les pays occidentaux finissent par intervenir en Afrique. Quelles sont les priorités? Quel sorte d'équipement et de personnel, tels que chars d'assaut, bataillons armés ou infanterie, faut-il prévoir? Nous sommes sympathiques à votre cause et nous avons l'esprit ouvert. Que voudriez-vous qu'on entende?

Le lcol Frappier: Sénateur, je comprends la position du Canada et je comprends votre opinion en ce qui concerne l'utilisation de chars d'assaut lorsque le Canada joue un rôle de maintien de la paix. Honnêtement, l'idée de perdre des chars ne me bouleverse pas.

Le point que je tente de faire valoir, c'est qu'il faut savoir ce que vous attendez de nous. Nous avons besoin d'une politique claire. On nous demande de jouer un rôle multiple, celui d'une force multiple apte au combat. De ce qu'on m'a enseigné et de ce que je sais, une pareille force passe par l'utilisation de chars.

Si, après avoir examiné la question, on décide que notre rôle premier est le maintien de la paix, c'est ce genre de force qu'il nous faudra. Nous pourrions alors examiner nos besoins en fonction de cette décision et faire des choix.

Le problème, selon mon point de vue actuel qui intègre ma culture et mon passé, est que mon pays nous demande de faire une chose et qu'il nous attribue des ressources pour faire tout autre chose, à un niveau inférieur à ce qui est requis pour ce qu'on attend de nous. Entre temps, nous nous débrouillons avec les moyens du bord.

Ce que nous essayons de faire avec les chars et nos objectifs n'est pas mauvais. Ce n'est pas ce que je dis. J'affirme simplement que tout cela a un prix. Les deux tiers de ceux qui possédaient l'expérience ou le savoir-faire pour diriger un appui-feu sur le champ de bataille n'en auront plus. Nous deviendrons une force de reconnaissance professionnelle, des soldats de reconnaissance moyenne.

Quel en est le prix? Si jamais nous nous faisons demander d'accomplir des tâches plus guerrières, pour ainsi dire, nous aurons des forces limitées pour les accomplir. Je voulais simplement mettre en lumière ce qu'il nous en coûte de procéder de la façon actuelle.

The Chairman: Are there other comments?

LCol. Riffou: Sir, I think we are moving toward the discussion of the question: Do we train for peacekeeping, or do we train for war? In the army, people will tell you that, in order to be good peacekeepers, you must be a capable a war fighter. You cannot expect that those trained solely for peacekeeping, and who are working in a peacekeeping scenario in a volatile area which blows up, will be able to step up to fighting a war.

Certainly some people will sway the argument one way or the other because of the resource challenge.

Currently, I think that the army is moving toward a more flexible, more agile force. We would like to see it being more rapidly deployable, but that is not in the cards right now. We would like to see it being more sustainable in terms of the tail, because certainly in my unit, I have the bayonets, but I have no tail to go anywhere, because the tail is being robbed to support Bosnia and the force in Kabul.

The army is changing to try to do these things, but this again goes back to resources that are changing inside a fixed envelope. The result is that we are forcing changes that seem quite logical from a strategic perspective but, on the shop floor, our soldiers are feeling the impact.

Col. Lacroix spoke about the medical situation. Col. Ouellette spoke to you about the vehicles. We have spoken to you about collective training. I join Colonel Frappier in saying: Tell us what you want us to do, and give us the resources to do it.

Presently, we are trying to do our best to prepare for the worst-case scenario. That scenario has happened. You will speak to soldiers in my unit and other units who have been involved in peacekeeping missions under a UN charter, where they have had to put to use their war fighting skills. Had they not had that training, I do not know how well they would have done. We would have seen many more Canadian casualties coming home from some of those missions.

[*Translation*]

Lieutenant-Colonel Bernard Ouellette, Commander, 2nd Battalion, Royal 2nd Regiment: Mr. Chairman, I'll make a few comments. I believe the best preparation for our troops, as Colonel Riffou has mentioned, is to prepare them for war, to prepare them so that they are combat-ready.

That preparation will better prepare us for peace missions because, with the three-block war, and with the asymmetrical threat we currently have, our soldiers, in a single day, can be called upon to carry out humanitarian missions, peace-keeping missions and combat operations. The best preparation is to train them for combat in order to do that.

Le président: A-t-on autre chose à dire?

Le lcol Riffou: Sénateur, je crois que nous en arrivons au point où il faudra décider s'il faut s'entraîner pour faire la guerre ou pour assurer le maintien de la paix. Dans l'armée, on vous dira que pour être un bon Casque bleu, il faut savoir se battre. On ne peut pas s'attendre à ce que des soldats entraînés uniquement au maintien de la paix et ceux qui travaillent au maintien de la paix dans une région instable où la guerre éclate soient capables de faire la guerre.

Ce qui est sûr, c'est que le manque de ressources nous obligera à faire un choix.

Je crois que l'armée se dirige actuellement vers une force plus flexible et plus agile. Nous aimerions pouvoir la déployer plus rapidement, mais nous n'en sommes pas encore là. Nous aimerions que le soutien soit plus durable parce que, dans mon unité, j'ai certes les baïonnettes, mais je n'ai aucun soutien, parce que ces troupes me sont retirées et envoyées en renfort en Bosnie et à Kaboul.

L'armée est en train d'évoluer pour essayer de remédier à ces problèmes, mais elle doit composer, je le répète, avec une enveloppe budgétaire fixe. Résultat: nous imposons des changements qui semblent très logiques sur papier, mais dont nos soldats ressentent les effets sur le terrain.

Le colonel Lacroix vous a parlé de la situation médicale. Le colonel Ouellette vous a parlé des véhicules. Nous vous avons parlé de l'entraînement collectif. Je me rallie au colonel Frappier quand il vous demande de nous dire ce que vous attendez de nous et de nous donner les ressources pour le faire.

Actuellement, nous faisons de notre mieux pour nous préparer au pire des scénarios, un scénario qui n'a rien de virtuel. Il s'est déjà présenté. Parlez-en aux soldats de mon unité qui ont participé à des missions de maintien de la paix sous l'égide de l'ONU, missions durant lesquelles ils ont dû mettre en pratique leurs habiletés au combat en temps de guerre. S'ils n'avaient pas eu cet entraînement, je ne sais pas comment ils s'en seraient tirés. Les pertes canadiennes auraient été beaucoup plus lourdes.

[*Français*]

Le lieutenant-colonel Bernard Ouellette, commandant, 2^e Bataillon, Royal 22^e Régiment: Monsieur le président, je ferai quelques commentaires. Je pense que la meilleure préparation pour nos troupes, comme le colonel Riffou l'a mentionné, c'est de les préparer pour la guerre, les préparer afin qu'elles soient aptes au combat.

Cette préparation va mieux nous préparer pour les missions de paix parce que, avec le 3 block war, et avec la menace assymétrique qu'on a présentement, nos soldats peuvent être aussi bien appelés, dans la même journée, à mener des missions humanitaires, à mener des missions de soutien de la paix et à mener des opérations de combat. La meilleure préparation, c'est de les entraîner au combat pour pouvoir faire cela.

What could also help us is probably another white paper on defence. I believe we need a minimum level of troops or armed forces. The minimum level should be 60,000 troops to establish a ceiling for deployment outside the country.

Sixty thousand troops means 2,000 troops outside the country, and, beyond that figure, we begin to seriously affect the units' combat structure, we begin to arrive at a much too high operational tempo. At one point, too much is asked of us, and we wear out our troops, who experience burn-out. They are sicker over the years because the constant pressure is too great. We should establish a maximum number of people we send outside the country.

[English]

The Chairman: Thank you.

Senator Forrestall: Earlier you talked about the delivery of medical care. When your men and women come home and need help, where do you send them? Do you have a den house or do you send them downtown?

LCol. Riffou: We had a meeting with most of the officers of the brigade only two weeks ago to speak of the now 28 programs that are in place here in Valcartier to support our soldiers and their families through medical, psychological, stress. These are all in-house programs in Valcartier.

Beyond immediate care, we are now developing better links with Veteran's Affairs. We have better links to support people for those who require long-term care.

Senator Forrestall: My concern is for the 18 year old, a young adult, who performs peacekeeping duties for 10 or 15 years and who comes home and is a little lost. He has no one to turn to, and we do not have, generally speaking, the level of care that we would desire throughout the Armed Forces to treat this kind of trauma.

Where are you treating your men who come home with problems? Where do you send them? Where do they find professional care?

[Translation]

LCol. Frappier: I believe that we at Valcartier are a leader in the Army with regard to the treatment of our stressed personnel.

As Colonel Riffou has just mentioned, we have developed 28 different programs to assist our soldiers. Those programs are open to all those who need them.

Ce qui pourrait nous aider aussi, c'est probablement un autre livre blanc sur la défense. Je pense qu'on a besoin d'avoir un niveau minimum de troupes ou de forces armées. Le niveau minimum devrait être 60 000 troupes pour établir un plafond de déploiement à l'extérieur du pays.

Soixante mille troupes, cela veut dire 2 000 troupes à l'extérieur du pays et, au-delà de ce chiffre, on commence à affecter sérieusement la structure de combat des unités, on commence à arriver à un tempo opérationnel beaucoup trop élevé. À un moment donné, on nous en demande beaucoup trop, puis on essouffle nos troupes qui connaissent l'épuisement professionnel. Ils sont plus malades à travers les années parce la pression constante est trop grande. On devrait établir un plafond maximal de gens qu'on envoie à l'étranger.

[Traduction]

Le président: Merci.

Le sénateur Forrestall: Vous avez parlé tout à l'heure de la prestation des soins médicaux. Lorsque vos hommes et vos femmes rentrent de mission et ont besoin d'aide, où les envoyez-vous? Avez-vous un service interne ou les envoyez-vous au centre-ville?

Le lcol Riffou: Nous avons eu une réunion avec la plupart des officiers de la brigade il y a deux semaines pour discuter des 28 programmes en place ici, à Valcartier, pour soutenir nos soldats et leur famille grâce à des traitements médicaux, psychologiques et anti-stress. Ce sont tous des programmes internes offerts à Valcartier.

Au-delà des soins immédiats, nous sommes en train d'établir de meilleurs liens avec les Anciens combattants. Nous avons de meilleurs liens pour soutenir ceux qui ont besoin de soins de longue durée.

Le sénateur Forrestall: Le cas du jeune adulte qui, à 18 ans, commence à participer à des missions de paix et qui le fait pendant dix ou quinze ans et qui revient à la maison, un peu perdu, me préoccupe. Il n'a personne vers qui se tourner et nous n'offrons pas, de façon générale, le niveau de soins que nous aimerions offrir au sein des Forces armées pour traiter ce genre de traumatisme.

Où traitez-vous ceux qui ont des problèmes, au retour? Où les envoyez-vous? Où trouvent-ils des soins professionnels?

[Français]

Le lcol Frappier: Je crois qu'à Valcartier on est avant-gardiste, pour ce qui a trait à l'Armée de terre, dans le traitement de nos blessés de stress, si vous voulez.

On a développé, comme le colonel Riffou vient de le mentionner, 28 programmes différents pour venir en aide à nos soldats. Ces programmes sont ouverts à tous ceux qui en ont besoin.

What is more important is that we underscore the problem within the chain of command and we've done a lot of work to educate the chain of command on these problems in particular.

[English]

We have highlighted the problem for the chain of command. In the past year we have made a major effort to train the chain of command so that we can recognize and treat those types of casualties. We treat them in-house. We have established a better link with those individuals who have to be withdrawn from the unit for extended periods of time.

Senator Forrestall: What do you do with the men and women of the reserve augmentation? Where do they go when then come home?

LCol. Riffou: I knew you were going to go there, sir. That was, probably a year ago, the weakest part of our entire system. We bring them in, we train them for six months, they go overseas with us, they come back, we take their kit back, finish the paper work, and they go back to their home units.

We are now developing a much tighter web to follow those individuals through to their home units. I cannot speak to the web beyond the unit, that is, if the individual leaves the unit and then comes back for follow-up. Certainly in the Quebec sector, in LFQA, we are establishing that web and, as my colleague suggested, through education of our own officers and NCOs, as well as those in the chain of command, that problem is being recognized. I think it is being addressed.

Senator Forrestall: They are important to you, so do not forget them.

LCol. Riffou: Yes, sir.

[Translation]

Senator Meighen: Your English and French, both of you, are better than mine, but, since we're in Valcartier, I'm going to try to ask the question in French.

I'm intrigued by the tank question, colonel. What seems certain is that we can't afford and, in the short and medium terms, won't be able to afford to transport them overseas except by boat, and that takes time, and sometimes the company is depleted and we have trouble getting our tanks back.

Is it an option from a military standpoint to keep people in Canada for training purposes only and, overseas, for the infantry, to work with the tanks and military personnel of other countries? It seems to me the two must work hand in hand for me to be able to establish a complete operation.

Ce qui est plus important, on a souligné le problème au sein de la chaîne de commandement et on a fait un gros travail pour éduquer la chaîne de commandement sur ces problèmes en particulier.

[Traduction]

Le Icol Frappier: Nous avons souligné le problème à la chaîne de commandement. Au cours de l'année dernière, nous avons déployé d'importants efforts en vue de former la chaîne de commandement de façon à ce qu'elle puisse reconnaître et traiter ce genre de pertes. Nous les traitons à l'interne. Nous avons établi de meilleurs liens avec les membres des forces qui doivent être retirés de l'unité pour une période prolongée.

Le sénateur Forrestall: Que faites-vous des hommes et des femmes qui servent de renfort à la Réserve? Où vont-ils lorsqu'ils rentrent au pays?

Le Icol Riffou: Je savais que vous me poseriez la question, monsieur le sénateur. Il y a un an, il s'agissait probablement du maillon le plus faible de tout notre système. Nous les appelons, nous les formons pour six mois, ils nous accompagnent à l'étranger, ils reviennent, nous reprenons leur équipement, nous remplissons la paperasse, et ils retournent à leur unité d'attache.

Nous sommes en train d'établir un filet beaucoup plus serré pour assurer un suivi de ces gens jusque dans leur unité d'attache. Je ne peux parler du filet à l'extérieur de l'unité, c'est-à-dire de ceux qui quittent leur unité, puis reviennent pour un suivi. À coup sûr, dans le secteur de Québec, dans le SQFT, nous sommes en train de tisser ce filet et, comme l'a laissé entendre mon collègue, grâce à la formation de nos propres officiers et sous-officiers, ainsi que des membres de la chaîne de commandement, nous sommes en train de reconnaître l'existence du problème. Je crois qu'on s'y attaque de front.

Le sénateur Forrestall: Ils sont importants pour vous, alors ne les oubliez pas.

Le Icol Riffou: Non, sénateur.

[Français]

Le sénateur Meighen: Votre anglais et votre français à tous les deux sont supérieurs au mien, mais vu que nous sommes à Valcartier, je vais essayer de poser la question en français.

La question des chars, colonel, m'intrigue. Ce qui semble être certain, c'est qu'on n'a pas les moyens et on n'aura pas les moyens, à court et à moyen terme, de les transporter à l'étranger sauf en bateau et cela prend du temps, et parfois, la compagnie fait faillite et on a de la misère à récupérer nos chars.

Est-ce une possibilité, au point de vue militaire, de garder les gens au Canada pour les fins d'entraînement seulement et, à l'étranger, pour l'infanterie, de travailler avec les chars et les militaires d'autres pays? Il faut que les deux travaillent la main dans la main, me semble-t-il, pour vraiment mettre sur pied une opération complète.

Can we contemplate a practical solution in which Canadian tanks never leave the country? Or, in that context, do you think, from a military standpoint, we should abandon that capability and concentrate elsewhere?

LCol. Frappier: To answer the first part of your question, first, I don't believe it's feasible to train our individuals in Canada in joint service tactics in order to be employed with elements from other countries.

There's a very high level of battlefield chaos, a tug of war. One of the ways to cope with that chaos is cohesion. We talked about team cohesion and cohesion comes from training.

[English]

It comes through the trust that we have of our fellow servicemen, the trust we build up by going through the same types of challenges during collective training. You know that, when you deploy, you can trust that person.

The problem with working with another nation is: How can we trust them? Different cultures apply tactics differently. How do we overcome that situation?

[Translation]

I don't want to venture an opinion on the use of tanks overseas. It's important to define our overseas role. It's very important to define what Canada wants to embark on with respect to military forces.

If our country decides that we won't go alone and that we'll embark on missions, where will the military be employed in a restricted framework? Can we foresee being able to do that without tanks? I believe so because we've just done it in the past decade.

Will there always be a need for direct fire on the battlefield? Yes.

Are we looking at vehicle solutions that are more deployable than the tank? In the Canadian context, yes.

The arrival of this type of vehicle will require a change in attitude and tactics on the Canadian battlefield. We'll have to overcome that in our culture.

However, the ball is now in the court of our masters. It's now in the Canadian government's court to tell us what it wants and to tell us, if that's the case, "We won't pay you to make tanks, so don't conduct operations in which you'll need them."

Until we're told that, we can't turn around and scrap the tanks.

Est-ce qu'on peut envisager une solution pratique où les chars canadiens ne sortent jamais du pays? Ou bien, dans ce contexte, faut-il, à votre avis, du point de vue militaire, laisser tomber cette capacité et se concentrer ailleurs?

Le lcol Frappier: Pour répondre à la première partie de votre question, en premier, je ne crois pas que c'est réalisable d'entraîner nos individus au Canada dans les tactiques interarmes pour être employées avec des éléments d'autres pays.

Le chaos du champ de bataille ou le «tug of war» est très important. Une des façons qu'on a pour dépasser ce chaos, c'est la cohésion. On a parlé de la cohésion de l'équipe et la cohésion, vient par l'entraînement.

[Traduction]

Elle vient de la confiance que nous inspirent les militaires qui nous entourent, de la confiance qui découle de la participation aux mêmes genres de défi durant l'entraînement collectif. Vous savez que, lorsqu'on vous enverra sur un champ de bataille, vous pourrez faire confiance à vos compagnons.

Le problème, lorsqu'on travaille de concert avec un autre pays, est de savoir comment leur faire confiance. Chaque culture a sa propre façon d'appliquer les tactiques. Comment surmonter cet obstacle?

[Français]

Je ne veux pas m'avancer sur l'emploi des chars outre-mer. Il est important de définir notre rôle outre-mer. C'est très important de définir dans quoi le Canada veut se lancer en frais de forces militaires.

Si notre pays décide qu'on n'ira pas seul et qu'on s'embarque dans des missions, où le militaire va-t-il être employé dans un cadre restreint? Est-ce envisageable de pouvoir faire cela sans char? Je crois que oui, parce qu'on vient de le faire pendant la dernière décennie.

Est-ce que le besoin pour le tir direct sur le champ de bataille va toujours exister? Oui.

Est-ce qu'on est en train de regarder à des solutions de véhicules qui sont plus déployables que le char? Dans le contexte canadien, oui.

L'arrivée de ce genre de véhicule va demander un changement de mentalité et de tactique sur le champ de bataille canadien. Dans notre culture, il va falloir qu'on surpasse cela.

Toutefois la balle est dans le camp de nos maîtres. La balle est dans le camp du gouvernement canadien pour nous dire ce qu'il veut et qu'il nous dise, si c'est le cas, «on ne vous paiera pas pour faire des chars, donc envisagez pas de faire des opérations, où est-ce que vous en allez avoir besoin».

Tant et aussi longtemps qu'on ne nous dit pas cela, on ne peut pas se tourner de bord puis scraper les chars.

[English]

The Chairman: When we were being briefed before we came to see you, we were told that one of the principal problems was that a military person lives, functions and trains in a battalion and then when he or she is sent overseas, that person has to adjust to being in a battle group. Is that one of the reasons you are having difficulty with cohesion?

LCol. Riffou: Sir, coming out of Germany in the late 1980s, early 1990s, was one of the biggest stumbling blocks that we had to overcome because, in Germany, we had an isolated brigade with all of those units coming together and developing that cohesion. They worked together year in, year out. It brought the francophones and the anglophones together. There was a battalion of the Royal 22nd, and elements in all the other units were francophone.

When we pulled out of Germany and fell back to the three principal army bases in Canada, and we started begging and stealing from each other to create these units, we lost that cohesion.

LCol. Lacroix can tell you that this brigade has not exercised as a brigade group, with battle groups, in probably almost a decade.

The Chairman: The committee is convinced, and its reports have made it clear, that we have no doubt that there is a lack of funding and a lack of personnel. Is there also a structural question? Is there something that we are not focusing on adequately in our examination of these issues?

LCol. Frappier: I think it is better than it was. When I joined the brigade 17 years ago, there were huge walls between the units. With the up-tempo environment we have lived in, and having been deployed as battle groups overseas, we have broken those walls down. I think that cohesion is better today than it has ever been between units.

Could that be enhanced even more if we changed the structure? I do not have an answer to that, but I think we have gone a long way in the right direction towards rebuilding our cohesion with the few resources that we have. I truly believe that collective training is the way to build cohesion.

The Chairman: If it is not structural, we go back to question of resources. We go back to the numbers of people, and the reality that the demographics of Canada are changing, and Canadian institutions have to change with demographics.

LCol. Riffou: You must also understand that if we want to stay world-class, if we want to be able to be sent overseas on multinational missions, we will be called upon to work with others and develop those bonds of cohesion for those operations.

If we do not train to develop that cohesion here in Canada, across all units, if I am sent a squadron from one unit and a battery of guns from another, how can we be expected to work as

[Traduction]

Le président: Pendant la réunion d'information qui a précédé la séance d'aujourd'hui, on nous a dit qu'un des principaux problèmes était que le militaire vit, fonctionne et s'entraîne en bataillon, puis que, une fois envoyé outre-mer, il ou elle doit s'adapter à la vie au sein d'un groupement tactique. Est-ce une des raisons pour lesquelles la cohésion vous cause des difficultés?

Le lcol Riffou: Sénateur, rentrer d'Allemagne à la fin des années 80 et au début des années 90 était un des plus grands obstacles à surmonter parce qu'en Allemagne, nous avions une brigade isolée dont toutes les unités étaient rassemblées, de sorte que cette cohésion existait. Elles travaillaient ensemble à longueur d'année. Il y avait rapprochement des francophones et des anglophones. En effet, il y avait un bataillon du Royal 22^e alors que les éléments de toutes les autres unités étaient francophones.

Lorsque la base canadienne en Allemagne a été fermée et que nous nous sommes repliés sur nos trois principales bases militaires au Canada, nous avons commencé à nous arracher entre nous le personnel pour créer ces unités et nous avons perdu cette cohésion.

Le lieutenant-colonel Lacroix peut vous dire que cette brigade ne s'est pas exercée en tant que groupe-brigade, avec des groupements tactiques, depuis presque une décennie probablement.

Le président: Le comité est convaincu, et il l'a clairement indiqué dans ses rapports, du manque de financement et de personnel. Y a-t-il aussi un problème de structure? Y a-t-il un aspect sur lequel nous ne nous concentrons pas suffisamment dans notre examen de ces questions?

Le lcol Frappier: Je crois que la situation s'est améliorée. À mon arrivée dans la brigade, il y a 17 ans, d'immenses murs séparaient les unités. Avec l'environnement au rythme toujours plus rapide dans lequel nous avons vécu et ayant été déployés outre-mer en tant que groupements tactiques, nous avons abattu ces murs. Je crois que la cohésion est meilleure aujourd'hui entre les unités qu'elle ne l'a jamais été.

Pourrait-on l'améliorer davantage si nous changions la structure? Je n'ai pas de réponse à cette question, mais je crois que nous avons beaucoup fait pour rétablir la cohésion avec le peu de ressources dont nous disposons. Je crois sincèrement que l'entraînement collectif est la meilleure façon d'assurer la cohésion.

Le président: S'il ne s'agit pas d'une question de structure, nous en revenons à la question des ressources, au nombre de personnes et au fait que le profil démographique du Canada change. Il faut que les institutions canadiennes s'adaptent à ces changements.

Le lcol Riffou: Vous devez aussi comprendre que si nous voulons demeurer une force de calibre mondial, si nous voulons participer à des missions multinationales à l'étranger, nous devons travailler avec d'autres et développer un esprit de corps avec eux pour effectuer ces opérations.

Si nous ne nous entraînons pas pour développer cette cohésion ici au Canada, parmi toutes les unités, si on m'envoie un escadron d'une autre unité et une pièce de batterie d'une autre, comment

a team once we are deployed overseas? Col. Lacroix will be building those bonds with the battle groups under his command. Those may be from other nations. If we do not practise it here at home, we cannot be expected to function at a world-class level overseas.

The Chairman: When was the last time that you trained with American and U.K. forces?

Senator Forrestall: What about French or German forces?

The Chairman: We, as usual, find ourselves caught with too many questions and too many people with knowledge from whom we would like to learn, and too little time. We will have a break in the afternoon at 3.10 p.m., when I gather, we will have an opportunity to regroup and perhaps, individually, we can pursue some topics.

Are there any concluding comments that you would like to make regarding the questions you have heard today?

[Translation]

LCol. Ouellette: Yes, it's when we deploy for missions such as that in Afghanistan. I can tell you that cohesion exists at the battalion group level, and all efforts are put into the military personnel, who are very professional, and cohesion exists and is ultimately achieved through collective training.

All training supervision, both for this fall and for preparations for Bosnia and Afghanistan, is adequate. Training makes it possible to maintain that cohesion.

When we refer to loss of cohesion, it's mainly in the units, which are not identified for deployment in operational missions. It's up to the troops that remain to maintain a certain level of training. They don't necessarily have the personnel and equipment resources to maintain that cohesion. However, I can guarantee you that the units we deploy have the necessary cohesion to deploy in order to do the job they're asked to do outside the country.

[English]

The Chairman: I would like to convey a message to you. The people of Canada have tremendous pride in the work that you are doing. We are here as a parliamentary committee to tell you that and to ask you to convey that to the men and women who work for you. We are all proud of the work that you are doing. We respect it, and we have some understanding of how difficult it is, although we do not really know how difficult it is. We want to convey to you the respect and pride that the people of Canada have in the important work that you are doing.

Thank you very much for assisting the committee this morning.
The committee adjourned.

peut-on s'attendre que nous travaillerons comme une équipe une fois déployés à l'étranger? Le colonel Lacroix construira ces liens entre les groupements tactiques sous son commandement, dont certains pourraient être étrangers. Si nous ne pratiquons pas l'esprit de corps ici, chez nous, il ne faut pas s'attendre à ce que nos troupes soient de calibre mondial à l'étranger.

Le président: Quand vous êtes-vous entraînés pour la dernière fois avec les forces américaines et anglaises?

Le sénateur Forrestall: Qu'en est-il des forces françaises ou allemandes?

Le président: Comme d'habitude, nous sommes coincés: nous avons trop de questions, trop d'experts et pas assez de temps. Nous ferons une pause cet après-midi à 15 h 10. Je suppose qu'à ce moment-là, nous pourrions nous retrouver et peut-être poursuivre ces échanges individuellement.

En guise de conclusion, avez-vous des commentaires à faire au sujet des questions qui ont été posées aujourd'hui?

[Français]

Le lcol Ouellette: Oui, c'est lorsqu'on se déploie pour des missions comme celle de l'Afghanistan. Je peux vous dire que la cohésion existe au niveau des groupes bataillons, et tous les efforts sont mis au niveau des militaires, qui sont très professionnels, et la cohésion existe et s'atteint, finalement, à travers l'entraînement collectif.

Tout l'encadrement de l'entraînement, autant pour cet automne que pour les préparations pour la Bosnie ou pour l'Afghanistan, est adéquats. L'entraînement permet justement de maintenir cette cohésion.

Quand on parle de perte de cohésion, c'est surtout dans les unités, qui ne sont pas identifiées pour se déployer dans des missions opérationnelles. C'est aux troupes qui demeurent de maintenir un certain niveau d'entraînement. Ils n'ont pas nécessairement les ressources en personnel et en équipement pour maintenir cette cohésion. Toutefois, je peux vous garantir que les unités qu'on déploie ont la cohésion nécessaire pour se déployer pour faire le travail qu'on leur demande à l'extérieur du pays.

[Traduction]

Le président: J'ai un message à vous faire. Les Canadiens et Canadiennes sont très fiers du travail que vous accomplissez. Nous sommes ici en tant que comité parlementaire pour vous le dire et pour vous demander de le transmettre aux hommes et aux femmes qui travaillent sous votre commandement. Nous sommes tous fiers du travail que vous faites. Nous le respectons et nous comprenons qu'il est difficile, même si nous ne savons pas vraiment à quel point. Nous tenons à vous faire savoir à quel point les Canadiens et Canadiennes respectent votre important travail et en sont fiers.

Je vous remercie vivement d'avoir aidé le comité ce matin.
La séance est levée.

QUEBEC, Wednesday, September 24, 2003

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 1:10 p.m. to examine and report on the need for a national security policy for Canada.

Senator Colin Kenny (*Chairman*) in the Chair.

[*English*]

The Chairman: The hearings of the Senate Standing Committee on National and Defence will continue. We have with us this afternoon Lieutenant-Colonel Tremblay, Lieutenant-Colonel Sirois and Major Dufour.

Who would like to lead off?

[*Translation*]

LCol. Éric Tremblay, Commander, 5th Field Regiment of Canada: Honourable senators, the role of 5th Field Regiment (RALC) is to support the brigade's manoeuvre elements with supporting fire, howitzers and mortars. I am not referring only to indirect fire here but also to a capacity for coordinating, planning and observing fire from howitzers, mortars, attack helicopters and ground attack fighters.

Let me first point out our unit's problems and the threats we face.

At the global level, there is a perception that peacekeeping operations do not require an indirect fire capability. I have seen that in Kabul, in Afghanistan, the mere presence of canons and anti-mortar radars have a dissuasive effect on the belligerents and a very positive effect on the morale of Canadian soldiers.

One problem that is more specific to the unit is operational tempo. The fact that a sub-unit has served on an operational mission on a yearly basis for the last three years creates operational pressure. This pressure is exacerbated by the degree of participation of our personnel, who in addition to deploying overseas must help support individual training or attend career courses. This situation is further complicated by the ever-increasing incidence of psychological distress.

Third, constant rationalisation of training, equipment distribution and environmental limitations budgets without alleviating factors is also a problem. For example, the funds available are increasingly rare for training using simulation systems. Purchasing simulation systems would help reduce the time required for on-site exercises.

Now let us talk about the unique opportunities in the unit. At the global level, the refinement of weapons would be useful to increase range, accuracy and destructive effect, where necessary. The intelligent use of Canadian artillery requires scientific solutions. The purpose of these would be to minimize the

QUÉBEC, le mercredi 24 septembre 2003

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui à 13 h 10 pour examiner, et ensuite en faire rapport, la nécessité d'une politique nationale sur la sécurité pour le Canada.

Le sénateur Colin Kenny (*président*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

Le président: Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense poursuivra maintenant ses travaux. Cet après-midi, nous accueillons le lieutenant-colonel Tremblay, le lieutenant-colonel Sirois et le major Dufour.

Qui voudrait commencer?

[*Français*]

Le Lieutenant-colonel Éric Tremblay, commandant, 5^e Régiment d'artillerie légère du Canada: Honorables sénateurs, le rôle du 5^e RALC consiste à supporter les manœuvres de la brigade avec les feux d'appui, howitzers et mortiers. Ce rôle implique également la capacité de coordonner, planifier et observer le tir des howitzers, des mortiers, des hélicoptères d'attaque et des chasseurs d'attaque au sol.

Permettez-moi d'exposer les problèmes propres à l'unité et les menaces auxquelles nous faisons face.

Sur le plan global, il existe une perception à l'effet que les opérations de maintien de la paix ne nécessitent pas la présence du tir indirect. J'ai pu constater à Kaboul, en Afghanistan, que la simple présence des canons et des radars contre-mortiers ont un effet dissuasif chez les belligérants et un effet très positif sur le moral des soldats canadiens.

Un problème propre à l'unité est le tempo des opérations. La participation d'une sous-unité à une mission opérationnelle sur une base annuelle, depuis les trois dernières années, crée une pression opérationnelle. Cette pression est accentuée par le niveau de tempo du personnel qui ne cesse de se déployer à l'étranger, en plus de devoir participer au soutien à l'entraînement individuel et à la formation de carrière. Cette situation est davantage compliquée par l'apparition sans cesse croissante de détresse psychologique.

Troisièmement, la rationalisation constante des budgets d'entraînement, la distribution d'équipement et les limitations environnementales sans facteur d'atténuation constituent également un problème. Par exemple, les fonds disponibles sont de plus en plus restreints pour l'entraînement à l'aide de systèmes de simulation. L'acquisition de systèmes de simulation contribue à mitiger le temps des exercices en champ de manœuvre.

Parlons des opportunités propres à l'unité. Sur le plan global, le perfectionnement des armes serait utile afin d'augmenter la portée, la précision et l'effet destructeur si nécessaire. L'usage intelligent de l'artillerie canadienne nécessite des solutions scientifiques. Ces solutions visent à minimiser les dommages

collateral damage when we use artillery fire during our operations. Refined equipment would allow us to be more effective during peacekeeping operations.

More specific to the unit, the arrival of remotely operated aircraft and counter-mortar radar equipment has allowed us to identify and locate targets that can be engaged by indirect fire. Such equipment allows our soldiers to visualize the belligerent forces in the field, which allows them to accelerate the decision-making process and reaction time. So better options exist to thwart the enemies' intentions. These improved visualisation systems are therefore critical for our operations. Such artillery acquisitions are greatly appreciated.

The further development of the role of observers as supporting fire advisors and controllers has several advantages. It allows us to train with combined operations. The observers involved in those operations must become universal observers because they control the fire from combat helicopters, ground-attack fighters or howitzers and mortars. This allows for greater involvement with the team, more cohesion, and will increase the operational level of our ground force.

One of the unique challenges facing the unit, from a global perspective, is maintaining a viable indirect fire capacity within the army. An army is not effective if it does not have the capacity to use indirect fire to increase combat and gain a definite advantage over the enemy when doing manoeuvres.

From a brigade perspective, participating in joint exercises educates manoeuvre units on supporting fire. The simulation systems can create a certain cohesion and a team effort, albeit limited. However, it is important to go beyond simulation and go to a manoeuvre field to carry out the exercises. Such exercises are essential to maintain skills and knowledge, as well as to gain experience.

The pace of operations and level of participation to restore the balance between missions, tasks and available personnel must be managed. It is also important to permit the reconstitution of the unit using tools appropriate to the 21st century.

With an authorized personnel of 456 people and an actual staff of 414 persons, in other words a shortage of 50 people, it is difficult to bridge the gaps. We have 50 temporary or permanent medical staff; career changes have added to this number, for a total of approximately 125 people, which is 25 per cent of the staff we can no longer count on. That is the direct result of problems related to the tempo expected of our staff. Those who remain therefore have a much heavier workload because they must make up for those we cannot rely on for one reason or another.

collatéraux lorsque nous utilisons le tir d'artillerie en théâtre d'opération. Un tel perfectionnement permettrait donc l'utilisation plus favorable des armes durant les opérations de maintien de la paix.

Plus spécifique à l'unité, l'arrivée de véhicules aériens téléguidés et de radars contre-mortiers permettent d'identifier et de fixer des cibles pouvant être engagées par le tir indirect. De tels équipements offrent à nos soldats une visualisation, sur le terrain, des forces belligérantes, ce qui permet d'accélérer le rythme de décision et d'action. Ainsi, de meilleures options existent pour contrer les intentions ennemies. Ces systèmes visant à augmenter la visualisation sont donc critiques pour nos opérations. De telles acquisitions pour l'artillerie sont fort appréciées.

Développer le rôle des observateurs en tant que conseillers et contrôleurs des feux d'appui présente plusieurs avantages. Il faut permettre la possibilité de s'entraîner au sein des opérations combinées. Les observateurs prenant part à ces opérations doivent devenir des observateurs universels, car ils contrôlent le feu provenant d'hélicoptères de combat, des chasseurs d'attaques au sol ou des howitzers et des mortiers. Ceci permettra une meilleure intégration à l'équipe, une plus grande cohésion et augmentera le niveau opérationnel de notre force terrestre.

Un des défis propres à l'unité, dans un contexte global, consiste à maintenir une capacité de tir indirect viable au sein de l'Armée. Une armée n'est pas efficace si elle n'a pas la capacité d'utiliser le tir indirect pour augmenter le combat et permettre l'avantage certain sur l'ennemi quant aux éléments de manoeuvre.

Dans un contexte de brigade, la participation aux exercices combinés permettent l'éducation des unités de manoeuvre à l'appui-feu. Les systèmes de simulation sont en mesure de créer, de façon limitée, une certaine cohésion et un effort d'équipe. Toutefois, il est nécessaire d'aller au-delà de la simulation et se rendre en champ de manoeuvre pour effectuer des exercices. De tels exercices sont indispensables à l'entraînement continu pour le maintien des aptitudes, des connaissances et pour former l'expérience.

Il faut gérer le rythme des opérations et le tempo du personnel de façon à rétablir un équilibre entre les missions, les tâches et la disponibilité du personnel. Il faut également permettre la reconstitution de nos forces à l'aide d'outils d'entraînement du 21^e siècle.

Avec un effectif autorisé de 456 personnes, et un effectif réel de 414 personnes, donc un déficit de 50 personnes, il est difficile de combler les lacunes. Le personnel médical temporaire ou permanent totalise 50 personnes; les changements de métier ajoutent au nombre, pour un total d'environ 125 personnes, soit 25 p. cent du personnel sur lequel on ne peut désormais compter. Voilà la conséquence directe des problèmes reliés au tempo du personnel. Les gens qui restent ont donc une charge beaucoup plus importante, car ils doivent compenser pour les gens sur qui on ne peut compter pour une raison ou pour une autre.

[English]

Lieutenant-Colonel Sylvain Sirois, Commander, 5th Combat Engineer Regiment, Department of National Defence: I will give you the mission, and then I will touch on the following points: first, the unique opportunities to be found within the units; the problems found at 5 RGC; and 5 RGC's interface with the other units.

The mission of the unit is to support the 5th Canadian Mechanized Brigade Group to live, move and fight and to deny the same to the enemy. We are very versatile engineers — anywhere, anytime. We are a combat arm. Just like the infantry, the armoured artillery, we are also a combat support arm and enabler. We are also a combat service-support arm. We support operations by maintaining roads and infrastructures, including protecting drinking water and the like.

Our missions are never boring. Our tasks are always different. We have various types of engineering equipment. My soldiers are given the opportunity from time to time to change equipment and thereby acquire new skills. As engineers, we can be involved in accomplishments either in Canada or abroad. For example, we built a succession of bridges for the Trans-Canada Trail. We are involved in protection of schools and playgrounds, as well as mine-clearing activities. There is a great sense of accomplishment among my soldiers.

I wish to talk to you about the problems we find within the unit. You will find that what I have to say is similar to the 3rd Combat Engineer Regiment.

Operationally, we have only two manoeuvre subunits to support four manoeuvre units within the brigade. In garrison, this is okay, because our priorities are assigned tasks. We support one unit after the other. However, when it comes to a mission, I have to assign a field squadron to a battalion of the armoured unit — the manoeuvre units rotate at four, I rotate at two. Recently, two missions went back to back to Bosnia. Two of the four manoeuvre units were sent. My two field squadrons were sent. The same squadron is going back to Bosnia on April 14. The squadron that went to Bosnia is going to Afghanistan.

We are very rarely deployed with the equipment we train with. I still have the old M113 fleet. There will be a new program that will make this vehicle a better vehicle, but we deploy with LAV III vehicles. In the short to medium term, I will have a LAV III variant, a track vehicle that has never been deployed. That means that each time we prepare to deploy, my soldiers need extra time to train on the vehicles we will be deploying with. It becomes a training burden. We are receiving too many types of vehicles, and not getting rid of the old ones — which means I have to keep the

[Traduction]

Le lieutenant-colonel Sylvain Sirois, commandant, 5^e Régiment du génie de combat, ministère de la Défense nationale: Je vous parlerai d'abord de la mission du Régiment, puis j'aborderai les points suivants: les possibilités particulières qui existent au sein de nos unités, les problèmes auxquels se heurtent le 5^e RGC et l'interaction de celui-ci avec les autres unités.

La mission de l'unité est d'assurer le soutien au Groupe-brigade mécanisé du Canada pour lui permettre de vivre, de se déplacer et de se battre tout en privant l'ennemi de ses éléments. Nous sommes une unité de génie très polyvalente — en tout lieu et en tout temps. Nous sommes une arme de combat. À l'instar de l'infanterie, de l'artillerie et des blindés, nous sommes aussi une arme d'appui au combat et un habilitant. En outre, nous sommes une arme de soutien logistique du combat. Nous appuyons les opérations en assurant l'entretien des routes et des infrastructures, y compris la protection de l'eau potable et autre chose de cette nature.

Nos missions ne sont jamais ennuyeuses. Nos tâches sont toujours différentes. Nous sommes dotés de divers types d'équipement de génie. Mes soldats ont l'occasion de temps à autre de changer d'équipement et, ce faisant, d'acquérir de nouvelles compétences. En tant qu'ingénieurs, nous pouvons contribuer à des réalisations au Canada comme à l'étranger. À titre d'exemple, nous avons construit une série de ponts sur le Sentier transcanadien. Nous travaillons aussi à la protection des écoles et des terrains de jeu ainsi qu'à des activités de déminage. Mes soldats ont un fort sentiment d'accomplissement.

Je voudrais maintenant vous parler des problèmes auxquels fait face l'unité. Vous constaterez que ce que j'ai à vous dire ressemble à la situation au sein du 3^e Régiment de génie du combat.

Sur le plan opérationnel, nous avons uniquement deux sous-unités de manoeuvre pour appuyer quatre unités de manoeuvre au sein de la brigade. En garrison, cela ne pose pas de problème, car les tâches sont assignées en fonction de nos priorités. Nous appuyons les unités à tour de rôle. Cela dit, quand il s'agit d'une mission, je dois affecter un escadron de campagne à un bataillon de l'unité blindée — les unités de manoeuvre tournent à quatre, et moi je tourne à deux. Récemment, deux missions ont été déployées de nouveau en Bosnie. Le même escadron retournera en Bosnie le 14 avril. L'escadron qui avait été déployé en Bosnie ira en Afghanistan.

Quand nous sommes déployés, il est très rare qu'on nous fournisse l'équipement qui a servi à notre instruction. J'ai encore le vieux parc de M113. On mettra sur pied un nouveau programme pour améliorer ce véhicule, mais lorsque nous sommes déployés, on nous fournit des VBL III. À court et à moyen terme, je disposerai d'une variante d'un VBL III, qui est un véhicule chenillé qui n'a jamais été déployé. Cela signifie que chaque fois que nous nous préparons pour un déploiement, mes soldats ont besoin de plus de temps pour se familiariser avec les

skills on the old fleet and acquire the skills of the new fleet. This is difficult, and presents another training burden.

The result of all of this is mental fatigue. Given the repeated missions, the training burden is mentally fatiguing for all my soldiers, especially the master corporals, sergeants and warrant officers. They are tired — and when I say tired, I am including mental illness or personal problems, such as divorces, separation, these sorts of things.

I work with the other units. As a result of our affiliation, I maintain communication with the other four manoeuvre units, and I train with them whenever possible. I have to do my own training, but I support their training as well.

Typically, a field squadron augmented with the necessary additional assets, either heavy equipment, heavy engineering equipment, armoured engineer equipment, water supply, that sort of thing, is assigned to a manoeuvre unit and begins training with them. The squadron is always task tailored, and changes for every task and every mission.

I have a third subunit, but it supports the non-manoeuving units. It digs trenches, maintains roads and provides the drinking water. It performs general engineering support. I always have a small group of personnel detached to the brigade headquarters to help the brigade plan new operations.

In conclusion, I am very proud and fortunate to command an engineer unit. They are fantastic soldiers, very professional and dedicated. There are just too few of them. Too frequent rotation and a rapid introduction of new equipment have contributed to soldiers that are mentally tired.

[Translation]

Maj. Rénaud Dufour, commander, 58th Air Defence Battery: Honourable senators, let me introduce myself. I am Major Raynald Dufour, commander of the 58th Air Defence Battery. To my left is the Battery Sergeant Major, Master Warrant Officer Ross.

The role of my unit consists in countering air threats capable of compromising the operations of Canadian formations. As the only anti-aircraft artillery unit in Land Forces Quebec Area, we are accordingly responsible for coordinating 5th Canadian Mechanized Brigade's defence and use of the air space for generating a composite air defence artillery battery using reinforcements from other Land Force areas.

véhicules qui leur seront fournis. L'instruction devient un fardeau. Nous recevons toutes sortes de véhicules sans pour autant nous débarrasser des vieux, ce qui veut dire que je dois entretenir mes compétences relatives au vieux parc de véhicules et en acquérir d'autres pour le nouveau parc. C'est difficile et c'est un fardeau de plus.

Tout cela entraîne une fatigue mentale. Compte tenu des missions répétées, le fardeau que constitue l'instruction épuise mentalement tous mes soldats, surtout les caporaux-chefs, les sergents et les adjudants. Ils se fatiguent, et quand je parle de fatigue, j'englobe les troubles mentaux et les problèmes personnels comme les divorces, la séparation, et cetera.

Je travaille aussi avec les autres unités. En raison de notre affiliation, je communique constamment avec les quatre unités de manoeuvre, et nous suivons notre instruction ensemble dans la mesure du possible. Je dois assurer ma propre instruction, mais j'appuie aussi la leur.

Normalement, un escadron de campagne doté des outils supplémentaires nécessaires, que ce soit de l'équipement lourd, de l'équipement de génie lourd, de l'équipement de génie blindé, d'approvisionnement en eau ou de choses de ce genre, est affecté à une unité de manoeuvre avec laquelle il suit son instruction. L'escadron est toujours adapté à la tâche, et change en fonction de chaque tâche et de chaque mission.

J'ai une troisième sous-unité, mais celle-ci appuie les unités autres que les unités de manoeuvre. Elle s'occupe notamment de creuser des tranchées, d'entretenir les routes et de fournir l'eau potable. Elle assure généralement le soutien technique. J'ai également sous ma responsabilité un petit groupe de soldats détachés au quartier général de la brigade pour aider celle-ci à planifier les nouvelles opérations.

