



CHAMBRE DES COMMUNES  
CANADA

**CHAPITRE 2, DÉFENSE NATIONALE – LE  
RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DU  
PERSONNEL MILITAIRE DU RAPPORT DE MAI 2006 DE  
LA VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE DU CANADA**

**Rapport du Comité permanent  
des comptes publics**

**L'hon. Shawn Murphy, député  
Président**

**Décembre 2006**



---

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

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

Les transcriptions des réunions publiques du Comité sont disponibles par Internet : <http://www.parl.gc.ca>

En vente : Communication Canada — Édition, Ottawa, Canada K1A 0S9

**CHAPITRE 2 DÉFENSE NATIONALE – LE  
RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DU  
PERSONNEL MILITAIRE DU RAPPORT DE MAI 2006 DE  
LA VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE DU CANADA**

**Rapport du Comité permanent  
des comptes publics**

**L'hon. Shawn Murphy, député  
Président**

**Décembre 2006**

# COMITÉ PERMANENT DES COMPTES PUBLICS

---

## PRÉSIDENT

L'hon. Shawn Murphy

## VICE-PRÉSIDENTS

Brian Fitzpatrick  
Jean-Yves Laforest

## MEMBRES

David Christopherson	Yasmin Ratansi
Mike Lake	David Sweet
Richard Nadeau	John Williams
Pierre Poilievre	Borys Wrzesnewskyj
Marcel Proulx	

## GREFFIER DU COMITÉ

Georges Etoke

## SERVICE D'INFORMATION ET DE RECHERCHE PARLEMENTAIRE BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Brian O'Neal  
Alex Smith

# **LE COMITÉ PERMANENT DES COMPTES PUBLICS**

a l'honneur de présenter son

## **ONZIÈME RAPPORT**

Conformément au mandat que lui confère l'alinéa 108(3)(g) du *Règlement*, le Comité permanent des comptes publics a étudié le rapport spécial