Pour terminer, j'aimerais dire que je suis très fier et très chanceux d'être le commandant d'une unité de génie. Mes soldats sont fantastiques, très professionnels et dévoués. Ils sont peu nombreux. Par contre, un roulement trop fréquent et l'introduction rapide de nouvel équipement ont contribué à épuiser mentalement ces soldats.

[Français]

Major Rénaud Dufour, commandant, 58^e Batterie antiaérienne: Honorables sénateurs, permettez-moi de me présenter. Je suis le major Raynald Dufour, commandant de la 58^e Batterie antiaérienne. À ma gauche se trouve le sergent-major de la Batterie, l'adjudant-maître Ross.

Le rôle de mon unité consiste à contrer la menace aérienne pouvant nuire aux opérations des formations canadiennes. Par conséquent, en tant que seule unité de l'artillerie antiaérienne du Secteur du Québec de la Force terrestre, nous sommes responsables de coordonner la défense et l'utilisation de l'espace aérien du 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada, ainsi que de structurer une batterie composée d'artillerie antiaérienne à l'aide aux renforts provenant des autres secteurs de la Force terrestre.

The real capability of the 58th Air Defence Battery consists, therefore, in providing an air space coordination centre and an operational JAVELIN troop, or short-range anti-aircraft missile with a maximum range of approximately 5.5 kilometres.

There are two types of problems that are unique to our unit. The first one is organizational in nature, which in turn causes an operational tempo problem.

Our main problem concerns the fact that we have no Canadian Forces Organization Orders and, consequently, no Canadian Field Force Equipment Table. Consequently, we lack an authorized equipment support list, which tends to create equipment shortages, either for command posts or support vehicles used during our operations.

One of the greatest advantages of our establishment, as far as Land Forces are concerned, is that we are considered an independent unit. This means that headquarters treat us like a sub-unit of the 6th Field Regiment. We assume the role of an independent unit, but with a battery's structure within a larger organization. We are therefore short of staff.

We have been integrated into the 5th Canadian Mechanized Brigade Group since the summer of 2002. We are directly linked to the 35th Canadian Brigade Group for reservists — I will come back to that point later.

Every summer, we are required to conduct a JAVELIN course, which consumes most of the unit's material and human resources. We accordingly find it difficult each year to maintain the minimum standard of leadership within the unit.

With regard to unique opportunities in the unit, we are one of the few brigade units to have a total force made up of 40 per cent regulars and 60 per cent reservists. The unit had the chance to supply individual reservists during rotations 9 and 10 of the OPERATION PALLADIUM. This year, it will have the opportunity to send troops during the OPERATION ATHENA. This will undoubtedly be a unique experience.

Since we are a mixed unit, we are the only unit in the 5th Brigade required to conduct recruiting. The 35th Brigade sets our objectives for recruitment. This year, these objectives have been set at approximately 18 people.

In garrison, we work in partnership with the 5th Brigade Group units. We also work very closely with the 35th Brigade. Because the unit reports to two brigades, it is sometimes difficult to find the right balance.

During operations or field exercises, the JAVELIN troop is normally assigned to a combat unit and the unit's senior staff is located in the airspace coordination centre and advises the commander of the 5th Brigade Group.

La capacité opérationnelle réelle de la 58^e Batterie antiaérienne consiste donc à fournir un centre de coordination de l'espace aérien et, sur ordre, une troupe JAVELIN, ou missile antiaérien à courte portée, ayant une portée maximale d'environ 5,5 kilomètres.

Les problèmes propres à l'unité sont de deux types. Il existe un problème de nature organisationnelle. De ce problème résulte un problème de tempo opérationnel.

Notre principal problème réside dans le fait que nous n'avons pas d'ordre organisationnel des Forces canadiennes et, par conséquent, pas de tableau de dotation pour le matériel de campagne des Forces canadiennes. Ceci engendre, évidemment, un manque d'équipement, soit au point de vue des postes de commandement ou des véhicules de soutien pour nos opérations.

Un des principaux atouts de notre établissement, au niveau de l'Armée de terre, est que nous sommes considérés comme une unité indépendante. Cependant, au point de vue du QGDN, nous sommes une sous-unité du 6^e RAC. Nous assumons le rôle d'une unité indépendante, mais avec la structure d'une batterie au sein d'une plus grosse organisation. Par conséquent, nous éprouvons un manque de personnel.

Depuis l'été 2002, nous sommes sous le commandement opérationnel du 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada. Nous avons également un lien très étroit avec le 35^e Groupe-brigade du Canada en ce qui a trait aux réservistes — je reviendrai sur ce point.

À chaque été, nous devons offrir des cours sur les missiles JAVELIN. Cette formation mobilise en grande partie les ressources humaines et matérielles de l'unité. Par conséquent, il nous est difficile de maintenir, sur une base annuelle, la norme minimale de leadership au sein de l'unité.

En ce qui a trait aux opportunités propres à l'unité, nous sommes l'une des seules unités de la brigade à avoir une force totale composée de 40 p. cent de troupes régulières et de 60 p. cent de troupes réservistes. L'unité a eu l'occasion, par le passé, de fournir des renforts individuels sur les rotations 9 et 10 de l'opération PALLADIUM. Elle aura l'occasion cette année d'envoyer des troupes sous l'opération ATHENA. Il s'agit sans doute d'une occasion unique.

Étant une unité mixte, nous sommes la seule unité de la 5^e Brigade à devoir faire du recrutement. La 35^e Brigade fixe nos objectifs de recrutement. Cette année, ces objectifs sont établis à environ 18 personnes.

En garnison, nous travaillons en partenariat avec les unités au sein du 5^e Groupe-brigade. Également, nous opérons très étroitement avec la 35^e Brigade. Du fait que l'unité se rapporte à deux brigades, il est parfois difficile de trouver un juste milieu.

En opération, ou lors des exercices en campagne, la troupe de JAVELIN est normalement affectée à une unité de combat. L'état-major de l'unité se retrouve au Centre de coordination de l'espace aérien et avise le commandant du 5^e Groupe-brigade.

In order to maximize the resources, we often do our training with other anti-aircraft units, especially in the field. For example, in about two weeks we will go to Petawawa for actual firing exercises.

[English]

Senator Wiebe: I have a specific interest in reservists; as such, I appreciated very much your comments in your written presentation about the role you are playing. You state here regulars and reservists, 40 per cent and 60 per cent. Is that 40 per cent regulars and 60 per cent reservists, or is it the other way around?

Maj. Dufour: It is 40 per cent regulars and 60 per cent reservists.

Senator Wiebe: These reservists have signed on for a period of time; correct?

Maj. Dufour: We are talking mainly Class A, four days a month. We have very restricted funds with respect to Class B.

So even though we are trying very hard to produce reservists, the problem we face is that we cannot provide constant leadership at the senior NCO level because we do not have enough funds. When the opportunity arises for them to deploy on tour or to go work within a sector's school, they actually take these jobs, and we end up with a vacuum at the leadership level, at the senior NCO within the reservists, sir.

Senator Wiebe: When you are talking about the leadership level, you are talking about whom?

Maj. Dufour: Sergeants and warrant officers, sir.

Senator Wiebe: You are talking about the leadership level, not on the base here but at a particular reserve unit; correct?

Maj. Dufour: That is right.

Senator Wiebe: I want to congratulate you for the work that you are doing. The reservists are an asset that we certainly have not fully realized since World War II, to be quite honest with you, because at one time we were all reservists, or they were all reservists.

I am concerned about the difficulties with cohesion that we heard about this morning. It is my understanding that, whether you are in the reserves or regular army personnel, when a request comes to go to Bosnia or Afghanistan, it is basically volunteers, whether you are a reservist or with the regular army. In filling that quota, hence, you are sending over people who are interested, dedicated to the role that they are planning to fill there. I can see a greater drain with a call for Afghanistan vis-à-vis Bosnia, because Afghanistan is new. Someone who has gone to Bosnia would probably like to go to Afghanistan.

Afin de maximiser les ressources, nous effectuons fréquemment notre entraînement avec les autres unités antiaériennes, surtout en ce qui a trait au champ de tir. Par exemple, dans environ deux semaines nous nous rendrons à Petawawa pour effectuer des exercices de tir réel.

[Traduction]

Le sénateur Wiebe: Je m'intéresse particulièrement aux réservistes. C'est pourquoi j'ai beaucoup aimé ce que vous dites dans votre mémoire au sujet du rôle que vous jouez. Vous parlez des forces régulières et des réservistes, représentant 40 et 60 p. 100 respectivement. Est-ce bien cela? Les forces régulières représentent 40 p. 100 et les réservistes 60 p. 100, ou est-ce l'inverse?

Le maj Dufour: C'est bien 40 p. 100 de forces régulières et 60 p. 100 de réservistes.

Le sénateur Wiebe: Les réservistes s'engagent pour une période de temps précise, n'est-ce pas?

Le maj Dufour: Il s'agit essentiellement de la classe A, c'est-à-dire quatre jours par mois. Nous avons très peu de ressources financières pour les réservistes de classe B.

Même si nous déployons des efforts considérables pour recruter des réservistes, le problème auquel nous nous heurtons est que, faute de fonds suffisants, nous ne pouvons pas affecter un sous-officier supérieur à cette tâche. Quand la possibilité d'être déployé par poste ou d'aller enseigner à une école du secteur s'offre à eux, ils s'en prévalent, et nous nous retrouvons avec un vide au niveau des sous-officiers supérieurs affectés aux réservistes.

Le sénateur Wiebe: Lorsque vous parlez de sous-officiers supérieurs, à qui pensez-vous au juste?

Le maj Dufour: Les sergents et les adjudants, sénateur.

Le sénateur Wiebe: Vous parlez des sous-officiers, pas ici à la base, mais au sein d'une unité de réservistes en particulier, n'est-ce pas?

Le maj Dufour: C'est exact.

Le sénateur Wiebe: Je voudrais vous féliciter du travail que vous faites. Les réservistes sont un atout dont le potentiel n'a pas été pleinement réalisé depuis la Seconde Guerre mondiale, pour vous dire la vérité, car il fut un temps où nous étions tous des réservistes ou, devrais-je dire, ils étaient tous des réservistes.

Je me préoccupe des problèmes de cohésion dont nous avons entendu parler ce matin. Je crois comprendre que, peu importe l'on fasse partie de la Réserve ou des forces régulières, quand on reçoit une demande de déploiement en Bosnie ou en Afghanistan, le déploiement se fait sur une base volontaire, que l'on soit réserviste ou membre de l'armée régulière. Par conséquent, en remplissant vos quotas, vous déployez des gens qui sont intéressés et dévoués au rôle qu'ils sont censés jouer là-bas. Je peux comprendre que la demande soit plus importante pour l'Afghanistan que pour la Bosnie, étant donné que l'Afghanistan est un théâtre nouveau. Quelqu'un qui a déjà été déployé en Bosnie voudrait probablement aller en Afghanistan.

Hence, the problem is one of recruiting, that we are unable to recruit enough personnel to fill the vacancies that are left when these people volunteer to go to Bosnia or to Afghanistan. I am raising this because I think it is the result of our first report. The Department of Defence engaged upon a pretty aggressive recruitment program — including advertising — to bolster the ranks.

What is your opinion vis-à-vis that program? From what I hear, it has not been very effective — because of your lack of numbers within your units. Is that a fair assessment?

Maj. Dufour: Obviously, the people that have an interest in serving their country have been serving a long time. Those people who are volunteering from the reserve have different expectations. Some volunteer with the intent of serving the country; others have financial expectations. Regardless, it is hard to keep a member of the reserve for a long time, particularly when a mission is involved, simply because their job may not be guaranteed into the future. That one factor alone is influential; sometimes reservists express a desire to go on an operation, but explain that they have a job and sometimes family back home.

Senator Wiebe: That is on the reservist end of things. What about the regular army side of things? The advertising campaign was basically for reservists, but leaned more towards trying to increase the numbers in the regular army.

LCol. Tremblay: Senator Wiebe, I was in charge of the long-term planning for the Canadian Forces for the Vice-Chief at NDHQ over the last year, before I took command of my regiment. As you have signified, more incoming soldiers do not necessarily generate more outgoing soldiers to the unit. You need to train the newcomers, and depending on their classification or trade that could extend from one to three years or so — provided there are the right number of instructors to sustain the inflow into your organization.

For the number of tasks we have right now, 60,000 does not cut it. If the number were 75,000 to 80,000, it would increase the size not only of the players on the ice, but also the coaches on the bench, so to speak, and the schools. It would generate the forces necessary, to go and fight or to or conduct peace operations overseas.

Senator Wiebe: I will not name the units, but we were at one last summer in which the new recruits were having an awful time trying to keep themselves busy, basically because of an insufficient number of instructors.

LCol. Tremblay: We are professionals, to start with. We try to mitigate the situation by identifying the resources. I do not want you to believe that we are not doing our share to fix the problem. However, the problem is only fixable, to a certain point. The total

Là encore, le recrutement pose problème, puisque nous sommes incapables de recruter suffisamment de personnel pour remplir les postes laissés vacants quand les volontaires sont déployés en Bosnie ou en Afghanistan. Si je soulève la question, c'est que c'est la conclusion qui nous tirons dans notre premier rapport. Le ministère de la Défense a monté une campagne de recrutement très dynamique, campagne qui comprend la publicité, pour renforcer les effectifs.

Que pensez-vous de cette campagne? D'après ce que j'entends dire, elle n'est pas très efficace, et la preuve, il vous manque des éléments au sein de votre unité. Est-ce une juste appréciation de la situation?

Le maj Dufour: Il est clair que ceux qui ont à coeur de servir leur pays le font déjà depuis longtemps. Les gens qui se portent volontaires pour servir dans la Réserve ont des attentes différentes. En effet, pour certains d'entre eux, le but est de servir leur pays, alors que pour d'autres, les attentes sont d'ordre financier. Quoi qu'il en soit, il est difficile de retenir un réserviste pendant une longue période de temps, surtout quand il est question d'une mission, pour la simple raison que leur emploi ne sera peut-être pas garanti à l'avenir. Ce facteur seul a une grande influence, si bien que, parfois, les réservistes expriment le désir de participer à une opération, mais se décommandent parce qu'ils ont un emploi et, dans certains cas, une famille.

Le sénateur Wiebe: Cela vaut pour la Réserve. Qu'en est-il de l'armée régulière? La campagne de publicité concernait essentiellement les réservistes, mais visait davantage à accroître les effectifs de l'armée régulière.

Le lcol Tremblay: Sénateur Wiebe, l'année dernière, le vice-chef au QGDN m'a chargé de la planification à long terme des Forces canadiennes l'année dernière avant que je ne prenne les commandes de mon régiment. Comme vous l'avez dit, plus de recrues à l'admission ne signifie pas forcément plus de soldats à la fin de l'instruction pour l'unité. On doit donner une instruction aux nouvelles recrues, et selon leur classification ou leur métier, cela peut prendre d'un à trois ans, à condition que l'on ait le nombre suffisant d'instructeurs pour soutenir le flux de candidats vers notre organisation.

Pour le nombre de tâches que nous avons actuellement, 60 000 hommes et femmes ne suffisent pas. Si le nombre était de 75 000 à 80 000, cela accroîtrait le nombre non seulement des joueurs sur la glace, mais aussi des entraîneurs sur le banc de touche, pour ainsi dire, et dans les écoles. Cela générerait les forces nécessaires pour le combat ou la conduite d'opérations de maintien de la paix outre-mer.

Le sénateur Wiebe: Je ne nommerai pas les unités, mais nous en avons visité une l'été dernier où les nouvelles recrues avaient énormément de difficulté à se tenir occupée, essentiellement parce qu'il n'y avait pas suffisamment d'instructeurs.

Le lcol Tremblay: Tout d'abord, sachez que nous sommes des professionnels. Nous faisons ce que nous pouvons pour résorber la situation, en déterminant nos ressources. Je refuse de croire que nous ne fournissons pas notre part d'effort pour régler le

generation capability is quite limited. As you are suggesting, yes, there are some standing platoons that are increasing as a result of the recruitment.

As you know, somebody who is not occupied tends to do other things. Hence, before we actually can train them, they are already thinking about doing something else. It is obvious that if we are not able to meet the challenge or the reason for joining in a timely way — for the adventure, the leadership challenges — they will look for something else.

Senator Wiebe: In our second-last report, we recommended slowing down the tempo in terms of our commitment to places like Bosnia and overseas, for the very reason that we are losing a lot of our great instructors and that it is time we got them back home here, to build up what we have. We received a tremendous amount of criticism about that recommendation, much of which came from armed services personnel. Some said that they joined because they wanted to go over and serve, and that if they were not going overseas, to heck with it, they would leave the army.

How great a problem is that? Are we walking a thin line here?

LCol. Sirois: I will tell you, sir, that my corporals, soldiers and lieutenants are ready to go, but the middle leadership, the master corporals, the sergeants and the warrant officers, are tired. We are asking a sergeant to train for a mission for six months, to go on the mission for six months, come back and go on a course for six months, and then come back and train somebody for another three months during the summer time. In other words, we are saying to him: "You cannot take your leave this summer; you will have to take it in October." That works if the sergeant is a hunter; however, if he has a family, he is not taking leaves with them.

Most of my sergeants and warrant officers have family life difficulties, because they are never home. They are not there in summer because they are training somebody else. When they are on training duty here in Valcartier, they can go home during the evenings and on weekends; however, if the training school is in Gagetown, they only get home on long weekends — and that does not amount to a summer vacation. It is not the same as spending three weeks with their family.

It is the middle leadership who need a break — not the soldiers, not the corporals, not the young officers, not the Majors or the lieutenant-colonels, but the middle leadership, that is, the master corporals, the sergeants, the warrant officers and the Captains. It is that group of people who are being asked to do the most, both here and abroad.

Senator Wiebe: How do we solve the problem?

problème. Toutefois, la solution du problème a ses limites. La capacité de génération totale est assez limitée. Comme vous l'avez dit, il existe effectivement des pelotons permanents qui se renforcent grâce au recrutement.

Comme chacun le sait, quand on n'a rien à faire, on a tendance à faire autre chose. Par conséquent, avant même de fournir une instruction aux nouvelles recrues, celles-ci pensent déjà à faire autre chose. Il est évident que si nous ne sommes pas en mesure de relever le défi ou de satisfaire aux attentes des nouvelles recrues d'une manière opportune — que ce soit pour l'aventure ou le leadership —, elles chercheront autre chose à faire.

Le sénateur Wiebe: Dans un précédent rapport, nous avons recommandé le ralentissement du rythme de déploiement dans des endroits comme la Bosnie et outre-mer pour la simple raison que nous sommes en train de perdre nombre de nos excellents instructeurs et qu'il est temps que nous les rapatriions chez eux pour consolider ce que nous possédons déjà. Nous avons été énormément critiqués pour cette recommandation, notamment de la part des militaires. Certains nous ont dit qu'ils se sont inscrits dans l'armée justement pour servir à l'étranger et que si on ne les déployait pas outre-mer, ils quitteraient l'armée.

Quelle est l'ampleur du problème? Est-ce que nous nous aventurons dans quelque chose d'incertain ici?

Le lcol Sirois: Je vous dirai, sénateur, que mes caporaux, mes soldats et mes lieutenants sont prêts à partir, mais les officiers intermédiaires, les caporaux-chefs, les sergents et les adjudants en ont assez. Nous demandons à un sergent de suivre une instruction pour une mission pendant six mois, d'être déployé pendant six mois, de rentrer chez lui et de suivre un cours pendant six mois, puis de retourner chez lui et d'offrir une instruction à quelqu'un pendant trois mois durant l'été. Autrement dit, nous disons à ce sergent: «Vous ne pouvez pas prendre de congé cet été; vous devrez attendre le mois d'octobre.» Cela ne pose pas de problème si le sergent est un chasseur, mais s'il a une famille, il ne peut être avec elle pendant le temps des vacances.

La plupart de mes sergents et de mes adjudants éprouvent des difficultés familiales, parce qu'ils ne sont jamais chez eux. Ils ne sont pas chez eux l'été, parce qu'ils doivent offrir une instruction à quelqu'un d'autre. Quand ils sont ici à Valcartier pour suivre une instruction, ils peuvent rentrer chez eux les soirs et les fins de semaine. Par contre, si l'école d'instruction est à Gagetown, ils ne peuvent rentrer chez eux que durant les longues fins de semaine. Or ce n'est pas l'équivalent des vacances d'été. Ce n'est pas la même chose que de passer trois semaines avec sa famille.

Ce sont les sous-officiers qui ont besoin de répit, pas les soldats, les caporaux, les jeunes officiers, ni les majors ou les lieutenants-colonels, mais les sous-officiers, c'est-à-dire les caporaux-chefs, les sergents, les adjudants, et aussi les capitaines. C'est à ce groupe de personnes que l'on demande de faire le plus, ici comme à l'étranger.

Le sénateur Wiebe: Comment pouvons-nous résoudre le problème?

Maj. Dufour: First, we need to establish our training with the right number of people. We need to stop taking people from the units to teach during the summers and then come back — which is what we are doing now. We need our numbers to show strength.

Senator Wiebe: As you just told us, it can take up to three years to train an individual. The recruiting drive has been fairly successful, but we do not have the people to instruct the new recruits — the people who do the training are all overseas — as a result of which they are sitting around doing nothing.

Other than by pausing, how can we fill that gap? And if a pause is the wrong approach, what is the approach that we should adopt? Those are the answers we are searching for; it is why we are here.

LCol. Tremblay: Senator, I read a great book this summer: *While Canada Slept: How We Lost Our Place in the World*, by Andrew Curran. I really bought into some of his arguments. I believe that it is in our best interest as Canadians and as a country to participate, not to isolate ourselves. The Suez Canal crisis is an example of that.

If things do not change, I think isolation is waiting for us. As a government, you may have to reduce the tempo, if you are not ready to increase the size of the Canadian Forces. The former Chief of the Land Staff said that we are just too small for the tasks we have. So just reverse it: Give us more people, and then we will have enough people to put on the ice, more people to put on the benches, and more people to put in our schools, to reduce the burden on the overall forces.

Senator Wiebe: That is the end goal many of us would like to see, but it will not happen overnight. How do we arrive at that goal, without burning out the corporals and the sergeants, as you said previously? We are in the process of doing the recruitment, we still do not have the people to train them, and we still want to do our world duty by sending our troops into these theatres. We are just like you; we are looking for answers also.

LCol. Sirois: Sir, it takes 10 years to produce an instructor — for a sergeant on a fast track to be a good sergeant.

Senator Wiebe: It seems to be the best instructor would be someone who actually serves in a theatre.

LCol. Sirois: Right, and lot of the guys have missions abroad. It takes 10 years. The other side of the coin — and I will say it in French — is that we are recruiting in dents de scie. One year, we have 10,000 recruits, the next year 2,000, and the following year 3,000. Our schools, our training establishments cannot sustain that. We have to have a steady training requirement. In some years, we may have more people than we should, others a little less, but by engaging in this dents de scie approach we are going

Le maj Dufour: Premièrement, nous devons affecter suffisamment de gens à l'instruction. Nous devons arrêter de retirer des gens de leurs unités pour enseigner durant l'été, mais c'est ce que nous faisons actuellement. Nous devons renforcer nos effectifs.

Le sénateur Wiebe: Comme vous venez de nous le dire, donner une instruction à quelqu'un peut prendre jusqu'à trois ans. La campagne de recrutement a donné d'assez bons résultats, mais nous n'avons pas le personnel nécessaire pour offrir l'instruction aux nouvelles recrues, puisque les instructeurs sont tous à l'étranger et, par conséquent, les nouvelles recrues sont là à se tourner les pouces.

À part le fait de leur donner un répit, comment pouvons-nous combler cette lacune? Si le répit n'est pas la bonne solution, quelle solution devrions-nous adopter? Voilà le genre de questions auxquelles nous aimerions avoir des réponses. C'est pour ça que nous sommes ici.

Le lcol Tremblay: Sénateur, j'ai lu un merveilleux livre cet été, intitulé: *While Canada Slept: How We Lost Our Place in the World*, de l'auteur Andrew Curran. Je souscris vraiment à certains des arguments de l'auteur. Je suis convaincu qu'il est dans l'intérêt supérieur des Canadiens et du Canada de participer et de ne pas s'isoler. La crise du canal de Suez en est un bon exemple.

Si rien ne change, notre pays est voué à l'isolement. Le gouvernement devrait peut-être réduire la cadence s'il n'est pas disposé à accroître la taille de Forces canadiennes. L'ancien chef d'état-major de l'armée de terre a déjà dit que nous sommes trop petits pour accomplir les tâches que nous avons. On pourrait dire l'inverse: donnez-nous plus de renfort, et nous aurons suffisamment de joueurs à envoyer sur la glace, plus de joueurs sur les bancs de touche et plus de monde dans nos écoles, ce qui réduira le fardeau de nos forces dans leur ensemble.

Le sénateur Wiebe: C'est l'objectif auquel nombre d'entre nous aspirent, mais cela ne se produira pas du jour au lendemain. Comment atteindre cet objectif sans brûler les caporaux et les sergents, comme vous l'avez indiqué? Nous sommes en train de recruter des gens, sans pour autant avoir d'instructeurs, et nous voulons encore assumer notre rôle sur la scène internationale en envoyant nos troupes à l'étranger. Comme vous, nous cherchons des solutions.

Le lcol Sirois: Sénateur, il faut compter dix ans pour produire un instructeur, pour faire un bon sergent selon la méthode accélérée.

Le sénateur Wiebe: Il me semble que le meilleur instructeur, c'est quelqu'un qui a connu le théâtre des opérations.

Le lcol Sirois: Exactement, mais il y a bien des gens qui sont en mission à l'étranger. L'instruction prend 10 ans. En revanche, et je le dirai en français, nous faisons du recrutement en dents de scie. Une année, nous recrutons 10 000 candidats et, celle d'après, 2 000, puis celle d'après 3 000. Nos écoles, nos établissements d'instruction ne peuvent soutenir ce rythme. Il faut que les besoins en matière d'instruction cessent de fluctuer. Certaines années, il se peut que nous ayons plus de monde qu'il ne faut, et d'autres, un

to create problems. There will be a huge gap in the rank structure. We are feeling the effects of having reduced a lot of people 10 years ago.

LCol. Tremblay: It seems to me that the problem is not the recruitment, because if you invest you will get the recruitment, but it is one of guaranteeing that you will retain people in the organization. One way of retaining your people is to make sure that what they came in for, the challenges, is there. If the environment meets their expectations, you will keep them.

In reality, there are 51,000 trained personnel within the Canadian Forces. When you take into account those on medical restrictions, that number falls rapidly to between 48,000 and 49,000 people. Hence, to say that the total strength is 60,000 is fallacious, because really we are looking at 48,000. Hence, when you split that number proportionately between the army, the navy, the air force and the joint force, it is obvious that the flexibility of every commander is very limited.

Senator Cordy: Thank you for your openness with us today. Some of the things we are hearing are not new to us. We have heard them in our travels across the country — and it does not matter which branch of the military we are talking about. The men and women in the military are doing extraordinary work. Considering the lack of resources, both financially and in human terms, everybody is performing above and beyond. However, as you said earlier, and as we have heard before, you cannot keep that up forever.

I should like to continue along the lines of Senator Wiebe's questioning — in other words, recruiting and training, and keeping people in the military. Your point is well taken that it is difficult to do long-term planning, if one year there are 5,000 new recruits, the next year 2,000 another year, and so on. As well, we are paying dearly for the reduction 10 years ago, when we in fact encouraged people to leave the military at that time.

In terms of your long-term planning for the military and the numbers you need, is the leadership taking into account the numbers of people on medical leave, or the people who are taking parental leave, something that would have been unheard of 20 years ago?

LCol. Tremblay: There are two different things here. Benefits like parental leave and others —

Senator Cordy: — which are all good things.

LCol. Tremblay: Absolutely. However, suppose in my unit there are 12 people on parental leave and I am only able to replace four of them — because the legislation enables me to grab some funds to provide for their replacement. However, the individual on parental leave may be hard to replace if their technical skills

peu moins, mais en adoptant cette approche en dents de scie, nous créons des problèmes. Il y a une grave pénurie dans la structure hiérarchique. Nous ressentons déjà les effets de l'amenuisement des effectifs au cours des 10 dernières années.

Le lcol Tremblay: Je dirais que le problème n'est pas le recrutement, car si l'on investit, on obtiendra des recrues. La difficulté consiste à faire en sorte que l'on retienne en poste les gens déjà instruits. Un des moyens d'y parvenir est de faire en sorte que ce qui les a attirés le premier jour, c'est-à-dire les défis, soit toujours là pour eux. Si l'environnement répond à leurs attentes, ils choisiront d'y rester.

En réalité, les Forces canadiennes comptent 51 000 membres ayant suivi une instruction. Quand on prend en considération ceux qui sont en congé de maladie, le nombre chute rapidement pour s'établir entre 48 000 et 49 000. Par conséquent, dire que l'effectif total s'élève à 60 000 personnes est erroné, car en réalité le chiffre est de 48 000. De plus, quand on répartit ce chiffre proportionnellement entre l'armée, la marine, l'armée de l'air et la force interarmées, il devient alors évident que la marge de manoeuvre des différents commandants est très limitée.

Le sénateur Cordy: Merci de la franchise dont vous faites preuve aujourd'hui. Certaines des choses que nous entendons aujourd'hui ne sont pas nouvelles. En effet, nous les avons entendues lors de nos déplacements partout au pays et, ce, peu importe la branche de l'armée dont il s'agit. Les militaires, hommes et femmes, font un travail extraordinaire. Compte tenu du manque de ressources, financières aussi bien qu'humaines, tout le monde se surpasse. Cela dit, comme vous l'avez dit plus tôt, et comme nous l'avons entendu déjà, il devient impossible à un moment de faire plus.

Je voudrais poursuivre dans le même ordre d'idées que les questions du sénateur Wiebe. En d'autres termes, je voudrais parler de recrutement et d'instruction et du maintien des effectifs militaires. Je prends note de vos propos sur la difficulté de faire de la planification à long terme si vous recevez 5 000 nouvelles recrues cette année, puis 2 000 l'année suivante et ainsi de suite. Il faut dire que nous sommes en train de payer cher la réduction des effectifs opérée au cours des 10 dernières années, puisque nous avons, en réalité, encouragé les gens à quitter l'armée durant cette période.

S'agissant de la planification à long terme de l'armée et du personnel dont vous avez besoin, vos supérieurs prennent-ils en considération le nombre de personnes en congé de maladie, ou en congé parental, chose dont on n'entendait pas parler il y a une vingtaine d'années?

Le lcol Tremblay: Vous évoquez deux choses différentes. Les avantages comme le congé parental et autres...

Le sénateur Cordy: ... qui sont toutes de bonnes choses.

Le lcol Tremblay: Absolument. Cela étant, supposons que dans mon unité, 12 personnes partent en congé parental et que je ne suis en mesure de remplacer que quatre d'entre elles, puisque la loi m'autorise à utiliser des fonds pour doter leurs postes. Or, la personne en congé parental est peut-être difficilement remplaçable

and experience are strong; it can limit the number of individuals actually able to replace our members who are going on parental leave.

Hence, while we welcome those benefits the reality is such their flexibility is limited because of the size of our forces.

Senator Cordy: In other words, what looks good on paper and the availability of financial resources to replace people does not necessarily work in practical terms; correct?

LCol. Tremblay: It is the reality of the numbers and the availability of personnel. For example, a captain with three or four years experience who is able to bring down fire from the guns, the mortars, attack helicopters or close air support is not easy to replace. Those types of skills are not easily found in the Canada Forces because it takes years to build those skills and that experience.

Senator Cordy: The advertisements on television portray a life of excitement, adventure and all those things. Once people are recruited, do their opinions about military change?

LCol. Sirois: Madam, I will give you an answer from my personal background. My wife's son-in-law joined the forces a year and a half ago. While he was waiting for his training, he shovelled snow in Kingston for three months following a storm, those types of things. He eventually became attached to a unit, not my unit but another, and we will be deploying him to Bosnia, although he would prefer Afghanistan. However, he joined to do just that, and he is happy. He will find overseas what he joined for. However, he is also a soldier, a corporal, and has not participated in three, four, or five previous missions. Because of the tempo, these guys get what they want. It is the leadership that is tired. The young guys, once they have completed the training process, find what they are looking for. However, the garrison part is boring.

Senator Cordy: How long are they waiting to be trained?

LCol. Sirois: Sometime a year, depending of the trade. A number of trainees are required; otherwise, resources are being wasted. It depends on the trade.

Senator Cordy: In the meantime, you said, they are doing jobs like shovelling snow.

LCol. Sirois: Including things like working in the QM. They may not have joined to do those sorts of thing and often their morale is pretty low. However, once they have completed their training and are gearing up to go on mission, they are really happy. Where they lose interest, are bored, is in the middle — for example, if they do not get deployed, are in a static job, or are waiting for training.

si elle possède des compétences et une expérience solides. Cela risque de limiter le nombre de personnes capables de la remplacer pendant son congé parental.

C'est pourquoi, même si nous disons que ces avantages sont une bonne chose, reste qu'en réalité, leur souplesse est limitée en raison de la taille de nos forces.

Le sénateur Cordy: Autrement dit, ce qui paraît bien sur papier et les ressources financières limitées dont vous disposez pour remplacer les gens en congé ne fonctionnent pas nécessairement bien sur le plan pratique, n'est-ce pas?

Le lcol Tremblay: C'est l'impératif des nombres et de la disponibilité du personnel. Par exemple, un capitaine qui a une expérience de trois ou quatre ans et qui connaît bien les armes, les mortiers, les hélicoptères d'attaque ou l'appui aérien rapproché n'est pas facile à remplacer. C'est le genre de compétences que l'on ne retrouve pas facilement dans les Forces canadiennes, parce qu'elles s'acquièrent, comme l'expérience, au fil des ans.

Le sénateur Cordy: Les publicités que l'on voit à la télévision font miroiter une vie de stimulation, d'aventure, etc. Une fois les gens recrutés, leur opinion de l'armée change-t-elle?

Le lcol Sirois: Madame le sénateur, je vous parlerai de mon expérience personnelle. Le gendre de ma femme s'est enrôlé dans l'armée il y a un an et demi. Pendant qu'il attendait de suivre son instruction, il a dû faire du déneigement à Kingston pendant trois mois à la suite d'une tempête, et c'est le genre de choses qu'il a dû faire. Il a fini par être attaché à une unité, pas la mienne mais une autre, et il sera déployé en Bosnie, bien qu'il préfère aller en Afghanistan. Cela dit, c'est pour cette raison qu'il s'était inscrit dans l'armée, et il est heureux. Il trouvera outre-mer ce qu'il cherchait ici. Par ailleurs, c'est aussi un soldat, un caporal, mais il n'a pas participé à trois, quatre ou cinq missions au préalable. Étant donné le rythme auquel évoluent les choses, les gens comme lui finissent par obtenir ce qu'ils veulent. Ce sont leurs patrons qui sont fatigués. Les jeunes, une fois qu'ils ont terminé leur instruction, trouvent ce qu'ils cherchaient. Cela dit, le temps passé en garnison est ennuyeux.

Le sénateur Cordy: Combien de temps doivent-ils attendre avant l'instruction?

Le lcol Sirois: Parfois une année, selon le métier. Il faut avoir un certain nombre de candidats, parce qu'autrement, c'est un gaspillage de ressources. Tout dépend du métier.

Le sénateur Cordy: Dans l'intervalle, comme vous l'avez dit, ils doivent s'occuper à autre chose, notamment en pelletant de la neige.

Le lcol Sirois: Ils doivent faire autre chose, y compris travailler au QM. Ils ne se sont peut-être pas inscrits dans l'armée pour faire ce genre de choses, mais souvent le moral en prend un coup. Cela dit, une fois l'instruction terminée, ils s'apprentent à aller en mission, et là, ils sont vraiment heureux. C'est dans l'intervalle que l'on perd de l'intérêt, que l'on s'ennuie, par exemple, si on n'est pas déployé, si on est affecté à un travail sédentaire ou pendant qu'on attend l'instruction.

When I was a young lieutenant, I completed my training in nine months. Today, the same young lieutenants are training for three months. During the other months, they are doing garrison training — polishing equipment, cleaning shovels and that sort of thing. They are not using the equipment, which is the boring part. Lack of funding is the problem. However, once a young recruit is in a training cycle, he or she is getting ready to go to an operation, the enthusiasm builds.

Senator Cordy: And the problem is lack of people to do the training.

LCol. Sirois: I would have that problem, yes.

Senator Cordy: Hence, the problem is in middle management, to use a non-military term; correct?

LCol. Sirois: Correct. Middle management are the people who are tired. They are the people we employ everywhere. In my present unit, several of my soldiers, my middle management, have to be sent on course just before deploying. Hence, I have to train my soldiers without their leadership. That is a reality. Both levels need training. I have a lot of soldiers, but the personnel required to provide training, expertise and supervision are not there, because they do everything else.

Nevertheless, once we train them, they are happy. They go into the field and do their jobs. Granted, they do not have as much as supervision and may not learn as well as we would want them to, but they are ready to go and they are really keen.

Senator Cordy: How do we solve that problem? Part of the problem goes back to the time when recruiting was very low and when people were being let go from the military. We need to build up middle management, this experience within the military. Hence, even if we were to recruit a lot of people — and I understand recruitment is up — that does not solve the problem of middle management, because they do not have the experience.

Is there a solution we can recommend?

LCol. Tremblay: Senator, if we increase the size of the Canadian Forces, the strength of the ranks will increase.

There are bombardiers in my units who are qualified master bombardiers. I would be more than happy if I could get them a sergeant designation, put that additional stripe on their shoulders. However, I do not have the numbers. If the numbers grow, the problem of middle management will not be that much of a problem, because you will be able to move them up.

Maj. Dufour: When we are a part of an operational unit, the tempo is very high and there is a requirement to move these people around, to give them a break. There is a lot of restriction on the amount of money allocated to allow people to be moved around. As a result, we have had to keep people longer than

Jeune lieutenant, j'ai effectué mon instruction en neuf mois. Aujourd'hui, les jeunes lieutenants suivent une instruction de trois mois. Durant les autres mois, ils sont en garnison à poursuivre leur instruction, à polir l'équipement, à nettoyer les pelles, etc. Ils ne se servent pas de l'équipement, et c'est là qu'ils trouvent le temps long. Le problème tient au manque de fonds. Quoi qu'il en soit, une fois que la jeune recrue est en instruction, on la prépare pour une opération, et c'est là que l'enthousiasme bat son plein.

Le sénateur Cordy: Le problème, c'est aussi la pénurie d'instructeurs.

Le lcol Sirois: C'est effectivement un problème.

Le sénateur Cordy: Le problème se situe donc au niveau des gestionnaires intermédiaires, pour utiliser un terme non militaire, n'est-ce pas?

Le lcol Sirois: C'est exact. Ce sont les gestionnaires intermédiaires qui sont fatigués. Ce sont les gens que nous employons partout. Dans mon unité actuelle, plusieurs de mes soldats, mes gestionnaires intermédiaires, sont dépêchés à un cours juste avant leur déploiement. Je dois donc assurer l'instruction de mes soldats sans leurs supérieurs. C'est la réalité. Les deux niveaux ont besoin d'instruction. J'ai beaucoup de soldats, mais le personnel nécessaire pour fournir l'instruction, le savoir-faire et la supervision n'est pas là, parce qu'ils doivent faire toutes sortes de choses.

Néanmoins, une fois l'instruction terminée, ils sont heureux. Ils sont déployés en campagne et ils font leur travail. Il est vrai qu'ils ne sont pas supervisés autant qu'on le voudrait et qu'ils n'apprennent pas aussi bien qu'on le voudrait, mais ils sont néanmoins prêts à être déployés, ce qu'ils font avec plaisir.

Le sénateur Cordy: Comment pouvons-nous régler le problème? Une partie du problème remonte à l'époque où le recrutement était très faible et où l'on congédiait les gens de l'armée. Nous devons renforcer la capacité des gestionnaires intermédiaires dans le contexte militaire. Si l'on devait recruter beaucoup de candidats, et je crois savoir que le recrutement est la hausse, cela ne résoudra pas le problème des gestionnaires intermédiaires, parce qu'on n'a pas l'expérience nécessaire.

Y a-t-il une solution que nous puissions recommander?

Le lcol Tremblay: Madame le sénateur, si nous augmentons la taille des Forces canadiennes, les effectifs seront renforcés en conséquence.

Il y a des bombardiers dans mes unités qui ont les qualifications de maîtres-bombardiers. Je serais on ne peut plus heureux de leur donner le grade de sergent, d'ajouter un galon à leurs épaulettes. Toutefois, je n'ai pas suffisamment de personnel. Si les effectifs augmentent, le problème des gestionnaires intermédiaires se résorbera, car je serai en mesure de faire des promotions.

Le maj Dufour: Quand nous faisons partie d'une unité opérationnelle, la cadence est très soutenue, et on exige de nous de faire des rotations pour donner aux gens un répit. Or, on nous impose énormément de restrictions quant aux montants que nous sommes autorisés à débloquer pour faire ces mutations. Par

expected, to serve in units, In the long term, obviously, fatigue will set in and, at the extreme, people will have to make hard choices about what they want in the future.

Hence, dedicating more money toward allowing people to move around would allow us to give them breaks at certain points, to share the pain with other people, to ensure that nobody is being burnt out at the end of it.

Senator Cordy: We want more than a bit more money, right?

LCol. Tremblay: Yes.

LCol. Sirois: We are losing a lot of good instructors. This year we lost three sergeants in one unit. There is a job that will allow them to go home at night. However, I could not move them to our training school in Gagetown because we could only move 30 people around the country, in that trade, in that rank level. We lost three good instructors because we did not have the money.

Senator Cordy: Is there any provision for using retired military people in the situation that you just described, people who are retired from the military who would act as civilian trainers for the military?

LCol. Sirois: We are already doing that, senator. We are hiring these people to observe training procedures, to tell the commander if we are doing well. We are already doing that. However, money is still limited. It takes money to hire these people.

Senator Cordy: True.

LCol. Sirois: It also takes a commitment from us that we are going to keep them longer than one month any time.

Maj. Dufour: There is also another aspect. Soldiers look for role models, and the person doing the training, the instructor, needs to be a role model for these trainees. It is during that period that the young person will be influenced, will form an image of military life. Hence, we have a duty to ensure that the instructors, especially at the lowest level, are quality people. Sometimes, retirees may not be a suitable role model, one that we would like a young person to look up and say, "I want to be a sergeant like my instructor."

Senator Cordy: It might be good in the short term, but then they will be in the field for four or five years and, as you say, as such may not be a potential role model.

LCol. Tremblay: Yes.

The Chairman: Tell me if I am following the discussion properly. Your message, Colonel, is that because there were no funds to transfer the three sergeants you wanted to transfer they left the service; as a result the taxpayer is going to pay a lot more money to bring in three replacements, train them and move them

conséquent, des gens ont dû servir au sein d'unités plus longtemps que prévu. À long terme, il est évident que ces gens-là se fatiguent, et dans des cas extrêmes, ils sont obligés de faire des choix difficiles quant à leur avenir.

C'est pourquoi injecter plus de fonds pour nous permettre de varier les affectations des gens donnerait un répit à ces derniers dans une certaine mesure, pour qu'il soit possible de partager le fardeau et d'éviter l'épuisement en fin de compte.

Le sénateur Cordy: Vous avez besoin de plus que de quelques dollars de plus, n'est-ce pas?

Le lcol Tremblay: Oui.

Le lcol Sirois: Nous sommes en train de perdre beaucoup de bons instructeurs. Cette année, nous avons perdu trois sergents dans une seule unité. Ces sergents ont trouvé des emplois qui leur permettaient de rentrer chez eux le soir. Or, je ne pouvais pas les détacher à notre école d'instruction à Gagetown, car nous n'étions autorisés à muter que 30 personnes à l'échelle du pays, dans ce métier-là, à ce grade-là. Par conséquent, faute d'argent, nous avons perdu trois bons instructeurs.

Le sénateur Cordy: Avez-vous la possibilité d'utiliser des militaires à la retraite dans une situation comme celle que vous venez de décrire, c'est-à-dire des gens qui ont pris leur retraite de l'armée mais qui agiraient à titre d'instructeurs civils pour l'armée?

Le lcol Sirois: Nous le faisons déjà, madame le sénateur. Nous engageons des gens pour observer les procédures d'instruction et dire au commandant si nous nous en tirons bien. C'est ce que nous faisons déjà. Cela dit, le problème du manque d'argent demeure. Il faut de l'argent pour recruter des gens.

Le sénateur Cordy: C'est vrai.

Le lcol Sirois: De plus, ces gens ont besoin que nous leur promettons de les garder plus longtemps qu'un mois à la fois.

Le maj Dufour: Il y a un autre aspect. Les soldats cherchent des modèles, et l'instructeur doit être un modèle pour ses nouvelles recrues. C'est durant cette période que ces nouvelles recrues seront influencées et qu'elles se formeront une image de la vie militaire. C'est pourquoi nous avons le devoir de faire en sorte que les instructeurs, surtout aux échelons inférieurs, soient compétents. Il arrive que les retraités ne soient pas des modèles convenables, c'est-à-dire des personnes que les jeunes recrues pourraient admirer et dire «je veux être un sergent comme mon instructeur».

Le sénateur Cordy: Cela pourrait être bon à court terme, mais il ne faut pas oublier que, comme vous le dites, ces instructeurs ont été en campagne pendant quatre ou cinq ans et à leur retour, il n'est pas certain qu'ils seront des modèles.

Le lcol Tremblay: Effectivement.

Le président: Dites-moi si j'ai bien suivi la discussion. Votre message, mon colonel, est que, comme vous n'avez pas suffisamment de fonds pour muter les trois sergents que vous vouliez muter, ces derniers ont quitté l'armée. Par conséquent, le contribuable aura à payer davantage pour faire remplacer ces

up to sergeant level. It is that simple, correct? Why cannot the brass figure it out? Why is that such a difficult problem for people with four stripes on their shoulders to figure Even a senator can do that math.

I am being a bit facetious, I know, but it cannot be that simple. There must be a more fundamental block that what you are describing.

Why is there not someone at headquarters who understands that it is going to cost more to lose those three sergeants than it is to recruit and train three new people and move them up through the system? The extra money would be available to spend on new equipment.

LCol. Sirois: I spent two years at headquarters, and I really enjoyed my time there. I am going back there in the next year or so. The people there, the generals, know this. Treasury Board rules stipulate that money cannot be easily transferred from place to the other.

The Chairman: You are sounding more and more like a senator right now. In any event, you are saying that you have had public service rules imposed on military roles, imposed on common sense.

LCol. Sirois: That is right. The rules are there to ensure that money is not wasted. It is hard to change those rules. There are difficulties fighting these rules. I worked with a director in Ottawa. We had difficulty training our carpenters and our tradesmen. There was the scoop to recruit them. My boss tried to change this; he worked at it for two and a half years, and then got fed up and went home.

The Chairman: What I am hearing you say is that you need to let the managers manage.

LCol. Sirois: Yes.

[Translation]

Senator Meighen: When recruiting, is it possible to have a system that would favour one group of individuals over another? For example, if there were a shortage of welders, would there be a recruitment bonus or is it more subtle than that, where you would give preferential treatment to one class of individuals at the expense of the others?

LCol. Sirois: The bonus program is already in place. In some cases where we had to recruit specific skills, bonuses were offered and we were able to fill certain positions.

In fact, some previously trained officers were entitled to a bonus, without having to go through the military college. Some plumbers and woodworkers were also hired thanks to the bonuses. But not everyone wants to join the armed forces.

trois sergents, offrir une instruction aux remplaçants et les promouvoir au grade de sergent. Est-ce que c'est aussi simple que cela? Comment se fait-il que les supérieurs ne l'aient compris? En quoi ce problème est-il si compliqué que des gens qui portent quatre galons sur leurs épaulettes sont incapables de le comprendre, alors que même un sénateur peut faire le calcul?

Je plaisante évidemment, mais ce ne peut-être aussi simple. Il doit y avoir une pierre d'achoppement plus fondamentale que ce que vous nous avez décrit.

Comment se fait-il que personne au quartier général ne comprend qu'il est plus coûteux de perdre ces trois sergents que de recruter et d'assurer l'instruction à trois nouvelles recrues et de les promouvoir? Les sommes dégagées pourraient servir à l'acquisition d'équipements nouveaux.

Le lcol Sirois: J'ai passé deux ans au quartier général, et j'ai vraiment aimé mon séjour là-bas. J'y retourne l'année prochaine ou celle d'après. Les gens là-bas, les généraux, sont au courant de la situation. Les règles du Conseil du Trésor disposent que l'argent ne peut être facilement transféré d'un poste à un autre.

Le président: Vos propos ressemblent de plus en plus à ceux d'un sénateur maintenant. Quoi qu'il en soit, vous dites qu'on a imposé des règles de la fonction publique aux contextes militaires, qu'on les a imposées au sens commun.

Le lcol Sirois: C'est exact. Les règles existent pour faire en sorte que l'argent ne soit pas gaspillé. Il est difficile de changer les règles. Il est difficile de les contester aussi. J'ai collaboré avec un directeur à Ottawa, et nous avons de la difficulté à former nos menuisiers et nos artisans. On les avait recrutés massivement, et mon patron avait tenté de changer la façon de faire, mais en vain. Après y avoir travaillé pendant deux ans et demi, il en a eu assez et il est rentré chez lui.

Le président: Si j'ai bien compris, on doit laisser les gestionnaires faire leur travail de gestionnaire.

Le lcol Sirois: Oui.

[Français]

Le sénateur Meighen: Dans le domaine du recrutement, est-ce possible d'envisager un système qui favorise une certaine classe d'individus? Par exemple, dans le cas où il y a un manque de soudeurs, existe-t-il une prime de recrutement ou une prime qui se rattache au poste, ou sommes-nous plutôt dans la position plus délicate où on avantage une classe d'individus aux dépens d'une autre?

Lcol Sirois: Ce programme de primes est déjà en place. Dans certains cas où nous avons dû recruter des individus possédant des aptitudes bien spécifiques, des primes furent offertes et nous avons été en mesure de combler certains postes.

D'ailleurs, certains officiers déjà entraînés on eu droit à une prime, sans devoir passer par le Collège militaire. Certains plombiers et menuisiers ont également pu être engagés grâce à des primes. Cependant, ce n'est pas tout le monde qui désire se joindre

There is no specific program that will resolve all these problems. We must resort to several smaller programs for various groups. Some programs are already in place.

Senator Meighen: In my view, the advertising agencies for the Canadian Armed Forces are not very clever. The advertisements do not seem to be very effective. As a member of the Canadian Armed Forces, do you have anything to say about the recruitment programs? Are you asked for your input or advice? Are you invited to participate in such programs?

Maj. Dufour: There are some recruitment programs that attract interested individuals. The members of the Canadian Armed Forces are in the best position to attract interested individuals. A healthy climate and happy people are the best recruitment assets.

A number of your questions dealt with the attractiveness of the armed forces. It is often taken for granted that those who join the forces will stay there. Several members of the armed forces will soon have 20 years of service, which may lead to a shortage of staff.

There seems to be a lack of initiative to encourage members of the armed forces to stay with us. In the next ten years, it will become increasingly difficult to replace a master warrant officer, a captain or an experienced sergeant.

Senator Meighen: The average age of your staff is increasing, is it not?

Maj. Dufour: Yes it is.

Senator Meighen: How do you explain that, given that people do not stay? In fact, I presume you have been a member of the armed forces for a number of years?

Maj. Dufour: For 29 years, senator.

Senator Meighen: I see.

[English]

The Chairman: On behalf of the committee, I should like to thank you all very much. We appreciate your attendance here. That problem that is being described is a very frustrating one. We would welcome further thoughts as to how to come to grips with it.

I think we have a sense of the problem, but we do not have a sense as to which button to push to generate a solution. It may be something we can focus on, to see if there is something we can do to start addressing it. There is no question that the obvious solution is more money and more people — we would all like that. We are dancing around solutions such as addressing the rules that seem to limit managers from managing, and the committee will talk about that more and reflect on that more.

aux Forces canadiennes. Il n'existe pas de programme unique apte à résoudre tous les problèmes. Nous devons recourir à plusieurs petits programmes touchant différents groupes de personnes. Certains programmes sont déjà en place.

Le sénateur Meighen: Les agents publicitaires pour les Forces armées canadiennes ne semblent pas, à mon avis, très astucieux. Les publicités ne me paraissent pas très efficaces. En tant que membre des Forces armées canadiennes, est-ce que vous avez un mot à dire en ce qui concerne les programmes de recrutement? Vous demande-t-on conseil ou votre avis? Êtes-vous invité à participer à de tels programmes?

Le maj Dufour: Il existe certains programmes de recrutement qui attirent les individus intéressés. Les membres des Forces armées canadiennes sont les mieux placés pour attirer les individus intéressés. Un climat sain et des gens heureux sont les meilleurs atouts au recrutement.

Plusieurs de vos questions touchent le caractère attrayant des Forces armées aux yeux des individus. On prend souvent pour acquis que les individus qui se joignent aux Forces armées vont y demeurer. Plusieurs membres des Forces armées atteindront bientôt leurs 20 années de service, ce qui donnera peut-être lieu à une pénurie de personnel.

Il semble y avoir un manque d'initiatives visant à encourager les membres des Forces armées à demeurer en fonction. Dans les 10 prochaines années, il deviendra de plus en plus difficile de remplacer un adjudant-maître, un capitaine ou un sergent expérimenté.

Le sénateur Meighen: L'âge moyen du personnel augmente, n'est-ce pas?

Le maj Dufour: En effet.

Le sénateur Meighen: Comment expliquer ce fait, si on prétend que les individus ne demeurent pas en poste? D'ailleurs, je présume que vous êtes membres des Forces armées depuis plusieurs années?

Le maj Dufour: Depuis 29 ans, sénateur.

Le sénateur Meighen: Je comprends.

[Traduction]

Le président: Au nom du comité, je voudrais vous remercier tous. Merci d'être venus ici. Le problème que vous décrivez est très frustrant. Nous vous invitons à nous faire part d'autres idées sur la manière de le régler.

Je pense que nous avons cerné le problème, mais nous ne savons pas encore comment y trouver une solution. C'est peut-être quelque chose sur lequel nous pouvons travailler pour voir si nous pouvons faire quoi que ce soit pour y contribuer. Il est clair que la solution évidente est d'augmenter les ressources financières et humaines; c'est ce que nous aimerions tous. Nous tournons autour de solutions, comme la nécessité de modifier les règles, qui semblent limiter la capacité des gestionnaires à gérer; le comité en discutera davantage et y réfléchira davantage.

On behalf of the committee, I wish to say that we are very proud of the work you and your men and women are doing. As parliamentarians, we have great respect for the work you are carrying on. I would ask you to convey the message to those who work for you that Canadians are proud of what you are doing. The work is very important, and we must find solutions to those problems that you are addressing.

Our next witnesses are Major Luc Lafrenière, Major Michel Ouellette and Captain J.R.A. Bissonnette.

Welcome, gentlemen. Proceed please.

[Translation]

Major Luc Lafrenière, Commander, Headquarters and Transmissions Squadron: The unit's role is twofold. The first role is to provide the commander of the 5th Canadian Mechanized Brigade Group with communications that he and his staff require to maintain command and control of the forces assigned him.

The second role stems from the first. We are also responsible for providing headquarters with administrative and logistical support during deployment.

Finally, I also serve as a sponsor of all transmission troops in the brigade units.

The authorized unit establishment for performing these tasks is 237 members, of which 202 are with the Signals Squadron and 35 at headquarters, plus two civilians.

The uniqueness of the unit is attributable not only to the highly specialized role it plays within the 5th Canadian Mechanized Brigade Group but also to the fact that for the past 15 years it has employed reservists both in garrison and during operations. This unit would find it difficult to accomplish all its tasks without the reservists in its ranks.

In my opinion, integration is easier in the signals trades than in the combat arms trade primarily because of the equivalency of the knowledge associated with these trades. An information systems technician or military lineman has practically the same knowledge as his peers in the civilian world. Consequently, any civilians who join the Communications Reserve with experience or a profession similar to the above trades will find it easier to join our ranks. With the exception of the information systems operator, for which there is no equivalent in the civilian world, this is generally what happens.

Now let us talk about the unique problems in the unit. The main problem currently facing us is a lack of depth in our personnel. When I first arrived this summer, the unit positions were 95 per cent filled. To fill the identified positions for our mission in Afghanistan, however, we will have to fill 44 per cent of our positions using personnel from outside the unit. The very nature of the mission means that certain occupation groups will have to be strengthened or even added. We must also deal with

Au nom du comité, je souhaite vous dire que nous sommes très fiers du travail que vous faites, vos hommes, vos femmes et vous. Nous, parlementaires, avons énormément de respect pour votre travail. Je vous demanderais de bien vouloir faire part de ce message à vos subalternes, à savoir que les Canadiens sont fiers de ce que vous faites. Votre travail est très important, et nous devons trouver des solutions aux problèmes auxquels vous faites face.

Nos témoins suivants sont le major Luc Lafrenière, le major Michel Ouellette et le capitaine J.R.A. Bissonnette.

Bienvenue, messieurs. La parole est à vous.

[Français]

Le major Luc Lafrenière, commandant, Quartier général et Escadron des transmissions: Le rôle de l'unité comporte deux volets. Le premier volet consiste à fournir les communications nécessaires au commandant du 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada afin qu'il puisse, avec l'aide de son état-major, maintenir le commandement et le contrôle des forces qui lui sont assignées.

Le second volet découle du premier. Nous sommes également responsables du soutien administratif et logistique du quartier général lorsqu'il se déploie.

Une de mes tâches secondaires consiste à agir en tant que parrain de toutes les troupes de transmission au sein des unités de la brigade.

Pour remplir ces tâches, l'effectif autorisé de l'unité se compose de 237 militaires. De cet effectif, 202 personnes sont avec l'Escadron de transmissions, 35 personnes sont au quartier général dont deux personnes civiles.

Hormis le rôle très spécialisé de notre unité au sein du 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada, notre unité se distingue du fait qu'elle emploie, depuis déjà une quinzaine d'années, des réservistes tant en garnison qu'en opération. En toute franchise, cette unité aurait de la difficulté à s'acquitter de toutes ses tâches sans l'ajout de réservistes dans ses rangs.

À mon avis, la raison principale pour laquelle l'intégration des réservistes au sein de mon unité, dans le domaine des transmissions, est plus facile que dans le domaine des armes de combat relève du fait que les notions se ressemblent du militaire au civil. Un technicien en systèmes de l'information ou un poseur de lignes militaire a ni plus ni moins les mêmes connaissances techniques que ses pairs dans le monde civil. Par conséquent, les personnes civiles d'expérience qui se joignent à la Réserve en communication, ou dans un des métiers ci-haut mentionnés, sont plus aptes à intégrer les rangs. Le métier d'opérateur de systèmes de l'information fait exception à cette règle. Il n'existe pas d'équivalent à ce poste dans le monde civil.

Parlons maintenant des problèmes propres à l'unité. Le problème majeur auquel nous faisons face est celui du manque de profondeur en personnel. À titre d'exemple, dès mon arrivée cet été, plus de 95 p. cent des postes de l'unité étaient comblés. Toutefois, afin de combler les postes identifiés pour notre mission prochaine en Afghanistan, 44 p. cent des postes devront être comblés à partir du personnel externe. La nature même de la mission fait en sorte que l'on doit ajouter à certains groupes de

the fact that many people will be unable to deploy owing to health, family or operational tempo reasons. We must also deal with these imponderables.

In short, the unit that will deploy to Afghanistan in January and February will bear little resemblance to the unit I took command of in June 2003.

[English]

The Chairman: Thank you very much, Major. Major Ouellette.

Major Michel Ouellette, Acting Commanding Officer, 5th Canadian Service Battalion, Department of National Defence: Good afternoon ladies and gentlemen. The role of my unit is to provide logistical support to the brigade. The unique problem facing the unit is that no matter who is on the mission we have to support them constantly. For us, there is no break; we are constantly supporting those leaving.

As a result of that — and this is my second point — we have to reorganize ourselves constantly. We are creating a national support element, and because of that the unit has to reorganize each time there is a deployment. In addition to that, we have very limited resources right now in personnel and equipment. Another problem facing us — it is an infrastructure problem — as a unit is that we are in two different buildings, which results in a lack of cohesion in the unit, because they are separated from us.

We have a fair amount of women in our unit, so we are very used to working with women.

Our battalion offers about 18 different trades. In our specific unit, we have a great expertise at the lowest level. As well, at the very lowest level, there is a high degree of responsibility, and it is based on their specific trade.

In terms of how we work with the other units in the brigade, we provide all the combat service support, the logistics, to the brigade. We provide driver courses, combat supply courses, et cetera, to the brigade. We are providing to the brigade combat transport, supply and maintenance.

The Chairman: Thank you very much, Major.

Captain Bissonnette, please.

[Translation]

Captain J.R.A. Bissonnette, Commander, 5th Military Police Platoon: The role of the 5th Military Police Platoon is to provide the 5th Canadian Mechanized Brigade Group with support during operations by delivering police and security services in the field. The 5th Military Police Platoon must also enforce the disciplinary policies of the commander of the 5th Canadian Mechanized Brigade Group.

travail. D'autre part, plusieurs individus ne peuvent se déployer pour des raisons de santé, des raisons familiales ou des raisons de tempo opérationnel. Nous devons également faire face à ces impondérables.

En conclusion, l'unité qui sera déployée en Afghanistan aux mois de janvier et février sera quelque peu différente de l'unité dont j'ai pris le commandement en juin 2003.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup, mon major. La parole est au major Ouellette.

Le major Michel Ouellette, commandant intérimaire, 5^e Bataillon des services du Canada, ministère de la Défense nationale: Bonjour mesdames et messieurs. Le rôle de mon unité est de fournir le soutien logistique à la brigade. Le problème spécifique à notre unité est que, peu importe qui fait partie de la mission, nous devons assurer un soutien constant. Pour nous, il n'y a pas de répit, puisque nous devons assurer un soutien constant à ceux qui sont déployés.

Par conséquent, et c'est le deuxième point que j'aimerais aborder, nous devons nous réorganiser constamment. Nous sommes en train d'élaborer un élément de soutien national, et c'est pourquoi l'unité doit se réorganiser chaque fois qu'il y a un déploiement. En outre, nous avons des ressources très limitées à l'heure actuelle, que ce soit en personnel ou en équipement. Nous devons ainsi composer avec un problème d'infrastructure, puisque notre unité est répartie entre deux bâtiments, et le fait que nous soyons séparés se traduit par un manque de cohésion au sein de l'unité.

Comme nous comptons un nombre appréciable de femmes au sein de notre unité, nous sommes très habitués à travailler avec elles.

Notre bataillon offre environ 18 métiers différents. Dans notre unité, nous avons une grande expertise jusqu'au niveau des subalternes. De plus, même aux échelons les plus inférieurs, il y a un degré de responsabilité élevé, en fonction du métier.

Pour ce qui est de notre collaboration avec d'autres unités de la brigade, nous assurons le soutien au combat, c'est-à-dire la logistique, à la brigade. En outre, nous offrons notamment des cours de conduite aux chauffeurs et des cours d'approvisionnement de combat à la brigade. En tout, nous assurons le transport, l'approvisionnement et la maintenance à la brigade.

Le président: Merci beaucoup, mon major.

La parole est au capitaine Bissonnette.

[Français]

Le capitaine J.R.A. Bissonnette, commandant, 5^e Peloton de police militaire: Le rôle du 5^e Peloton de police militaire est d'appuyer la 5^e Brigade en opération, en fournissant des services de police et de sécurité en campagne. Le 5^e Peloton de police militaire doit également assurer la mise à exécution de la politique du commandant du 5^e GBMC en matière disciplinaire.

Our role is twofold. We must support the mobility operations, by providing command and control for the brigade's road network. We must also provide support to security operations, which includes detaining our own staff and prisoners of war.

The unique problems in the unit are the following. First of all, our work vehicle, the ILTIS, is not armoured enough for some of the tasks we are required to perform in the battlefield.

Motorcycles were an indispensable tool for traffic control, but these were withdrawn from the Canadian forces last year no doubt to be replaced by all-terrain vehicles of the ATV type. In my view, that type of vehicle does not meet the criteria of the task we must perform.

As for personnel within our unit, we have three seven-person sections in which no corporals have been assigned to platoon headquarters. A seven-man section is inadequate to perform tasks independently, and the platoon headquarters need reinforcements. We have therefore opted for two sections of ten persons each. We need another section to ensure greater flexibility.

We are also lacking in specialists. Our unit has no chief clerk, no signaller and no weapons technician. We depend on the other brigade units to fill these positions.

As to minimal staffing at headquarters, 5th Military Police Platoon is a small unit that does not have as much flexibility in the higher ranks. There are only two officers and five non-commissioned members at headquarters. Everyone must assume a number of ancillary duties in order to meet the demand. For each ancillary duty in a unit, there are at least a dozen extra tasks that must be shared.

In terms of housing, we must now share a number of services such as bathrooms and showers with another unit located in the same building. In our building there are two showers for almost 50 people.

As to what is available for our unit, I mentioned the vehicles. We have one vehicle for every two people. This is no doubt the highest vehicle/person ratio within Canada's Armed Forces. It is an advantage that gives us greater mobility and flexibility in theatre.

The average age in our unit is 34.6 or 35 years. This average remains fairly constant. Our staff is mature and can work independently on the battlefield. Our youngest member is 25 years of age.

Notre rôle comporte deux volets. Nous devons assurer le support en opération de mobilité, soit fournir un outil de commandement et de contrôle sur le réseau routier de la brigade. Nous devons également assurer le support aux opérations de sécurité, ce qui inclut la détention pour notre propre personnel et pour les prisonniers de guerre.

Les problèmes propres à l'unité sont les suivants. Tout d'abord, notre véhicule de base, le ILTIS, est trop léger au niveau du blindage pour certaines tâches que nous devons à accomplir un peu partout sur le champ de bataille.

Pour la police militaire, les motocyclettes étaient un outil indispensable pour le contrôle de la circulation. Ces dernières furent retirées des Forces canadiennes l'année dernière pour, sans doute, être remplacées par des véhicules tout terrain de type VTT. À mon avis, ce type de véhicule ne rencontre pas les critères reliés au travail que nous devons accomplir.

En ce qui a trait au personnel, l'effectif de l'unité se compose de trois sections comprenant sept personnes. Aucun caporal n'est affecté au quartier général du peloton. Un effectif de sept personnes est insuffisant pour remplir les tâches indépendantes, et le quartier général de peloton a besoin de renfort. Nous avons donc opté pour deux sections de dix personnes. Une autre section de dix personnes est nécessaire pour nous permettre une plus grande flexibilité.

D'autre part, nous manquons de spécialistes. L'unité n'a pas de commis-chef, ni de signaleur, ni de technicien en armes. Nous devons être tributaires des autres unités de la brigade afin de combler ces postes.

En ce qui a trait à l'effectif minimal de l'état-major, le 5^e Peloton de police militaire est une petite unité qui ne possède pas une grande flexibilité dans les grades supérieurs. L'état-major ne se compose que de deux officiers et cinq membres du rang. Chaque personne doit assumer plusieurs tâches secondaires afin de combler la demande. Pour chaque tâche secondaire relevant d'une unité, il existe environ une douzaine de tâches secondaires supplémentaires à se partager.

Au niveau de l'hébergement, nous devons présentement partager plusieurs services, telles les toilettes et les douches, avec une autre unité qui se trouve dans le même édifice. Nous disposons actuellement, dans l'édifice, de deux douches pour près de 50 personnes.

En ce qui a trait aux opportunités propres à l'unité, j'ai fait mention des véhicules. En effet, nous disposons d'un véhicule pour deux personnes. Ceci constitue sans doute le taux le plus élevé de véhicule/personne au sein des Forces canadiennes. Cet avantage nous permet une plus grande mobilité et flexibilité sur le champ de bataille.

En ce qui a trait à la moyenne d'âge de l'unité, elle est actuellement de 34,6 années, donc 35 ans. Cette moyenne ne fluctue pas souvent. Ainsi, nous avons un personnel mature et apte à travailler de façon indépendante sur le champ de bataille. Notre plus jeune membre de l'unité a présentement 25 ans.

How does our unit work with the other brigade units? We have no police jurisdiction in the garrison. Another military police unit has that responsibility. We support the local military police and when necessary, we also support the brigade units in off-base deployments.

In theatre, we support the units according to our roles and our duties. We work with the G1 staff for disciplinary situations and with the operational staff for operational duties, prisoners of war, refugees, transients, and others.

Senator Meighen: I would first of all like to welcome you. Generally speaking, the problems that you have raised are not all that different from what other officers have told us. Moreover, Captain Bissonnette, in his presentation, mentioned some rather interesting and even unusual things.

Can you tell me why the motorcycles were withdrawn?

Capt. Bissonnette: That question should be put to the Army Command.

There were a number of reasons why the motorcycles were replaced by another type of all-terrain vehicle. One of them involved training. It is more expensive to train someone to ride a motorcycle than to operate a four-wheel drive all-terrain vehicle. The Army Command could give you more information on that.

During my career with the military police, I have noted that the British military police use motorcycles. It has been shown, in a number of conflicts, whether it be the Gulf War or the present conflict in Iraq, that the motorcycle is an indispensable tool, providing greater speed and flexibility than a four-wheel drive all-terrain vehicle.

Senator Meighen: We have taken note of your comments. I would now like you to explain why you have no police jurisdiction in garrison.

Capt. Bissonnette: The 5th Sector Support and the local military police belonging to the 5th Sector Support have that jurisdiction on the base. Our jurisdiction is limited to operations or campaigns. If the brigade deploys to Gagetown or Fort Drum, we are responsible for military police services. However, our jurisdiction does not extend to the garrison. In the garrison, the Five Sector Support military police has that jurisdiction.

That means that the white vehicles on the base belong to another unit. Our jurisdiction is limited to campaigns — or green vehicles, if you prefer.

Senator Meighen: Does this situation exist elsewhere, or is this a special case?

Capt. Bissonnette: That is how our sector operates.

De quelle façon l'unité travaille-t-elle avec les autres unités de la brigade? En garnison, nous n'avons aucune juridiction en matière policière. Une autre unité de police militaire a cette juridiction. Nous appuyons la police militaire locale et nous supportons, lorsque nécessaire, les unités de la brigade si elles se déploient à l'extérieur de la base.

En opération, nous supportons les unités selon nos rôles et tâches. Nous travaillons avec le personnel G1 pour les situations disciplinaires, et avec le personnel des opérations pour les tâches opérationnelles, les prisonniers de guerre, réfugiés, itinérants et autres.

Le sénateur Meighen: J'aimerais tout d'abord vous souhaiter la bienvenue. En règle générale, les problèmes que vous soulevez ne diffèrent pas tellement des problèmes soulevés de la part des autres officiers. En outre, le capitaine Bissonnette, dans sa présentation, a fait mention de certaines choses intéressantes, pour ne pas dire inhabituelles.

Pour ce qui est des motocyclettes, quel motif a-t-on évoqué pour justifier leur retrait?

Le capt Bissonnette: Le commandement de l'Armée serait sans doute mieux en mesure de répondre à cette question.

Plusieurs raisons ont motivé la décision de retirer des Forces canadiennes la motocyclette pour la remplacer avec un autre genre de véhicule tout-terrain. Une des raisons fut la question de l'entraînement. Il en coûte davantage pour entraîner une personne à conduire une motocyclette que pour conduire un véhicule tout-terrain à quatre roues motrices. Le commandement de l'Armée pourrait certes vous éclairer sur le sujet.

Au cours de ma carrière au sein de la police militaire, j'ai remarqué, entre autre, que la police militaire britannique utilise la motocyclette. Il fut également prouvé, lors de plusieurs conflits, qu'il s'agisse de la guerre du golfe ou du conflit actuel en Iraq, que la motocyclette est un outil indispensable, offrant une plus grande vitesse et flexibilité qu'un véhicule tout-terrain à quatre roues motrices.

Le sénateur Meighen: Vos commentaires sont bien notés. J'aimerais à présent que vous m'expliquiez pourquoi vous n'avez aucune juridiction policière en garnison.

Le capt Bissonnette: Le 5^e Groupe de soutien au secteur et la police militaire locale appartenant au 5^e Groupe de soutien au secteur ont présentement juridiction sur la base. Notre juridiction se limite en opération ou en campagne. Si la brigade se déploie à Gagetown ou à Fort Drum, nous sommes responsables du service de police militaire. Toutefois, notre juridiction ne s'étend pas à la garnison. En garnison, la police militaire du 5^e Groupe de soutien de secteur a juridiction.

Ainsi, les voitures blanches que l'on peut voir sur la base sont d'une autre unité. Notre juridiction se limite en campagne — les véhicules verts, si vous préférez.

Le sénateur Meighen: Est-ce la situation qui existe ailleurs, ou s'agit-il d'une situation particulière?

Le capt Bissonnette: Le secteur est regroupé ainsi, et c'est le mode d'opération.

Senator Meighen: But the system does not necessarily operate in the same way on other bases?

Capt. Bissonnette: That is correct.

[English]

Senator Forrestall: I want to express my appreciation for the very fine escort I have had all day. Might I suggest that you buy them all Hummers.

[Translation]

Senator Meighen: Captain Bissonnette, you are the only one to have raised the issue of accommodation. Does this problem apply only to our unit or does it exist elsewhere? Is it simply a matter of image?

Capt. Bissonnette: The units separated in 1997. At that time we shared the same building, and we continue to do so. The building is rather old and there is not enough room for all of the staff. For example, we only have two showers for all of the staff. Of course, the showers at the Detention Centre are available. However, those are for the inmates. So we only have two showers for 50 people. We have not yet found a solution to this problem. We are more or less waiting for the next stage in the relocation process.

Senator Meighen: This problem could easily be settled with a few renovations, if there were enough funding available.

Capt. Bissonnette: Of course. All we need are extra showers.

Senator Meighen: Major Lafrenière, you made some interesting comments about the reservists. This is a group that is of great interest to my colleague Senator Wiebe and to myself. Other sections of the army could no doubt learn a few things from you.

You seem to depend a great deal on the reserves. Does this pose any particular problem? You made a comparison between some civil and military occupations. However, when troops are deployed, are the reservists more reluctant than the other soldiers?

Maj. Lafrenière: No, senator, no more than normal.

Senator Meighen: Would they be problems for their employers?

Maj. Lafrenière: No. But that is another question. I believe that the Canadian Armed Forces have made some improvements when it comes to the reserves.

I first worked with reservists in 1988, in the Iran deployment. The reservists at that time were given rather short shrift. The first ones to be sent back were the reservists. Often, the reservist had

Le sénateur Meighen: Mais le système ne s'opère pas nécessairement de la même façon sur les autres bases?

Le capt Bissonnette: En effet.

[Traduction]

Le sénateur Forrestall: Je tiens à vous remercier pour l'excellente escorte qui m'a accompagné toute la journée. Je vous recommanderais de leur acheter tous des véhicules Hummers.

[Français]

Le sénateur Meighen: Capitaine Bissonnette, vous êtes le premier et le seul à avoir soulevé la question de l'hébergement. Ce problème est-il propre à votre unité ou existe-t-il ailleurs? Est-ce une simple question d'image?

Le capt Bissonnette: En 1997 les unités se sont séparées. Nous partageons le même édifice, et nous le partageons toujours d'ailleurs. L'édifice actuel a un certain âge et l'aménagement ne convient pas au nombre du personnel. Par exemple, nous ne disposons actuellement que de deux douches pour tout le personnel. Bien sûr, les douches du Centre de détention sont disponibles. Toutefois, elles doivent servir aux détenus. Nous ne disposons donc que de deux douches pour 50 personnes. Le problème demeure à ce jour irrésolu. Nous attendons toujours la prochaine étape du processus visant à nous reloger, en quelque sorte.

Le sénateur Meighen: Ce problème pourrait se régler facilement avec quelques renovations, si les fonds le permettent.

Le capt Bissonnette: Tout à fait. Il suffit d'installer des douches supplémentaires.

Le sénateur Meighen: Major Lafrenière, vos propos concernant les réservistes sont intéressants. Mon collègue le sénateur Wiebe et moi-même nous intéressons particulièrement aux réservistes. Vous avez peut-être des choses à apprendre aux autres sections de l'Armée.

Vous semblez compter sur la présence des réservistes. Le fait d'avoir des réservistes pose-t-il un problème? Vous avez évoqué comme motif le fait qu'il existe une équivalence entre le monde civil et le monde militaire dans certains domaines de compétences. Toutefois, lorsqu'il s'agit de déployer des troupes à l'extérieur, les réservistes manifestent-ils une certaine réticence par rapport aux autres soldats?

Le maj Lafrenière: Non, sénateur, pas plus que la moyenne.

Le sénateur Meighen: Vis-à-vis leur employeur, les réservistes ne posent pas de problèmes?

Le maj Lafrenière: Non. Mais voilà une autre question. Les Forces canadiennes, à mon avis, se sont améliorées en ce qui concerne les réservistes.

Ma première expérience de travail avec des réservistes remonte à 1988, lors du déploiement en Iran. Les réservistes étaient alors traités de façon quelque peu expéditive. Les premiers à être

turned down a job because he expected to be deployed for six months, so he was inconvenienced.

Today, there are firm training and employment contracts for the reservists. So their treatment has improved.

Senator Meighen: For a job within the armed forces?

Maj. Lafrenière: For an armed forces position, according to the length of the contract. So they are not considered to be second-class citizens. The reservists are clearly better treated than they were 15 years ago.

With respect to the missions, this is how we proceed. When positions must be filled and we must rely on reservists, a notice is posted throughout Quebec. There is then a competition to evaluate the capabilities for deployment. In general, we have no problem filling these positions.

Senator Meighen: Would the reservist not run the risk of losing his job because he will be deployed outside the country?

Maj. Lafrenière: Most of these people are rather young. Contrary to the U.S. National Guard, these are not doctors or highly-skilled professionals. The average age is 25 and younger. So the problem does not really exist.

Senator Meighen: That is an interesting answer, because it appears that the problem does exist elsewhere in Canada. Indeed, 50 per cent of people surveyed said it would be desirable to prohibit employers from firing a reservist, while 50 per cent were against such legislation, fearing that employers would stop hiring anyone who might join the reserves.

Maj. Lafrenière: Those who are in the reserves are, for the most part, young people who have not yet found a permanent job. If the number of reservists with full-time employment were to increase, such legislation would be necessary when the deployment lasts six months to a year. Without that type of law, in those circumstances, we would not be able to fill our senior officer positions. At this time, corporals and reserve soldiers are mostly young people who have not yet had an opportunity to find civil employment.

[English]

Senator Banks: Major Lafrenière, Major Ouellette and Captain Bissonnette all referred, as have your predecessors, to simple numbers problems. You said that at the beginning, you commanded a unit with 95 per cent of it is complement and that currently you will deploy a unit with 44 per cent from away. We have heard that from the six people who preceded you today, as well.

One of the things that was talked about earlier was the medical problem, and the witness mentioned gold-bricking, which is, if I remember correctly, a euphemism for people who find a way to

retournés étaient les réservistes. Bien souvent, le réserviste avait refusé un emploi car il prévoyait être déployé pour six mois, et cela lui causait préjudice.

Aujourd'hui, les réservistes sont sous contrats fermes pour l'entraînement et sous contrats d'emploi. Leur traitement s'est donc amélioré.

Le sénateur Meighen: Pour un emploi à l'intérieur?

Le maj Lafrenière: Pour un emploi à l'intérieur des Forces, selon la durée du contrat. Ainsi, ils ne sont pas perçus comme des citoyens de seconde classe. Les réservistes sont nettement mieux traités qu'ils ne l'étaient il y a 15 ans.

En ce qui concerne les missions, nous procédons de la façon suivante. Lorsque des postes doivent être comblés et que l'on doit recourir à des réservistes, un avis est lancé à l'échelle du Québec. Un concours est, par la suite, affiché afin d'évaluer les capacités des réservistes à être déployés. En général, les postes sont comblés sans problème.

Le sénateur Meighen: Le réserviste ne s'expose-t-il pas au risque de perdre son emploi civil alors qu'il est déployé à l'extérieur du pays?

Le maj Lafrenière: La majorité des réservistes sont assez jeunes. Contrairement à la garde nationale américaine, il ne s'agit pas de médecins ou de gens bien placés. On parle de réservistes âgés en moyenne de 25 ans et moins. Donc, le problème ne se présente pas.

Le sénateur Meighen: Votre réponse est intéressante, car ailleurs au Canada, il semble que le problème se pose. En effet, 50 p. 100 des gens ont indiqué qu'il serait souhaitable qu'une loi interdise aux employeurs de mettre à pied un réserviste, alors que 50 p. 100 des gens s'opposent à une telle loi, craignant que les employeurs ne cessent d'embaucher une personne pouvant devenir réserviste.

Le maj Lafrenière: Les réservistes sont, pour la plupart, des jeunes qui n'ont pas encore un emploi civil stable. Si le nombre de réservistes détenant un emploi stable augmente, une telle loi pourra devenir indispensable lorsqu'il y a déploiement sur une période de six mois ou un an. Sans une telle loi, dans de telles circonstances, on ne serait plus en mesure de combler les postes d'adjudants ou d'officiers supérieurs. En ce moment, les caporaux et soldats réservistes sont en majorité des jeunes qui n'ont pas toujours eu la chance de s'établir du côté civil.

[Traduction]

Le sénateur Banks: Le major Lafrenière, le major Ouellette et le capitaine Bissonnette ont tous fait allusion, comme l'on fait d'autres avant eux, à des problèmes de calculs simples. Vous avez dit au début que vous commandiez une unité qui fonctionnait à 95 p. 100 de sa capacité et qu'à l'heure actuelle, vous allez déployer une unité dont 44 p. 100 des membres proviennent d'ailleurs. Six témoins nous l'ont déjà dit aujourd'hui.

Ce matin, on a parlé, entre autres choses, d'un problème médical, et le témoin a mentionné les tireurs au flanc, qui est, si ma mémoire est bonne, un euphémisme pour désigner les gens qui

get sick, to stay sick and to continue to be paid. We have not yet asked the officers that are closer to the ground whether this is a real problem. Is this a pervasive problem? Do new definitions exist, to keep people away from their duties — definitions that are now in place but which did not used to be in place? Also, is there — I guess I am looking for the worst-case scenario here, to which I hope the answer is no. Has a culture developed of people using the system, in this case the military system, with new definitions, new criteria, new thresholds of people gold-bricking?

Is that a problem? I hope that the answer is no, but we have heard about it a lot.

Maj. Lafrenière: Part of the reasoning put forward this morning was the lack of military doctors, I believe. Currently, we have only three doctors on the base, and they have all been deployed. They have to undergo training. We are lucky we have doctors. They are civilian doctors; as such they are not familiar with the system and have not built doctor-patient relationships. Hence, I will not say that what you described is not happening; there are always individuals — usually the same ones — who play the system, and we get to know them in our own units.

If an employee goes to a civilian doctor — let's say it is the first time the doctor steps foot on the base — complaining of stress, of not feeling well and of not sleeping, and if the doctor asks the patient what he or she thinks would be a good remedy and the patient suggests a two-week break and the doctor signs a note prescribing that, I have no say in it.

In the past, we may have said to the doctor: "That guy just fooled you, because the next two weeks will be physically demanding and that guy is known for this type of thing." We are not allowed to have exchanges of that type any longer. I am not allowed to ask why someone has been given two weeks off. An example might be an individual who knows that there will be a march with a rock sack in two days who does not want to participate. However, it is not widespread. The problem would not be any worse than in society as a whole. There will always be people who take advantage of the system.

Senator Banks: In other words, it is not out of proportion to the rest of society. It is not a contributing factor to the fact that you have to get 44 per cent of your people from away; is that correct?

Maj. Ouellette: As to my 44 per cent, I would say, no, a lot of them are truly sick or have family problems. Also contributing is that fact that the role has been expanded; instead of having a detachment of two or three people, current missions require four people, say, so I have to find that fourth person somewhere.

trouvent un moyen de tomber malade, de rester malade tout en continuant à se faire payer. Nous n'avons pas encore eu l'occasion de demander aux officiers qui sont plus près du terrain si c'est un véritable problème. Le problème est-il répandu? Existe-t-il de nouvelles définitions que les gens invoquent pour ne pas travailler? Existe-t-il actuellement des définitions qui n'existaient pas dans le passé? J'imagine que je cherche à connaître le pire scénario, bien que j'espère que la réponse sera négative. Est-ce qu'il existe une mentalité où les gens manipulent le système, en l'occurrence le système militaire, en élaborant de nouvelles définitions, de nouveaux critères et de nouveaux seuils pour décrire les tireurs au flanc?

Est-ce un problème? J'espère que la réponse est non, mais de nombreux témoins nous en ont parlé.

Le maj Lafrenière: Je crois que ce qu'on a cherché à faire valoir ce matin, en partie, c'est la pénurie de médecins militaires. À l'heure actuelle, nous avons à peine trois médecins à la base, et ils ont tous été déployés. Ils doivent suivre une formation. Nous nous estimons heureux d'avoir des médecins. Il y a des médecins civils, mais ceux-ci ne connaissent pas le système et n'ont pas encore bâti de relations avec les patients. Par conséquent, je ne vais pas dire que ce que vous avez décrit n'existe pas, puisqu'il y aura toujours des personnes, souvent les mêmes, qui manipuleront le système, et nous finissons par les connaître au sein de nos propres unités.

Si un employé va voir un médecin civil — supposons que c'est la première fois que ce médecin met les pieds dans une base militaire — en se plaignant de stress, de ne pas se sentir bien et de ne pas dormir, si ce médecin demande au patient ce qui serait un bon remède à son avis et que le patient suggère un congé de deux semaines, que le médecin lui prescrit, je n'ai pas mon mot à dire là-dessus.

Dans le passé, nous pouvions dire au médecin: «Ce patient vient tout juste de vous rouler, parce que les deux prochaines semaines seront exigeantes sur le plan physique et que ce patient est connu pour ce genre de chose.» Or nous ne pouvons plus avoir ce genre d'échange maintenant. Je n'ai plus le droit de demander au médecin pourquoi il a prescrit deux semaines de congé à un patient. Un exemple serait celui de quelqu'un qui sait qu'il aura à faire une marche dans deux jours en transportant un sac plein de roches sur le dos et qui n'a pas envie de le faire. Cela dit, ce n'est pas une pratique répandue. Le problème n'est pas pire que dans la société en général, il y aura toujours ceux qui chercheront à profiter du système.

Le sénateur Banks: En d'autres termes, ce n'est pas pire que dans le reste de la société. Le fait que 44 p. 100 de votre personnel provient d'ailleurs n'est pas un facteur contribuant au problème, n'est-ce pas?

Le maj Ouellette: Pour ce qui est des 44 p. 100, je dirais que non, car nombre de mes employés sont vraiment malades ou éprouvent des problèmes familiaux. Il faut dire aussi que les rôles ont été élargis. Au lieu d'avoir un détachement de deux ou trois personnes, les émissions actuelles exigent quatre personnes; je dois donc trouver une quatrième personne quelque part.

A few numbers of this 44 per cent would be related to what you described, but quite frankly I do not really want them with me in theatre. If someone has a job to do but finds a reason not to do it, another individual will always end up doing it, and it will always be the same person filling in. I do not want to penalize the good members of the unit.

Maj. Lafrenière: It is not yet a culture, but we have to kill it before it becomes a culture.

Senator Banks: How would you do that?

Maj. Lafrenière: In our unit, for example, we know those who are likely to play the system as opposed to those who are really sick. We get to know them.

We meet with the doctor. All the main players are there, but it is not a big crowd. The chain of command is there. We discuss with the doctor — and the padre is also there — certain situations. Often, the doctor only has technical expertise. Often, the doctor needs some military background, to help make a better decision in the future. There are some people, only some of them, that seem to be on sick leave for too long, which is unacceptable for an operational unit like ours in the brigade. If someone is legitimately sick, fine; generally, a quick fix is all that is needed, and then we carry on. However, when it drags on for a year, a year and a half, two years, we cannot use those people. It affects morale, and so on. A chain reaction occurs.

That is why sitting down with the doctor is helpful. It enables us to give him some background on the individual, which in turn might help the doctor. It may lead to the doctor to saying, “Perhaps this individual does not need a year; I will shorten that.”

This is one step we took, to try to eliminate this problem.

Senator Banks: It is not coercion, is it?

Maj. Lafrenière: No.

Capt. Bissonnette: I do not know whether this was mentioned this morning, but we have good programs in place to help individuals get back to work on the problems that of accumulate annual leave while sick — what we call the thirteenth month salary. An individual who is on sick leave for the entire year, away from work, accumulates annual leave. As such, that person gets a cash-out at the end of the year. Therefore, they are paid a thirteenth month salary. In the perception of others, it is not really fair.

When I try to explain that to my wife, who is a federal public service employee, who does not get half of those benefits, she wonders what is up with that.

Therefore, that is a problem that the higher-ups, the brass, must address.

Des 44 p. 100, les cas que vous avez décrits sont peu nombreux, et pour vous dire la vérité, je ne voudrais vraiment pas les avoir avec moi sur le théâtre des opérations. Si quelqu'un a un travail à faire et qu'il trouve une raison de ne pas le faire, quelqu'un d'autre finit toujours par le faire à sa place, et ce sont toujours les mêmes qui écotent. Je ne veux pas pénaliser les bons éléments de mon unité.

Le maj Lafrenière: Ce n'est pas encore ancré dans les mentalités, mais nous devons le tuer dans l'oeuf.

Le sénateur Banks: Comment vous y prendriez-vous?

Le maj Lafrenière: Dans notre unité, par exemple, nous connaissons ceux qui sont enclin à manipuler le système et ceux qui sont vraiment malades. Nous finissons par les connaître.

Nous allons voir le médecin. Les principales personnes intéressées sont là, mais il n'y a pas beaucoup de monde. Les supérieurs sont présents aussi. Nous discutons avec le médecin, et parfois l'aumônier est aussi présent. Souvent, l'expertise du médecin est purement technique. Le médecin a souvent besoin d'un bagage militaire, ce qui lui permet de prendre une meilleure décision à l'avenir. Il y a certaines personnes, pas toutes, qui semblent être en congé de maladie pendant trop longtemps, ce qui est inadmissible pour une unité opérationnelle d'une brigade comme la nôtre. Si quelqu'un est vraiment malade, soit, et généralement, on n'a besoin que d'un simple remède pour pouvoir repartir. Cela dit, quand les choses traînent pendant une année, une année et demie sinon deux, nous ne pouvons pas utiliser ces gens-là. Cela affecte le moral et crée une réaction en chaîne.

Voilà pourquoi il est utile de rencontrer le médecin. Ces rencontres nous permettent de renseigner celui-ci quelque peu sur le patient, ce qui peut aider le médecin. Cela peut amener le médecin à se dire: «Ce patient n'a peut-être pas besoin de toute une année, je vais raccourcir le congé.»

C'est une mesure que nous avons prise dans le but d'éliminer ce problème.

Le sénateur Banks: Ce n'est pas de la coercition, n'est-ce pas?

Le maj Lafrenière: Non.

Le capt Bissonnette: Je ne sais pas si on vous l'a dit ce matin, mais nous avons de bons programmes en place pour aider les gens à réintégrer leurs fonctions. Un des problèmes tient au fait qu'on accumule ses congés annuels quand on est malade — c'est ce que nous appelons le treizième mois de salaire. Quelqu'un qui est en congé de maladie pendant toute l'année, c'est-à-dire qu'il est absent de son travail, accumule ses congés annuels. Cette personne perçoit une indemnité à la fin de l'année. Par conséquent, on leur verse un treizième mois. Aux yeux des autres, ce n'est pas vraiment équitable.

Quand j'essaie de l'expliquer à ma femme, qui est fonctionnaire à l'administration fédérale et qui ne jouit pas de la moitié de ces avantages, elle trouve qu'il y a quelque chose qui ne tourne pas rond.

C'est donc un problème auquel les supérieurs, les hauts gradés, doivent s'attaquer.

Senator Banks: Is the problem more difficult when you are dealing with civilian doctors as opposed to doctors who are in the service?

Maj. Lafrenière: Yes, sir, because the military doctors have seen a few things before. They have been in operation before with us. We see them at the mess, also, so we can talk with them there. Military doctors have been around; they know what is going on.

There are 28 special programs available to help soldiers — program that bypass the chain of command. As well as seeing a doctor, an individual can go to a social worker to access three or four programs. He can go here and there. There is a lot of help out there, but it is not coordinated. It is my opinion that if we do not get a grip on this the individual in question will go from program to program, and we will be left with no say in the matter.

Senator Banks: I am not sure I understood the answer to my question, which is, precisely, what do you think can be done about that. There is no doubt that PTSD exists; it is real, there are varying degrees of it, and it requires a recovery time.

How do we solve that problem? Do we solve it simply by getting more doctors into the military?

Maj. Ouellette: No, sir. However, one way to solve it is not to have individuals running from doctor to social worker, and so on, involved in activities we do not even know about. It is not that we need to know the details of the sickness as such, but we need to be aware that the individual in question is seeing someone. Right now, no communication seems to be reaching us. We may only find out something through a peer or via a weird conversation in the cafeteria.

The chain of command wants to be involved, to keep abreast of matters regarding an individual, but if we do not know what help an individual is seeking how can we help?

Senator Banks: As champions of individual rights, however, you would say that it is none of your business.

Maj. Ouellette: However, you want us to help. Often, one of the first questions a social worker will ask is whether the individual has received any help from the unit, from the chain of command. How is that possible, if we do not know the details of his case? We are not being informed. As I said, I do not need to know the details of why someone is being followed by a psychiatrist or a psychologist, but I do need to know that the individual is seeing someone. I can then pay attention and try to help him out.

If I do not know, how can I help?

Le sénateur Banks: Le problème est-il plus compliqué quand vous avez affaire à des médecins civils plutôt que militaires?

Le maj Lafrenière: Oui, monsieur le sénateur, parce que les médecins militaires en ont vu des choses. Ils ont pris part à des opérations militaires. Nous les voyons au mess, et nous pouvons donc leur parler. Les médecins militaires ne sont pas nés de la dernière pluie. Ils savent ce qui se passe.

Il existe 28 programmes spéciaux mis à la disposition des soldats, des programmes qui contournent la chaîne de commandement. En plus de consulter un médecin, le soldat peut s'adresser à un travailleur social pour se prévaloir de trois ou quatre programmes. Il a l'embarras du choix. Il existe de multiples formes d'aide, mais elles ne sont pas coordonnées. Je suis convaincu que si nous ne faisons pas attention, le soldat en question ira d'un programme à l'autre, et nous serons mis devant le fait accompli.

Le sénateur Banks: Je ne suis pas sûr d'avoir compris la réponse à ma question. Je vous demandais justement votre avis sur ce qu'on peut faire pour régler ce problème. Il est évident que le SSPT existe. C'est réel, à des degrés variés, et il nécessite un temps de convalescence.

Comment pouvons-nous régler le problème? Est-ce simplement en recrutant davantage de médecins dans l'armée?

Le maj Ouellette: Non, sénateur. Cela dit, un des moyens de le résoudre, c'est d'empêcher que les gens passent du médecin au travailleur social et vice versa, et qu'ils prennent part à des activités dont nous n'avons même pas connaissance. Ce n'est pas tellement que nous ayons besoin de connaître les détails de la maladie, mais nous devons néanmoins être au courant du fait que la personne en question consulte quelqu'un. À l'heure actuelle, rien ne semble nous parvenir. Il arrive qu'on en prenne connaissance en parlant à quelqu'un ou dans le cadre d'une conversation fortuite à la cafétéria.

Les supérieurs veulent être tenus au courant des questions concernant leur subalterne, mais si nous ne connaissons pas la nature de l'aide que cherche celui-ci, comment pouvons-nous l'aider?

Le sénateur Banks: En revanche, les champions des droits individuels vous diraient que cela ne vous regarde pas.

Le maj Ouellette: N'empêche qu'on a besoin de notre aide. Souvent, une des premières questions qu'un travailleur social posera, c'est de savoir si le soldat a reçu de l'aide de son unité, de ses supérieurs. Comment peut-on le faire si nous ne connaissons pas les détails de l'affaire? On ne nous informe pas. Comme je l'ai déjà dit, je n'ai pas besoin de savoir exactement pourquoi quelqu'un est traité par un psychiatre ou un psychologue, mais je dois néanmoins savoir qu'il consulte quelqu'un. Ce n'est qu'à partir de là que je pourrai être attentif et tenter de l'aider.

Mais si je ne suis pas au courant, comment puis-je l'aider?

There are currently two lines of communications. One way to fix it is for us to be more aware of what is going on at the unit, with our personnel, without being involved in the details.

Senator Banks: It is very difficult.

The Chairman: I want to follow up briefly on Senator Banks' questions. With respect to civilian doctors, I would presume they look at the files of these individuals. Do the military doctors not make a note on the file that a particular individual is working the system?

Maj. Ouellette: I do not understand the question.

The Chairman: I understood that you felt that when an individual went to a military doctor that doctor was more likely than a civilian doctor to recognize whether an individual was working the system to his or her advantage; in other words, a civilian doctor is less likely to understand.

Does the civilian doctor see the individual's file? Does the individual take his or her file to the civilian doctor? If so, would there not be a note on file from the military doctor that this patient is frequently at the doctor with no clear indication that he or she is ill?

Maj. Ouellette: I do not know whether that would be noted on file, but we do not have access to those medical files.

The Chairman: I understand that, and nor should you. However, the doctors should have access to it. One doctor can give another doctor the file.

Maj. Ouellette: And he does.

The Chairman: And he does?

Maj. Ouellette: Yes. There is always a file with the doctor.

The Chairman: If we had a military physician here, I guess the question I would ask is this: Is this person in complaining of serious problems all the time when, in fact, he just needs two aspirins.

Maj. Ouellette: I am sure the type of discussion has taken place, for opinions or advice or whatever. However, as to whether those types of notes are on file, I personally do not know.

The Chairman: My second question is this: How does one's Col.leagues react to the gold-bricker?

Maj. Ouellette: Yes, sir, there is peer pressure. For those who really need medical help and are off short term, there is no peer pressure. However, for those who stay away for a long time, their behaviour is usually noticed by the troops. If an individual's colleagues determine that he or she is abusing the system, the troop will be angry at that individual and will at times giving the person a hard time at work. That is the way it happens within the troops, when someone does take advantage of the system.

The Chairman: Does that correct the problem, or does it augments the problem?

Il y a actuellement deux voies hiérarchiques. Une façon de régler le problème, ce serait pour nous d'être au courant de ce que vit le personnel de notre unité, sans pour autant connaître tous les détails.

Le sénateur Banks: C'est très difficile.

Le président: Je voudrais enchaîner brièvement sur les questions du sénateur Banks. Je suppose que les médecins civils ont accès aux dossiers de ces personnes. Les médecins militaires n'indiquent-ils pas dans le dossier d'un individu en particulier qu'il manipule le système?

Le maj Ouellette: Je ne comprends pas la question.

Le président: J'ai compris de vos propos que lorsque quelqu'un consulte un médecin militaire, celui-ci est probablement plus en mesure qu'un médecin civil de se rendre compte que le patient manipule le système à son avantage. En d'autres termes, le médecin civil est moins en mesure de s'en apercevoir.

Le médecin civil voit-il le dossier du patient? Le patient en question montre-t-il son dossier au médecin civil? Le cas échéant, le dossier ne contiendrait-il pas une note du médecin militaire indiquant que le patient consulte fréquemment le médecin sans qu'il y ait vraiment d'indication qu'il est malade?

Le maj Ouellette: Je ne sais pas si cela figurerait dans le dossier, mais de toute façon, nous n'avons pas accès aux dossiers médicaux.

Le président: Ça, je le comprends, et vous ne devriez pas non plus y avoir accès. Cela dit, les médecins devraient y avoir accès. Un médecin peut transmettre le dossier à un autre médecin.

Le maj Ouellette: C'est ce qu'on fait.

Le président: C'est ce qu'on fait?

Le maj Ouellette: Oui, le médecin a toujours un dossier entre les mains.

Le président: S'il y avait un médecin militaire ici, je suppose que la question que je lui poserais est la suivante: cette personne se plaint de graves problèmes de santé tout le temps alors qu'en réalité elle n'a besoin que de deux comprimés d'aspirine, n'est-ce pas?

Le maj Ouellette: Je suis sûr que ce genre de discussion a déjà eu lieu, qu'il s'agisse d'opinions, d'avis ou peu importe. Toutefois, pour revenir aux notes figurant dans le dossier, personnellement, je n'en ai pas connaissance.

Le président: Voici ma deuxième question: comment les autres réagissent-ils au tireur au flanc?

Le maj Ouellette: Ils font pression sur lui. Par contre, si on a vraiment besoin d'aide médicale et d'un congé de maladie à court terme, aucune pression n'est exercée. Mais ceux qui sont en congé pendant longtemps, leur comportement est souvent remarqué par les troupes. Si les autres jugent que leur collègue abuse du système, ils seront fâchés contre lui et, parfois, lui rendront la vie difficile au travail. C'est ce qui arrive au sein des troupes quand quelqu'un profite du système.

Le président: Cela résout-il ou aggrave-t-il le problème?

Maj. Ouellette: It augments the problem for us. A person who is being targeted by his peers, who is feeling pressure from his peers —

The Chairman: That person has another reason to get sick.

Maj. Ouellette: Harassed or whatever, and then he creates all kinds of administrative problems.

The Chairman: Are there any rewards in place, or motivation, for people to show up to work every day? In other words, what are the positive incentives for people who are doing their job, pulling their weight? Is there any way of recognizing them?

Maj. Ouellette: There is a variety of ways. We complete an annual report on everyone. If someone is working hard, it is reported in writing. There are assessments throughout the year, and thereby an opportunity to notice someone who is doing a good job. There may be times where we will have a nice task to assign, and we might give it to the most deserving person.

Senator Banks: As you said, peer pressure can either be a positive thing, if somebody is genuinely working the system, or a negative thing, if a legitimate psychological difficulty is present. Is there an effort in the Armed Forces to make people aware of how serious, when it is legitimate, things like stress and other illness are, and that they do, in fact, occur?

Maj. Ouellette: We do have that process in place, sir.

We have something called the platoon commander's hour, where we pick a subject to discuss. If subject is stress or PTSD, we will discuss its ramifications. If we see something within the unit involving harassment or something similar, we are required to do those briefings, to discuss all aspects of the subject, in front of the troops.

We have all received training on this, and it is something we have to do every year. So, yes, we have something in place right now to deal with this at the unit level, and we do talk to the troops directly about that.

Maj. Lafrenière: In addition to this, the forces are studying implementing "mandated programs," where every individual in a unit must go through a series of programs. Currently, a day and a half of training is dedicated to this subject, just enough to make everyone aware of potential programs, including stress and physical illness. There is additional training for the leaders.

Senator Forrestall: As leaders in your own particular areas, have you noticed any pattern of absenteeism related to the, say, opening day of hunting season or fishing season or the final two or three games of the World Series, for example? Do you track this?

Le maj Ouellette: Il aggrave le problème pour nous. Quelqu'un qui est la cible de ses pairs, qui sent la pression de ses pairs...

Le président: Une raison de plus d'être malade.

Le maj Ouellette: La personne se sent harcelée ou peu importe, et elle crée toutes sortes de problèmes administratifs.

Le président: Avez-vous des récompenses ou des mesures de motivation en place pour encourager les gens qui se présentent au travail tous les jours? Autrement dit, quelles mesures d'incitation positive existe-t-il pour les gens qui font leur travail, qui fournissent leur part d'effort? Avez-vous un moyen de reconnaître leur contribution?

Le maj Ouellette: Nous avons divers mécanismes en place. Ainsi, nous faisons une évaluation annuelle de chacun. Si quelqu'un travaille assidûment, on en fait rapport par écrit. Il y a des évaluations tout au long de l'année, ce qui nous donne l'occasion de remarquer ceux qui font du bon travail. Il arrive parfois que nous ayons à offrir une affectation agréable, et il se peut que nous la donnions à la personne qui le mérite le plus.

Le sénateur Banks: Comme vous avez dit, la pression des pairs peut être quelque chose de positif si quelqu'un manipule vraiment le système ou, à l'inverse, elle peut être quelque chose de négatif si la personne éprouve des difficultés psychologiques réelles. Les Forces armées déploient-elles des efforts pour sensibiliser les gens à la gravité, à condition que ce soit légitime, de troubles comme le stress et autres affections?

Le maj Ouellette: Nous avons un mécanisme en place, monsieur le sénateur.

Nous avons ce que nous appelons l'heure du commandant de peloton, où l'on choisit un sujet de discussion. Si le sujet est le stress ou le SSPT, nous discutons des ramifications. Si nous nous apercevons d'un problème au sein de l'unité ayant trait au harcèlement ou quelque chose de ce genre, nous sommes obligés de tenir des séances d'information pour discuter de tous les aspects du sujet devant les troupes.

Nous avons tous reçu une formation à ce sujet, et c'est quelque chose que nous faisons tous les ans. La réponse est donc oui, nous avons un mécanisme en place à l'heure actuelle pour traiter la question au niveau de l'unité, et nous parlons directement aux troupes.

Le maj Lafrenière: En outre, les forces sont en train d'évaluer la mise en oeuvre de programmes obligatoires où tous les membres d'une unité doivent s'inscrire. À l'heure actuelle, une journée et demie de formation est consacrée à ce sujet, l'idée étant de renseigner les gens sur des programmes potentiels ayant trait notamment au stress et à la maladie physique. Les supérieurs reçoivent une formation supplémentaire.

Le sénateur Forrestall: En tant que responsables de vos unités respectives, avez-vous constaté une tendance à l'absentéisme correspondant, par exemple, au début de la saison de chasse ou de pêche ou coïncidant avec les deux ou trois derniers matchs des Séries mondiales, par exemple? Est-ce que vous en prenez note?

Is this as well a source of problem and, if so, are you a little more understanding, apt to be more forgiving, than you are with the malingering, the gold-bricker?

Maj. Ouellette: Not really, sir. Absenteeism is not a big problem. However, if after investigating we find there is a problem, we deal with it, usually, by fining the individual. However, there is not an automatic fine; sometimes, there may be a problem at home. Most times, if a punishment is involved, it is generally a one-time thing. The punishment is usually harsh enough to be a deterrent, and word gets around. No, absenteeism is not a big problem.

Senator Forrestall: My next question is about policing, the jurisdictional reality of different levels of police authority. What authority do your police have if one of your men is engaged in or you have reason to believe he is engaged in improper actions? What territorial authority do they have to pursue that? Can they leave the base, say? Can they come and go from inside? Can they travel the provincial highways in pursuit of a drunk driver that you have seen on the base?

Capt. Bissonnette: The military police have jurisdiction on the base, and that is it. In the case of an outside investigation that involves a military individual, our police may shadow a file, but the civilian police — municipal, provincial or RCMP — will be the lead investigator. The military police, or another agency, like the National Investigation Service, will shadow a file until it comes to end.

It is only on a base or within DND environment that the military police have full jurisdiction.

Senator Forrestall: Are you happy with that? You do not see any problems with that; correct? It works, in other words?

Capt. Bissonnette: It works, yes. It works well here. In other regions of the country, things may be different, for example, in those provinces where there are only RCMP and a few municipal police. All in all, however, there are no major problems with it. The lines are generally very clear as to each force's jurisdiction.

Senator Forrestall: Who would you call if there were a murder on the base this afternoon?

Capt. Bissonnette: With respect to those types of incidents, the National Investigation Service would deal with it. However, in the case of a murder, the civilian police would be called in. There are certain offences or criminal acts that the military police do not have the jurisdiction to investigate. However, if there were something major that was within our jurisdiction, we would conduct the investigation here on the base.

Senator Forrestall: Does the system work well; is it a good system?

Capt. Bissonnette: As far as I am concerned, yes, it is a good system. Everyone knows the limitations of each other's boundaries, if I can use that word.

Est-ce une autre source de problèmes? Le cas échéant, êtes-vous un peu plus compréhensifs, plus tolérants qu'envers les fainéants, les tireurs au flanc.

Le maj Ouellette: Pas vraiment, monsieur le sénateur. L'absentéisme n'est pas un problème majeur. Cela dit, si après avoir enquêté, nous constatons qu'il y a problème, nous y réagissons, souvent en imposant une amende à la personne concernée. L'amende n'est toutefois pas automatique, puisqu'il se peut que la personne ait des problèmes à la maison. La plupart du temps, si l'on doit imposer une sanction, c'est généralement ponctuel. La sanction est souvent suffisamment sévère pour avoir un effet dissuasif et, comme chacun le sait, les nouvelles circulent. Alors non, l'absentéisme n'est pas un problème majeur.

Le sénateur Forrestall: Ma question suivante concerne les activités policières, notamment les champs de compétence des différents niveaux de forces policières. Quel pouvoir votre police a-t-elle si un de vos hommes est impliqué, ou si on croit qu'il est impliqué, dans un acte répréhensible? Quel est votre champ d'intervention? Vos forces policières peuvent-elles quitter la base? Peuvent-elles se déplacer à l'intérieur comme à l'extérieur? Peuvent-elles emprunter les autoroutes provinciales à la poursuite d'un conducteur en état d'ébriété qui a quitté la base?

Le capt Bissonnette: Le pouvoir de la police militaire est limité exclusivement à la base. S'il s'agit d'une enquête externe impliquant un militaire, notre police peut ouvrir un dossier parallèle, mais c'est la police civile, la police municipale, provinciale ou la GRC, qui mène l'enquête. La police militaire, ou un autre organisme comme le Service national des enquêtes, suivra l'enquête en parallèle jusqu'à son aboutissement.

La police militaire a pleine juridiction uniquement à l'intérieur d'une base militaire ou dans le contexte du MDN.

Le sénateur Forrestall: En êtes-vous satisfait? Y voyez-vous un problème? Autrement dit, ça marche?

Le capt Bissonnette: Oui, ça marche. Ça fonctionne bien ici. Dans d'autres régions du pays, les choses sont peut-être différentes, notamment dans les provinces où il n'y a que la GRC et quelques éléments de la police municipale. Mais dans l'ensemble, cela ne pose pas de problèmes majeurs. Les champs de compétence des différentes forces sont généralement très clairs.

Le sénateur Forrestall: Qui appelleriez-vous s'il y avait un meurtre à la base cet après-midi?

Le capt Bissonnette: En ce qui concerne ce genre d'incidents, c'est le Service national des enquêtes qui s'en charge. Toutefois, s'agissant d'un meurtre, on appellerait la police civile. La police militaire ne peut enquêter sur certaines infractions ou certains actes criminels. Cela dit, si quelque chose de majeur se produisait et que ce serait de notre ressort, c'est nous qui mènerions alors l'enquête ici à la base.

Le sénateur Forrestall: Le système fonctionne-t-il bien? Est-ce un bon système?

Le capt Bissonnette: En ce qui me concerne, oui, c'est un bon système. Chacun connaît son pré carré, si vous me permettez l'expression.

Senator Atkins: I have a recruitment question. When a person signs up to join the military, they can indicate a preference, I assume, as to what they would like to do. What per centage of those requests would be fulfilled after basic training?

Maj. Ouellette: I do not have an answer to that. The recruiting staff would be in a better position to respond. They have those statistics; I do not.

Senator Atkins: I would assume, though, that if they have indicated an interest in your unit, after training they would be the best recruits you could receive, would they not?

Maj. Lafrenière: In my particular case, when we receive new people, they have already been in the service for about a year and a half. The other aspect of your question involves preferences.

When an individual goes to a recruiting centre and indicates an interest in a particular trade, if that trade is not opened at the time of recruiting the individual will often agree to study another trade, do that for a couple of years, in the hope that he will be the first one selected to transfer to his preferred trade when and if it opens up.

Senator Atkins: We have been to the Canadian Forces School of Communications and Electronics in Kingston. We were very impressed with the whole operation. We toured different trucks, looking at the signal equipment. They were describing communications problems between the trucks and an artillery unit, say, and we asked them how long it takes to get components for their equipment. They told us, with a certain amount of exasperation, that sometimes they do not get the components they need. Then they told us that the irony is that, in many cases, they could go to RadioShack to purchase the components but that they are not authorized to do so. Do you have any comment on that?

Maj. Ouellette: I do not have any comment, but I have heard that often.

However, with respect to the supply side, there are rules and regulations in place. There are contracts with particular suppliers that we to honour. Although it may be attractive to run somewhere and purchase something we need, there are other considerations — for example, guarantees. There are considerations that lot of people are not aware of. Some while it may be easy to run to Canadian Tire and purchase a tool, or whatever, we have a system in place. It is there to be followed, and we have to respect those guidelines that are given to us. That is the way it is.

Senator Atkins: Do I detect a certain amount of frustration?

Maj. Lafrenière: The sergeant-major and I just came back from Afghanistan, and we are signals supply. We learned two things in Afghanistan: first, that those young soldiers that you saw at the school are doing a great job out there, which surprised a lot of people; and second, that we are short on parts over there. They

Le sénateur Atkins: J'ai une question sur le recrutement. Quand quelqu'un s'enrôle dans l'armée, il peut indiquer une préférence, je suppose, quant à ce qu'il aimerait faire. À quel pourcentage de demandes est-ce qu'on accède après l'instruction de base?

Le maj Ouellette: Je n'ai pas de réponse à cette question. Le personnel chargé du recrutement saurait mieux à même d'y répondre. Il a ces statistiques, pas moi.

Le sénateur Atkins: Quoi qu'il en soit, je présume que si les recrues manifestent un intérêt pour votre unité, une fois leur instruction terminée, elles seraient les meilleures candidates, n'est-ce pas?

Le maj Lafrenière: Dans le cas de mon unité en particulier, les nouvelles recrues que nous accueillons ont déjà une année et demie de service. L'autre aspect de votre question concerne les préférences.

Quand quelqu'un se rend à un centre de recrutement et manifeste un intérêt pour un métier en particulier, si on ne recrute pas dans ce métier à ce moment-là, la personne accepte souvent d'étudier dans un autre métier pendant quelques années dans l'espoir qu'elle sera la première à être choisie pour une mutation dans le métier de choix.

Le sénateur Atkins: Nous avons visité l'École du génie électrique et mécanique des Forces canadiennes de Kingston. Nous avons été fort impressionnés. Nous avons vu différents camions et du matériel de télécommunications. On nous a parlé notamment de problèmes de communications entre des camions et une unité d'artillerie, et nous avons demandé combien de temps il fallait attendre pour obtenir des pièces de rechange pour l'équipement. On nous a répondu, sur un ton décelant une certaine exaspération, que parfois les pièces dont on a besoin n'arrivent jamais. Ensuite, on a nous dit qu'il était paradoxal que, dans bien des cas, l'on pouvait aller à RadioShack et acheter les pièces dont on avait besoin, mais que l'on n'était pas autorisé à le faire. Avez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

Le maj Ouellette: Je n'ai rien à dire à ce sujet, mais je l'ai souvent entendu dire.

Pour ce qui est de l'approvisionnement, il y a des règles qu'il faut suivre. Nous avons des contrats avec des fournisseurs en particulier que nous honorons. Bien que nous ayons parfois envie d'aller quelque part et acheter ce dont nous avons besoin, il y a d'autres considérations, dont les garanties. Il y a des considérations dont bien des gens ne sont pas conscients. S'il est vrai qu'il est peut-être plus facile d'aller à Canadian Tire pour acheter un outil ou peu importe, n'empêche que nous avons un système en place. C'est un système qui doit être suivi à la lettre, et nous devons respecter les directives qui nous ont été émises, un point c'est tout.

Le sénateur Atkins: Est-ce que je décèle un peu de frustration?

Le maj Lafrenière: Le sergent-major et moi-même revenons tout juste d'Afghanistan. Nous sommes les responsables de l'approvisionnement en matériel de télécommunication. Nous avons appris deux choses en Afghanistan: premièrement, que les jeunes soldats que vous avez vus à l'école font un excellent travail là-bas, ce qui a étonné bien des gens, et deuxièmement, que

are scrambling all across Canada to get parts for us, yes. There are two things at issues here: the contractor having the parts, and us stocking up.

Maj. Ouellette: Money is also a factor, because we have a budget that we have to respect. We have to set our priorities. There are many factors related to this. If the stuff is in the system, it is better for us to wait for it than to go out and buy it, because we are limited in terms of our buying power locally.

Capt. Bissonnette: However, I have seen more flexibility in the last 10 years. Perhaps there is a case for the regular supply chain in terms of certain specialized equipment, but in other aspects it is easier to go out and buy things. Maybe the different trades have different procedures. However, today, when I see something that will help me in my training, as long as I follow the rules of buying I can purchase it. Years ago, I could not do that. There is more flexibility in the system today than there used to be.

Senator Atkins: By the way, I was not suggesting — I think I can speak for all of us here when I say we have been very impressed by all the people in the military we have met, at all ranks. Personally, I have been overwhelmed by their interest and commitment to the job, and by the way they perform their duties.

Are there any diabetics, and how do you deal with it?

Maj. Ouellette: We do, sir, have diabetics. Usually, they carry their own insulin kit. It bears a tag. We have a way of identifying them as being a diabetic, or whatever. I think they carry an orange container, which contains medical information.

Senator Atkins: They are able to participate in normal duty; correct?

Maj. Ouellette: No. As long as the individual is able to do the job, we use him or her.

Senator Wiebe: Just two quick follow-up questions, if I may. Does the army administer aptitude tests to new recruits, to identify the line of work the recruit is interested in doing? Is anything like that done?

Maj. Ouellette: Not at the recruiting centre. I am sure aptitude tests are given, but not in terms of aptitude towards a specific trade. They have to go through the basic training and then to a school.

Senator Wiebe: Suppose that during basic training a young man or woman came to you and said, “I would love to be a nurse,” or “I would love to be an electrician,” or “...a military policeman.” If you were to administer an aptitude test, the results

nous manquons de pièces de rechange là-bas. On parcourt le pays d’un bout à l’autre pour nous trouver des pièces de rechange. Il y a deux éléments qui entrent en ligne de compte: le fournisseur doit avoir les pièces de rechange et nous devons les stocker.

Le maj Ouellette: L’argent est aussi un facteur, étant donné que nous devons nous en tenir à notre budget. Nous avons établi des priorités, ce qui implique de nombreux facteurs. Si le matériel est déjà disponible, il vaut mieux pour nous d’attendre que d’aller l’acheter, car nous sommes limités dans notre pouvoir d’achat au niveau local.

Le capt Bissonnette: Néanmoins, j’ai constaté une plus grande souplesse au cours des 10 dernières années. Peut-être la chaîne d’approvisionnement régulière est-elle justifiée dans le cas de l’équipement spécialisé, mais dans d’autres cas, il est plus facile d’acheter les choses à la pièce. Peut-être différentes branches ont-elles différentes procédures. Toutefois, aujourd’hui, quand je vois quelque chose qui est susceptible de m’aider dans mon instruction, tant que je me conforme aux règles d’acquisition, je peux l’acheter. Il y a des années, je ne pouvais pas le faire. J’ai une plus grande marge de manoeuvre aujourd’hui que dans le passé.

Le sénateur Atkins: Soit dit en passant, je ne voulais pas vous donner l’impression... je pense parler au nom de tous mes collègues ici en vous disant que nous avons été fort impressionnés par les soldats que nous avons rencontrés, de tous les grades. Personnellement, j’ai été ébloui par leur intérêt et leur dévouement à la cause, ainsi que par la façon dont ils exécutent leurs tâches.

Y a-t-il des diabétiques parmi les soldats? Comment les traitez-vous?

Le maj Ouellette: Oui, sénateur, nous avons des diabétiques. Souvent, les soldats diabétiques transportent leur propre trousse d’insuline. La trousse porte une étiquette. Nous avons un moyen d’identifier les soldats diabétiques. Je crois qu’ils portent un contenant orange dans lequel on trouve des informations médicales.

Le sénateur Atkins: Ils sont en mesure de s’acquitter de leurs tâches régulières, n’est-ce pas?

Le maj Ouellette: Non. Tant que la personne est en mesure de faire son travail, nous l’utilisons.

Le sénateur Wiebe: Deux questions complémentaires brèves, si vous me le permettez. L’armée administre-t-elle des tests d’aptitude aux nouvelles recrues pour déterminer leurs domaines d’intérêt? Est-ce qu’on effectue des tests de ce genre?

Le maj Ouellette: Pas au centre de recrutement. Je suis sûr qu’on administre des tests d’aptitude, mais pas des tests d’aptitude spécifiques à un métier. Les recrues doivent suivre l’instruction de base puis faire des études.

Le sénateur Wiebe: Supposons que durant son instruction de base, un jeune homme ou une jeune femme venait vous voir en vous disant pour résumer j’aimerais devenir infirmier ou infirmière? Ou j’aimerais devenir électricien? Ou encore

of which indicated that that may not be a suitable career or field of study, that might be helpful. Perhaps you are not the right people to ask, but is there any type of assessment procedure?

Capt. Bissonnette: It depends on the trade. Within the military police, we do not have a physical, but we do an assessment. Once a recruit is in the system but before joining the military police, he or she goes through an assessment centre, controlled by the Military Police Branch. Hence, we choose the individuals that will join the Military Police. However, it is not a physical, such as a march; they are administered an aptitude test, to determine whether they can be employed independently, because usually our military policemen or women are out there by themselves.

Senator Wiebe: I want to go back to the discussion about goldbrickers, those who people who come up with excuses for not pulling their weight. Is there any way that the army can relieve that individual of his or her responsibilities, for example, fire them or let them go?

Maj. Lafrenière: At the moment, no, sir — well, let me rephrase that. If a person who plays the system is not diagnosed as having a permanent category as a result of his injuries, there is no way to kick him out right now. We let the medical system handle it on a case-by-case basis, incident by incident.

If the medical system recognizes that an individual has been in for a seventh time in, say, the last six months with the same problem, there may be a determination that that individual is longer fit, at which time more extensive tests be will administered, and after a year or two he or she might be released. The problem is that those people who are on chronic leave, if you want, are not being replaced in the unit. So, I am still short a position.

Maj. Ouellette: If I may sir, the process is usually one where an individual is checked out and if the condition is found to be bad he or she will be put on a temporary, six-month leave, which can usually be upgraded to a second six months. If the condition does not improve, the individual becomes permanent. Once the individual is on permanent leave, his or her name goes on a medical holding list. A medical board will then make a determination as to whether the person can stay or not, or change trade, or simply be kicked out the Canadian Forces, for a medical reason.

Senator Wiebe: So there is a process in place.

Maj. Ouellette: There is a process, and the best person to talk to about it is the Commander of the 5th Field Ambulance. They have all the details about this.

j'aimerais faire partie de la police militaire? Si vous deviez administrer un test d'aptitude, les résultats vous aideraient à déterminer si le candidat ou la candidate cadre avec la carrière ou le domaine d'études choisi. Peut-être devrais-je poser la question à quelqu'un d'autre, mais avez-vous une procédure d'évaluation quelconque?

Le capt Bissonnette: Tout dépend du métier. Dans la police militaire, nous n'exigeons pas d'examen médical, mais nous faisons une évaluation. Une fois le candidat recruté, mais avant de devenir membre de la police militaire, il doit passer par un centre d'évaluation dirigé par la Direction générale de la police militaire. C'est ainsi que nous choisissons les candidats à retenir au sein de la police militaire. Cela dit, ce n'est pas une épreuve physique comme de la marche. On administre un test d'aptitude pour déterminer si le candidat peut être affecté tout seul, car souvent nos policiers ou policières patrouillent seuls.

Le sénateur Wiebe: Je voudrais revenir à la discussion sur les tireurs au flanc, ces gens qui trouvent des excuses pour ne pas fournir leur part d'effort. L'armée a-t-elle un moyen de suspendre ce genre de personnes, par exemple en les congédiant?

Le maj Lafrenière: À l'heure actuelle, non, sénateur. En fait, je me reprends: si on ne diagnostique pas chez une personne qui manipule le système une invalidité permanente résultant d'une blessure, à l'heure actuelle, on ne peut pas la congédier. Ce sont les autorités médicales qui traitent les dossiers au cas par cas, un incident à la fois.

Si les autorités médicales constatent qu'une personne a consulté un médecin, disons sept fois en l'espace de six mois, se plaignant du même problème, elles peuvent alors déterminer que cette personne n'est plus admissible, et à partir de là, exiger que des tests plus approfondis lui soient administrés, et après une année ou deux, on la laissera partir. Le problème, c'est quand on a affaire à des gens qui sont en congé pour une maladie chronique, car ces gens-là ne sont pas remplacés au sein de l'unité. Je reste donc pris avec un poste vacant.

Le maj Ouellette: Si vous permettez, la procédure suivie est que souvent lorsqu'une personne fait l'objet d'un contrôle et que l'on se rend compte que la condition est grave, la personne part alors en congé temporaire de six mois, souvent renouvelé. Si l'état de santé de la personne ne s'améliore pas, on la considère alors comme invalide en permanence. Une fois la personne en congé permanent, son nom est alors inscrit à une liste d'attente médicale. Une commission médicale se penche alors sur le dossier et détermine si la personne peut rester ou pas, si elle doit changer de métier ou simplement être expulsée des Forces canadiennes pour une raison médicale.

Le sénateur Wiebe: Il y a donc une procédure en place.

Le maj Ouellette: Il y a effectivement une procédure en place, et la meilleure personne pour vous en parler, c'est le commandant de la 5^e ambulance de campagne. Il a tous les détails sur cette question.

[Translation]

Senator Meighen: It has been suggested that new candidates wanting to join the armed forces should be subjected to tests, in light of PTSD, in order to determine whether there is a risk related to stress and offer appropriate advice if necessary. I believe that one of the witnesses made this suggestion. Are there any such preventative measures?

Maj. Lafrenière: There is a whole host of data on PTSD. The military is beginning to become aware of the existence of this problem and how to deal with it. One of the ways to counter this type of situation is to ensure that the units are cohesive and emphasize team work and communication. We know that each individual will react to stress differently. So it is very important for the leadership to know the staff under their command. A detachment commander in charge of four or five people must know who they are, and this applies to the rest of the rank and file. In order to do this, you have to take the time to get to know everyone.

For example, 44 per cent of my unit is comprised of recruits. The training takes place in two ways. It is not always easy to find the time to get to know each individual person. Nevertheless, once you are on manoeuvres, it is essential that you be familiar with those who are under your command. We now have PTSD training available for all of those who are in charge, including the lower ranks.

Senator Meighen: Of course, cases such as General Dallaire's are not easy ones to deal with. Who could have predicted how badly what he saw in Africa would affect him? Individuals react to stress in different ways.

[English]

Maj. Ouellette: In fact, sir, PTSD is fairly new to us. Even for this brigade, three weeks ago a working group spoke to us in Trois-Rivières about stress, and PTSD was one of the subjects. Our awareness is improving. What came out of that working group is that we have asked our medical people, if possible, to create a training package on stress. Currently, we do have first-aid training, and so on — a five-day course; we have asked for a day-and-a-half or two-day training package on stress for the troops.

We are getting more involved in this, because it is a reality.

The Chairman: Gentlemen, I should like to thank you very much for the time and effort you have given to your presentations and for the candid exchanges you have had with us. It is very valuable to the committee to have a conversation like this. We only learn by coming out and meeting people with the people who are dealing with these issues on a day-to-day basis. You are

[Français]

Le sénateur Meighen: On a suggéré que les nouveaux candidats désirant se joindre aux Forces canadiennes subissent des tests, en ce qui a trait au P.T.S.D., afin de déterminer si le stress risque de poser un problème et afin d'offrir des conseils en conséquence. Je crois qu'un des témoins a soulevé cette proposition. Existe-t-il des mesures de prévention sur ce plan?

Le maj Lafrenière: Il existe un tas de données concernant le P.T.S.D. En tant que militaires, nous commençons à être conscient de ce problème et comment y faire face. Un des éléments qui contribuera à contrer les problèmes de ce genre est la cohésion des unités ainsi qu'une emphase sur le travail d'équipe et la communication. Nous sommes conscients que les individus réagissent au stress différemment d'une personne à l'autre. Ainsi, il est important pour le leadership de bien connaître son personnel. Un commandant de détachement en charge de quatre ou cinq personnes doit connaître ses effectifs, et il en va de même à travers la hiérarchie. Pour ce faire, il est nécessaire de prendre le temps de faire connaissance avec tout le monde.

Par exemple, mon unité compte 44 p. 100 de recrues. L'entraînement se déroule de deux façons. Il n'est pas toujours évident de prendre le temps de faire connaissance avec tout le monde en tant qu'individu. Néanmoins, une fois en situation de manœuvre, il devient crucial de bien connaître son personnel. Une formation est maintenant disponible pour les chefs, jusqu'aux échelons inférieurs, en ce qui a trait aux problèmes de P.T.S.D.

Le sénateur Meighen: Évidemment, il est difficile de résoudre les cas tels celui du général Dallaire. Qui aurait pu prévoir qu'il aurait été à ce point affecté par ce qu'il a vu en Afrique? Les individus réagissent différemment au stress d'une personne à l'autre.

[Traduction]

Le maj Ouellette: En fait, sénateur, le SSPT est quelque chose de relativement nouveau pour nous. Même pour notre brigade. Il y a trois semaines, à Trois-Rivières, un groupe de travail nous a parlé de stress, notamment du SSPT. Nous y sommes plus sensibles. À la suite de cette rencontre, nous avons demandé à notre personnel médical de préparer, si possible, une trousse de formation sur le stress. À l'heure actuelle, nous avons une formation sur les premiers soins et sur d'autres sujets. C'est un cours de cinq jours. Nous avons demandé à avoir une journée et demie ou deux journées de formation sur le stress pour les troupes.

Nous nous intéressons de plus près à cette question, parce que c'est une réalité.

Le président: Messieurs, je voudrais vous remercier infiniment pour le temps et l'effort que vous avez mis dans votre exposé et pour les échanges francs que vous avez eus avec nous. Une conversation de ce genre est très précieuse pour le comité. Notre seul moyen d'apprendre est de venir rencontrer les gens pour qui c'est une affaire quotidienne. Vous avez devant vous un groupe

looking at a group of amateurs; we are working our way up a very steep planning curve. We appreciate you assisting us in getting a better understanding of the issues facing the Canadian Forces.

There is one message I should like to leave you with, that is, the pride we, as parliamentarians, feel as a result of the work you and the men and women working for you do on a day-to-day basis. I would ask you to convey that message to the troops. Please tell them that Canadians are proud of the work the troops do, that they respect the work they do. We want to thank you on behalf of Canadian for what you do for us on an ongoing basis.

We are very grateful for that, and we appreciate your assistance to us today.

Senator J. Michael Forrestall (*Deputy Chairman*) in the Chair.

The Deputy Chairman: I now welcome Lieutenant-Colonel Danielle Savard, Commander, 5th Field Ambulance and Lieutenant-Colonel Pierre St-Cyr, who is the Commander, Support Unit 430th Helicopters Squadron.

Which of you wishes to go first?

[*Translation*]

Lieutenant-Colonel Danielle Savard, Commander, 5th Field Ambulance: Honourable senators, I would ask you to give me a few minutes to briefly explain my duties within 5th Field Ambulance. The main responsibility of 5th Field Ambulance is to assume roles 1, 2 and 3 within the Valcartier brigade and within the 5 USS Valcartier base itself. Our operational role is to provide operational support, either medical or dental, for roles 1 and 2.

One of the problems for 5th Field Ambulance — and I believe that the commander mentioned it earlier this morning — is the flagrant shortage of doctors in the military.

Out of the 14 military medical positions in Valcartier, only five have been filled, with one person on maternity leave. This shortage has greatly affected us.

We also need qualified personnel to act as aftercare workers. We do not have sufficient personnel to provide adequate bed care.

Moreover, with the operational turnover, medical officers are constantly called up for missions, be it rotation 10 for PALLADIUM, or rotation 14 — which is coming up, or ATHENA.

Civilian physicians of course remain to form part of the rear guard. These physicians cannot be deployed.

The renewal of the primary care infrastructure is another Major challenge facing the Field Ambulance. The purpose of renewing the infrastructure is to deal with the problems of

d'amateurs qui a encore beaucoup de pain sur la planche. Nous vous sommes reconnaissants de nous avoir aidés à améliorer notre compréhension des enjeux auxquels font face les Forces canadiennes.

Avant de nous quitter, j'aimerais vous dire à quel point nous sommes fiers, nous parlementaires, du travail que vos hommes et vos femmes font au quotidien. Je vous demanderais de transmettre ce message aux troupes. Je vous prie de leur dire que les Canadiens sont fiers du travail qu'effectuent leurs troupes et qu'ils respectent ce qu'elles font. Nous voulons vous remercier au nom des Canadiens pour ce que vous faites pour nous en permanence.

Nous vous en sommes très reconnaissants et nous vous remercions de votre aide aujourd'hui.

Le sénateur J. Michael Forrestall (*vice-président*) occupe le fauteuil.

Le vice-président: Je souhaite maintenant la bienvenue au lieutenant-colonel Daniel Savard, commandant de la 5^e Ambulance de campagne, et au lieutenant-colonel Pierre St-Cyr, commandant du 430^e escadron tactique d'hélicoptères.

Qui d'entre vous souhaite parler le premier?

[*Français*]

Le lieutenant-colonel Danielle Savard, commandant, 5^e Ambulance de campagne: Honorables sénateurs, je vous prie de m'accorder quelques minutes afin de vous exposer brièvement mes fonctions au sein de la 5^e Ambulance de campagne. La responsabilité principale de la 5^e Ambulance de campagne est d'assumer les rôles 1, 2 et 3 au sein de la brigade à Valcartier et au sein de la base 5^e USS Valcartier en tant que telle. Notre rôle opérationnel est d'offrir le support en opération, soit médical ou dentaire, des rôles 1 et 2.

Un des problèmes propres à la 5^e Ambulance de campagne — et je crois que le commandant en a fait mention plus tôt ce matin — est le manque flagrant de médecins militaires.

Des 14 postes de médecins militaires à Valcartier, seulement cinq postes sont comblés, dont une personne en congé de maternité. Nous sommes donc très affecté par cette pénurie.

Nous avons également besoin de personnel qualifié pour assumer le rôle de préposé à l'assistance médicale. Nous disposons d'un nombre insuffisant de personnel pour remplir ces fonctions de compagnon de lit, si on veut.

D'autre part, le tempo opérationnel fait en sorte que les médecins militaires sont constamment appelés à partir en missions, qu'il s'agisse des rotations 10 pour PALLADIUM, ou des rotations 14 à venir, ou pour ATHENA.

Des médecins civils demeurent, bien entendu, pour assumer l'arrière-garde. Cependant, ces médecins ne peuvent être déployés.

Le renouvellement des infrastructures de soins primaires est un autre défi majeur que l'Ambulance de campagne doit relever. Ce renouvellement vise à régler le problème des médecins par une

medical officers by reorganizing physicians in the rear guard. However, this will not solve the problem of recruiting medical officers.

Now, let's talk about the opportunities specific to the 5th Field Ambulance. In this unit, we did something innovative; we set up a simulation workshop. Among other things, the workshop uses simulation dummies. The workshop is designed to ensure that medical technicians have state-of-the-art instruments and appropriate training so that they are able to provide the care required during missions.

Obviously, Valcartier patients do not require very complex care, unlike the sort of care that bullet wounds might require. However, training is needed to prepare for situations found in theatre. Thus, the SIMMAN dummies we acquired for the brigade have been very successful at the Field Ambulance. These initiatives make it possible to enhance and increase the confidence of our medical assistants. They have also provided technical support for medical assistants.

This technical, or technological, support has also aroused interest at Laval University. Representatives of the university visited us to examine our new instruments, since they are not yet in general use.

Our new technology is highly appreciated by both civilian physicians and medical officers. We are considering providing all our medical assistants in Quebec, and even across Canada, with training on the system. We are the only unit in Quebec with a simulation centre equipped with simulation dummies. If you have the time, we would be pleased to invite you to tour the facilities.

This is a brief overview of the challenges with which we have been faced and the tools we have to guarantee and enhance medical support for all our members.

[English]

Lieutenant-Colonel Pierre St-Cyr, Commander, Support Unit 430th Helicopters Squadron: First, thank you for the opportunity to express myself in front of this important committee.

I have been a tactical helicopter pilot for 22 years. I was appointed commanding officer of the 430th Helicopters Squadron on July 3. This is my fourth tour at that unit, so I have spent a lot of time at Valcartier.

Our mission at 430 is to provide combat-ready tactical aviation forces to support Canadian defence policy anywhere in the world. That being said, I should like to point out to the committee that the tactical aviation unit has been deployed 31 times in the past 17 years, each deployment being a six-month tour. We have only

réorganisation des médecins à l'arrière-garde. Toutefois, il ne réglera pas le problème de recrutement de médecins militaires.

Parlons maintenant des opportunités propres à la 5^e Ambulance de campagne. Nous avons fait une innovation à l'Ambulance de campagne en créant un atelier de simulation. Cet atelier fait, en outre, usage de mannequins de simulation. Le but de cet atelier est de s'assurer que les techniciens médicaux disposent des instruments technologiques de pointe et de l'entraînement pertinent afin d'être en mesure d'offrir les soins requis lors des missions.

Évidemment, les patients de Valcartier n'exigent pas des soins très élaborés, contrairement aux soins que peuvent exiger des blessures par balles. Cependant, l'entraînement est nécessaire en préparation aux situations que l'on retrouve dans les contextes d'opérations militaires. De ce fait, les mannequins SIMMAN que nous avons acquis à la brigade ont eu un grand succès à l'Ambulance de campagne. Ces initiatives ont permis d'améliorer et d'augmenter la confiance de nos adjoints médicaux. Elles leur ont également apporté du support technique.

Ce support technologique a également suscité l'intérêt de l'Université Laval. En effet, le secteur de l'enseignement nous a rendu visite afin d'examiner ces nouveaux instruments dont nous disposons, étant donné qu'ils ne sont pas encore utilisés couramment.

Notre nouvelle technologie est donc très appréciée des médecins civils et militaires. Nous contemplons la possibilité d'offrir de l'entraînement, à partir de ce système, à tous nos adjoints médicaux du Québec et même à travers le Canada. Nous sommes les seuls au Québec à avoir un centre de simulation équipé de mannequins de simulations. D'ailleurs, nous vous invitons à visiter ce centre, si le temps vous le permet.

Voilà un bref aperçu des défis que nous avons à relever et des outils dont nous disposons pour améliorer et assurer le support médical à tous nos membres.

[Traduction]

Le lieutenant-colonel Pierre St-Cyr, commandant, Unité de soutien, 430^e Escadron tactique d'hélicoptères: Tout d'abord, merci de me donner l'occasion de prendre la parole à cet important comité.

Je suis pilote d'hélicoptère tactique depuis 22 ans. J'ai été nommé commandant du 430^e Escadron tactique d'hélicoptères le 3 juillet. C'est ma quatrième période de service à cette unité, donc j'ai passé pas mal de temps à Valcartier.

La mission du 430^e Escadron est de mettre des forces d'aviation tactique prêtes au combat à la disposition de la politique de défense canadienne partout dans le monde. Cela dit, je précise au comité que l'unité tactique a été déployée 31 fois au cours des 17 dernières années, chaque déploiement portant sur une période

four units in Canada, and we were deployed that many times. We have people in our unit who have more rows of medals than they have hooks on their shoulders.

As well, we have been deployed at five different national operations throughout the country. Keep in mind that each time a helicopter squadron is deployed outside, the squadron has to keep its focus. Its responsibilities increase. Currently, the 430 responsibilities go from the East Coast to the West Coast. In 2003, the average time outside the squadron is 65 days, so far, and we are not deployed. We are in garrison, supporting Canadians all over the country.

Our last tour to Bosnia was in 2001, and we are preparing to deploy there again in September 2004. When we are not deployed, we are training for deployment. At the same time, we have to find the time not only for professional development but also to support the rest of the Canadians.

Our problems result from the increase in the rate of operations, the reduction in strength, the lack of qualified personnel and the pressure applied on the available personnel that we have remaining in the squadron. That means long days, long hours and hard work. Let me tell honourable senators that we have, at 430, committed and dedicated people. They are willing to serve, and they are happy to serve. They are just getting tired at this time, and they need some kind of a break.

We are able to play the game, but the third period is getting very tough on us. We would like to sit on the bench for a time, to get back with our forces and be ready to serve Canada and Canadians in the best way we can. We have proven in the past that we can do it.

Before I close, I should like to introduce to you Chief Warrant Officer Daniel McCoy, who is with me today. We would not be pleased to answer any questions you might have.

Senator Cordy: Thank you very much. I was a member of the Kirby committee that released the health care report, so health care is of great interest to me. Whether we are talking about civilian issues or military issues, the concerns are often the same, particularly in terms of the number of health care professionals that are needed.

However, before I get into that, I would ask you to explain something to me. I am from Halifax, and I know the delivery of health care within the military in Halifax has changed. There are now a number of beds in the local hospital designated as military beds. The hospital at Stadacona is still open, and I understand that with respect to it anything that is considered to be serious with respect to military personnel is sent to the regional hospital.

Could you explain briefly how the delivery of medical services has changed within the military over the past few years in this area.

LCol. Savard: I will try my best.

six mois. Nous n'avons que quatre unités au Canada mais c'est pourtant le nombre de déploiements que nous avons vus. Nous avons des gens dans notre unité qui ont plus de rangées de médailles que de crochets sur les épaules.

Nous avons aussi été déployés à l'occasion de cinq opérations nationales au Canada. N'oubliez pas qu'à chaque fois qu'un escadron d'hélicoptères est déployé à l'extérieur, l'escadron doit garder sa concentration. Ses responsabilités sont accrues. Actuellement, les responsabilités du 430^e vont de la côte Est à la côte Ouest. En 2003, le temps moyen passé à l'extérieur de l'escadron a été de 65 jours jusqu'ici, et nous ne sommes pas déployés. Nous sommes en garnison et nous appuyons les Canadiens partout au pays.

Notre dernière période de service en Bosnie remonte à 2001 et nous nous préparons à nous y déployer de nouveau en septembre 2004. Quand nous ne sommes pas déployés, nous nous entraînons. Par ailleurs, nous devons trouver du temps non seulement pour notre perfectionnement professionnel, mais aussi pour venir en aide au reste des Canadiens.

Nos problèmes viennent de l'accroissement du rythme des opérations, de la réduction des forces, du manque de personnel qualifié et des pressions qui s'exercent sur le personnel restant à l'escadron. Cela veut dire de longues journées et de longues heures de travail dur. Permettez-moi de vous dire, honorables sénateurs, que nous avons au 430^e des gens dévoués qui sont prêts à servir et heureux de servir. Simplement, ils sont fatigués maintenant et ils ont besoin d'une pause.

Nous sommes capables d'aller au bout de la partie, mais la troisième période est vraiment pénible. Nous aimerions bien pouvoir nous asseoir un peu sur le banc, pour regrouper nos forces et être prêts à servir le Canada et les Canadiens de la meilleure façon possible. Nous avons prouvé dans le passé que nous pouvions le faire.

Avant de terminer, j'aimerais vous présenter l'adjudant-chef Daniel McCoy qui m'accompagne aujourd'hui. Nous nous ferons maintenant un plaisir de répondre à vos questions.

Le sénateur Cordy: Merci beaucoup. J'ai fait partie du Comité Kirby qui a publié le rapport sur les soins de santé, donc la santé m'intéresse beaucoup. Qu'on parle de questions civiles ou militaires, les préoccupations sont souvent les mêmes, en particulier concernant le nombre de professionnels des soins de santé dont on a besoin.

Toutefois, avant d'en arriver là, je voudrais vous demander de m'expliquer quelque chose. Je viens de Halifax et je sais que la prestation des soins de santé pour les militaires à Halifax a évolué. Il y a maintenant dans les hôpitaux locaux un certain nombre de lits désignés comme lits militaires. L'hôpital de Stadacona est encore ouvert, mais je crois comprendre que tous les cas qui y sont jugés sérieux en ce qui concerne le personnel militaire sont renvoyés à l'hôpital régional.

Pourriez-vous m'expliquer brièvement l'évolution de la prestation des services médicaux pour les militaires depuis quelques années dans cette région.

Le lcol Savard: Je vais essayer.

Senator Cordy: You can speak in French, if you wish.

[Translation]

LCol. Savard: We have been forced to use civilian physicians since we do not have enough medical officers. This is a change. Another change is that we try to provide day care in most of our clinics. More and more day surgery is done. We also try to transfer our patients. What we understand by role 4 is that everything requiring reconstruction, such as surgery or neurosurgery, is referred to the civilian medical care system.

Our military infrastructure can no longer sustain medical treatment like surgery. In Valcartier, we still perform surgery. However, the infrastructure in Ottawa and Halifax can no longer sustain such services. This means we need to turn to the civilian system. For example, we need access to an operating theatre or a wing in which we can work. Thus, our own personnel can work on members of the armed forces and still maintain their skills in dealing with more complex cases.

This is why we are trying to work together and achieve some integration with the civilian health care system. This provides our personnel with the opportunity of encountering a greater number and wider range of surgical cases. At present, we are dealing primarily with knee and ankle reconstruction. Bullet wounds are not very common. A wing in a civilian facility would make it possible for us to become somewhat integrated and practice more readily in military theatre situations.

General Mathieu's intentions are therefore to ensure that our personnel maintain other clinical activities, not only within the armed forces but also outside.

[English]

Senator Cordy: In the Kirby report, we suggested that the government pay millions of dollars to open up more spaces in medical schools, because we found that a lot of high-quality students, who had graduated from university with a science degree, wanted to go into medical school, but there were just not enough openings. Is the military doing anything to try to encourage doctors to enrol in the military? Are there financial incentives to join the military?

LCol. Savard: There are certain financial incentives to encourage people to join. The recruiting centres are equipped with a new CD-Rom in that effort. One new initiative for newly recruited doctors, is to pay them almost \$250,000 if they sign up for four years. If a military doctor were to leave the force before April 1, 2002, but then decided to join up again, he or she would also get that grant.

There is also the opportunity to sign up for only two years. Those people will receive \$80,000. If, after two years, they want to sign on for another two years, they will receive an extra \$100,000. However, they will pay taxes on that, so they will keep approximately half of it.

Le sénateur Cordy: Vous pouvez parler français si vous voulez.

[Français]

Le leol Savard: Le manque de médecins militaires nous a forcé à recourir au civil. Ceci représente un changement. Autre changement, nous tentons d'offrir les soins d'un jour dans la majorité de nos cliniques. On parle alors de plus en plus de chirurgies d'un jour. D'autre part, on essaie de transférer nos patients. Par rôle 4 nous entendons que tout ce qui nécessite une reconstruction, telle la chirurgie, la neurochirurgie, soit référé au civil.

Nos infrastructures militaires ne peuvent plus supporter ce type d'intervention médicale, en ce qui a trait, par exemple, aux chirurgies. À Valcartier, nous faisons encore les chirurgies. Toutefois, à Ottawa ou à Halifax, l'infrastructure n'est plus apte à supporter ces services. Nous devons donc recourir au secteur civil, par exemple, pour tenter d'avoir accès à une salle de chirurgie ou à une aile dans laquelle on peut travailler. Notre personnel pourra ainsi travailler sur des militaires et également maintenir leur compétence face aux cas plus élaborés.

Voilà pourquoi nous tentons de nous intégrer au milieu civil. De ce fait, nous offrons la possibilité à notre personnel de voir un plus grand nombre et une plus grande variété de chirurgies. Présentement, nous traitons surtout les cas de reconstructions de genoux ou de chevilles. Les blessures par balles ne sont pas monnaie courante. Une aile à l'intérieur du secteur civil nous permettra d'être en mesure de s'intégrer et pratiquer plus facilement en situations d'opérations militaires.

Les intentions du général Mathieu sont donc de s'assurer que notre personnel maintienne leurs activités cliniques non seulement à l'intérieur des Forces mais à l'extérieur.

[Traduction]

Le sénateur Cordy: Dans le rapport Kirby, nous suggérons que le gouvernement investisse des millions de dollars pour ouvrir plus de places dans les facultés de médecine car nous avons constaté que de nombreux étudiants de haut calibre, qui avait obtenu un diplôme universitaire en sciences, voulaient entrer à la faculté de médecine mais qu'il n'y avait pas suffisamment d'ouverture. Est-ce que l'armée fait quelque chose pour encourager les médecins à s'engager dans l'armée? Y a-t-il des incitatifs financiers pour cela?

Le leol Savard: Il y a des incitatifs financiers pour encourager les gens à s'engager dans l'armée. Les centres de recrutement ont pour cela un nouveau CD-Rom. Une des nouvelles initiatives pour les médecins nouvellement recrutés consiste à leur verser presque 250 000 \$ s'ils s'engagent pour quatre ans. Si un médecin a quitté les forces avant le 1^{er} avril 2002 mais a décidé d'y revenir, il touche aussi ce montant.

Les médecins peuvent aussi s'engager pour deux ans seulement. Ils touchent alors 80 000 \$. Si, après deux ans, ils décident de renouveler pour deux ans, ils touchent 100 000 \$ supplémentaires. Toutefois, c'est un montant imposable, donc ils en récupèrent à peu près la moitié.

There is also a signing bonus for medical students, and that depends on how many months we have to sponsor them. A signing bonus could be between \$40,000 and \$180,000. These are grants.

Doctors want to be posted in certain locations such as Halifax, Edmonton or the province of B.C. Quebec is not one of those attractive postings. Those are the locations that the doctors want to stay. When they sign on, we can guarantee them a four-year posting, but no more than that.

While they are with us, they are allowed to work in any emergency department in a downtown hospital, but there will be no extra remuneration for that.

We are also trying to encourage military doctors to sign up on the permanent reserve list. Here in Valcartier, the base surgeon is on the primary reserve list. He also does medical emergency work. We can offer specialties to the civilian hospitals, specialties such as emergency medicine, sports medicine, psychiatry and others.

Of course, we also have the Military Medical Training Plan, MMTP.

Senator Cordy: There seem to be a lot of incentives. However, there is the overall problem in Canada and in other countries of a shortage of medical personnel.

It is a step in the right direction to try to attract doctors into the military.

You talked about primary care renewal initiatives. If you talk to 25 people, each one will give you a different definition of primary care. When I think of primary care, I think of care for twenty-four hours a day, seven days a week, with all the best practices used by all medical personnel, not just doctors but also nurse practitioners or medical assistants in your case. How do you define primary care?

LCol. Savard: We would consider primary care to employ doctors, nurse practitioners or physician assistants, physiotherapists and so on. It is multidisciplinary work, with those people working as a multidisciplinary team.

Senator Cordy: In what state of development is this initiative?

LCol. Savard: Currently, we have four sites in Canada dealing in primary care renewal? Those have been in operation for a year. I am referring to the sites at Edmonton, Kingston, Bagotville and Esquimaux. A report was provided to General Mathieu in September, and we expect a response from our people in Ottawa by the end of December. Then we will know what is working well and what is not.

Our primary care facility includes an x-ray lab and other assets that we have in the military, which are similar to those found in the civilian area.

Il y a aussi une prime de signature pour les étudiants en médecine qui dépend du nombre de mois durant lesquels nous les parrainons. La prime de signature peut aller de 40 000 à 180 000 \$. Ce sont des subventions.

Les médecins veulent être affectés à des endroits comme Halifax, Edmonton ou la Colombie-Britannique. Le Québec n'est pas une de ces affectations recherchées. C'est dans ces régions-là que les médecins veulent s'installer. Quand ils signent, nous pouvons leur garantir une affectation pour quatre ans, mais c'est tout.

Quand ils sont avec nous, ils sont autorisés à travailler au service d'urgence d'un hôpital en ville, mais ils ne touchent pas de rémunération supplémentaire pour cela.

Nous essayons aussi d'encourager les médecins militaires à s'inscrire sur la liste de réserve permanente. Ici à Valcartier, le chirurgien de la base est inscrit au cadre de la première réserve. Il s'occupe aussi d'urgences médicales. Nous pouvons mettre des spécialistes à la disposition des hôpitaux civils, des spécialistes des urgences, de la médecine sportive, de la psychiatrie et autre.

Naturellement, nous avons aussi le programme militaire d'étude de médecine, le PMEM.

Le sénateur Cordy: J'ai l'impression qu'il y a beaucoup d'incitatifs. Pourtant, nous avons au Canada, comme dans les autres pays, un problème de pénurie de personnel médical.

C'est un pas dans la bonne direction pour essayer d'attirer des médecins dans l'armée.

Vous avez parlé d'initiatives de renouvellement des soins de santé primaires. Si vous parlez à 25 personnes, chacune d'elle vous donnera une définition différente de cette notion de soins primaires. Dans mon esprit, il s'agit de soins 24 heures par jour, sept jours par semaine, dispensés par un personnel médical appliquant toutes les meilleures pratiques, et composé non seulement de médecins, mais aussi d'infirmières et d'infirmiers ou d'assistants médicaux dans votre cas. Comment définissez-vous les soins de santé primaires?

Le lcol Savard: Pour nous, les soins primaires font intervenir les médecins, les infirmiers ou infirmières et les assistants médicaux, les physiothérapeutes etc. C'est un travail pluridisciplinaire et tous ces gens là travaillent au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

Le sénateur Cordy: Où en est l'élaboration de cette initiative?

Le lcol Savard: Actuellement, nous avons quatre sites au Canada qui travaillent sur le renouvellement des soins primaires. Ils fonctionnent depuis un an. Il s'agit des sites d'Edmonton, de Kingston, de Bagotville et d'Esquimaux. Un rapport a été remis au général Mathieu en septembre et nous attendons la réponse des gens d'Ottawa d'ici la fin décembre. Nous saurons alors ce qui fonctionne bien et ce qui ne fonctionne pas bien.

Dans notre établissement de soins primaires, nous avons un laboratoire de radiologie et d'autres installations analogues à celles qu'on trouve dans le secteur civil.

Senator Cordy: I was pleased to hear that you have high-tech equipment. Not every province can say that. You told us that people from Laval have come to see this equipment. Does Laval have a medical school?

LCol. Savard: Yes, it does. I have two brothers in the externship program, and that is why they came to us.

You may have heard of the simulation mannequin. I believe there is one in Halifax, Edmonton and Petawawa. I believe Petawawa sent their theirs overseas so that people could practice and maintain their skills. The simulation mannequin is used to practice the different protocols that doctors, nurses and other medical people need to know.

Senator Cordy: Is there any exchange of medical personal or information between Laval and the military base? Do you just tell one another what is going on and that is it? Is there an avenue where you could actually work together?

LCol. Savard: I know a bit more about Laval, and they know a bit more about us right now because our medical simulation workshop has been in the news recently. Other than that, we have little communication. However, just recently a team from Laval visited our site and to see our “sim man.”

Senator Cordy: Could you take any of their interns?

LCol. Savard: No. We need to be accredited. We are in the process of trying to have every site in Canada accredited. That was the case when we had hospitals. We no longer have hospitals, although we have one facility that we do call a hospital, and that is in Halifax. We have clinics where we can perform minor surgical procedures in the other locations.

Senator Atkins: You talked about doctors, but what about nurses? There is a desperate need for nurses. Do you have any incentives for them?

LCol. Savard: I cannot answer that. I checked the situation as it relates to doctors. I cannot remember if there is a bonus or incentive for nurses. I do know that we are short of doctors and pharmacists. Across Canada, we should have about 60 pharmacists, but we have only got only 40. However, we are not at a critical stage.

If I remember correctly, by 2005, the military will have only 25 per cent of the doctors that we should have. With respect to nurses, we may have 120 positions and we may be 20 short. However, that is just a guess. We do have shortages in other fields, but the most critical shortage relates to doctors.

Senator Atkins: In what category would you put a radiologist technician?

LCol. Savard: I believe that we have most of the x-ray technicians and lab technicians that we need. However, the same personnel are called upon to go our overseas locations again and again. We may have to review our requirements in the future,

Le sénateur Cordy: J'ai été heureux d'apprendre que vous aviez du matériel de pointe. Les provinces ne peuvent pas toutes en dire autant. Vous nous dites que les gens de Laval sont venus voir ce matériel. Est-ce qu'il y a une école de médecine à Laval?

Le lcol Savard: Oui. J'ai deux frères qui sont externes, et c'est pour cela qu'ils sont venus nous voir.

Vous avez peut-être entendu parlé du mannequin de simulation. Je crois qu'il y en a un à Halifax, à Edmonton et à Petawawa. Je crois que celui de Petawawa a été envoyé à l'étranger pour permettre au personnel de s'entraîner et de maintenir ses compétences. Ce mannequin permet aux médecins, infirmières et infirmiers et autres agents du personnel médical de s'entraîner à divers protocoles.

Le sénateur Cordy: Y a-t-il des échanges d'information et de personnel médicaux entre Laval et la base militaire? Vous vous contentez de vous informer ce qui se passe et c'est tout? Avez-vous une possibilité de travailler véritablement ensemble?

Le lcol Savard: Je connais un peu mieux la situation de Laval et ils en savent un peu plus sur nous parce qu'on a parlé récemment de notre atelier de simulation médicale aux informations. À part cela, nous avons peu de communication. Toutefois, tout récemment, une équipe de Laval est venue nous rendre visite pour voir notre mannequin de simulation.

Le sénateur Cordy: Pourriez-vous avoir des internes de chez eux?

Le lcol Savard: Non. Nous devons être accrédités. Nous sommes en train d'essayer de faire accréditer tous les sites au Canada. C'était le cas quand nous avions des hôpitaux, mais nous n'en avons plus, à part un établissement qu'on appelle un hôpital, à Halifax. Ailleurs, nous avons des cliniques où nous pouvons effectuer des interventions chirurgicales mineures.

Le sénateur Atkins: Vous parlez des médecins, mais qu'en est-il des infirmières et infirmiers? Nous en manquons cruellement. Avez-vous des incitatifs pour eux?

Le lcol Savard: Je ne peux pas répondre à cette question. Je me suis renseigné sur la situation des médecins. Je ne sais pas s'il y a une prime ou un incitatif pour les infirmiers. Je sais que nous manquons de médecins et de pharmaciens. Pour l'ensemble du Canada, nous devrions avoir environ 60 pharmaciens, mais nous n'en avons que 40. Toutefois, la situation n'est pas critique.

Si je me souviens bien, d'ici 2005, l'armée n'aura que 25 p. 100 des médecins dont elle aurait besoin. En ce qui concerne les infirmières et infirmiers, nous pourrions avoir 120 postes et il nous en manque peut-être 20. Toutefois, c'est une simple estimation. Nous avons des pénuries dans d'autres secteurs, mais la plus grave concerne les médecins.

Le sénateur Atkins: Dans quelle catégorie placeriez-vous le technicien radiologue?

Le lcol Savard: Je pense que nous avons à peu près tous les techniciens radiologues et de laboratoire dont nous avons besoin. Toutefois, c'est toujours le même personnel qu'on envoie à l'étranger. Nous allons peut-être devoir revoir nos exigences à

particularly if our personnel are being sent to field hospitals more often. I can get back to you if you want on that. Currently, we can meet our requirements with civilian technicians.

Senator Atkins: What about dentists?

LCol. Savard: We have only a platoon of dentists, and I know there are shortages. The dental branch is separate from the medical branch. However, we do work together.

Senator Atkins: I was most disappointed when the National Defence Medical Centre was closed down. It provided incredible service, not only to the military, but also to the RCMP. Nothing has replaced that. Do you have a unit where you can send someone who needs attention?

LCol. Savard: I cannot answer that because I think that would be taken care of in Ottawa. I think some transfers are done to the veterans' hospital there. Patients used to be sent to the NDMC for care.

Senator Atkins: Patients were treated for all sorts of illness at the National Defence Medical Centre. It was an incredible operation. It was closed down to save money, but nothing has been built to replace it.

LCol. Savard: My understanding was that NDMC was closed but that somebody else took over. That was in the 1990s if I remember well. I first worked in 1989, so that was a little before my time.

Senator Atkins: Do you work with other branches of the military such as the navy? Is there an inner service relationship?

LCol. Savard: I did work at the joint headquarters in Kingston where I had dealings with the medical side of the air force and the navy. As you know, on the medical side we are all one family. Whether you work for the navy or you work for the air force, everyone works for the medical unit. The standard operation practices may be a little different, but our duty is meet the needs of the navy, the air force or the army. Everybody treats the patients. Everyone believes in primary care renewal. We have one goal, and that is to meet our military operational goals overseas.

Senator Atkins: You talked about 31 missions.

LCol. St-Cyr: Yes, sir, 31 missions in which tactical aviation was involved. My squadron, the 430th Squadron, participated in each one. We have accomplished eight missions. We sent people on each one of them.

Although the air force is not present, as such, in Afghanistan, members from the 430th Squadron will be deployed in Afghanistan to man the unarmed air vehicles, the "UAVs," as we call them. We are drawing on people from my squadron to be deployed in Afghanistan, so that would be mission number 32.

Senator Atkins: How do they determine the rotation of human resources?

l'avenir, surtout si notre personnel est appelé plus souvent à aller dans des hôpitaux de campagne. Je pourrais vous recontacter à ce sujet si vous le voulez. Actuellement, nous répondons à nos besoins avec des techniciens civils.

Le sénateur Atkins: Et les dentistes?

Le lcol Savard: Nous n'avons qu'un peloton de dentistes et je sais qu'il y a des pénuries. Le secteur dentaire est distinct du secteur médical, mais nous travaillons ensemble quand même.

Le sénateur Atkins: J'ai été extrêmement déçu quand on a fermé le centre médical de la Défense nationale. Il rendait des services incroyables pas seulement à l'armée, mais aussi à la GRC. Il n'a pas été remplacé. Avez-vous une unité où vous pouvez envoyer quelqu'un qui a besoin de soins?

Le lcol Savard: Je ne peux pas répondre à cette question car je pense que c'est à Ottawa qu'on s'en occuperait. Je crois qu'on envoie certaines personnes à l'hôpital pour anciens combattants là-bas. Auparavant, on envoyait les patients au centre médical de la Défense nationale.

Le sénateur Atkins: Ils y étaient traités pour toutes sortes de maladies. C'était quelque chose d'incroyable. On l'a fermé pour faire des économies mais on ne l'a pas remplacé par autre chose.

Le lcol Savard: Il me semble qu'on a fermé le centre mais qu'un autre établissement a pris la relève. C'était dans les années 90, si je me souviens bien. J'ai commencé à travailler en 1989, donc c'était un peu avant mon époque.

Le sénateur Atkins: Travaillez-vous avec d'autres secteurs de l'armée comme la marine? Y a-t-il des liens de service internes?

Le lcol Savard: J'ai travaillé au quartier général de Kingston où j'avais des contacts avec le personnel médical de l'armée de l'air et de la marine. Vous savez, dans le secteur médical, nous sommes une grande famille. Qu'on travaille pour la marine ou pour l'armée de l'air, on est toujours dans l'unité médicale. Les pratiques opératoires élémentaires varient peut-être un peu, mais notre devoir est de répondre aux besoins de la marine, de la force aérienne ou de l'armée de terre. Tout le monde traite les patients. Tout le monde croit au renouvellement des soins primaires. Nous avons un unique objectif qui est d'atteindre nos objectifs opérationnels militaires à l'étranger.

Le sénateur Atkins: Vous avez parlé de quelque 31 missions.

Le lcol St-Cyr: Oui sénateur, 31 missions auxquelles l'aviation tactique a participé. Mon escadron, le 430e, a participé à chacune d'elles. Nous avons accompli huit missions. Nous étions présents dans chacune d'elles.

Bien que la force aérienne ne soit pas présente en tant que telle en Afghanistan, des membres du 430e escadron vont être déployés en Afghanistan pour former l'équipage des véhicules aériens non armés. On fait appel aux gens de mon escadron pour ce déploiement en Afghanistan, donc ce sera la mission n° 32.

Le sénateur Atkins: Comment détermine-t-on le roulement des ressources humaines?

LCol. St-Cyr: We have four tactical helicopter squadrons in Canada. One of them is not deployable because it is a school. We cannot touch the school if we want to maintain the rotation of the people. Therefore, we have only three squadrons that can be deployed. A squadron takes over for a one-year period in theatre. One squadron is preparing to be deployed, and the other one is coming back from rotation. Every two years a squadron is back in Bosnia or other places.

Currently, we have a shortage of personnel in each of the squadrons, so we have to ask someone in the two other squadrons, who has either recently been deployed or who is resting, to join us and be deployed again. It is not unusual to find people who, almost every year or every 18 months, are back in theatre.

We are trying to manage the people according to their skills, their qualities, their qualifications, and form a unit within the squadron, and deploy again.

Senator Atkins: Is there a chance that some of the personnel could miss a rotation and have to remain overseas for a longer period?

LCol. St-Cyr: The longest tour of duty we have seen is six months. The personnel then come back. The shortest period back in Canada is eight months, before being sent back again for another six months. That is the worst case we have seen so far.

Senator Smith: My question is for LCol. Savard. Earlier this afternoon our witnesses expressed the concern that a number of people were producing medical certificates so that they would not be called upon to perform certain duties. Those certificates were not bona fide. How would you assess the current situation in that regard?

LCol. Savard: This is not an easy question. As a pharmacist with a medical background, people come to me with a credible story and sometimes I believe them. However, sometimes you know the person is not telling you the truth. Doctors can also recognize this and they will not give out a medical certificate. However, some people are very good liars. When you take your car into a garage to have it fixed, you can describe the problem and the mechanic can easily examine the engine and determine the problem. It is not so easy to diagnose a patient's complaint or determine whether he is lying.

Senator Smith: We heard that the incidence of this is at an all-time high. Are there loopholes in the system that perhaps should be addressed in some way? Should the system be reviewed?

Let me give you an example. I am aware of a particular federal institution — and I will not name it — which recently drew up a provision that, when someone is away on a medical certificate, after a certain period of time there must be a second opinion, and that second opinion is not to be from a doctor that the employee chooses, it is to be a doctor who is chosen by an independent person and who is a specialist. Do you have such a provision?

Several people referred to this issue earlier today and, quite frankly, I thought they were courageous to talk about it. I suspect that some of their colleagues may question why they raised the

Le lcol St-Cyr: Nous avons quatre escadrons d'hélicoptère tactiques au Canada. L'un d'entre eux ne peut pas être déployé parce que c'est une école. Nous ne pouvons pas toucher à l'école si nous voulons maintenir le roulement. Nous avons donc trois escadrons seulement à déployer. Un escadron prend la relève sur un théâtre pour une période d'un an. Un autre se prépare au déploiement et un troisième revient de son affectation. Tous les deux ans, un escadron retourne en Bosnie ou ailleurs.

Nous avons actuellement une pénurie de personnel dans chacun des escadrons et nous sommes donc obligés de demander à quelqu'un d'un des deux autres escadrons qui a été récemment déployé ou qui est en repos, d'accepter d'être de nouveau déployé. Il n'est pas rare de trouver des gens qui retournent sur un théâtre presque tous les ans ou tous les 18 mois.

Nous essayons de gérer les gens en fonction de leurs compétences, de leurs qualités, de leurs qualifications, pour former une unité dans l'escadron que nous redéployons.

Le sénateur Atkins: Peut-il arriver que certains de ces éléments manquent un roulement et soient obligés de rester à l'étranger pendant une période plus longue?

Le lcol St-Cyr: L'affectation la plus longue que nous avons eue est de six mois. À ce moment-là, le personnel revient. Il passe au minimum huit mois au Canada avant de repartir pour six mois. C'est le pire cas que nous ayons vu jusqu'ici.

Le sénateur Smith: Ma question s'adresse au lcol Savard. Tout à l'heure, nos témoins ont soulevé le problème des gens qui présentent des certificats médicaux pour ne pas être obligés d'aller accomplir certaines fonctions. Ce ne sont pas des certificats de bonne foi. Où en est la situation à cet égard d'après vous?

Le lcol Savard: C'est une question difficile. En tant que pharmacien avec un bagage médical, je vois des gens qui viennent me raconter une histoire crédible et parfois je les crois, mais à d'autres moments on sait que la personne ne dit pas la vérité. Les médecins peuvent aussi s'en rendre compte et ils refusent dans ce cas-là de donner un certificat médical, mais certains individus sont d'excellents menteurs. Quand on amène sa voiture au garage pour la faire réparer, on peut décrire le problème et le mécanicien peut facilement voir le problème en examinant le moteur. Il n'est pas aussi facile de faire un diagnostic quand un patient vient se plaindre et de savoir s'il ment.

Le sénateur Smith: On nous dit que le problème n'a jamais été aussi grave que maintenant. Y a-t-il des lacunes dans le système qu'il faudrait peut-être combler? Faudrait-il revoir le système?

Je vous donne un exemple. Je connais un établissement fédéral que je ne nommerai pas, où l'on a récemment décidé que, quand quelqu'un prenait congé avec un certificat médical, au bout d'un certain temps on allait exiger un deuxième avis, et que ce deuxième avis ne devrait pas être donné par un médecin choisi par l'employé, mais par un médecin choisi par un spécialiste indépendant. Avez-vous une disposition de ce genre?

Plusieurs personnes ont parlé de ce problème tout à l'heure et, franchement, j'ai trouvé que c'était courageux. Je pense que certains de leurs collègues risquent de leur en vouloir. En tout cas,

issue. However, we should hear about this. If there are loopholes that should be addressed, somebody should be thinking about it and doing something. What is your reaction to those comments?

LCol. Savard: Perhaps Chief Noël could respond, and then I will add my comments.

[Translation]

Chief Warrant Officer Donald Noël, 5th Field Ambulance: I will try to answer your last question. Your question was: Why are there so few medical officers?

As a transition measure, we have been forced to take on civilian physicians in order to fill the gap. There is a cultural difference between civilians and medical officers, and this requires some adaptation on their part. At present, we are working on helping civilian physicians adapt to military practices. In Valcartier, a great deal of work is being done on this, and I believe we are on the right track.

A few years ago, every unit had a medical officer. We had hospitals with medical officers, surgeons and internists.

Over the past 15 years, however, their numbers have fallen from 120,000 to 50,000 today. Medicine has changed. Nowadays, we can no longer justify having 50 surgeons. We have therefore been forced to reduce the number of medical officers on staff. Thus — as in the civilian sector — we have seen a reduction in care. We have therefore had to take on civilian physicians, and are now in the transition period.

So there have been some changes in this area, and those changes may prove beneficial.

Another important change has been the Privacy Act. Commanders feel that they are not being given as much information as before. We have had to adapt and work within that perception. This applies both to the chain of command, to unit commanders, and to the medical system itself. I believe a great deal of work is being done so that we can all understand one another, and so that the commander of a given unit is kept apprised of his staff's medical condition without infringing on patient privacy.

The transition has led to some cultural changes, and to new procedures that require adaptation. Sometimes, that adaptation has led to ambivalence.

[English]

Senator Smith: What do you think of a system that, after a certain point, requires a second opinion from specialists? Is that worth thinking about?

LCol. Savard: In a sense we do have one. I will explain the process. When someone claims that he is sick, he sees the doctor and, for 30 days, the doctor can sign the medical certificate. After that, when it is longer than 30 days, the patient must see another doctor, the base surgeon. The base surgeon will review the file and he can sign a medical certificate for up to 60 days. He will not see the patient, but he will review at the file and agree or disagree that

c'est une bonne chose que nous en entendions parler. S'il y a des lacunes à combler, quelqu'un devrait y réfléchir et faire quelque chose. Quelle est votre réaction à cela?

Le lcol Savard: Peut-être le chef Noël pourrait-il répondre, et j'ajouterai ensuite mes commentaires.

[Français]

L'adjudant-chef Donald Noël, 5^e Ambulance de campagne: Je vais tenter de répondre à votre dernière question. La question posée était: Quelle est la cause du manque de médecins militaires?

En transition, nous avons été obligés d'engager des médecins civils pour combler les lacunes. Le civil diffère sur le plan culturel, ce qui nécessite une certaine adaptation. Nous travaillons présentement à l'adaptation des médecins civils aux pratiques militaires. À Valcartier, beaucoup de travail s'est fait sur cet aspect, et je crois qu'on va dans la bonne direction.

Il y a quelques années, chaque unité avait un médecin militaire. On avait des hôpitaux avec médecins militaires, chirurgiens, médecine interne.

Aujourd'hui, pour plusieurs raisons, les effectifs ont chuté, en 15 ans, de 120 000 à 50 000. La médecine a changé. On ne peut désormais justifier 50 chirurgiens. Nous avons donc été obligé de réduire le nombre de médecins. De ce fait, comme dans le civil, il s'est produit une diminution au niveau des soins. On a donc dû engager des médecins civils, et la transition est en cours.

Alors, en effet, il y a eu un changement qui s'avérera peut-être bénéfique.

Autre élément important, l'arrivée d'une loi sur la confidentialité. Les commandants sentent qu'ils n'obtiennent plus la même information qu'auparavant. Nous devons nous adapter et travailler dans le cadre de cette perception, tant au niveau de la chaîne de commandement qu'au niveau des commandants d'unité et au niveau de la chaîne médicale. Je crois qu'un travail très fort se fait à ce point de vue dans le but de se comprendre et faire en sorte que le commandant d'une unité soit au courant de la situation médicale de son personnel sans toutefois porter atteinte à la confidentialité du patient.

Cette transition a donc entraîné un certain changement de culture et une façon de faire qui nécessite une adaptation. Cette adaptation peut parfois poser une certaine ambiguïté.

[Traduction]

Le sénateur Smith: Que pensez-vous d'un régime où l'on exige une contre-expertise au bout d'un certain temps? Est-ce que cela mérite réflexion?

Le lcol Savard: Nous l'avons déjà en un certain sens. Je vais vous expliquer. Quand quelqu'un se porte malade, il voit le médecin qui peut signer un certificat médical pour 30 jours. Au-delà de 30 jours, le patient doit voir un autre médecin, le médecin chef de la base. Celui-ci examine le dossier et peut délivrer un certificat médical pour une durée maximale de 60 jours. Il ne voit pas le patient, mais il étudie le dossier et décide si une

60 days is appropriate. If the number of days is higher than that, more than 90 days, then the patient sees another doctor is at our headquarters. The doctor is part of the 4th Health Service Group, in Montreal. They review the file.

If a doctor concludes that a patient should be seen by a psychiatrist or another specialist, the patient will be referred.

As a C.O. of 5th Field Ambulance, when I am uncertain about how to proceed, I call on the base surgeon, who is a major and works for me, and I ask him to verify the situation. This is exactly what he is doing for everybody else. I can get that second opinion quite quickly.

In some cases, civilians will give our people sick leave, but that is reviewed at a certain level.

After 120 days, the person falls into the medical category. Then we have a first temporary medical category, a second temporary medical category and then the matter goes to a group of doctors in Ottawa who sit together and review the file and decide whether the person should be on permanent sick leave. If they agree on that, then that file becomes an administration problem. They may decide that the person should be relocated, but they keep him on because they need someone with his skills. Alternatively, they may decide that there is no position for him. It may be that the person should quit the military.

I do believe that there is some kind of follow-up.

Senator Smith: I need not pursue this, other than to simply say that, in the event that the status quo does not solve the problem of loopholes then we will have to put our thinking caps on, and talk to the appropriate people and try to resolve this issue. No one wants loopholes that can be taken advantage of.

Senator Wiebe: My question is for LCol. St-Cyr. Does the 430th Squadron fly the Griffon?

LCol. St-Cyr: Yes, sir, we do fly the Griffon.

Senator Wiebe: Is that what you used in Bosnia as well?

LCol. St-Cyr: Yes sir. We used eight of them.

Senator Wiebe: How can that aircraft do?

LCol. St-Cyr: In what sense sir?

Senator Wiebe: I understand that they were asking a lot of that aircraft. There was talk of putting armoured plating on it and using it as an attack helicopter. They had all sorts of ideas about what they should do with it. However, they forgot that they had to leave some capacity for gasoline. Just what is that helicopter capable of doing?

LCol. St-Cyr: The Griffon is a Bell 412. It is a version of the civilian airplane called "Bell-412." Pilots think that it is a great airplane to fly. It is stable and it has a good avionics package inside. It has a good range in that it can travel quite a distance before it requires to be refuelled. However, it is a civilian airplane.

Putting armoured plating, armoured seats, and door guns on it, certainly reduces the agility of the plane. It is not an airplane that was designed to serve the military as were the Black Hawks or the

prolongation de 60 jours se justifie. Si le nombre de jours est supérieur à cela, supérieur à 90 jours en tout, le patient voit un autre médecin à notre quartier général. Ce médecin fait partie du 4^e Groupe des services de santé à Montréal. Il revoie le dossier.

Si un médecin conclut qu'un patient doit voir un psychiatre ou un autre spécialiste, il lui envoie le patient.

En tant que commandant de la 5^e Ambulance de campagne, quand ne je suis pas sûr de la marche à suivre, j'appelle le médecin chef de la base, qui est major et travaille pour moi, et je lui demande de vérifier la situation. C'est exactement ce qu'il fait pour tout le monde. Je peux avoir son avis très rapidement.

Dans certains cas, ce sont des civils qui décernent un certificat de maladie, mais c'est vérifié à un certain niveau.

Au bout de 120 jours, la personne tombe dans la catégorie médicale. Nous avons une première catégorie médicale temporaire, une deuxième catégorie médicale temporaire et ensuite l'affaire est soumise à un groupe de médecins à Ottawa qui examinent le dossier et déterminent si la personne doit être mise en congé de maladie permanent. Si c'est ce qu'ils décident, le dossier devient une question administrative. On va peut-être décider de réaffecter la personne et de la garder parce qu'on a besoin de quelqu'un possédant ses compétences, ou on va peut-être décider qu'il n'y a pas de place pour cette personne et qu'elle doit quitter l'armée.

Je crois qu'il y a un certain suivi.

Le sénateur Smith: Je n'irai pas plus loin là-dessus, et je me contenterai de dire que si l'on ne peut pas régler le problème des lacunes du système en maintenant le statu quo, il faut trouver les gens appropriés pour y réfléchir et résoudre le problème. Personne n'a envie de voir des gens profiter des lacunes du système.

Le sénateur Wiebe: Ma question s'adresse au lieutenant-colonel St-Cyr. Est-ce qu'on vole sur le Griffon ou 430^e Escadron?

Le lcol St-Cyr: Oui, monsieur.

Le sénateur Wiebe: Vous l'utilisiez aussi en Bosnie?

Le lcol St-Cyr: Oui. Nous en avons huit.

Le sénateur Wiebe: Comment se comporte cet aéronef?

Le lcol St-Cyr: Que voulez-vous dire?

Le sénateur Wiebe: Il me semble qu'on en demandait beaucoup à cet aéronef. Il était question de le blinder et de l'utiliser comme hélicoptère d'attaque. On avait imaginé toutes sortes de choses à faire avec cet hélicoptère, mais on avait oublié qu'il fallait quand même garder de la place pour l'essence. Que peut faire cet hélicoptère au juste?

Le lcol St-Cyr: Le Griffon est un Bell 412. C'est une version de l'aéronef civil Bell-412. Les pilotes trouvent que c'est un excellent appareil. Il est stable et équipé d'un bon ensemble de dispositifs avioniques. Il a un bon rayon d'action et peut aller assez loin sans être ravitaillé. Toutefois, c'est un hélicoptère civil.

Si on lui rajoute un blindage, des sièges blindés et des canons sur les portes, on réduit certainement son agilité. Ce n'est pas un appareil conçu pour servir dans des opérations militaires comme

Cobras. It is not an attack helicopter; it is a transport helicopter. We are told to do the best we can, given the limits of that machine, and so far we have been able to serve the Army, not as they wish, but as best as we can.

With armoured plating on these helicopters, it means that instead of being able to transport 12 troops, we will be transporting fewer, perhaps four, five or six. It does restrict our ability to do certain things.

In Bosnia, that airplane was well used to do surveillance or some observation work. It is a good platform for that. However, what we need to improve is our surveillance capability with some kind of forward looking system, such as the Ersta. That is supposed to be being purchased by the Forces. That helicopter is a good, stable platform for using some kind of observation kit which could be attached to it.

We can build too much onto that helicopter because it has limited power, and we have to be very careful with it.

The Deputy Chairman: I understand they have solved some of the difficulties we were having with the doors of the Griffon. The civilian authority was asked to examine those doors, and whether they saw fit to ground the vehicle until such time as the doors were fixed. I do not know what happened at the laboratory when there was an examination of what, potentially, could have been a very bad incident. I am one of those people who is particularly frustrated with the prospect of allowing the inadequacy of our equipment to continue. This is not a comment on the professionalism of those who fly or those who maintain these machines.

I am not happy with the prospect of turning the Griffon into a combat vehicle. As drivers, we all know that when we turn the lights, the heater, and the air conditioning on at the same time in our cars, we will not go uphill very fast. There is no energy left. I do not know where the answer lies.

I am concerned by your comment that the crews are tired and overtaxed because of improper rotations. I hope this is not to the point where it might impair safety. I am certain that, if that were the case, those responsible for these decisions would not allow that to happen.

Obviously, you have thought about this. How could we give effect to some downtime to the men and women who are on armed deployment? I do recognize that they are there to serve, and that is what it is all about. Has it occurred to you how we might achieve some downtime?

LCol. St-Cyr: Yes, sir. First, let us go back to that door problem. That incident happened here in Valcartier. We found out that the door functioned normally. It was found that the usage was excessive. It is a matter of fact that we do open the door more frequently to embark and disembark troops. It is also a fact that sand, snow and ice conditions at some point do affect the structure of the plane.

l'étaient les Black-Hawks ou les Cobras. Ce n'est pas un hélicoptère d'attaque, c'est un hélicoptère de transport. On nous dit de faire du mieux possible compte tenu des limites de cet appareil, et jusqu'à présent nous avons servi l'armée non pas comme elle l'aurait souhaité, mais du mieux possible.

Si l'on installe un blindage sur ces hélicoptères, au lieu de pouvoir transporter douze hommes, on va en transporter peut-être quatre, cinq ou six. Cela limite nos capacités.

En Bosnie, l'hélicoptère servait à des activités de surveillance ou d'observation. C'est une bonne plate-forme pour ce genre de choses. Toutefois, nous devons améliorer notre capacité de surveillance avec un dispositif plus avancé, par exemple l'*Ersta*. L'armée est censée en acheter. C'est un bon hélicoptère, une plate-forme stable qu'on pourrait équiper d'un dispositif d'observation.

On ne peut pas rajouter trop de choses à cet hélicoptère parce que sa puissance est limitée, et il faut donc être prudent.

Le vice-président: Je crois savoir qu'on a réglé une partie des problèmes des portes du Griffon. On a demandé aux autorités civiles d'examiner ces portes et de voir s'il fallait immobiliser ces hélicoptères en attendant que le problème soit réglé. Je ne sais pas ce qui s'est passé au laboratoire quand on a étudié ce problème qui aurait pu provoquer un accident très grave. Je suis de ceux qui ne sont pas du tout d'accord pour continuer à faire fonctionner du matériel inadéquat. Ceci n'est nullement un commentaire sur le professionnalisme de ceux qui pilotent ou qui entretiennent ces aéronefs.

L'idée de transformer le Griffon en véhicule de combat ne me plaît pas. Nous savons tous très bien que quand nous allumons les phares, le chauffage et la climatisation en même temps dans notre automobile, elle manque de puissance pour monter les côtes. Il n'y a plus d'énergie. Alors je ne connais pas la réponse.

Ce qui m'inquiète, c'est de vous entendre dire que les équipages sont fatigués et à bout, à cause de ces roulements excessifs. J'espère qu'on n'en est pas au point où c'est la sécurité qui serait en jeu. Je suis certain que, si c'était le cas, les autorités responsables de ces décisions mettraient le holà.

Vous avez manifestement réfléchi à la question. Que pourrions-nous faire pour donner un peu de temps de relâche aux hommes et aux femmes déployés sur un théâtre? Je sais bien qu'ils sont là pour servir, mais avez-vous réfléchi à la façon de leur donner un peu de temps de relâche?

Le lcol St-Cyr: Oui, sénateur. Premièrement, revenons au problème des portes. Cet incident s'est produit ici, à Valcartier. Nous avons trouvé que la porte fonctionnait très bien. C'était l'utilisation qui était excessive. Il est vrai que nous ouvrons cette porte plus souvent pour que les troupes embarquent et débarquent. Il est vrai également de dire que le sable, la neige et la glace finissent par affecter la structure de l'avion.

We are initiating a new process to ensure that those difficulty areas will be inspected more often than the company recommends because safety considerations are paramount. We will make sure that everything is done to eliminate problems.

As to the findings at the laboratory, the matter is still under investigation, sir, and at this point I do not know too much about it, so I cannot talk about it.

On your other point about how can we extend the time our personnel spend on the ground before being sent abroad again, I would point out that we need more people. The Canadian Forces have recognized that. They are currently in the process of recruiting more pilots. The doors are opened to those who left to work on the airlines and who want to come back, for whatever reason. We do have an approach on this. Our policy is to increase the number of pilots we have in the Canadian Forces.

You must bear in mind, sir, that the process to get your wings is long. It involves at least a two-year commitment in a school, as well as going through the syllabus and multiple tests. It is a long process, and we lose people in that process, because we keep only the best. I do not know how many are going through the system and will remain, and get their wings at the end.

That being said, we are trying to regenerate the number of pilots. That will be the issue. If we have more pilots, proportionally, fewer people will be required to go abroad. That also applies to our technicians, who share this problem.

The attraction outside the military is real. Presently, many companies are hiring technicians, and people are leaving the military to work in the civil area.

I know that the Canadian Forces are doing their best to recruit and train people. They have recognized the problem, and they are doing their best. However, I would propose — and it is outside my box — that we look at the law which allows reservists to participate in the missions outside the country.

The reservists are allowed to come and they are welcome to come. The problem, the showstopper, is that their employment, unlike the Americans, is not guaranteed by their employers. The Americans are allowed to go out, and when they come back, they will go back to the same work environment. It is protected.

If, one day, we have a law in Canada to the effect that, if somebody leaves Bombardier or leave Bell Helicopter to come with us, when he returns he will be guaranteed his job, then maybe more people will be attracted to go abroad. We would have more people in the pool so fewer people would be required to go back and forth on a frequent basis.

The Deputy Chairman: Senator Wiebe had to excuse himself because he has been very active in a program in Canada, persuading corporations and businesses to allow their people to join and be active in the reserves.

I am sure Senator Smith will relay that comment.

Maintenant, nous établissons un nouveau processus pour nous assurer que ces secteurs problématiques seront inspectés plus souvent que ne le recommande le manufacturier, parce que les questions de sécurité sont primordiales. Nous voulons tout faire pour éliminer les problèmes.

Pour ce qui est des résultats de l'examen en laboratoire, l'affaire fait encore l'objet d'une enquête, monsieur. Comme je n'en sais pas trop en ce moment-ci, je ne peux encore rien dire.

Vous avez aussi demandé comment nous pouvons permettre à notre personnel de passer plus de temps à terre avant d'être renvoyé à l'étranger. Là-dessus, je dirais qu'il nous faut simplement plus de personnel; les Forces armées le reconnaissent. En ce moment, on est en train de recruter des pilotes. Ceux qui ont quitté les compagnies aériennes et qui veulent revenir chez nous vont trouver nos portes ouvertes. Notre approche, notre politique c'est d'augmenter le nombre de pilotes dans les Forces armées.

Mais n'oublions pas que le processus est long. Pour devenir pilote, il faut s'engager pour au moins deux ans d'école, et il faut compléter le curriculum et réussir à de nombreux examens. Le processus est long, et nous en perdons en chemin parce que nous gardons seulement les meilleurs. Je ne sais pas combien de nos recrues finiront par obtenir leurs ailes.

Mais cela dit, nous essayons d'augmenter nos effectifs. Cela fera toute la différence. Si nous avons plus de pilotes, le pourcentage qui devra aller à l'étranger sera réduit. Il en va de même pour les techniciens, qui ont le même problème.

Les conditions à l'extérieur de l'armée sont assez attrayantes. De nos jours, il y a beaucoup d'entreprises qui engagent des techniciens, et donc beaucoup quittent l'armée pour travailler dans le secteur civil.

Je sais que les Forces canadiennes font de leur mieux pour recruter et former du personnel. Elles reconnaissent le problème, et font de leur mieux pour le régler. Néanmoins, je propose — peut-être ce n'est pas mon domaine — que l'on examine la loi qui permet aux réservistes de participer à des missions à l'étranger.

Les réservistes peuvent venir, et sont même les bienvenus. Mais le problème, le vrai problème, c'est que leur emploi, à la différence des Américains, n'est pas garanti par leur employeur. Les Américains ont le droit de quitter leur emploi et de le retrouver au retour de leur mission. Leur emploi est protégé.

Si un jour le Canada adopte une loi pour garantir à quelqu'un qui quitte Bombardier ou Bell Helicopter qu'il retrouvera son emploi à son retour, nous constaterons peut-être que plus de gens seraient prêts à aller à l'étranger. Et comme le bassin serait plus grand, il y aurait moins de roulement.

Le vice-président: Le sénateur Wiebe présente ses excuses. Il a dû partir. Il joue un rôle très actif dans un programme canadien qui travaille à persuader les entreprises de permettre à leur personnel de devenir réservistes.

Je suis sûr que le sénateur Smith va lui faire part de vos commentaires.

[Translation]

Senator Meighen: Some would say that if such legislation is implemented, someone likely to join the reserves would never be hired by an employer.

LCol. St-Cyr: In my view, that is a question of culture — not military culture but Canadian culture. Do Canadians consider our military values as important as they consider Canadian values? Canada has made commitments outside the country. Perhaps we should review our entire perspective to ensure that companies agree to letting an employee leave for a set period, so that he can perform his social duty towards the Canadian community, and then come back to his job. We can take the US as an example, but there are other countries, like Finland, that have a compatible social and military approach. We should see what lessons we can draw from their models.

I do see that some businesses hesitate to hire a member of the reserves, because they know that member can be called up for six months at a time. It is a cultural issue.

[English]

The Deputy Chairman: On behalf of the chairman and members of the Senate committee, I extend our sincere thanks to you for having taken the time to be with us, and share with us, in a frank and open way, information in response to our questions. It is only when we understand better that we can try and persuade our Colleagues, and hopefully persuade Canadians, to help sustain the capability of our Canadian Forces if we are to remain active in the world. As I look around the world, nothing would suggest that now is the time to retract. It should be the time to cautiously expand.

Senator Banks: LCol. St-Cyr, I do not know whether you have read any of our previous reports, but you mentioned that your crews were tired and beat up. Is that true of all the Canadian Forces? We have taken great cognizance of that; in fact, in a recent report we say that eventually all of the Canadian Forces must take a hiatus, because they are overtired, overstretched, overtaxed, undermanned and underfunded, et cetera. We recommended strongly a pause for the Canadian Forces, that they should come home at the end of their current commitments and rejuvenate themselves. This recommendation was greeted with a lot of surprise at the time, but it is now happening out of necessity.

I want you to know that we take very much to heart the fact that the troops are tired and overworked.

The committee adjourned.

QUEBEC, Thursday, September 25, 2003

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 1:55 p.m. to examine and report on the need for a national security policy for Canada.

[Français]

Le sénateur Meighen: Certains prétendent que si une telle loi est mise en application, une personne susceptible de se joindre à la milice ne sera jamais embauchée par un employeur.

LCol St-Cyr: À mon avis, c'est une question de culture, non pas militaire, mais canadienne. Est-ce que les Canadiens appuient nos valeurs militaires au même titre que les valeurs canadiennes? Le pays s'est engagé à l'extérieur. Il serait peut-être indiqué de réexaminer la perspective pour faire en sorte que les entreprises acceptent qu'une personne puisse quitter pour une période déterminée, dans le but de faire son devoir social envers la communauté canadienne, et revenir à son poste. Nous pouvons nous inspirer de l'exemple américain, mais d'autres pays tels la Finlande ont une approche sociale et militaire compatible. Il faudrait voir quelles leçons nous pourrions tirer de ces exemples.

Toutefois, je conçois que certains entrepreneurs soient réticents à engager une personne faisant partie de la milice, sachant qu'elle puisse être appelée à quitter pour six mois. C'est une question de culture.

[Traduction]

Le vice-président: Au nom du président et des membres du comité sénatorial, je vous remercie très sincèrement d'avoir pris le temps d'être des nôtres, et de partager si franchement et si ouvertement vos renseignements en réponse à nos questions. C'est seulement en arrivant à mieux comprendre la situation que nous pourrions essayer de persuader nos collègues, et si possible les Canadiens, de nous aider à conserver le potentiel des Forces canadiennes si nous voulons rester actifs sur la scène internationale. Un bref tour d'horizon ne me pousse pas à penser que ce serait le moment de mettre fin à nos activités. Ce serait même le moment de les élargir, prudemment bien sûr.

Le sénateur Banks: Lieutenant-colonel St-Cyr, je ne sais pas si vous avez lu nos rapports, mais vous avez dit que vos équipes sont fatiguées et éreintées. Est-ce que c'est vrai pour toutes les Forces canadiennes? Nous en avons tenu compte. Dans un rapport récent, nous disons que bientôt tous les membres des forces canadiennes devront faire une pause — ils sont trop fatigués, débordés, exténués et sous-équipés, et ils manquent de fonds. Nous recommandons qu'ils fassent une pause, qu'ils rentrent chez eux à la fin de leurs engagements actuels et qu'ils se renouvellent. À l'époque, cette recommandation a surpris beaucoup de gens. Mais maintenant, nous en voyons la nécessité.

Je veux que vous sachiez que nous prenons à coeur le fait que les troupes sont fatiguées et exténuées.

La séance est levée.

QUÉBEC, le jeudi 25 septembre 2003

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui à 13 h 55 pour examiner, en vue d'en faire rapport, la nécessité d'une politique nationale sur la sécurité pour le Canada.

Senator Colin Kenny (*Chairman*) in the Chair.

[*English*]

The Chairman: It is my privilege to welcome you to the Senate Standing Committee on National Security and Defence. Today the committee will hear testimony on the current situation of our Naval Reserve. My name is Colin Kenny. I am a senator from Ontario and I chair the committee.

On my immediate left is the distinguished senator from Nova Scotia, Michael Forrestall. Senator Forrestall has served the constituents of Dartmouth for the past 37 years, first as their member of the House of Commons and then as their senator. Throughout his parliamentary career, he has followed defence matters and served on various defence-related parliamentary committees, including the 1993 Special Joint Committee on the Future of the Canadian Forces.

On my far right, at the end of the table, is Senator David Smith from Ontario. Senator Smith was a Toronto councillor and deputy mayor. Subsequently he was elected to the House of Commons and was appointed minister of state in the government of Pierre Elliott Trudeau. He was appointed to the Senate in 2002. He has had a distinguished career as a lawyer and serves on the Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs and the Standing Committee on Rules, Procedures and the Rights of Parliament.

Beside him is Senator Jack Wiebe, from Saskatchewan, who served as Lieutenant-Governor of Saskatchewan and as a member of the Saskatchewan Legislative Assembly before his appointment to the Senate in 2000. Senator Wiebe is a farmer. He is also Deputy Chair of the Standing Senate Committee on Agriculture and Forestry and sits on the Standing Committee on Rules, Procedures and the Rights of Parliament and our Subcommittee on Veterans Affairs.

On the far left of me at the table is Senator Tommy Banks from Alberta, well known to Canadians as one of our most accomplished and versatile musicians and entertainers. He was appointed to the Senate in 2000. Senator Banks, in addition to creating his popular television show, has been a recipient of a Juno Award and the Grand Prix du Disque. Senator Banks is the Chair of the Standing Senate Committee on Energy, the Environment and Natural Resources and currently his committee is studying nuclear safety and control.

Beside him is Senator Norm Atkins from Ontario. He came to the Senate in 1986 with a strong background in the field of communications and with experience as adviser to former Premier Davis of Ontario. Senator Atkins is a member of our Subcommittee on Veterans Affairs and also of the Senate Committee on Internal Economy, Budgets and Administration. He serves as Chair of the Senate Conservative Caucus.

Our committee is the first permanent Senate committee mandated to examine security and defence.

Le sénateur Colin Kenny (*président*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

Le président: J'ai le privilège de vous souhaiter la bienvenue à cette séance du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense. Aujourd'hui, notre comité entendra des témoignages sur la situation actuelle de la Réserve navale. Je m'appelle Colin Kenny. Je suis un sénateur de l'Ontario et je préside le comité.

Immédiatement à ma gauche se trouve le sénateur Michael Forrestall, de la Nouvelle-Écosse. Le sénateur Forrestall représente les électeurs de Dartmouth depuis 37 ans, d'abord à titre de député puis comme sénateur. Tout au long de sa carrière parlementaire, il s'est intéressé aux questions de défense et a siégé à divers comités parlementaires concernant la défense, dont le Comité mixte spécial de 1993 sur l'avenir des Forces armées canadiennes.

À mon extrême droite se trouve le sénateur David Smith, de l'Ontario. Le sénateur Smith a été conseiller municipal et adjoint au maire de Toronto. Par la suite, il a été élu député à la Chambre des communes puis ministre d'État au sein du gouvernement Trudeau. Il a été nommé au Sénat en 2002. Le sénateur Smith, qui s'est distingué dans la pratique du droit, siège actuellement au Comité permanent des affaires juridiques et constitutionnelles de même qu'au Comité du Règlement, de la procédure et des droits du Parlement.

À côté de lui, il y a le sénateur Jack Wiebe, de la Saskatchewan, qui a été lieutenant-gouverneur de la Saskatchewan et député de l'Assemblée législative de cette province avant d'être nommé sénateur en l'an 2000. Le sénateur Wiebe est agriculteur. Il est aussi vice-président du Comité sénatorial permanent de l'agriculture et des forêts et il siège au Comité permanent du Règlement, de la procédure et des droits du Parlement ainsi qu'à notre Sous-comité des anciens combattants.

À l'extrême gauche de la table se trouve le sénateur Tommy Banks, de l'Alberta, bien connu au Canada comme l'un de nos artistes et musiciens les plus accomplis et les plus polyvalents. Il est devenu sénateur en l'an 2000. Le sénateur Banks avait auparavant créé une émission de télévision très populaire et reçu un prix Juno et le Grand Prix du disque. Le sénateur Banks préside le Comité sénatorial permanent de l'énergie, de l'environnement et des ressources naturelles qui examine en ce moment la sûreté et le contrôle nucléaires.

À côté de lui, c'est le sénateur Norm Atkins, de l'Ontario. Le sénateur Atkins est arrivé au Sénat en 1986 fort d'une solide connaissance du domaine des communications et de son expérience de conseiller de l'ancien premier ministre Davis de l'Ontario. Le sénateur Atkins est membre de notre Sous-comité des anciens combattants et du Comité sénatorial de la régie interne, des budgets et de l'administration. Il est également président du caucus sénatorial du Parti conservateur.

Notre comité est le premier comité sénatorial permanent ayant pour mandat d'examiner les questions de sécurité et de défense.

Over the past 18 months we have completed a number of reports, beginning with "Canadian Security and Military Preparedness." This study, which was tabled in February 2002, examined the major defence and security issues facing Canada.

Then the Senate asked our committee to examine the need for a national security policy. So far, we have released three reports on various aspects of national security: First, "Defence of North America: A Canadian Responsibility," which was published in September 2002; the second, "An Update on Canada's Military Crisis: A View From the Bottom Up," which was published in November 2002; and most recently, "The Myth of Security at Canada's Airports," which was published in January 2003.

The committee is continuing its long-term evaluation of Canada's ability to contribute to security and defence in North America, having heard from witnesses regarding coastal defence earlier this week.

Today, we will hear from representatives of the Naval Reserve, whom we visited earlier today.

Our witness this afternoon is Captain Viateur Tremblay, Deputy Commander of the Naval Reserve. Captain, we understand you have some remarks you would like to make — vous avez la parole.

Captain (N) Viateur Tremblay, Deputy Commander, Naval Reserve, Department of National Defence: Honourable senators, I am here to replace my superior, Commander William O'Connell, Commander of the Naval Reserve, who is unable to be here today for health reasons.

I have been a regular force officer since 1974. It is indeed a great opportunity to explain the importance of the Naval Reserve. I want to convey the message that this is a successful organization. We do something that no other reserve force does, and we do it well. We are properly resourced and proud to serve the nation in very specific missions that the regular force is not undertaking.

The Naval Reserve is sometimes an unknown resource. Over the past decades, both the defence and public sectors have been experiencing changes. Military members functioned in a peacetime environment, with high overhead and low risk. Increasingly, the military must meet more operational requirements with fewer resources. With the increased demands have come increased decision-making abilities, added responsibilities and control of their own resources. With this new style of operation, delegation of authority and responsibilities come new challenges.

A brief explanation of our history is, I believe, necessary to give you an understanding of what we are today.

Au cours des 18 derniers mois, nous avons publié un certain nombre de rapports dont le premier s'intitulait «L'état de préparation du Canada sur les plans de la sécurité et de la défense». Dans ce rapport, déposé en février 2002, nous avons examiné les grands dossiers relatifs à la défense et à la sécurité du Canada.

Puis, le Sénat a chargé notre comité d'examiner la nécessité d'une politique nationale sur la sécurité. Jusqu'à présent, nous avons présenté trois rapports sur divers aspects de la sécurité nationale: le premier, «La défense de l'Amérique du Nord, une responsabilité canadienne», est paru en septembre 2002; le deuxième, «Mise à jour sur la crise financière des Forces canadiennes, une vue de bas en haut», a été publié en novembre 2002 et, le dernier, «Le mythe de la sécurité dans les aéroports canadiens», a été rendu public en janvier 2003.

Le comité poursuit son examen approfondi de la capacité du Canada de contribuer à la sécurité et à la défense de l'Amérique du Nord. Cette semaine, nous avons entendu des témoins sur la défense côtière.

Aujourd'hui, nous accueillons des représentants de la Réserve navale dont nous avons visité les installations plus tôt aujourd'hui.

Nous accueillons cet après-midi le capitaine Viateur Tremblay, commandant adjoint de la Réserve navale. Capitaine, je crois savoir que vous avez des remarques à faire. Vous avez la parole.

Le capitaine de vaisseau Viateur Tremblay, commandant adjoint, Réserve navale, ministère de la Défense nationale: Honorables sénateurs, je remplace aujourd'hui mon supérieur, le commandant William O'Connell, commandant de la Réserve navale, qui n'a pu venir aujourd'hui pour des raisons de santé.

Je suis officier de la force régulière depuis 1974. C'est avec grand plaisir que je saisis cette occasion de vous expliquer l'importance de la Réserve navale. Je tiens à ce que vous sachiez que notre organisation connaît du succès. Nous faisons ce qu'aucune autre force de réserve ne fait, et nous le faisons bien. Nous avons de bonnes ressources et nous sommes fiers de servir le pays dans le cadre de missions bien précises que ne peuvent entreprendre les forces régulières.

Le réserviste naval est parfois une ressource ignorée. Au cours des dernières décennies, la défense et le secteur public ont évolué. Les militaires n'oeuvrent plus en situation de paix, dans un régime généreux présentant peu de risques. De plus en plus, les militaires sont appelés à répondre à des besoins opérationnels croissants, tout en disposant de moins de ressources. Les besoins accrus ont entraîné une augmentation de leurs capacités décisionnelles, de leurs responsabilités et du contrôle de leurs propres ressources. Ce nouveau genre de fonctionnement, de délégation des pouvoirs et des responsabilités donne lieu à de nouveaux problèmes.

Pour mieux comprendre ce que nous sommes devenus, je crois qu'il serait bon de faire un bref historique.

The Naval Service Act received Royal Assent on May 4, 1910, giving birth to the Royal Canadian Navy. Commander Walter Hose, who had transferred to the fledgling RCN from the Royal Navy, was key in creating the Royal Canadian Naval Volunteer Reserve, which was approved on May 14, 1914.

The period from 1914 to 1945 saw enormous changes in the navy. By the end of World War I, the RCNVR had grown to 6,000 men, but was disbanded only two years later. By the beginning of World War II, the RCNVR had managed to re-establish itself and had grown to 16 divisions.

The end of World War II saw Canada with the world's third largest navy, and the merging of the Royal Canadian Naval Reserve with the Royal Canadian Naval Volunteer Reserves. The next few decades saw equally tumultuous changes in the navy.

The mid-1980s saw the start of major changes for the Naval Reserve. New Naval Reserve divisions were stood up and in 1983-84, Naval Reserve Headquarters was moved from Halifax to its current location in Quebec City. Prime Minister Chrétien officially opened the Pointe à Carcy naval complex on May 20, 1995. This complex includes the following entities: Naval Reserve Headquarters, the Canadian Forces Fleet School Quebec, which you visited this morning, HMCS *Montcalm* and the naval museum. It also serves as the support base for the Compagnie Franche de la Marine, the National Band of the Naval Reserve, and the Sea Cadet Corps Champlain, which will celebrate its 100th anniversary this summer.

The White Paper "Challenge and Commitment" was presented to Parliament on June 5, 1987. The thrust of the new policy was to define the move from a force-in-being to a "Total Force" mobilization concept, based on reserve forces. The White paper assigned the Naval Reserve two main roles: naval control of shipping and maritime coastal defence, including mine countermeasures. Naval Reserve divisions were assigned tasks and specific manning levels by Maritime Command. Teams to man naval control of shipping units and harbour defence teams were defined. In addition, the maritime coastal defence vessel program was launched in the early 1990s.

The Naval Reserve is one of the three major components, called formations, of the Maritime Command: MARLANT, which you visited this week, MARPAC on the West Coast, and the Naval Reserve. We are on an equal footing.

The 24 Naval Reserve divisions are the point of entry for any Canadian who joins the Naval Reserve. They are situated across Canada, and unit size varies from 100 to 300 people.

The divisions are composed of citizens who have chosen to dedicate a few hours every week and a few weeks every year in the interest of their country's defence. These part-time volunteers

La Loi du service naval obtient la sanction royale le 4 mai 1910, donnant ainsi le jour à la Marine royale du Canada. Le commandant Walter Hose, qui est muté de la Marine royale à la nouvelle MRC, joue un rôle clé dans la création de la Réserve des volontaires de la Marine royale canadienne, qui est approuvée le 14 mai 1914.

La période de 1914 à 1945 est marquée par d'énormes changements dans la marine. À la fin de la Première Guerre mondiale, la RVMRC compte 6 000 hommes, mais elle est dissoute à peine deux ans plus tard. Au début de la Seconde Guerre mondiale, la RVMRC réussit à se remettre sur pied, et elle compte maintenant 16 divisions.

À la fin de la Seconde Guerre mondiale, le Canada dispose de la troisième force navale en importance du monde et la Réserve de la Marine royale du Canada fusionne avec la Réserve des volontaires de la Marine royale canadienne. Les décennies suivantes sont caractérisées par des changements tout aussi tumultueux au sein de la Marine.

Au milieu des années 80, on constate le début d'importants changements touchant la Réserve navale. De nouvelles divisions sont constituées et, en 1983 et 1984, le quartier général de la Réserve navale est transféré d'Halifax à son site actuel, à Québec. Le premier ministre Jean Chrétien procède à l'ouverture officielle du Complexe naval Pointe-à-Carcy, le 20 mai 1995. Ce complexe abrite les entités suivantes: le Quartier général de la Réserve navale, l'École navale des Forces canadiennes Québec, le NCSM *Montcalm* et le musée de la marine. Il sert en outre de base de soutien logistique à la Compagnie franche de la Marine, à la Musique nationale de la Réserve navale ainsi qu'au corps de cadets de la Marine Champlain, qui célébrera son 100^e anniversaire cet été.

Le Livre blanc «Défis et engagements» est présenté au Parlement le 5 juin 1987. L'objectif de la nouvelle politique est de définir le passage du concept de mobilisation d'une force disponible à celui de la «Force totale» reposant sur la Réserve. Le Livre blanc attribue deux fonctions principales à la Réserve navale: le contrôle naval de la navigation commerciale et la défense côtière, y compris la lutte contre les mines. Le Commandement maritime assigne aux divisions de la Réserve navale des tâches ainsi que des niveaux de dotation précis. On définit les équipes devant former les unités de contrôle naval de la navigation commerciale et de la défense portuaire. En outre, le programme des navires de défense côtière est lancé au début des années 90.

La Réserve navale est l'une des trois principales composantes, appelées formations, du Commandement maritime: la FMAR(A), que vous avez visitée cette semaine, la FMAR(P) sur la côte Ouest et la Réserve navale. Nous sommes sur un pied d'égalité.

Les 24 divisions de la Réserve navale constituent le point d'entrée de tout Canadien s'enrôlant dans la Réserve navale. Elles se trouvent à l'échelle du Canada et la taille des unités varie entre 100 et 300 membres.

Les divisions sont formées de citoyens qui ont choisi de consacrer quelques heures par semaine ainsi que quelques semaines par année à la défense de leur pays. Ces volontaires à

represent more than one-third of the navy's total strength. There is no question that the Naval Reserve is an integral part of the navy and plays a crucial role in promoting and protecting Canadian interests.

Today, the Naval Reserve establishment is set at 4,053 funded positions. It could grow slowly, to 5,000, but must maintain the same funding envelope. The ratio of male to female is approximately 69/31, with a proportional representation of English to French of 73/27. Although our establishment allows us to employ 5,130 reservists, the reality today is that of the currently serving 3,900 reservists, 1,017 are under training. This leaves us with close to 2,900 available for employment, either at the division on Class A part-time service or on Class B full-time service. However, over 50 per cent of our trained personnel are already employed full time.

This fiscal year, the Naval Reserve will operate on a budget of approximately \$72 million. Funding for the Naval Reserve is based on prioritized activities, determined by directives from Maritime Command. Any change in the budget will determine which activities are to be completed. The budget is divided into two categories: posting and careers, and training.

In "posting and careers," we have the manning of MCDVs, the Class A and B positions at the NRDs, the headquarters and fleet school, on-the-job training, travel and allowances.

In an effort to use resources effectively, Maritime Command has assigned the Naval Reserve specific tasks that demand a high standard of naval expertise but do not always require full-time operational commitment. Thus, the Naval Reserve mission is to provide Maritime Command with trained personnel for the manning of combat and support elements, within the Total Force concept and framework, to meet Canada's naval defence objectives in time of peace, crises or war.

In real terms, this means that the Naval Reserve must recruit, train and maintain enough of the right people to man MCDV crews. In addition, we must provide port security units, naval control of shipping units and port inspection diving teams. Our vision is to generate and sustain highly trained, combat-capable personnel to fulfill the missions assigned to us. We will exploit leading-edge technologies and opportunities with the public sector to optimize sustainability and training while practicing ethical leadership and sound management techniques.

The Kingston class maritime coastal defence vessels are crewed and operated by reservists. There are 2 regular force members on board. There are 12 of these ships, 6 on each coast. We man 10. The primary mission of the MCDVs is coastal patrol and surveillance. The other missions of the MCDVs are: control of Canadian maritime areas; seabed operations, including route mapping and bottom object inspection; search and rescue;

temps partiel représentent plus d'un tiers de l'effectif total des Forces maritimes. Il n'y a aucun doute que la Réserve navale fait partie intégrante des Forces maritimes et qu'elle joue un rôle crucial dans la promotion et la protection des intérêts du Canada.

Aujourd'hui, le tableau des effectifs et de dotation de la Réserve navale est fixé à 4 053 postes prévus au budget. Il pourrait atteindre les 5 000 membres, mais en conservant la même enveloppe budgétaire. Le rapport hommes-femmes est d'environ 69/31, avec une représentation proportionnelle d'anglophones et de francophones de l'ordre de 73/27. Même si notre tableau des effectifs et de dotation nous permet d'employer 5 130 réservistes, nous n'en comptons en réalité que 3 900 en activité de service et 1 017 en formation. C'est dire qu'il reste près de 2 900 postes pouvant être comblés au niveau de la division en service de classe A à temps partiel ou en service de classe B à temps plein. Toutefois, plus de 50 p. 100 de notre personnel formé est déjà employé à temps plein.

La Réserve navale dispose cette année d'un budget d'environ 72 millions de dollars. Son financement est fondé sur les activités prioritaires, lesquelles sont déterminées par le biais d'instructions du Commandement maritime. Toute modification au budget déterminera les activités à réaliser. Le budget est réparti en deux catégories: les affectations et carrières, et l'instruction.

Sous la rubrique «Affectations et carrières», nous avons les équipages de NDC, les postes de classe A et B à la DIVRESVAN, au quartier général et à l'École navale, la formation en cours d'emploi, les déplacements et les indemnités.

En vue d'utiliser judicieusement les ressources, le Commandement maritime a attribué à la Réserve navale des tâches précises nécessitant une expertise navale de qualité sans toutefois exiger invariablement un engagement opérationnel à temps plein. Ainsi, la mission de la Réserve navale consiste à fournir un Commandement maritime et un effectif entraîné qui s'occupera des éléments de combat et de soutien en vue de réaliser les objectifs de défense navale du Canada en temps de paix, en situation de crise et en temps de guerre.

Concrètement, cela signifie que la Réserve navale doit recruter, former et garder en poste suffisamment de personnel qualifié pour constituer les équipages des NDC. En outre, nous devons fournir des unités de sécurité portuaire, des unités de contrôle naval de la navigation commerciale ainsi que des équipes de plongeurs d'inspection portuaire. Notre vision consiste à produire et à maintenir en poste du personnel hautement qualifié et apte au combat afin de remplir la mission qui nous est confiée. Nous allons exploiter les technologies de fine pointe ainsi que les possibilités qu'offre le secteur public afin d'optimiser la viabilité et l'instruction, tout en assurant un leadership conforme à l'éthique et en appliquant des techniques de saine gestion.

Les équipages qui exploitent les navires de classe Kingston sont formés de réservistes. Outre les deux membres de la Force régulière qui sont à bord, ces navires, au nombre de douze, sont répartis également sur les deux côtes. Nous constituons l'équipage de dix de ces navires. La mission principale des NDC est la patrouille et la surveillance dans les zones littorales. Les autres missions incombant aux NDC portent sur les aspects suivants: le

support to other government departments, such as the Department of Fisheries and Oceans, the CCRA and the RCMP; humanitarian operations; training; and public affairs.

A role that is specific to the Naval Reserve is the naval control of shipping, or NCS. The mission of NCS is to carry out the tasks associated with the planning, organizing and conduct of national, NATO and allied operations. NCS also controls the movement of merchant shipping during crises and contingency operations for the purpose of ensuring the safe and timely transit of cargoes through a conflict area. I have brought an expert to discuss this later, should you wish to.

The mission is accomplished in partnership with the civil direction of shipping organization, whose functions are performed by Transport Canada and adjacent naval commanders through tracking, routing, communicating, and arranging for protective forces, depending upon the risk. If the threat to merchant shipping increases to a level where significant losses are sustained or if vital cargoes must be protected, the naval commander may activate convoy commodore units to control merchant ship convoys. NCS units will normally operate in a low intensity conflict environment, either ashore or afloat. Canadian NCS units and convoy commodore units can be deployed in purely Canadian operations or in multinational efforts abroad.

The NCS branch is in the process of adding maritime intelligence to their field of expertise.

The mission of port security is to provide for security of harbours, anchorages and their immediate approaches, up to the high water mark, in time of crisis and during contingency operations. This is accomplished through the use of small boat patrol assets, vessel inspection, port inspection divers, vessel traffic control and port operations coordination. Liaison and coordination with foreign military forces and other Canadian government authorities and civilian agencies are critical to the success of port security operations. Port security units will normally operate in a low-intensity conflict environment, within a secure rear area. They can be deployed either in Canada or abroad. We have been providing elements of port security units to Esquimalt and Halifax since October 2001.

The port inspection divers are a complement to port security and mine countermeasures. The mission of the dive teams is to support port security units in the conduct of port security and defence of ships against underwater attacks and MCDVs in mine countermeasures. They also perform the following tasks:

contrôle des zones maritimes du Canada; les opérations sous-marines, dont la cartographie et l'inspection des objets de fond; la recherche et le sauvetage; le soutien aux autres ministères, tel que Pêches et Océans, l'Agence des douanes et du revenu du Canada et la GRC; les opérations d'aide humanitaire; l'instruction et les affaires publiques.

L'une des fonctions qui est propre à la Réserve navale est le contrôle naval de la navigation commerciale, le CNNC. La mission du CNNC est d'effectuer les tâches associées à la planification, à l'organisation et à l'exécution d'opérations du Canada, de l'OTAN et des pays alliés. Le CNNC vise aussi le contrôle du trafic de la navigation commerciale lors des opérations en temps de crise et des opérations d'urgence afin de garantir le transit rapide et en toute sécurité des marchandises dans une zone de conflit. Je suis accompagné d'un expert qui pourra vous en dire plus long à ce sujet, si vous le souhaitez.

Cette mission est réalisée en partenariat avec la direction civile des organisations de transport, dont les fonctions sont exécutées par Transports Canada, et les commandants des forces navales de la région au moyen de repérages, d'itinéraires, de communications et de dispositions visant à répartir les forces de protection en fonction des risques. Si la menace qui pèse sur la marine marchande s'intensifie au point d'entraîner des pertes considérables ou de rendre nécessaire la protection des cargaisons essentielles, le commandant de la force maritime peut mettre en action des unités de commodore de convoi afin de contrôler les convois de navires marchands. Les unités de CNNC oeuvrent généralement dans un contexte de conflit de faible intensité, sur terre ou en mer. Les unités canadiennes de CNNC et de commodore de convoi peuvent être déployées dans le cadre d'opérations exclusivement canadiennes ou d'interventions multinationales qui se déroulent à l'étranger.

La branche du CNNC est en voie d'ajouter le renseignement maritime à son domaine d'expertise.

La mission de la sécurité portuaire est d'assurer la protection des ports, des ancrages et de leurs approches immédiates jusqu'à la laisse de haute mer en temps de crise et lors des opérations de contingence. Pour ce faire, on a recours aux petites embarcations de patrouille, à l'inspection des navires, à des plongeurs d'inspection portuaire, au contrôle du trafic maritime ainsi qu'à la coordination des opérations portuaires. La liaison et la coordination, avec des forces militaires étrangères et d'autres autorités gouvernementales canadiennes ainsi que des organismes civils, sont essentielles à la réussite des opérations de sécurité portuaire. Les unités de sécurité portuaire oeuvrent normalement dans un contexte de conflit de faible intensité, à l'intérieur d'une zone arrière protégée. Elles peuvent être déployées au Canada ou à l'étranger. Nous fournissons des effectifs d'unités de sécurité portuaire à Esquimalt et à Halifax depuis octobre 2001.

Les plongeurs d'inspection portuaire complètent les éléments de la sécurité portuaire et de la lutte contre les mines. La mission des équipes de plongeurs consiste à appuyer les unités de la sécurité portuaire dans l'exécution des activités de protection portuaire et de défense de navires contre des attaques sous-

underwater searches, surveys of the ocean floor, inspections of jetties and ship hulls, search and rescue operations, and protection of ships against underwater sabotage.

Our challenges are the following: difficulties in recruiting in some regions; the recruitment of young people — 16 years of age — and/or in post-secondary education, creating conflict between school and training; budget restrictions; upgrades required for computer-based training; new mandates, including new training requirements such as environment, harassment, ethics, et cetera; retention of trained personnel, causing a shortage in some areas; conflict with civilian employment and family circumstances, which can create difficulties with commitments; difficulties with communication and support within the organization and to the community; training flexibility, such as difficulties for high school students or personnel employed full time — that is, non-students; changes in training requirements, such as new courses, current courses requiring longer commitments or a backlog of personnel awaiting training; MCDVs' conflict between training and operational platforms, creating a very heavy sea schedule, with the usual stressors on the individuals.

The above list can be considered the normal challenges of a complex organization. I do not want to leave the impression that we are underfunded or unsupported. Given the resource pressures, the support from Maritime Command staff has been excellent for several years and we have therefore been able to fulfill the mission when tasked.

As you can see, the Naval Reserve is a vital component of the Canadian navy and the Canadian Forces. We have been assigned specific operational roles that are not performed by the regular force. Naval Reserve dedication and preparation for operational missions is noteworthy. Additionally, where the Canadian Naval Reserve has operated at an international level, it has gained a reputation for bringing a high degree of professional knowledge and conduct to the task at hand. It can be said without reservation that the Naval Reserve and regular force form an effective partnership in this very lean, Total Force Maritime Command. We have had, and always will have, challenges to overcome. We will continue to strive for excellence in all aspects of our service, no matter what the mission assigned.

Honourable senators, this concludes my presentation, but I would like to present the members of my team whom I have brought with me. I have Capt. Edmonds, who is a specialist in personnel and training.

marines, et à appuyer les NDC dans la lutte contre les mines. Ils effectuent en outre les tâches suivantes: recherches sous l'eau, relevés des fonds océaniques, inspections des jetées et des coques de navires, opérations de recherche et de sauvetage et protection des navires contre le sabotage subaquatique.

Nos problèmes actuels sont les suivants: difficultés de recrutement dans certaines régions; recrutement de jeunes — de 16 ans — ou d'étudiants de niveau postsecondaire créant un conflit entre les études et l'instruction; restrictions budgétaires; mises à niveau nécessaires en ce qui a trait à l'instruction assistée par ordinateur; nouveaux mandats, y compris de nouvelles exigences en matière d'instruction concernant l'environnement, le harcèlement, l'éthique, etc.; maintien en poste du personnel formé entraînant des pénuries dans certains domaines; conflits avec l'emploi civil et la situation de famille qui peuvent créer des difficultés relatives à l'engagement; difficultés au niveau des communications et du soutien au sein de l'organisation et de la collectivité; adaptation de l'instruction surtout pour les étudiants au secondaire et le personnel employé à temps plein — c'est-à-dire, les non-étudiants; changements des exigences en matière de formation, tels que nouveaux cours, cours exigeant un engagement plus long ou trop de personnel en attente d'instruction; et en ce qui concerne les NDC, conflits entre les plates-formes d'instruction et d'opération créant un horaire très chargé en mer accompagné des facteurs de stress habituels que tous subissent.

On peut dire que cette liste représente les problèmes normaux d'une organisation complexe. Je ne veux pas donner l'impression que nous sommes mal financés ou mal appuyés. Compte tenu des pressions exercées sur les ressources, le soutien fourni au fil des ans par l'état-major des Forces maritimes est excellent et nous avons pu accomplir les missions qui nous ont été confiées.

Comme vous pouvez le constater, la Réserve navale est une composante essentielle des Forces maritimes et des Forces canadiennes. Elle s'est vue confier des fonctions opérationnelles précises qui ne sont pas assumées par la Force régulière. L'engagement de la Réserve navale et sa préparation aux missions opérationnelles sont dignes de mention. De plus, lorsque la Réserve navale canadienne est intervenue à l'échelle internationale, elle s'est attiré la réputation d'une force contribuant aux missions de solides connaissances et un grand professionnalisme. On peut dire sans crainte de se tromper que la Réserve navale et la Force régulière forment un partenariat efficace au sein d'un Commandement maritime au service de la Force totale, et ce, malgré des ressources très modestes. Nous avons eu et nous aurons toujours des problèmes à surmonter. Nous allons continuer de viser l'excellence dans tous les aspects du service, peu importe la mission dont nous sommes investis.

Honorables sénateurs, voilà qui conclut mon exposé. J'aimerais maintenant vous présenter les membres de mon équipe qui m'accompagnent. Il y a d'abord le capitaine Edmonds, spécialiste du personnel et de la formation.

Cdr. Kim Kubeck is the project manager for the transition of naval control of shipping to maritime intelligence; LCdr. Garnon, our comptroller, or finance officer; and LCdr. Moutillet is our policy officer.

We are open to your questions.

Senator Wiebe: Thank you, captain, for an excellent presentation. I think this is the first presentation we have had in which someone has said that they are not underfunded, so it is rather refreshing to hear. I have a special spot for reservists, having been a reservist myself during my university days, but my questions this afternoon will be centred more on the MCDV program. This is certainly one of the most popular programs for reservists within the navy, and maybe you could run through for me the ability to staff those 10 ships.

It is my understanding that there are two regulars to each ship and the rest are reservists. The commanding officer is a reservist and serves for one year, I understand, and he is also then a full-time reservist during that term.

How do you staff the rest? Are they full-time reservists as well? Do you have any difficulty finding the manpower to staff those vessels?

Capt. Tremblay: It would be my pleasure.

With all due respect, I never said we were underfunded. I said there were challenges in the funding, but manageable ones.

The MCDV manning is an interesting question. The shore crew is 31 people, 2 regular force and 29 reservists. We can go up to about 40 people on board. Normally, COs will be assigned for a two- to three-year period on board ships. We try to keep them for one year at a minimum. It is the same with the rest of the crew.

We have an establishment for each ship and every position has specific qualification requirements — courses that must be taken and so on.

We are manning 10 of those. We have to provide, at any one time, between 300 and 350 qualified people for various positions on those crews. I have about 2,900 qualified people throughout the Naval Reserve. Hopefully, out of those 2,900, I can always provide enough people to man the 350 positions on board ship. We have a system whereby people declare their availability to headquarters. They will say that they are available for 6 months, 8 months, 10 months, one year, two years, or for a long time. We keep track of the qualifications and availability of every person. That is the pool. Then we have the draw, which is those 350, and we know when those contracts start and when they finish, at what levels they are. Career managers will draw from the pool to replace the person, or to bring the person with the right qualifications on board ship. We have a very good human

Je vous présente le capitaine de frégate Kim Kubeck, gestionnaire du projet de transition du contrôle naval de la navigation commerciale au renseignement maritime; le capitaine de corvette Garnon, notre contrôleur ou officier des finances, et le capitaine de corvette Moutillet, notre officier de politique.

Nous répondrons volontiers à vos questions.

Le sénateur Wiebe: Merci, capitaine, de votre excellent exposé. Je crois que c'est la première fois qu'un témoin nous dit qu'il n'est pas sous-financé, ce qui fait plaisir à entendre. J'ai toujours eu un faible pour les réservistes ayant moi-même été réserviste pendant mes études universitaires, mais, cet après-midi, mes questions porteront surtout sur le programme des NDC. C'est certainement l'un des programmes les plus populaires auprès des réservistes de la Marine, et peut-être pourriez-vous nous décrire comment vous dotez en personnel ces dix navires.

Je crois savoir qu'il y a à bord de chaque navire seulement deux membres de la Force régulière et que tous les autres sont des réservistes. Le commandant est un réserviste et occupe ce poste pendant un an, je crois, période pendant laquelle il est réserviste à temps plein.

Qu'en est-il des autres membres d'équipage? Sont-ils aussi des réservistes à temps plein? Avez-vous du mal à doter ces postes en personnel?

Le capt Tremblay: Je serai heureux de répondre à votre question.

Sauf votre respect, je n'ai jamais dit que nous étions sous-financés. J'ai dit que le budget présentait des défis, mais qu'ils n'étaient pas insurmontables.

La question de la dotation en personnel des NDC est intéressante. L'équipage à terre comporte 31 personnes, soit deux membres de la Force régulière et 29 réservistes. À bord, on peut embarquer jusqu'à 40 personnes. Normalement, le commandant est affecté à son navire pour une période de deux à trois ans mais, autant que possible, d'au moins un an. Il en va de même pour les autres membres d'équipage.

Nous avons un effectif pour chaque navire et chaque poste prévoit des exigences particulières, des cours qui doivent avoir été suivis, etc.

Nous constituons l'équipage de 10 de ces navires. Nous espérons pouvoir fournir de 300 à 350 personnes qualifiées pour ces divers postes. Il y a actuellement environ 2 900 réservistes qualifiés. J'espère qu'à partir de ces 2 900 personnes, je pourrai toujours doter de personnel les 350 postes à bord de ces navires. Selon notre système, chacun signale sa disponibilité au quartier général. Chacun indique au quartier général s'il est disponible pour six, huit ou dix mois, pour un an, deux ans ou plus. Nous recensons les compétences et la disponibilité de chacun et cela constitue notre bassin. On choisit ensuite les 350 membres d'équipage selon la date de début et de fin des contrats et les niveaux. Les gestionnaires de carrière puisent dans ce bassin pour remplacer tout membre d'équipage ou pour embarquer celui ou celle qui aura les compétences recherchées. Notre système de

resources management system. It is all computerized, so we know exactly whom we have and when they are available.

Are there challenges? We are managing successfully, although for some trades, like engineers, the people who man the engine rooms, the number of tickets is a little low, and sometimes we have to transfer a person from one ship to the next when the ship sails. However, in general, we can manage quite successfully with the pool we have now.

Does that answer your question?

Senator Wiebe: It does partially. When the pool is short of personnel at a specific time, do you then bring in regular personnel?

Capt. Tremblay: Except for those two people who are designated billets on board, we have not to date, although there are people in the regular force who are requesting transfers to the Naval Reserve in some trades. If we needed to, I suppose we could always go to the regular force, but we have not had to do so because we have successfully filled the positions.

Senator Wiebe: With the exception of the commanding officer, what would be the average term of service for a naval reservist?

Capt. Tremblay: The terms of service are what the reservists choose. They may be on board today, and if they decide that something most appealing has come up downtown, they will leave and give us good notice. Some people may serve for three months, six months, a year, two years, three years. They may extend their service if they get promoted, or they may want to join another ship. Some people have been at sea continuously, I would say, since 1995.

Senator Wiebe: However, you have no idea what the average length of service would be?

Captain (N) David Edmonds, Chief of Staff, Personnel and Training, Naval Reserve, Department of National Defence: The average length would be somewhere in the order of a year to a year and a half, and we do have quite a number of people who have in fact chosen to do this full time for a period. In other words, they do not have a civilian job at the moment, so they make a conscious choice to stay with the navy.

Senator Wiebe: These would be individuals who do not have a civilian job, as you say, at the time, or younger people who have never had job or for whom there are no jobs available. Would that be a correct assumption?

Capt. Edmonds: Yes, in part. Also, we do provide a large number of people to the regular force. We have a lot of people who are perhaps ready to commit to the regular force, but want to try the military way of life first. Therefore, they decide to spend some time with the reserve.

gestion des ressources humaines est très bon. Il est entièrement informatisé et nous permet de savoir exactement qui est à notre disposition et quand.

Quels défis devons-nous relever? Pour l'instant, nous réussissons à bien gérer nos ressources humaines, mais pour certains secteurs, comme celui des mécaniciens, ceux qui s'occupent des machines, le nombre de réservistes compétents est faible et nous devons parfois faire des mutations d'un navire à l'autre. Toutefois, en général, nous nous débrouillons très bien avec le bassin dont nous disposons.

Cela répond-il à votre question?

Le sénateur Wiebe: En partie. Quand vous manquez de personnel, à certaines périodes, faites-vous appel à du personnel de la Force régulière?

Le capt Tremblay: Sauf pour les deux membres d'équipage de la Force régulière pour qui un poste est réservé à bord, nous n'avons pas fait appel à la Force régulière jusqu'à présent, bien qu'il y ait des membres de la Force régulière et certains groupes professionnels qui demandent des mutations dans la Réserve navale. Si cela devenait nécessaire, je suppose que nous pourrions faire appel à la Force régulière, mais nous ne l'avons pas fait jusqu'à présent car nous avons réussi à doter en personnel tous les postes.

Le sénateur Wiebe: Sauf pour le commandant, quel est en moyenne la durée de l'affectation d'un réserviste de la Marine?

Le capt Tremblay: C'est au choix du réserviste. Ceux qui sont embarqués actuellement peuvent, s'ils trouvent quelque chose qui les intéresse davantage au sol, partir après nous avoir donné un assez long préavis. Certains remplissent un mandat de trois mois, six mois, un an, deux ans ou trois ans. L'affectation peut être prolongée s'il y a une promotion ou mutation sur un autre navire. Certains sont en mer de façon continue depuis, probablement, 1995.

Le sénateur Wiebe: Mais avez-vous une idée de la durée moyenne d'une affectation?

Le capitaine de vaisseau David Edmonds, chef d'état-major, Personnel et instruction, Réserve navale, ministère de la Défense nationale: La moyenne va d'un an à un an et demi, et un nombre assez important de nos réservistes ont choisi le travail de réserviste à temps plein pour cette période. Autrement dit, ils n'ont pas d'emploi civil actuellement et ont donc délibérément choisi de rester dans la Marine.

Le sénateur Wiebe: Ce sont donc des personnes qui n'ont pas d'emploi en ce moment ou des jeunes qui n'ont jamais eu d'emploi et qui n'en trouvent pas actuellement, n'est-ce pas?

Le capt Edmonds: Oui, en partie. Nous fournissons aussi un grand nombre de gens à la Force régulière. Certains envisagent de s'engager dans la Force régulière mais veulent d'abord faire l'essai de la vie militaire. Ils décident donc de passer un certain temps dans la réserve.

Senator Wiebe: I ask these questions because we were told yesterday in Valcartier that there is a growing demand now for reservists to serve overseas in places like Bosnia and so on. They are finding that the reservists are young people who do not have a job, and it is difficult to get qualified reservists who have the training, but who do have jobs and are unable to get the necessary time off to take that posting.

You are experiencing the same problems. How valuable, or how active, is the Canadian Forces Liaison Council in helping you in this regard Canada-wide?

Capt. Edmonds: We have had good relations with the CFLC. They are very supportive of our needs. We do extensive liaison work with them when our ships go from port to port, especially the smaller ships. They can get into a lot of ports that the largest ships cannot, and we make every effort to provide them with opportunities to show off their skills. The provincial liaison officers have been very supportive.

Senator Wiebe: They have been supportive, but has the program worked?

Capt. Edmonds: It has worked to a certain extent. There are certainly employers who are supportive of time off for their people, but there are also those who, despite our best efforts to show what military skills sets can bring to the workplace, are simply unable, for any number of reasons, to help us out.

Senator Wiebe: It seems that in Canada, the emphasis will be placed more on reservists in fulfilling the commitments that our country is asking of the Armed Forces. We are the only NATO country that does not have a law requiring mandatory compliance by corporations and companies in granting proper time off to employees to serve in the Armed Forces.

Do you foresee a problem if the country demands more and more use of reservists?

Capt. Edmonds: There is the ability to call people out in time of national emergency, and there is limited employment security. Certainly it would be an issue with which we would have to deal.

If we had to go beyond our core of serving people now, those who are truly available for a longer term, then we could potentially have some difficulty.

Senator Wiebe: However, keeping the 10 coastal vessels operational is not a difficult problem at this time?

Capt. Edmonds: It is certainly a challenge. We have to be able to roll with quite a few punches. We have to be very flexible. Our training program has to be very flexible as well. We have had to modularize a lot of our training courses — in other words, arrange them into shorter blocks so that people can get that amount of time off from their civilian employment to take the appropriate training.

Le sénateur Wiebe: Je vous pose ces questions parce qu'hier, à Valcartier, on nous a dit qu'on a de plus en plus besoin de réservistes pour des missions outre-mer, dans des endroits comme la Bosnie. Toutefois, on a constaté que, en général, les réservistes sont des jeunes qui n'ont pas encore trouvé d'emploi. Il est donc difficile, semble-t-il, de trouver des réservistes qualifiés, qui ont une bonne formation, mais qui n'ont pas d'emploi et qui peuvent consacrer le temps nécessaire à ce genre de mission.

Vous connaissez les mêmes problèmes. Le Conseil de liaison des Forces canadiennes vous aide-t-il à cet égard?

Le capt Edmonds: Nous entretenons de bonnes relations avec le CLFC, qui nous a toujours accordé son appui. Nous faisons beaucoup de travail et de liaison avec le Conseil quand nos navires vont de port en port, surtout les petits navires. Nos petits navires peuvent aller dans bon nombre de petits ports qui ne sont pas accessibles aux grands navires, et nous déployons de grands efforts pour donner aux réservistes à bord de ces navires l'occasion de montrer leurs talents. Les agents provinciaux de liaison nous aident beaucoup à ce chapitre.

Le sénateur Wiebe: Oui, mais est-ce que le programme marche?

Le capt Edmonds: Dans une certaine mesure. Il y a des employeurs qui sont tout à fait prêts à donner congé à leurs employés, mais il y en a d'autres qui ne peuvent nous aider, pour toutes sortes de raisons, en dépit de nos efforts pour leur montrer comment les compétences militaires peuvent leur être utiles en milieu de travail.

Le sénateur Wiebe: Il semble que, dorénavant, au Canada, on comptera de plus en plus sur les réservistes pour remplir les engagements pris au nom des forces armées. Nous sommes le seul pays de l'OTAN qui n'a pas de loi exigeant des entreprises qu'elles accordent du temps à leurs employés pour qu'ils puissent servir au sein des forces armées.

Croyez-vous que cela pourrait devenir un problème si notre pays en demande toujours plus des réservistes?

Le capt Edmonds: Nous pouvons faire appel aux réservistes en cas d'urgence nationale, et une certaine sécurité d'emploi limitée est assurée. C'est certainement une question qu'il nous faudrait régler.

Si ceux sur qui nous comptons actuellement pour les affectations à long terme ne suffisaient pas, nous pourrions avoir des difficultés, en effet.

Le sénateur Wiebe: Toutefois, pour l'instant, vous n'avez pas de mal à doter en personnel les 10 navires côtiers?

Le capt Edmonds: Ce n'est pas toujours facile. Nous devons être en mesure de nous adapter, nous devons faire preuve de beaucoup de souplesse. Notre programme d'instruction doit aussi être très souple. Nous avons dû prévoir davantage de cours modulaires — autrement dit, prévoir une formation découpée en courts modules pour ceux qui n'ont que de courtes périodes à consacrer à la formation de réserviste en raison de leur emploi civil.

Few people can take time off from their civilian job for a two-month course, but if you arrange it into two-week blocks and also utilize computer-based training — and I believe we have been a leader in that — it becomes an achievable end for the majority of our people.

Senator Wiebe: I know training goes on continuously, but is training also part of the coastal defence vessels program?

Capt. Edmonds: It is in fact a very big part of what we do. We do surface officer training. We are constantly training, because the nature of the reserve, of course, is that we have people continuously cycling through from military life to civilian life and so forth.

Senator Wiebe: When people are serving on a coastal defence vessel, whether for three months, a year or a year and a half, do they automatically become full-time reservists during that time?

Capt. Edmonds: Yes. In fact, they are on Class C service during that time, which means that they receive the same terms of service, benefits and so on as their regular force counterparts.

Senator Wiebe: That leads to my next question. Does Class C service allow someone to pay into a pension plan?

Capt. Edmonds: No yet, no. That is the last piece of the puzzle, the impending introduction of the pension plan for reservists. It is a very significant issue for us, and is due to come into effect on April 1, 2005.

Senator Wiebe: If that were available, would it help in retention of reservists?

Capt. Edmonds: Without a doubt. It is more of an issue, I would say, for the full-time people, and they would ultimately be paying into a plan that would be equivalent to that of their regular forces counterparts. Even for the part-time people, all those nights that they come in after work and then go back to their civilian job the next morning is, as you well know, a difficult situation. It would be significant to them to receive something at the end of their career.

The Chairman: Just to clarify that, when you said it is due to come into effect at the start of the next fiscal year, do you have any doubt about it?

Capt. Edmonds: That is 2005, sir, not 2004.

The Chairman: It is working its way through the legislative process as we speak? The bill has not been passed?

Capt. Edmonds: No, sir, not yet.

The Chairman: Then what is the status of this? Is it a proposal that has come forward and been dealt with by the cabinet? Is Senator ForreSTALL correct that the legislation has not yet been drafted?

Peu de gens peuvent s'absenter de leur emploi civil pour un cours de deux mois, mais si vous dispensez la même formation en blocs de deux semaines et à l'aide d'ordinateurs — nous croyons avoir fait oeuvre de pionniers à cet égard — cela devient réalisable pour la majorité de nos réservistes.

Le sénateur Wiebe: Je sais que l'instruction se fait de façon continue, mais fait-elle aussi partie du programme des navires de défense côtière?

Le capt Edmonds: Oui, c'est un élément important de ce que nous faisons. Nous assurons la formation des officiers des forces de surface. Nous dispensons une formation continue en raison de la nature même de la réserve qui prévoit l'alternance continue de la vie militaire et de la vie civile.

Le sénateur Wiebe: Quand les gens font leur service à bord d'un navire de défense côtière, que ce soit pour trois mois, une année ou une année et demie, deviennent-ils automatiquement des réservistes à temps plein durant cette période?

Le capt Edmonds: Oui. En fait, ils sont en service de classe C durant cette période, ce qui veut dire qu'ils bénéficient des mêmes conditions de service, avantages et autres conditions que les membres de la Force régulière.

Le sénateur Wiebe: Ce qui m'amène à ma prochaine question: un réserviste en service de classe C est-il autorisé à cotiser à un régime de pension?

Le capt Edmonds: Pas pour l'instant. C'est le dernier morceau du casse-tête, c'est-à-dire l'introduction imminente d'un régime de pension pour les réservistes. C'est une question qui revêt une grande importance pour nous, et le régime devrait entrer en vigueur le 1^{er} avril 2005.

Le sénateur Wiebe: Si un tel régime existait, cela vous aiderait-il à maintenir en poste les réservistes?

Le capt Edmonds: Sans aucun doute. Je vous dirais que c'est plutôt un problème pour les réservistes à temps plein, mais le régime leur permettrait de cotiser à un régime qui les mettrait sur un pied d'égalité avec les membres de la Force régulière. Même pour les réservistes à temps partiel, qui doivent répondre à l'appel les soirs après le travail puis retourner à leur emploi civil le lendemain matin, la situation est difficile. Il serait donc important que ces gens reçoivent quelque chose à la fin de leur carrière.

Le président: Pourriez-vous simplement éclaircir quelque chose: lorsque vous avez dit que le régime devrait entrer en vigueur au début du prochain exercice, avez-vous des doutes à ce sujet?

Le capt Edmonds: Il s'agit de 2005, monsieur le président, et non de 2004.

Le président: Le processus législatif est-il en cours au moment où nous nous parlons? On n'a pas adopté de projet de loi?

Le capt Edmonds: Non, monsieur le président, pas encore.

Le président: Alors où en sont les choses exactement? S'agit-il d'une proposition qui a été faite et approuvée par le Cabinet? Le sénateur ForreSTALL a-t-il raison de dire qu'aucun texte législatif n'a encore été rédigé?

Capt. Edmonds: It is my understanding that it is within the legislative process. The explanation that we have been given is that the legislation should be passed, I believe, by the end of 2004, to come into effect on April 1, 2005.

The Chairman: To save the committee's time, could we perhaps ask you to provide correspondence on it to the clerk? That would be the simplest way. I must say, as parliamentarians, we have great difficulty predicting when things will go through Parliament, and I would be intrigued if the navy had a better fix on it than we do.

Capt. Edmonds: I doubt that we would have a better fix on it than you have, sir. We are very hopeful and have been led to believe that this is the case.

The Chairman: I am content to have something in writing on it to share with the committee.

Capt. Edmonds: Yes, sir, we will have something in writing.

Senator Banks: Just to continue with the same line of questions, Capt. Tremblay, I would like to address not only the question of pensions, but the entire context of pay and benefits for reserve officers, particularly those on Class B contracts of 3 years or 190 days and longer. Do you contemplate those things being addressed in the legislation about which you are talking? Could you give a broader answer than merely pension issues, or are those things up for consideration?

Capt. Tremblay: Are you talking about the essential difference between Class B and Class C?

Senator Banks: Yes. If two officers or seamen are sitting next to one another and doing the same job on the same ship, and one is a reserve person and the other is a regular force person, I would like to know what are the practical differences between the pay and benefits of those two persons, and what you contemplate they might be after the passage of the legislation to which you have referred.

The Chairman: Senator Banks, for clarity, I wonder if it would be more appropriate if we asked for a document that listed A, B and C, and then the pay, the benefits and the pension rights for each one, so that we can make a clear comparison. You are looking for A, B, C and regular forces?

Senator Banks: Yes, exactly. As they are now and as you hope they will be.

The Chairman: Therefore we are looking for two documents, one showing the world as it is now, and the second the way you expect it to be at the start of the fiscal year in 2005. If there are differences between officers and other ranks, we would expect you to demonstrate those as well.

Le capt Edmonds: Je crois comprendre que le processus législatif est en cours. L'explication qu'on nous a donnée est qu'il faudra adopter une loi, si je ne m'abuse, d'ici à la fin de 2004, laquelle loi entrera en vigueur le 1^{er} avril 2005.

Le président: Pour épargner du temps au comité, pourriez-vous envoyer des explications à ce sujet à la greffière. Ce serait la façon la plus simple de procéder. Je dois avouer qu'en tant que parlementaires, nous avons énormément de difficultés à prédire quand les textes de loi seront adoptés par le Parlement, et je serais curieux de savoir si la Marine est mieux renseignée que nous sur cette question.

Le capt Edmonds: Je doute que nous soyons mieux renseignés que vous sur cette question, monsieur le président. Nous sommes très optimistes, et on nous a fait comprendre que c'est ce qui allait se passer.

Le président: Je m'accommoderai d'une explication écrite de votre part que je ferai parvenir au comité.

Le capt Edmonds: D'accord, monsieur le président, nous vous ferons parvenir quelque chose par écrit.

Le sénateur Banks: Je voudrais poursuivre dans le même ordre d'idées, capitaine Tremblay, et je voudrais parler non seulement de la question des pensions, mais aussi de celle de la rémunération et des avantages sociaux offerts aux officiers de réserve, notamment ceux de la classe B titulaires d'un contrat de trois ans ou de 190 jours et plus. Croyez-vous que le texte de loi dont vous avez parlé tiendra compte de ces officiers? Pourriez-vous me donner une réponse globale qui ne porte pas uniquement sur les pensions; envisage-t-on autre chose?

Le capt Tremblay: Est-ce que vous parlez de la différence entre réserviste de classe B et de classe C?

Le sénateur Banks: Oui. Si deux officiers ou deux matelots sont assis l'un à côté de l'autre et qu'ils font le même travail à bord d'un navire, et si l'un est réserviste et l'autre membre de la Force régulière, j'aimerais savoir quelles sont les différences, sur le plan pratique, entre la rémunération et les avantages sociaux de ces deux personnes et ce qu'il en sera, d'après vous, après l'adoption du texte législatif auquel vous avez fait allusion.

Le président: Sénateur Banks, par souci de clarté, je me demande si ce ne serait pas mieux que nous demandions à avoir un document qui énumère les conditions relatives aux classes A, B et C, soit la rémunération, les avantages sociaux et les droits à la pension pour chacune de ces classes, pour que nous puissions faire une comparaison. Vous voulez comparer les réservistes de classes A, B et C avec la Force régulière, n'est-ce pas?

Le sénateur Banks: Oui, tout à fait. Je voudrais savoir ce qu'il en est maintenant et ce que vous espérez qu'il en sera plus tard.

Le président: Nous souhaitons donc obtenir deux documents, le premier brochant un tableau de la situation actuelle et le deuxième, de ce que vous escomptez au début de l'exercice 2005. S'il existe des différences entre les officiers et les autres grades, nous nous attendons à ce que vous les signaliez aussi.

Senator Banks: For example, under pay and benefits, dental care is covered, not covered, is covered at 80 per cent, or whatever it is.

Capt. Tremblay: Understood.

Senator Banks: Thank you very much.

You talked about port security, which is one of our favourite subjects, and to which we have been paying great attention over the last several months.

You said that port security was among the missions of the Naval Reserve, including security of borders, of harbours, anchorages and approaches up to the high water mark, and you have been providing elements of port security in both Esquimalt and Halifax since October 2001. By “port security,” do you mean the security of naval facilities in those ports?

Capt. Tremblay: That is correct, sir. We do not provide security to Victoria Harbour or Halifax Harbour. We are talking about the naval facilities.

Senator Banks: I thought that was so. You mentioned also that you are in the process of adding maritime intelligence to the capability of the naval —

Capt. Tremblay: Naval control of shipping.

Senator Banks: How can you conduct a naval operation without maritime intelligence?

Capt. Tremblay: We have always had maritime intelligence, but it was not in the Naval Reserve mandate as such. You cannot conduct any operations without intelligence. However, most of our operations are conducted close to Canadian shores and the naval control of shipping role will remain, but we have added a facet of maritime intelligence.

I asked Cdr. Kubeck, who is charge of that project, to be here to explain. Could I have her testify?

Senator Banks: Certainly.

My question, commander, was for instruction more than anything else — the idea of a naval force that has been in existence since 1910 now saying we will add maritime intelligence.

Commander Kimberley Kubeck, Project Manager, Naval Control of Shipping — Intelligence, Department of National Defence: Yes, sir, it is a new role for the Canadian Reserve. The navy has had naval intelligence officers for years. Part of the Intelligence Branch is a sub-occupation of army, air force and navy. So we will now be a sub-occupation within the intelligence sea.

Senator Banks: So you are adding intelligence persons.

Le sénateur Banks: Par exemple, sous la rubrique solde et avantages, les soins dentaires sont couverts, ne sont pas couverts, couverts à 80 p. 100, et cetera.

Le capt Tremblay: Compris.

Le sénateur Banks: Merci beaucoup.

Vous avez parlé de sécurité portuaire, qui est un de nos sujets favoris, sujet auquel nous accordons une attention particulière depuis plusieurs mois déjà.

Vous avez dit que la sécurité portuaire était l'une des missions de la Réserve navale, y compris la sécurité des frontières, des ports, des ancrages et de leurs approches, et ce, jusqu'à la laisse de haute mer, et vous avez évoqué des éléments de la sécurité portuaire à Esquimalt et à Halifax depuis octobre 2001. Par «sécurité portuaire», est-ce que vous entendez la sécurité des installations navales dans ces ports?

Le capt Tremblay: C'est exact. Nous n'assurons pas la sécurité du port de Victoria, ni de celui de Halifax. Nous parlons simplement des installations maritimes.

Le sénateur Banks: C'est ce que j'avais compris. Vous avez aussi mentionné que vous êtes en train d'ajouter le renseignement maritime à la capacité de contrôle naval...

Le capt Tremblay: Le contrôle naval de la navigation commercial.

Le sénateur Banks: Comment pouvez-vous effectuer une opération navale sans renseignement maritime?

Le capt Tremblay: Nous avons toujours eu du renseignement maritime, mais cela ne s'inscrivait pas dans le mandat de la Réserve navale comme tel. On ne peut mener d'opérations sans renseignement de sécurité. Cela étant, la plupart de nos opérations étant menées près des côtes canadiennes, nous continuerons d'assurer le contrôle naval de la navigation commerciale, mais nous avons ajouté un élément, celui du renseignement maritime.

J'ai demandé au capitaine de frégate Kubeck, qui est responsable du projet, de m'accompagner ici pour vous donner une explication. Est-ce que vous permettez que je lui cède la parole?

Le sénateur Banks: Absolument.

Ma question, commandant, était pour ma propre édification — elle se rapporte à l'idée d'une force navale qui existe depuis 1910 qui veut désormais se doter d'un volet renseignement maritime.

Le capitaine de frégate Kimberley Kubeck, gestionnaire de projet, Contrôle naval de la navigation commerciale — Renseignement, ministère de la Défense nationale: Oui, monsieur le sénateur, c'est un nouveau rôle qu'assurera la Réserve canadienne. La Marine compte des officiers du renseignement maritime depuis des années déjà. Il existe à la Direction générale du renseignement une sous-section regroupant l'Armée, la Force aérienne et la Marine. Dorénavant, nous aurons une sous-section consacrée au renseignement maritime.

Le sénateur Banks: Vous augmentez donc les effectifs du renseignement.

Cdr. Kubeck: Right, sir. We are effectively adding a surge capability to the two surveillance centres — to the admiral for when he needs to use additional personnel, particularly with our merchant shipping skill set that we bring to the table. That is always part of the problem of sorting out what is moving on the water on the East Coast and West Coast. That is the primary impetus for this one.

Senator Banks: When one of those coastal defence vessels is out there now, does it have access to the best available intelligence today?

Cdr. Kubeck: Yes, sir. The two surveillance centres — one on each coast — run by the navy provide the appropriate intelligence for those vessels and whatever they are doing.

Senator Banks: Do you have access to that?

Cdr. Kubeck: Yes we do. In fact, we have people there on contract now. It is a formal recognition of the role we have been doing for about 10 years, sir.

Senator Banks: Good.

Captain, you mentioned that among the challenges, was the fact that there is a conflict between training platforms and operational platforms. This morning we heard, by way of example, that the alternators at the school on which people train are not the alternators that they will be dealing with when they get on to an MCDV. If that is saving any money, it seems to me to be a false economy. Is that among the things that could be fixed easily and pretty?

Capt. Tremblay: The first question that you brought, if I am correct, is in respect of the challenges between training and operation.

Senator Banks: People should train on things that look, to the best extent possible, like the things they will actually operate when they get on a ship.

Capt. Tremblay: Yes, sir. It is true that the parts on the engineering simulators are not the same as those on board the MCDVs. However, I have a group working on a new engineering simulator that is similar to the navigation simulators. The company makes the same type of simulators. They use computer-generated pictures and so on. You can mesh them with the navigation simulator and work the bridge parts and the engineering parts together.

This organization was established in 1995, eight years ago. Since that time, we have introduced a new class of ship and a new concept of manning. We are a touch behind in the engineering mock-ups that we need to trade. However, you are correct in saying that we should train on the kit that will be operated.

Le captf Kubeck: C'est exact, sénateur. Nous ajoutons effectivement une capacité d'appoint aux deux centres de surveillance — qui est mise à la disposition de l'amiral dans l'éventualité où il a besoin de personnel supplémentaire, surtout que nous pouvons mettre à contribution nos compétences en matière de marine marchande. On a toujours eu de la difficulté à déterminer quels navires se trouvent dans nos eaux sur les côtes Est et Ouest. C'est la raison principale qui sous-tend cette décision.

Le sénateur Banks: Quand un de ces navires de défense côtière est déployé, est-ce qu'il a accès au meilleur renseignement possible aujourd'hui?

Le captf Kubeck: Oui, sénateur. Les deux centres de surveillance — un sur chacune des côtes — dirigés par la Marine fournissent des renseignements appropriés à ces navires en fonction de leur mission.

Le sénateur Banks: Avez-vous accès à ces renseignements?

Le captf Kubeck: Oui. En fait, nous avons actuellement des contractuels là-bas. C'est une reconnaissance formelle du rôle que nous assumons depuis une dizaine d'années, monsieur le sénateur.

Le sénateur Banks: Très bien.

Capitaine, vous avez mentionné, entre autres difficultés, le fait qu'il existe un conflit entre les plates-formes d'instruction et d'opération d'opération. Ce matin, nous avons entendu, à titre d'exemple, que les alternateurs à l'école où les gens suivent leur instruction ne sont pas des alternateurs qu'ils auront à utiliser à bord d'un NDC. Si cette façon de faire permet d'économiser de l'argent, il me semble que ce ne sont pas de véritables économies. Est-ce le genre de choses qui pourraient être réglées facilement?

Le capt Tremblay: La première question que vous avez soulevée, si je ne me trompe, se rapporte aux difficultés ayant trait à l'instruction et aux opérations.

Le sénateur Banks: La formation doit se faire avec des outils qui ressemblent, dans la mesure du possible, à ceux qu'on devra utiliser à bord d'un navire.

Le capt Tremblay: C'est exact, sénateur. Il est vrai que les pièces des simulateurs techniques ne sont pas les mêmes que celles que l'on retrouve à bord des NDC. Cela dit, j'ai un groupe qui travaille actuellement à la conception d'un nouveau simulateur technique semblable aux simulateurs de navigation. L'entreprise avec laquelle nous faisons affaire fabrique le même type de simulateurs. Ces simulateurs utilisent notamment des images générées par ordinateur. On peut les engainer dans le simulateur de navigation et combiner les pièces de la passerelle et les pièces techniques.

Cette organisation a été établie il y a huit ans, soit en 1995. Depuis lors, nous avons introduit un nouveau type de navire et un nouveau concept de dotation. Nous accusons un léger retard en matière de simulateurs techniques dont nous avons besoin. Quoi qu'il en soit, vous avez raison de dire que nous devrions former le personnel avec des outils dont il se servira effectivement.

We provide a lot of training. Here, we provide some theoretical training, but the largest part of the training occurs on the ships on the coast. On the ships, instructors give them hands-on experience flashing up the gear and shutting it down. It would be ideal if we had more here in the school, but a pump is a pump, an alternator is an alternator. However, you are right, it would be better.

We do a lot of officer training, such as Maritime Surface, MARS, officer training on the MCDVs. The trainees like to do the job for which the ship was designed — route surveys — which is much more interesting than doing navigation or manoeuvres day in and day out. The hands-on activities are more of a challenge — they are looking at the bottom of the ocean and playing with fancy gear. They prefer the operations to the training. However, we have a lot of officer, trade and engineer shortages, so we do a lot of training.

Senator Banks: How far away do you think that engineering simulator is from becoming installed and up and running — give or take a nickel?

Capt. Tremblay: We did the Naval Part Task Trainer in about two years. We have been working on this for about six months. Therefore, if it is approved, it should be another 18 months.

Senator Banks: It is at a point that you have asked for the resources to do it.

Capt. Tremblay: We have prepared the statement of capability deficiencies. We know what we are looking for; we know what we are missing; and we know what is available, so it is a matter of staffing the project to the Chief of Maritime Staff in Ottawa and whether funds and staff are available.

We have done well in the past. Our projects, as I mentioned, we have been well taken care of by the admiral. We have done well in difficult times. These are challenging times, but we are managing, and I hope we will continue to manage

Senator Forrestall: I would like to talk about the Kingston class? The last one was delivered and had at least five years in operation.

Capt. Tremblay: I think the first one was about 1995 and the Brandon was in 1998.

Senator Forrestall: I thought it was 1998. I would like to know about their suitability for the role and whether or not the vessel is capable of meeting its mission. In other words, did the planners come up with the right vessel? If you had a second generation, what changes would you make?

Nous offrons énormément de formation. Ici, nous fournissons de la formation théorique, mais l'essentiel de la formation se fait à bord des navires sur les côtes. Pour ce qui est des navires, des instructeurs donnent au personnel une expérience pratique de la mise en circuit et de l'extinction des équipements. Il serait idéal d'avoir plus d'équipement ici à l'école, mais une pompe, c'est une pompe, de même qu'un alternateur est un alternateur. Cela étant, vous avez raison, ce serait mieux.

Nous offrons aussi énormément de formation aux officiers, notamment en ce qui a trait aux opérations maritimes de surface et sous-marines sur les NDC. Les gens suivant une formation ont envie de faire le travail pour lequel le navire a été conçu — levés des fonds marins —, ce qui est beaucoup plus intéressant que de faire de la navigation ou de la manoeuvre jour après jour. Les activités pratiques constituent davantage un défi pour eux, parce qu'elles leur donnent l'occasion de voir le fond de l'océan et de jouer avec de l'équipement sophistiqué. Les gens préfèrent les opérations à l'instruction. Cependant, nous accusons une pénurie notable d'officiers, d'artisans et de mécaniciens, et c'est pourquoi nous offrons beaucoup de formation.

Le sénateur Banks: Quand pensez-vous que le simulateur technique sera installé et opérationnel, grosso modo?

Le capt Tremblay: Il a fallu deux ans pour le simulateur de tâches partielles de navigation. Nous y travaillons depuis environ six mois. C'est pourquoi, si c'est approuvé, il faudra compter 18 mois de plus.

Le sénateur Banks: Vous en êtes au point de demander des ressources pour la mise en oeuvre.

Le capt Tremblay: Nous avons déjà rédigé un énoncé d'insuffisance en capacités. Nous savons ce que nous recherchons, nous savons ce qui nous manque et nous savons ce qui existe. Il s'agit donc simplement de faire une demande de dotation du projet au chef d'état-major des Forces maritimes à Ottawa et de déterminer si les fonds et le personnel sont disponibles.

Nous nous en sommes bien tirés dans le passé. Nos projets, comme je l'ai mentionné, ont été bien pris en charge par l'amiral. Nous avons tiré notre épingle du jeu dans des moments difficiles. Les temps sont durs, mais nous réussissons néanmoins, et j'espère que nous continuerons à le faire.

Le sénateur Forrestall: J'aimerais vous parler du navire de classe Kingston. Le dernier a été livré et il est opérationnel depuis au moins cinq ans.

Le capt Tremblay: Je pense que le premier a été livré en 1995, et le Brandon en 1998.

Le sénateur Forrestall: Je pensais que c'était en 1998. J'aimerais que vous me parliez de la pertinence de leur fonctionnalité et que vous me disiez si le navire est capable de remplir sa mission. En d'autres termes, les planificateurs avaient-ils choisi le bon navire? Si vous aviez une deuxième génération, quels changements apporteriez-vous?

Capt. Tremblay: The role of the Naval Reserve is to provide trained manpower for the missions that the admiral assigns to us. I provide trained crew to the MCDVs and the other port securities. That is what we do.

In respect of the suitability of the MCDVs, it is not our mandate. They are operated by MARLANT and MARPAC. The admiral's CMS staff decides which kit goes on board. On the topic of the operations, we have some input into the things that we need to do. However, we have no say as to which kit is installed. They will put the kit and tell us that we need to train to that and provide them with the necessary material.

I cannot speak to their suitability as seagoing vessels. With all due respect to this committee, these are the prerogatives of Admiral Davidson because he operates them. I would be outside of my field of competence.

Senator Forrestall: Could your colleague more directly respond? When you promote the Kingston and its sister ships, the primary role of the Kingston Class vessel is coastal surveillance, surveillance and patrol. This involves a wide variety of missions, from general naval exercises, all the way to the assistance lent in the Swiss Air disaster, which involved a number of reservists and full-time personnel searching the beaches. Atlantic Canada is filled with small harbours and ports. Interdiction of illicit materials and the landing of alien subjects is an ongoing problem. Incidentally, as our resources become more sophisticated and increased, so does the number of interdictions that we are able to make: the more illicit drugs we find; the more aliens we are able to return to their native lands. That is what I am asking about.

If it is not within your competence, we can ask somebody else. However, I would think, captain, that you would have a pretty good idea as to whether or not this is a good vessel for its purpose. I do not want to wait until the mid-life of the Kingston to begin to think about what we should do at the time of the mid-life, to enhance and increase and improve its efficiency and its dedicated roles and missions.

Capt. Tremblay: With respect to enhancing the Kingston Class as far as this organization is concerned, a lot was done when Admiral Buck implemented Class C in January 2002. The regular force paid for members of the ship's companies, except for those people who are in training. That was a great improvement, because they were much easier to man and retention was better. That was a step in the right direction.

I do not operate the MCDVs; I provide them with the crew. I hear from the ship's company when they come back. I know that they are pretty rough at sea. My son is a naval reservist. They

Le capt Tremblay: Le rôle de la Réserve navale est de fournir du personnel formé pour doter les missions que nous confie l'amiral. Pour ma part, je fournis des équipes formées aux NDC et autres installations de sécurité portuaire. C'est en cela que consiste notre rôle.

Pour ce qui est de la pertinence de la fonctionnalité des NDC, ce n'est pas de notre ressort. En effet, les NDC relèvent des FMAR(A) et des FMAR(P). C'est l'état-major des Forces maritimes qui décide quel équipement doit figurer à bord. S'agissant des opérations, nous proposons des activités que nous avons besoin de mener. Toutefois, nous n'avons pas notre mot à dire sur l'équipement à installer. On installe l'équipement et on nous dit que nous devons fournir de la formation et leur fournir le matériel nécessaire.

Je ne peux pas me prononcer sur la pertinence de la fonctionnalité des navires de mer. Sauf le respect que je dois à votre comité, il s'agit là des prerogatives de l'amiral Davidson, puisque c'est lui qui en est responsable. Cela n'est pas de ma compétence.

Le sénateur Forrestall: Votre collègue serait-il plus à même de répondre directement à la question? Lorsque vous faites la promotion du Kingston et de ses navires-jumeaux, le rôle premier du navire de classe Kingston est la surveillance côtière, donc surveiller et patrouiller. Cela englobe un vaste éventail de missions, depuis les exercices maritimes généraux jusqu'aux opérations d'aide humanitaire comme on en a vus lors de l'écrasement de l'avion de la Swiss Air, qui ont nécessité la mobilisation d'un certain nombre de réservistes et de personnel à temps plein pour ratisser les plages. Le Canada atlantique est parsemé de petits ports. L'interdiction de matériaux illicites et l'arrivée de clandestins sont un problème courant. Soit dit en passant, à mesure que nos ressources deviennent plus sophistiquées et qu'elles s'accroissent, le nombre d'interdictions augmente aussi: Plus nous trouvons de drogues illicites, plus on est en mesure de refouler des clandestins vers leur pays d'origine. Voici ce sur quoi porte ma question.

Si ce n'est pas de votre ressort, nous pouvons poser la question à quelqu'un d'autre. Toutefois, j'aurais pensé, capitaine, que vous auriez une assez bonne idée de la pertinence de la fonctionnalité de ces navires. Je ne veux pas attendre que le navire Kingston soit rendu à mi-vie avant de commencer à penser qu'il faudra l'améliorer et accroître son efficacité en fonction des rôles et des missions qui lui sont confiés.

Le capt Tremblay: Pour ce qui est de l'amélioration du navire Kingston, en ce qui concerne notre organisation, on a beaucoup fait quand l'amiral Buck a introduit la classe C en janvier 2000. La Force régulière a payé pour les membres des compagnies du navire, à l'exception de ceux qui sont en formation. C'était une nette amélioration, parce que la dotation et le maintien en poste des effectifs en ont été facilités. C'était un pas dans la bonne direction.

Je ne m'occupe pas des NDC. Je fournis l'équipage. Je reçois des échos de la compagnie chargée du navire au retour. Je sais que la mer peut être très agitée. Mon fils est réserviste de la Marine, et

have their challenges in rough seas. As to whether they suitable vessels or could do better, I would be speaking outside of my competence, senator.

Senator Forrestall: We will pursue that topic it in another area. With respect to training, do you do your own watchkeeping certification?

Capt. Tremblay: We train our Naval Reserve Officers on the West Coast. In the units, most of the training is conducted in Victoria at the Naval Officer Training Centre. We provide basic officer training using simulators and small vessels. They complete their training in the MCDVs. They also will do some training in the units — maintenance of skills and so on. The new Naval Part Task Trainer — the three consoles that you saw this morning in the Canadian Forces Fleet School in Quebec — has been added to every Naval Reserve unit in Canada. It took about two years to produce that for every unit.

We can carry on with maintenance of skills; we do our training mostly on the coast. People return to the units on the coast during the winter to use the bigger simulators, and to train at sea if the ships are available. They have the ability to continue training in the units themselves.

Senator Forrestall: Do you draw from Canada's very limited, but nevertheless existing, Merchant Fleet? Do you have watchkeeping men or men out of the engine rooms?

Capt. Tremblay: Not really sir. We have what we call "component transfers" — people coming from the regular force to do reserve, bridge watchkeeping tickets, engineers, technicians, and communicators. We also have a large transfer from the reserve force to the regular force in the same type of trade because we train at the same levels, the same standards as the regular force. We train a navigator and he can go on a regular Frigate. There is a significant number of transfers between the regular and reserve forces, but I am not aware of the draw from the Merchant Navy or the Coast Guard. That does not mean they do not exist. I have not talked to anyone that has those tickets.

Senator Forrestall: Where do these boats go? Can they go north; can they go south? Can they cross the Atlantic?

Capt. Tremblay: The MCDVs are limited to Coastal operations, with exceptions. On the approval of the Chief of Maritime Staff, they have been deployed to Europe a few times. They have also deployed to Hawaii at least once that I know of. They were deployed to the California Coast at least once or twice and they have gone north once.

Senator Forrestall: Did they go north from the West Coast?

Capt. Tremblay: They went from the East Coast.

Senator Forrestall: Did they go through the Northwest Passage?

je sais qu'il passe par de mauvais quarts d'heure quand la mer est agitée. Quant à savoir si les navires sont adéquats, je crains, monsieur le sénateur, que ce ne soit pas de ma compétence.

Le sénateur Forrestall: Nous allons maintenant passer à autre chose. Pour ce qui est de la formation, est-ce que vous émettez vous-mêmes vos brevets de quart?

Le capt Tremblay: Nous formons nos officiers de la Réserve navale sur la côte Ouest. Au sein des unités, l'essentiel de la formation se fait à Victoria, au Centre de formation des officiers de marine. Nous fournissons de la formation de base aux officiers en utilisant des simulateurs et des petits navires. La formation est complétée à bord des NDC. Les officiers sont aussi formés au sein des unités — entretien des compétences, etc. Le nouveau simulateur de tâches partielles de navigation — les trois consoles que vous avez vues ce matin à l'École navale des FC à Québec — a été ajouté à toutes les unités de la Réserve navale du Canada. Il a fallu environ deux ans pour produire ce résultat dans toutes les unités.

Nous pouvons poursuivre l'entretien des compétences; nous effectuons l'essentiel de notre formation sur la côte. Les gens retournent dans les unités de la côte en hiver pour se servir des gros simulateurs et pour s'entraîner en mer s'il y a des navires disponibles. Ils peuvent poursuivre l'entraînement dans les unités elles-mêmes.

Le sénateur Forrestall: Utilisez-vous la flotte très limitée, mais qui existe néanmoins, de la marine marchande? Avez-vous des hommes de quart ou des hommes de la salle des machines?

Le capt Tremblay: Pas vraiment. Nous avons ce que nous appelons les «transferts de composantes» c'est-à-dire des gens qui passent de la Force régulière à la réserve, des officiers de quart à la passerelle, des mécaniciens, des techniciens et des communicateurs. Nous avons aussi d'importants transferts de la réserve vers la Force régulière pour le même genre d'activité parce que nous assurons une formation au même niveau que pour la Force régulière. Si nous formons un navigateur, il peut passer sur une frégate normale. Il y a d'importants transferts entre la Force régulière et la réserve, mais je ne suis pas au courant de l'utilisation de la marine marchande ou de la Garde côtière. Cela ne veut pas dire que ces transferts n'existent pas. Simplement, je n'en ai parlé à personne.

Le sénateur Forrestall: Où vont ces bateaux? Ils peuvent aller au nord, au sud? Peuvent-ils traverser l'Atlantique?

Le capt Tremblay: Les NDC sont limités aux opérations côtières, sauf exception. Avec l'approbation du chef d'état-major des Forces maritimes, ils ont été déployés en Europe quelque fois. Ils ont aussi été déployés à Hawaï au moins une fois à ma connaissance. Ils l'ont été sur la côte de Californie au moins une ou deux fois et ils sont allés une fois au nord.

Le sénateur Forrestall: Sont-ils allés au nord à partir de la côte Ouest?

Le capt Tremblay: Oui.

Le sénateur Forrestall: Ils sont passés par le passage du Nord-Ouest?

Capt. Tremblay: They went quite far north, but they did not go through the Northwest Passage.

Senator Forrestall: Do you have any trouble with watchkeeping certification or with trained personnel? Can you train onboard? If I were an 18-year-old who took up seamanship, by the time I am 25, could I expect to have a fairly senior watchkeeping certificate?

Capt. Tremblay: Normally, you would have your tickets following a three-summer program — three summers and winters. You would spend three full summers and the winters in between at the units and you would have a Bridge Watchkeeping Certificate.

Senator Forrestall: How long did you say?

Capt. Tremblay: Normally, after three summers, people will get their watchkeeping certificate. Obviously, it is the “bare bones” watchkeeping certificate, but they can then go aboard ships. After some a consolidation time — we will give them a few months on the bridge, working maybe as a second-officer of the watch — he or she would be qualified to have a watch on the bridge.

Senator Forrestall: What would be a comparable Merchant ticket — 1, 2?

Capt. Tremblay: I have not looked into that. In the past when I had doubts about my career, I used to look at those comparisons. However, I have not looked at them in about 20 years.

Senator Forrestall: I understand. Thank you very much Captain. Good luck. I am very envious of the fact that you have got this magnificent structure here and not in Dartmouth. Thank you.

The Chairman: Captain, could we have a follow-up on the issue regarding the Coastal patrol and surveillance for all the Coastal Defence vessels? It is in the material that Senator Forrestall has and it is also on the Web site. Coastal patrol is listed as being the principal role of that vessel, but we have had testimony from Admiral King to the effect that it is not well suited for that task because it is beamy and slow.

We are looking at Coastal Defence issues now. While we are told it is terrific for training, it is not for coastal defence. We would like to have this clarified. I find it curious that the material the Navy puts up on their Web site seems to be in variance with the testimony that we have received. I recognize you do not feel qualified to address this issue, but perhaps you could arrange for us to receive something in writing subsequent to this meeting.

Capt. Tremblay: I will certainly do that. I will bring that question regarding the suitability of the MCDVs as coastal defence vessels to the Chief of Maritime Staff.

The Chairman: Thank you very much sir.

Le capt Tremblay: Ils sont allés très loin au nord, mais ils ne sont pas passés par le passage du Nord-Ouest.

Le sénateur Forrestall: Avez-vous des problèmes de certification de chef de quart ou de personnel qualifié? Pouvez-vous faire de la formation à bord? Si j'avais 18 ans et que je m'engageais comme marin, pourrais-je m'attendre à avoir un certificat de chef de quart relativement avancé à l'âge de 25 ans?

Le capt Tremblay: Normalement, vous devriez avoir votre carte de qualification au bout d'un programme de trois étés — trois étés et deux hivers. Vous passeriez trois étés complets et les hivers intermédiaires dans les unités et vous auriez un certificat de chef de quart.

Le sénateur Forrestall: Combien de temps dites-vous?

Le capt Tremblay: Normalement, au bout de trois étés, les gens obtiennent leur certificat de chef de quart. Évidemment, c'est vraiment le certificat de base, mais cela leur permet de monter à bord de certains navires. Après un certain temps de consolidation — on leur fait passer quelques mois sur la passerelle où ils sont officiers de quart en second — ils sont qualifiés comme officier de quart.

Le sénateur Forrestall: Quel serait le certificat comparable dans la marine marchande, 1, 2?

Le capt Tremblay: Je n'ai pas vérifié cela. Autrefois, quand j'avais un doute sur ma carrière, je faisais ce genre de comparaison, mais je ne l'ai plus fait depuis une vingtaine d'années.

Le sénateur Forrestall: Je comprends. Merci beaucoup, capitaine. Bonne chance. Je vous envie d'avoir ce magnifique établissement ici et non à Dartmouth. Merci.

Le président: Capitaine, pourriez-vous nous communiquer un suivi sur la question de la patrouille côtière et de la surveillance pour tous les navires de défense côtière? C'est dans les documents dont dispose le sénateur Forrestall et c'est aussi sur le site Web. On dit que le principal rôle de ce navire est de faire des patrouilles côtières, mais l'amiral King nous a dit qu'il n'était pas bien adapté à cette tâche parce qu'il est large et lent.

Nous parlons maintenant de questions de défense côtière. On oublie que c'est parfait pour la formation, mais pas pour la défense côtière. Nous aimerions tirer les choses au clair. Je trouve curieux que les informations publiées par la Marine sur ce site Web ne concordent pas avec les témoignages que nous avons entendus. Je sais bien que vous ne vous sentez pas qualifié pour répondre à cette question, mais peut-être pourriez-vous vous organiser pour nous envoyer quelque chose par écrit à la suite de cette réunion.

Le capt Tremblay: Certainement. Je soulèverai la question de l'adaptation des NDC à la défense côtière auprès du chef d'état-major des Forces maritimes.

Le président: Merci beaucoup.

Senator Smith: I should like to mention that I was lucky to sit at the same table as Captain Tremblay. His enthusiasm for the job and for the mandate is noted and appreciated. I think it is great and I applaud you for that. Most of us are enthusiastic but you are very enthusiastic and I like that.

We spent some time in Halifax and part of that time was with the Coast Guard. They are kind of groping for a clearer role. What I am saying is a matter of public record, because what was said was all said in public, you know. They were moved from Transport to Fisheries and they are concerned that their budgets have suffered as result of this move and the lack of clarity about their mandate. This confusion arises from questions as to whether they should be armed or no, whether they can or cannot board boats, whether they can stop them or merely watch their activities. Much of this stems from a post-9/11 mentality and what is the rationale there?

I have another question relating to an article that I saw in the *National Post* on Monday, September 22. The headline read, "Forces need intelligence czar." It raised the point that in some parts of the military, the right hand does not know what the left hand is doing, and so forth.

In respect of these 12 ships that you have got going, do you ever interface with the Coast Guard? Are you on each other's radar screens? Is there any interplay, or are these totally watertight functions of the government? Do you have any reaction to this whole question of how efficient the whole world of Naval Intelligence is being shared by all branches of the government? I invite both of you to comment.

Capt. Tremblay: I will let Commander Kubeck address the second part of your question with respect to Naval Intelligence.

The Coast Guard is my neighbour right here in Quebec City. The formation Chief — the senior man in the Naval Reserve — is a Coast Guard.

I provide the people and they go onboard ships. I do not deal with the operations of those ships on a day-to-day basis. I had more involvement 10 years ago, but I spent four years in the Joint Staff in Ottawa and then I was transferred her three years ago.

I do not get involved into operations with the Coast Guard. The ships do get involved, but it is not my field of responsibility. I do not mean to be impolite, but I could only tell you what I read myself in the newspapers. I operate on a need-to-know basis and I have plenty to do with the Naval Reserve itself — the 4,000 people and 24 units. My only involvement in operations is to provide the crews.

Your question would be better directed to the coasts — to MARLANT and MARPAC — because we have little involvement with the Coast Guard here in Quebec. Last Saturday, The Transport Canada Emergency Search and Rescue Secretariat conducted an S & R exercise. Both the Coast

Le sénateur Smith: J'aimerais dire que j'ai eu de la chance d'être assis à la même table que le capitaine Tremblay. Nous prenons note avec plaisir de son enthousiasme pour son travail et son mandat. Je crois que c'est remarquable et je vous en félicite. Nous sommes pour la plupart des enthousiastes, mais vous êtes très enthousiaste et cela me plaît.

Nous avons passé quelque temps à Halifax et nous avons consacré une partie de ce temps à la Garde côtière. Ce sont des gens qui essaient d'y voir plus clair dans leur rôle. Ce que je dis n'a rien de secret, car tout cela a été dit en public, vous savez. On les a déplacés des Transports aux Pêches et ils craignent que leur budget ait souffert de ce déplacement et du manque de clarté de leur mandat. Ils ne savent pas s'ils doivent être armés ou pas, s'ils peuvent ou non monter à bord de navires, s'ils peuvent les arrêter ou s'ils doivent se contenter d'observer leurs activités. Tout cela découle de la mentalité d'après le 11 septembre, mais quel est le but recherché ici?

J'ai une autre question qui concerne un article que j'ai lu dans le *National Post* du lundi 22 septembre, sous le titre: «Les forces ont besoin d'une éminence du renseignement». On disait dans cet article que dans certains secteurs de l'armée, la main droite ne savait pas ce que faisait la main gauche, etc.

Dans le cas de ces 12 navires que vous avez, avez-vous des échanges avec la Garde côtière? Est-ce que vous êtes présents sur vos écrans de radar mutuels? Y a-t-il une interaction, ou s'agit-il de fonctions parfaitement étanches du gouvernement? Avez-vous une réaction à toute cette question de l'efficacité du partage des renseignements des forces navales au niveau de tous les services gouvernementaux? Je vous invite tous les deux à répondre.

Le capt Tremblay: Je vais laisser le capitaine de frégate Kubeck répondre à la deuxième partie de votre question sur le renseignement maritime.

La Garde côtière est ma voisine à Québec. Le chef de la formation — le plus haut gradé de la Réserve navale — fait partie de la Garde côtière.

Je fournis des gens qui montent à bord des navires. Je ne m'occupe pas des activités de ces navires au jour le jour. Je m'en occupais plus il y a 10 ans, mais j'ai passé quatre ans à l'état-major interarmées à Ottawa et ensuite j'ai été transféré ici il y a trois ans.

Je ne participe pas aux opérations de la Garde côtière. Les navires, oui, mais ce n'est pas mon secteur de responsabilité. Sans vouloir être malpoli, tout ce que je peux vous dire, c'est ce que je lis moi-même dans les journaux. Je fonctionne sur le principe du besoin de connaître et j'ai suffisamment de pain sur la planche avec la Réserve navale elle-même — les 4 000 personnes et 24 unités. Pour ce qui est des opérations, je m'occupe simplement de fournir les équipages.

Il vaudrait mieux poser votre question au responsable des Forces maritimes de l'Atlantique et du Pacifique, car nous avons peu de rapport avec la Garde côtière ici au Québec. Samedi dernier, le Secrétariat des services d'intervention d'urgence de Transports Canada a fait un exercice de recherche et sauvetage.

Guard and the Naval Reserve were involved in that to the extent that they pooled resources. That is one example of the kind of interaction that we would have in my experience.

Senator Smith: Then there is a bit of interchange.

Capt. Tremblay: Oh there is. Sometimes we do get involved minor operations such as the one I just described. But they are not common.

Senator Smith: It is not really a working relationship?

Capt. Tremblay: No sir. With respect to intelligence, I will let Commander Kubeck address that question.

Cdr. Kubeck: Sir, this question is well above my pay grade. I am the project manager of transitioning some people from one MOC into another. At my level, I respond to an Admiral's request for a specific type of capability — for example, a search capability in Merchant Shipping Information and Research — and I find the people to transfer to those centres. I am sorry sir, but it is a little beyond my skills set.

Senator Smith: I know it is bit out of your area. We are trying to get a sense and a feel for what the Coast Guard's mandate is — frankly, they are trying to get one themselves. They keep emphasizing how they are frustrated — they do not board, they do not stop, they just kind of watch. We wonder about the watching when you are right beside them and the degree of interchange or by-play is minimal at best.

Capt. Tremblay: We know what we have to do. Our mandate is well defined.

Senator Smith: You have a clear mandate.

Capt. Tremblay: We have a clear mandate. In addition, about a year ago, the Admiral told me a precise list of our priorities. When you know what to do and when you have a priority list your job is much easier. Certainly, as with any large organization, we have challenges in manning the ships and in training, but that is normal. However, my path is clear.

Senator Smith: Well I appreciate that and I thank you both. We are trying to get a feel for it and I did not know they were right beside you. We are not beside them and it is hard for us to get a feel to what they are up to these days.

The Chairman: If I understood your testimony correctly, you are a personnel generator operation and that if we want an answer to the question, we should go to MARPAC, MARLANT, or to Admiral Buck and one of those three will help us with it.

Capt. Tremblay: That is exactly correct, sir. I did not intend any disrespect.

The Chairman: No, I understand.

Senator Atkins: Thank you, Mr. Chairman. I assume you are in the business of recruitment.

La Garde côtière et la Réserve navale ont participé à ces manoeuvres en regroupant leurs ressources. C'est un exemple du genre d'interaction que nous avons à ma connaissance.

Le sénateur Smith: Donc il y a un certain degré d'échange.

Le capt Tremblay: Oh, oui. Il nous arrive de participer à des opérations mineures comme celle que je viens de vous décrire, mais ce n'est pas fréquent.

Le sénateur Smith: Ce n'est pas vraiment une relation de travail?

Le capt Tremblay: Non. Pour ce qui est du renseignement, je vais laisser le capitaine de frégate Kubeck répondre.

Le captif Kubeck: Cette question dépasse mes compétences. Je suis gestionnaire d'un projet de transfert d'individus d'un GPM à un autre. À mon niveau, je réponds aux demandes d'un amiral qui a besoin d'un certain type de compétences — par exemple des compétences de recherche en matière d'information et de recherche pour la marine marchande — et je trouve les personnes à transférer pour ce travail. Je suis désolée, mais votre question dépasse un peu mes compétences.

Le sénateur Smith: Je le sais bien. Mais ce que nous essayons de faire, c'est de cerner un peu mieux le mandat de la Garde côtière et, bien franchement, c'est quelque chose qu'ils sont en train d'essayer de faire eux-mêmes. Ils n'arrêtent pas de dire à quel point ils sont frustrés — ils ne peuvent pas monter à bord des navires, ils ne peuvent pas les arrêter, ils doivent se contenter de les observer. Nous nous demandons en quoi cela peut consister quand vous êtes juste à côté d'eux et que vos échanges sont minimes dans le meilleur des cas.

Le capt Tremblay: Nous savons ce que nous devons faire. Notre mandat est bien défini.

Le sénateur Smith: Vous avez un mandat clair.

Le capt Tremblay: Oui. En outre, il y a un an environ, l'amiral m'a présenté une liste précise de nos priorités. Quand on sait ce qu'on doit faire et qu'on a une liste de priorités, le travail est beaucoup plus facile. Évidemment, comme n'importe quelle grande organisation, nous avons des problèmes de dotation et de formation, mais c'est normal. Mais les choses sont claires pour moi.

Le sénateur Smith: Merci à tous les deux pour ces précisions. Nous essayons de tirer les choses au clair et je ne savais pas qu'ils étaient tout près de vous. Nous n'avons pas un contact très étroit avec eux et nous avons du mal à savoir ce qu'ils font ces jours-ci.

Le président: Si je vous ai bien compris, vous vous occupez de fournir du personnel et si nous voulons avoir une réponse à la question, il faut nous adresser aux autorités des Forces maritimes du Pacifique ou de l'Atlantique ou à l'amiral Buck qui pourront nous renseigner.

Le capt Tremblay: Sans vouloir vous manquer de respect, monsieur, c'est exact.

Le président: Non, je comprends.

Le sénateur Atkins: Merci, monsieur le président. J'imagine que vous vous occupez de recrutement.

Capt. Tremblay: Yes sir.

Senator Atkins: Do you work under an umbrella with all the military or do you have your separate operation? How do you do it?

Capt. Tremblay: We certainly do work under an umbrella. The 24 Naval Reserve Divisions are the face of the Navy across the land. So that we can attract people, we have a recruiting office in every Naval Reserve unit. The recruiting offices are open during the week and most Saturdays. We create a lot of publicity so people know where the office nearest to them is. We conduct the initial interviews at the office to see if the individuals have the necessary education and so forth.

We then send candidates to the Recruiting Centre to complete the process, which includes a medical and so on. Once they have signed on, they go to a unit for basic training, which includes some drill, naval history and so forth. We recruit all year, but our busiest period is between September and mid-May. Following basic training, they will go to the Naval Reserve Training Division in Borden, to start their basic military qualifications.

Senator Atkins: How do you get their attention in the community to draw people in?

Capt. Tremblay: We use many approaches. We visit the schools; we place publicity in the papers, at hockey rinks, on the sides of buses. We have posters and general campaigns. The promotion varies from place to place. We have teams across the land and we have found that what might work well in Victoria does not necessarily work well in Quebec City. Each unit has a recruiting officer year round. That officer takes the initiative as to how they will promote recruiting — within guidelines, of course.

Senator Atkins: Do you have an advertising and promotional budget?

Capt. Tremblay: Yes. We get some funds from the Chief of Maritime Staff and we devote some money to advertising.

Senator Atkins: Have you ever worked with say, Employment Canada to find particular trades or people who are unemployed?

Capt. Tremblay: I do not know but I could get back with the answer.

Senator Atkins: I just wonder whether that is an avenue for recruitment.

Capt. Tremblay: We do go into the schools, but I am not certain about Employment Canada. It is a good suggestion. I will take that back to my superiors.

Le capt Tremblay: Oui.

Le sénateur Atkins: Travaillez-vous dans un cadre d'ensemble des forces militaires ou fonctionnez-vous de façon isolée? Comment faites-vous?

Le capt Tremblay: Nous avons un cadre d'ensemble. Les 24 divisions de la Réserve navale sont l'expression de la Marine au Canada. Pour attirer des recrues, nous avons un bureau de recrutement dans chaque unité de la Réserve navale. Les bureaux de recrutement sont ouverts la semaine et la plupart des samedis. Nous faisons beaucoup de publicité pour que les gens sachent où se trouve le bureau le plus proche. Nous effectuons les entrevues initiales au bureau pour voir si les candidats ont l'éducation nécessaire et tout le reste.

Nous envoyons alors les candidats au centre de recrutement pour poursuivre le processus, avec notamment un examen médical, etc. Une fois qu'ils se sont engagés, ils sont envoyés dans une unité pour suivre une formation de base, avec des manoeuvres, des notions d'histoire navale, etc. Nous recrutons toute l'année, mais la période la plus active va de septembre à la mi-mai. Après avoir subi leur entraînement de base, les recrues partent à la division d'entraînement de la Réserve navale à Borden pour commencer leurs qualifications militaires de base.

Le sénateur Atkins: Comment faites-vous pour attirer des candidats dans les collectivités?

Le capt Tremblay: Nous faisons toutes sortes de choses. Nous allons dans les écoles; nous faisons de la publicité dans les journaux, dans les arénas de hockey, sur les autobus. Nous avons des affiches et nous organisons des campagnes. La promotion varie d'un endroit à l'autre. Nous avons des équipes partout au Canada et nous avons constaté qu'une technique qui donne de bons résultats à Victoria ne marche pas nécessairement à Québec. Chaque unité a un agent du recrutement en permanence. C'est lui qui prend l'initiative des formes de recrutement — dans le cadre des lignes directrices, évidemment.

Le sénateur Atkins: Avez-vous un budget de publicité et de promotion?

Le capt Tremblay: Oui. Nous recevons des fonds du chef d'état-major des Forces maritimes et nous en consacrons une partie à la publicité.

Le sénateur Atkins: Vous est-il arrivé de collaborer par exemple avec Emploi Canada pour trouver certains professionnels ou des gens qui sont sans travail?

Le capt Tremblay: Je ne sais pas, mais je pourrais vous transmettre la réponse.

Le sénateur Atkins: Je me demandais simplement si c'était une piste de recrutement.

Le capt Tremblay: Nous visitons les écoles, mais je ne sais pas, pour Emploi Canada. C'est une bonne suggestion. J'en ferai part à mes supérieurs.

Senator Atkins: Can you tell me a little about how you are approaching issues that you have listed in your brief under the heading of “challenges” — these include new mandates, recruiting and new training requirements, environmental, harassment, or ethics?

Capt. Tremblay: These would not be challenges in the regular force. They are challenges in the Reserve because reservists devote only a few hours every week or month to training. The new mandates have been positive; programs such as harassment training have decreased significantly the number of incidents that we have had. The new mandate also includes areas such as environmental training. People say such a program takes only two to four hours, but that is the equivalent of a full night that you cannot devote to standard training. For an individual in a Class A category — someone who comes in from school — there is not much time available. That is what I mean by “challenges.”

Delivering the training is not a problem; we have the qualified people. The challenge comes from other pressures that detract from the amount of time that people have to put into their training.

Senator Atkins: What are the harassment issues?

Capt. Tremblay: It is the training on harassment issue. When you visited the school this morning, you probably saw groups of people were dressed as civilians. They were doing harassment investigator training.

As a result of this training, we have managed to cut our spending on harassment investigations by about 40 per cent in the past three years. We have fewer harassment incidents because we do more training and more awareness training, more sharp training.

Senator Atkins: Is it abusive?

Capt. Tremblay: No. It is not abusive training. There is not too much of it. The problem is that when everyone has two or three hours of environmental training or harassment training, these all add up to cut into the amount of time a Class A reservist has available. Obviously, we have to do it and we do. However, it is one more pressure one more pressure on the budget because we have to pay them for their extra time.

Senator Atkins: Does this have anything to do with the fact that we now have male and female recruits?

Capt. Tremblay: The Naval Reserve has long had a proportion of men and women. I have been with the Naval Reserve since 1983 and even back then we had a lot of women. We have the odd incident with recruits and so on — as occur everywhere else. I do not think it occurs more here.

Senator Atkins: You are saying that it is not a gender issue?

Capt. Tremblay: Oh no. It is not.

Senator Atkins: Why would a seaman transfer from a regular force to Reserve?

Le sénateur Atkins: Dites-m'en un peu plus sur la façon dont vous cherchez à régler les «problèmes» dont vous donnez la liste dans votre mémoire, notamment les nouveaux mandats, le recrutement et les nouvelles exigences en matière d'instruction, par exemple sur l'environnement, le harcèlement ou l'éthique.

Le capt Tremblay: Ce ne serait pas des problèmes pour la Force régulière. Pour la réserve, c'en est, parce que les réservistes ne consacrent que quelques heures par semaine ou par mois à l'instruction. Ces nouveaux mandats ont été positifs, par exemple le programme sur le harcèlement qui a fait diminuer de beaucoup le nombre d'incidents. Les nouveaux mandats comprennent aussi des domaines comme l'environnement. On nous dit qu'un tel programme ne prend que deux ou quatre heures, mais c'est l'équivalent de toute une soirée qu'on ne peut pas consacrer à l'instruction régulière. Pour un membre de la classe A, qui arrive de l'école, ça ne laisse pas beaucoup de temps. C'est pour ça que je parle de «problème».

En soi, l'instruction ne pose pas de difficulté, nous avons des gens compétents pour la donner. Le problème vient plutôt des autres pressions qui nous empêchent de consacrer le temps nécessaire à l'instruction.

Le sénateur Atkins: Quels sont les problèmes de harcèlement?

Le capt Tremblay: C'est la formation sur le harcèlement qui pose problème. Quand vous avez visité l'école ce matin, vous avez probablement vu des gens habillés en civil. Ils faisaient la formation des enquêteurs en harcèlement.

Grâce à cette formation, nous avons réduit nos dépenses consacrées aux enquêtes de harcèlement d'environ 40 p. 100, au cours des trois dernières années. Nous avons moins de cas de harcèlement parce que nous faisons plus de formation, plus de sensibilisation, de manière plus ciblée.

Le sénateur Atkins: Est-ce trop?

Le capt Tremblay: Non, ce n'est pas une formation excessive. Il n'y en a pas trop. Le problème, c'est que lorsque chacun a droit à deux ou trois heures de formation sur l'environnement ou le harcèlement, cela réduit la quantité de temps disponible pour les réservistes de classe A. Il va de soi que nous devons donner cette formation et nous la donnons. Mais c'est une pression supplémentaire, particulièrement sur le budget, puisqu'il faut les rémunérer pour ce temps supplémentaire.

Le sénateur Atkins: Est-ce qu'il y a un lien quelconque avec le fait que nous avons maintenant des recrues des deux sexes?

Le capt Tremblay: La Réserve navale a depuis longtemps une proportion d'hommes et de femmes. J'en fais partie depuis 1983 et même à l'époque, il y avait beaucoup de femmes. Il arrive parfois des incidents chez les recrues, par exemple, comme dans tout autre milieu. Je ne crois pas que ce soit plus fréquent chez nous.

Le sénateur Atkins: Vous dites que ce n'est pas une question de sexe?

Le capt Tremblay: Oh non, pas du tout.

Le sénateur Atkins: Pourquoi un marin passerait-il de la Force régulière à la réserve?

Capt. Tremblay: He might have completed his 20 years and he now has his pension. He will join the Naval Reserve then he will be off for 35 days a year. He will have his pension and a decent salary in the Naval Reserve.

Senator Atkins: Will he lose any benefits?

Capt. Tremblay: No. He can keep his pension. That is one scenario. Other might transfer because they have married and in the Naval Reserve are not required to move anywhere. Someone might want to pursue his education and in the Reserve he has the freedom to choose the contracts that he likes and to sail when he is available.

Senator Atkins: Does he draw his pension?

Capt. Tremblay: After 20 years, if he is pensionable, he will draw his pension.

Senator Atkins: That is double dipping. They can draw their pension and they can remain in service.

Capt. Tremblay: After 20 or 30 years. There are few transfers that fall into this category. Generally, the transfers would be younger people who choose the Naval Reserve because they want to go back to school and continue their education. They can have a marketable trade in the Naval Reserve; if he is a BOSA, NAVCOM or NCIR, he is qualified.

Senator Atkins: That is the reason why the reserve forces are under contract.

Capt. Tremblay: It is a contract and they are all volunteers.

Lieutenant-Commander Mireille Moutillet, Senior Staff Officer, Policy, Department of National Defence: I would like to add some information on the pension for the regular force. They must take a 30-day break. If they are employed full time, the law requires them to take a 30-day break every fiscal year. They can get their pension and they will get the Reserve pay, but they must take that break. The employer — in this case, the Naval Reserve — has the right to decide whether they want to hire an ex-regular force, knowing that he's going to take a 30 days break.

Senator Atkins: Thank you. I have one final question.

Before they sign up, can recruits indicate their areas of interest and the stream in which they would like to be trained? What per centage of them would get their preference?

Capt. Tremblay: We will show them all the trades or areas that are available. Then we will tell them if there are specific areas in which we are looking for recruits. However, we do not force anyone into a specific area.

I do not have any statistics showing what per centage of recruits get their preference. I can only respond to that question with anecdote. I have not heard many young people saying that they were pressed into the Naval Reserve because they do not have to join. Most of the time people do not know what they want to do. They do not know what each job entails. Certainly they

Le capt Tremblay: Il a peut-être fait ses vingt ans et jouit d'une pension de retraite. Il pourra alors faire partie de la Réserve navale et prendre congé 35 jours par an. Il aura à la fois sa pension et un salaire décent de la Réserve navale.

Le sénateur Atkins: Perdra-t-il des avantages sociaux?

Le capt Tremblay: Non. Il peut garder sa pension. C'est un exemple. Un autre marin peut demander un transfert parce qu'il s'est marié et que dans la Réserve navale, il ne sera plus obligé de déménager. Quelqu'un peut vouloir retourner aux études et dans la réserve, il peut choisir les contrats qui lui plaisent, et être en mer quand cela lui convient.

Le sénateur Atkins: A-t-il droit à sa pension?

Le capt Tremblay: Après vingt ans, s'il est admissible à la retraite, il recevra sa pension.

Le sénateur Atkins: C'est manger à deux râteliers: ils reçoivent leur pension et demeurent en service.

Le capt Tremblay: Après vingt ou trente ans. Il n'y a que quelques transferts dans cette catégorie. En général, les transferts sont plutôt ceux de jeunes gens qui choisissent la réserve nationale pour revenir aux études et poursuivre leur formation. Dans la Réserve navale, ils ont un métier qui a une valeur sur le marché de l'emploi, par exemple, les BOSA, NAVCOM et les NCIR.

Le sénateur Atkins: C'est pourquoi il y a des contrats pour les membres de la réserve.

Le capt Tremblay: En effet, c'est un contrat, et tous sont des volontaires.

Le capitaine de corvette Mireille Moutillet, officier supérieur d'état-major, Politiques, ministère de la Défense nationale: J'aimerais ajouter quelques renseignements sur la pension pour les membres de la Force régulière. Dans la réserve, ils doivent prendre une pause de 30 jours. S'ils sont embauchés à plein temps, la loi exige d'eux qu'ils prennent une pause de 30 jours, pour chaque exercice. Ils peuvent prendre leur retraite et recevoir la rémunération de la réserve, mais ils doivent prendre ce congé. L'employeur, dans ce cas-ci la Réserve navale, a le droit de décider s'il veut embaucher un ex-membre de la Force régulière, malgré ce congé de 30 jours.

Le sénateur Atkins: Merci. J'ai une dernière question.

Avant de signer, les recrues peuvent-elles préciser leurs champs d'intérêt, et le domaine dans lequel elles veulent être formées? Quel pourcentage d'entre elles se retrouveront là où elles préfèrent?

Le capt Tremblay: Nous leur montrons tous les métiers ou domaines disponibles. Nous leur disons ensuite dans quels domaines particuliers il nous faut des recrues. Nous ne forçons toutefois personne à opter pour l'un ou l'autre de ces domaines.

Je n'ai pas de statistiques sur le pourcentage de recrues qui se voient accorder leur préférence. Je ne peux que répondre de manière anecdotique. Je n'ai pas entendu parler de nombreuses jeunes personnes qui disaient avoir été forcées de se joindre à la Réserve navale, puisque ce n'est pas une obligation. La plupart du temps, les recrues ne savent pas ce qu'elles veulent faire. Elles ne

understand what a cook or a diver does, but in respect of areas such as Naval Control, Naval Combat Operator or Communicators, it is fuzzy.

If they sign up for a specific area to later find that they do not like it, they can transfer. There is a lot of flexibility and movement in the system.

Senator Forrestall: You have kind of provided us with some answers to some of the problems we have ran across with respect with retainment and recruits.

We have heard one common complaint that came from the women. They said it is very difficult to get work clothing that fit. Have you done anything about this?

Apparently it was a couple of years ago a major problem. I could not understand the problem until one of the ladies demonstrated how the clothing did fit — it fit very unflatteringly. Has it been corrected?

Capt. Tremblay: I was not aware of that sir. I was not aware there was a problem with the combat clothing that would not fit. But I could certainly provide an answer.

Senator Forrestall: Is anybody among your group here today, aware of that problem?

Cdr. Kubeck: As a commanding officer of a unit in Toronto a few years ago, I was aware of a supply issue — a bulk of materials that came in the Naval combats came at once and they were the standard sizes. Therefore, people like me — 5 foot 2 inches — or people who were more than six feet tall had trouble with the clothing. I can certainly attest that I am sure that it is fine. Everybody has the right sizes of everything at this point. If it fits me, it fits everyone else in my units. My tallest guy is 6 foot 6 and it is fitting him as well, sir.

Senator Forrestall: Well I did not hear the same complaint from the men, just from the ladies. Thank you.

The Chairman: I have a couple questions, if I may, Captain.

You described the role regarding Port Security and Mine Clearance. You are generating people who are skilled at Port Security and at clearing mines. But the Reserve does not in fact, under your command, clear mines or carry-on port security. Under what command are those tasks carried out?

Capt. Tremblay: The Maritime Operation group and so on.

The Chairman: Then I am in the same boat as Senator Smith. Is it difficult to transfer from the Regulars to the Reserves? Are there delays; does it take time?

Capt. Tremblay: From the Regular to the Reserve?

The Chairman: Right.

connaissent pas les postes. Certes, elles ne comprennent ce que fait un cuisinier ou un plongeur, mais dans le domaine du contrôle naval, des opérations de combat naval ou des communications, c'est plus vague.

Une recrue qui opte pour un domaine particulier et constate plus tard qu'elle ne l'aime pas peut demander un transfert. Le système est très souple et permet beaucoup de mouvements.

Le sénateur Forrestall: Vous avez répondu aux préoccupations dont on avait entendu parler au sujet du maintien de l'effectif et des recrues.

Une plainte est couramment formulée par les femmes. Elles disent qu'il est très difficile d'avoir des vêtements seyants. Avez-vous essayé de régler ce problème?

Apparemment, il y a deux ou trois ans, c'était un grave problème. Je ne comprenais pas de quoi il s'agissait jusqu'à ce qu'une de ces militaires montre à quel point les vêtements tombaient mal. A-t-on apporté des correctifs?

Le capt Tremblay: Je n'étais pas au courant, sénateur. Je ne savais pas qu'il y avait un problème du côté des vêtements de combat. Mais je pourrais certainement vous répondre.

Le sénateur Forrestall: Est-ce que quelqu'un, dans votre groupe, est au courant du problème?

Le captif Kubeck: Comme je commandais l'unité de Toronto il y a quelques années, j'ai eu connaissance d'un problème d'approvisionnement: nous avons reçu en un seul envoi plein de matériel pour le combat naval, mais dans les tailles standard seulement. Donc, des gens comme moi, qui mesure 5 pieds 2 pouces, ou d'autres, qui mesurent plus de six pieds, avaient du mal à se trouver des vêtements. Je peux vous dire personnellement que tout va bien maintenant. Tout le monde a la taille qui lui convient en ce moment. Si j'ai des vêtements qui me font, il y en a pour tous les autres membres de mes unités. Mon marin le plus grand mesure 6 pieds 6 et il a un uniforme qui lui convient aussi, monsieur.

Le sénateur Forrestall: Je n'ai pas entendu cette plainte du côté des hommes, seulement chez les femmes. Merci.

Le président: Si vous permettez, capitaine, j'ai moi-même quelques questions.

Vous avez parlé du rôle de la sécurité portuaire et du déminage. Mais en fait, sous votre commandement, la réserve ne fait pas de déminage et n'assure pas la sécurité des ports. Sous quel commandement s'acquitte-t-on de ces tâches?

Le capt Tremblay: C'est le Groupe d'opérations maritimes, par exemple.

Le président: Alors je pense comme le sénateur Smith. Est-il difficile d'effectuer un transfert de la Force régulière à la Réserve? Est-ce que cela prend du temps, y a-t-il des délais?

Le capt Tremblay: De la Force régulière à la réserve?

Le président: Oui.

Capt. Tremblay: Sir, I will ask Captain Edmonds if you do not mind, because he is in charge of this phase.

The Chairman: I want to know whether Borden is your nemesis or whether it works well for you, or whether anything even goes to Borden in your case?

Capt. Edmonds: Certainly the support from Borden for the most part, has been very good. There have been delays on the medical side, if there is a medical question either for recruiting or transfers. It is my understanding that that is a staff issue there — they simply do not have the resources to get the files through as quickly as we would like, if we are waiting.

The Chairman: How long do you wait, sir?

Capt. Edmonds: It depends on the nature of the difficulty of the individual, just what the medical issue may be and if it requires subsequent review. Ordinarily we would like to get a file through in about three weeks, but it can in fact take two to three months. It depends on the complexity of the case.

The Chairman: Then, generally speaking, this is not high on your list of problems?

Capt. Edmonds: It is one of those challenges that we have to monitor on a continual basis. We have a good working relationship with Borden and we have good contacts there. We spend a lot of time on the phone and in conferences together, to work out these issues on an on-going basis.

The Chairman: Could you tell the committee which way it is trending in terms of how long it takes to process things through Borden — longer or shorter?

Capt. Edmonds: In terms of an ideal file, it has certainly improved compared with two to three years ago. However, it still takes more time than it probably should. We are told that it is a resource issue.

The Chairman: My final question is what are the officer and trade shortages in the Reserves, and how severe are they?

Capt. Edmonds: In terms of our non-commissioned members, the main challenge at the moment is marine engineers.

The Chairman: What per centage are you short of them? Can you qualify what the main challenge is? Are you missing 20 per cent of what you would have on your table of organization? Is it 80 per cent? Could you give us a sense of how much it is?

Capt. Edmonds: I do not have the specific figures at the moment, but I would say it is in the order of about one third. Part of our problem is that when we introduced a new class of ships in 1995, we had a large cadre of people that were qualified on the older ships. Because the newer ships are so much more complex and require so much time to train on, we still have a large group of people who do not have time to undertake the new training.

The Chairman: So, would you translate what 33 per cent is in actual people? I would like a number.

Le capt Tremblay: Si vous permettez, je demanderai au capitaine Edmonds, puisqu'il est chargé de ces opérations.

Le président: Je ne sais pas si Borden vous aide ou vous nuit, ou même si vous avez des liens avec Borden?

Le capt Edmonds: Dans l'ensemble, nous recevons un très bon appui de Borden. Il y a eu quelques retards, pour des dossiers médicaux, dans des cas de recrutement et de mutation. Si j'ai bien compris, c'est une question de ressources humaines: ils n'ont tout simplement pas suffisamment de ressources pour traiter les dossiers aussi rapidement que nous le voudrions, quand nous attendons.

Le président: Quelle est la durée de l'attente, monsieur?

Le capt Edmonds: Tout dépend de la difficulté du cas, des problèmes médicaux en cause et de la nécessité d'examen ultérieurs. Nous aimerions que le traitement prenne normalement environ trois semaines, mais il peut prendre de deux à trois mois. Tout dépend de la complexité du dossier.

Le président: On pourrait dire qu'en général, ce n'est pas un de vos principaux problèmes?

Le capt Edmonds: C'est l'un des problèmes pour lesquels il faut faire un suivi constant. Nous avons de bonnes relations de travail avec Borden et nous avons là de bonnes personnes ressources. Nous passons beaucoup de temps au téléphone et en réunion, ensemble, pour régler ces problèmes au fur et à mesure.

Le président: Pourriez-vous dire au comité quelle est la tendance, pour la durée de traitement des dossiers à Borden: est-ce plus long ou plus court?

Le capt Edmonds: Dans le cas d'un dossier idéal, les choses se sont certainement améliorées par rapport à il y a deux ou trois ans. Mais c'est encore trop long. On nous dit que c'est une question de ressources.

Le président: Voici ma dernière question: dans la Réserve, quels types d'officiers ou de corps de métier manque-t-il, et quelle est la gravité de la pénurie?

Le capt Edmonds: Pour les sous-officiers, il nous manque surtout des mécaniciens de marine.

Le président: Quel pourcentage vous manque-t-il? Pourriez-vous nous dire quel est le principal problème? Vous manque-t-il 20 p. 100 du tableau d'effectifs et de dotation? Est-ce 80 p. 100? Pourriez-vous quantifier cette pénurie?

Le capt Edmonds: Je n'ai pas de chiffres précis sous la main, mais je dirais que c'est de l'ordre du tiers. Une partie du problème vient du fait que lorsque nous avons adopté une nouvelle classe de navire en 1995, une bonne partie de l'effectif était qualifiée pour les anciens navires. Or, les nouveaux navires sont beaucoup plus complexes et nécessitent beaucoup de temps de formation et une bonne part de notre effectif n'a pas le temps de suivre la nouvelle formation.

Le président: Vous diriez donc qu'il s'agit de 33 p. 100 des postes? J'aimerais avoir un chiffre.

Capt. Tremblay: I might think that I have a certain number of people on the books. However, because we are reservists, even if they are in the establishment, if they are not available they will not show up.

We are managing at the moment. There is the challenge of a shortage of marine engineers, however we have enough to staff all the positions.

This is not like in the Navy where they have specific numbers to man their ships and they have people both onshore and onboard. They have a clear ratio. They might note that they need 100 people to fill the sea-to-shore ratio and they have only 80. They know they have a shortage of 20 per cent.

It is not like that in the Naval Reserve, sir. In the Naval Reserve, the people will show up if they want to. You might have a specific number with the qualifications on paper, but they are not available. We might call them and they say they cannot come because something just came up or they have a job.

Therefore, under the direction of the Admiral, we re-did the establishment of the Naval Reserve. That is a complex task. We have to look at the number of missions and add up all of the people — the men on the MCDVs, the Port Security units, the Naval Control of Ships units, and the people in the headquarters and on both coasts. Then you can say, for example, “I need 1,000 people.” In the regular force that is easy. You calculate your sea-to-shore ratio and figure out how many people you need.

However, in the Naval Reserve, we had to pool all the members of the Naval Reserve and question them on their future. We needed to know what they intend to do, how long they intend to stay, why would they quit, at what time would they quit and so forth. We gathered all those answers because at the time to help us determine how many numbers were available to man 1,000 positions. People would say we need a reserve of 15,000; others would suggest a ratio of, say, 8 to 1, or 5 to 1, or 4 to 1.

However, with all the information we gathered in the fall of 2000, we have a better sense. For example, we know that to produce a leading seaman at that rank, we need to recruit about four people; to bring a person up to the next rank, we probably need about six waiting in line. That is how we arrived at the Naval Reserve establishment of about 5,100 positions.

That survey of the whole of the Naval Reserve in the fall of 2000 was a model survey. We learned of the reservists' intentions. We work with speculation. Our current number is about 3,900. I can generate about 2,900 positions so there is a reserve of about 1,000. I can generate enough people. It is difficult. It is manageable, but we do not have many human resources left with that.

Le capt Tremblay: Sur papier, je peux croire que j'ai un certain nombre de personnes. Mais comme il s'agit de réservistes, même s'ils font partie de l'effectif, ils ne viendront pas s'ils ne sont pas disponibles.

Pour l'instant, nous nous débrouillons bien. Il y a le problème de pénurie de mécaniciens de marine, mais nous en avons suffisamment pour tous les postes.

C'est différent de la Marine, où ils ont un nombre précis d'hommes affectés sur leurs navires, compte tenu de ceux qui sont à terre et ceux qui sont embarqués. Pour eux, le ratio est clair. Si pour avoir ce ratio il leur faut 100 personnes et qu'ils n'en ont que 80, ils savent qu'il en manque 20 p. 100.

Dans la Réserve navale, monsieur, c'est bien différent. Les gens se présentent s'ils le veulent. On peut avoir un nombre précis de réservistes compétents sur papier, sans pour autant qu'ils soient disponibles. Quand nous les appelons, ils peuvent répondre qu'ils ne peuvent pas venir, parce qu'ils ont un emploi ou parce qu'ils ont un autre engagement.

À la demande de l'amiral, nous avons donc revu la structure de la réserve nationale. C'est une tâche complexe. Il faut tenir compte du nombre de missions, tenir compte de tout l'effectif, ceux qui sont sur les NDC, dans les unités de la sécurité portuaire, dans les unités de contrôle naval de la navigation commerciale, ceux qui sont au quartier général et sur les deux côtes. On peut ensuite dire, par exemple, «j'ai besoin de 1 000 personnes». Dans la Force régulière, c'est tout simple. Il n'y a qu'à calculer le ratio de l'effectif en mer et à terre et réfléchir au nombre de personnes nécessaires.

Dans la Réserve navale, toutefois, il a fallu regrouper tous les membres de la Réserve et leur poser des questions sur leur avenir. Il fallait connaître leurs intentions, savoir combien de temps ils voulaient rester, pourquoi ils voudraient partir, à quel moment, etc. Nous avons recueilli toutes ces réponses à l'époque, pour nous aider à déterminer l'effectif nécessaire pour combler les 1 000 postes. Certains vous diraient qu'il nous faut une réserve de 15 000 personnes; d'autres, que le ratio devrait être de 8 pour 1, de 5 pour 1 ou de 4 pour 1.

Avec toute l'information recueillie à l'automne 2000, nous sommes maintenant en meilleure position pour comprendre. Nous savons, par exemple, que pour produire un marin de 1re classe de tel grade, il faut recruter environ quatre personnes; pour le faire passer au grade suivant, il faut probablement qu'il y en ait six qui attendent pour ce poste. C'est comme ça que nous sommes arrivés, à la Réserve navale, à un effectif d'environ 5 100.

L'étude de l'ensemble de la Réserve navale à l'automne 2000 était une étude modèle. Nous avons appris quelles étaient les intentions des réservistes. Nous travaillons à partir de spéculations. Le nombre actuel de réserviste est de 3 900. Je peux produire environ 2 900 postes, ce qui laisse une réserve d'environ 1 000 personnes. J'ai suffisamment de personnes. C'est difficile. On peut gérer cet effectif, mais nous avons très peu de gens en surplus.

That survey helped us determine where the problems were. We needed more modular training; we needed more leadership training. So we did that. Amazingly enough, our retention has improved and we need to recruit fewer people. Our numbers are increasing slowly. Have I answered your question, sir?

The Chairman: No sir. I am sitting here facing two captains, I ask one what is that deficiency, and the answer was 30 per cent. I then asked what number that per centage translates into. I am confused.

Capt. Edmonds: That figure of 30 per cent would translate into approximately 100.

The Chairman: That is in the marine engineers trades?

Capt. Edmonds: In the MESO trades, yes.

The Chairman: Thank you. Can you tell me about the officers?

Capt. Edmonds: The officer trades at the moment are in good shape.

The Chairman: OK. Thank you very much. I would like to thank all of you for coming. It is been instructive and helpful in giving us a better understanding of the Naval Reserves.

As you can see, we are on a steep learning curve and you have assisted us greatly in getting a better understanding of the relationship that the Reserves have to the rest of the Navy. We appreciate the time and preparation that went into making this meeting very productive for us.

Before closing, I would like ask you to convey to the men and women who work for you that, as Parliamentarians, we are proud of the work you are doing. We appreciate it and the people of Canada value and respect what you are doing to provide for our collective security. I would be remiss if I did not say that to you publicly.

Thank you very much for coming. We look forward to coming back for a further visit here.

The committee adjourned.

Cette étude nous a aussi permis de cerner les problèmes. Il nous fallait davantage de formation modulaire et de formation pour des postes de commande. Nous avons donné cette formation. C'est extraordinaire, le taux de rétention a augmenté et nous avons moins besoin de recruter. Notre effectif augmente lentement. Ai-je répondu à votre question, monsieur?

Le président: Non, monsieur. J'ai devant moi deux capitaines, je demande à l'un quel est le problème et il me dit 30 p. 100. J'ai ensuite demandé comment se traduisait ce pourcentage. Je suis confus.

Le capt Edmonds: Ce chiffre de 30 p. 100 correspondrait à 100 personnes, environ.

Le président: Cent mécaniciens de marine?

Le capt Edmonds: Oui, pour les corps de métier de la catégorie MESO.

Le président: Merci. Que pouvez-vous me dire au sujet des officiers?

Le capt Edmonds: Tout va bien pour le moment du côté des officiers.

Le président: Bien, merci beaucoup. Je vous remercie tous d'être venus. Nous avons appris des choses et nous comprenons mieux la Réserve navale.

Comme vous pouvez le voir, nous avons beaucoup à apprendre et vous nous avez aidés énormément à mieux comprendre la relation entre la Réserve et le reste de la Marine. Nous apprécions le temps et les préparatifs que vous avez consacrés à cette réunion, afin qu'elle soit si productive pour nous.

Avant de terminer, je vous demanderai de dire aux hommes et aux femmes qui travaillent pour vous que les parlementaires sont fiers de leur travail. Comme tous les Canadiens, nous apprécions et respectons ce qu'ils font pour notre sécurité collective. Je m'en serais voulu de ne pas vous le dire publiquement.

Merci beaucoup d'être venus. Nous nous réjouissons à l'avance de notre prochaine visite.

La séance est levée.

Wednesday, September 24, 2003 (afternoon session)

From Canadian Force Base Valcartier:

Lieutenant-Colonel Eric Tremblay, Commander, 5th Canadian Light Artillery Regiment;

Chief Warrant Officer Christian Desrosiers, 5th Canadian Light Artillery Regiment;

Lieutenant-Colonel Sylvain Sirois, Commander, 5th Combat Engineer Regiment;

Chief Warrant Officer Gilles Arcand, 5th Combat Engineer Regiment;

Major Rénauld Dufour, Commander, 58th Air Defence Battery;

Master Warrant Officer Marc-André Ross, 58th Air Defence Battery;

Major Luc Lafrenière, Commander, Headquarters and Signal Squadron;

Chief Warrant Officer Daniel Laprade, Headquarters and Signal Squadron;

Major Michel Ouellet, Acting Commanding Officer, 5th Canadian Service Battalion;

Chief Warrant Officer Stéphane Richard, 5th Canadian Service Battalion;

Captain J.R.A. Bissonnette, Commander, 5th Military Police Platoon;

Warrant Officer Michel Bernier, 5th Military Police Platoon;

Lieutenant-Colonel Danielle Savard, Commander, 5th Field Ambulance;

Chief Warrant Officer Donald Noël, 5th Field Ambulance;

Lieutenant-Colonel Pierre St-Cyr, Commander, Support Unit, 430th Helicopters Squadron;

Chief Warrant Officer Daniel McCoy, Support Unit, 430th Helicopters Squadron.

Thursday, September 25, 2003

From the Department of National Defence:

Captain (N) Viateur Tremblay, Deputy Commander, Naval Reserve;

Captain (N) David Edmonds, Chief of Staff Personnel and Training, Naval Reserve;

Commander Kimberley Kubeck, project Manager, Naval Control of Shipping — Intelligence;

Lieutenant-Commander Daniel Garnon, Comptroller;

Lieutenant-Commander Mireille Moutillet, Senior Staff Officer Policy.

Le mercredi 24 septembre 2003 (séance de l'après-midi)

De la base des Forces canadiennes Valcartier:

Le lieutenant-colonel Eric Tremblay, commandant, 5^e Régiment d'artillerie légère du Canada;

L'adjudant-chef Christian Desrosiers, 5^e Régiment d'artillerie légère du Canada;

Le lieutenant-colonel Sylvain Sirois, commandant, 5^e Régiment du génie;

L'adjudant-chef Gilles Arcand, 5^e Régiment du génie;

Le major Rénauld Dufour, 58^e Batterie anti-aérienne;

L'adjudant-maître Marc-André Ross, 58^e Batterie d'artillerie antiaérienne;

Le major Luc Lafrenière, commandant, Quartier général et Escadron des transmissions;

L'adjudant-chef Daniel Laprade, Quartier général et Escadron des transmissions;

Le major Michel Ouellet, commandant par intérim, 5^e Bataillon des services du Canada;

L'adjudant-chef Stéphane Richard, 5^e Bataillon des services du Canada;

Le capitaine J.R.A. Bissonnette, commandant, 5^e Peloton de police militaire;

L'adjudant Michel Bernier, 5^e Peloton de police militaire;

Le lieutenant-colonel Danielle Savard, commandant, 5^e Ambulance de campagne;

L'adjudant-chef Donald Noël, 5^e Ambulance de campagne;

Le lieutenant-colonel Pierre St-Cyr, commandant, Unité de soutien, 430^e Escadron tactique d'hélicoptère;

L'adjudant-chef Daniel McCoy, Unité de soutien 430^e Escadron tactique d'hélicoptère.

Le jeudi 25 septembre 2003

Du ministère de la Défense nationale:

Le capitaine de vaisseau Viateur Tremblay, commandant adjoint de la Réserve navale;

Le capitaine de vaisseau David Edmonds, chef d'état-major, Personnel et Instruction, Réserve navale;

Le capitaine de frégate Kimberley Kubeck, gestionnaire de projet, Contrôle naval de la navigation commerciale-Renseignement;

Le capitaine de corvette Daniel Garnon, contrôleur;

Le capitaine de corvette Mireille Moutillet, officier sénior d'état-major, Politiques.



If undelivered, return COVER ONLY to:

Communication Canada – Publishing
Ottawa, Ontario K1A 0S9

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*

Communication Canada – Édition
Ottawa (Ontario) K1A 0S9

WITNESSES

Wednesday, September 24, 2003 (morning session)

From the 5th Mechanized Brigade Canadian Forces Base Valcartier:

Colonel Jocelyn P.P.J. Lacroix, Commander, 5th Canadian Mechanized Brigade Group;
Chief Warrant Officer J.S.M. Ouellet, 5th Canadian Mechanized Brigade Group;
Lieutenant-Colonel Jean Frappier, Commander, 12th Canadian Armoured Regiment;
Chief Warrant Officer Mario Belcourt, 12th Canadian Armoured Regiment;
Lieutenant-Colonel François Riffou, Commander, 1st Battalion, Royal 22nd Regiment;
Chief Warrant Officer André Landry, 1st Battalion, Royal 22nd Regiment;
Lieutenant-Colonel Bernard Ouellette, Commander, 2nd Battalion, Royal 22nd Regiment;
Chief Warrant Officer Camil Samson, 2nd Battalion, Royal 22nd Regiment.

(Continued on previous page)

TÉMOINS

Le mercredi 24 septembre 2003 (séance de l'avant-midi)

Du 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada, BCF Valcartier:

Le colonel Jocelyn P.P.J. Lacroix, commandant, 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada;
L'adjudant-chef J.S.M. Ouellet, 5^e Groupe-brigade mécanisé du Canada;
Le Lieutenant-colonel Jean Frappier, commandant, 12^e Régiment blindé du Canada;
L'adjudant-chef Mario Belcourt, 12^e Régiment blindé du Canada;
Le Lieutenant-colonel François Riffou, commandant, 1^{er} Bataillon, Royal 22^e Régiment;
L'adjudant-chef André Landry, 1^{er} Bataillon, Royal 22^e Régiment;
Le lieutenant-colonel Bernard Ouellette, commandant, 2^e Bataillon, Royal 22^e Régiment;
L'adjudant-chef Camil Samson, 2^e Bataillon, Royal 22^e Régiment.

(Suite à la page précédente)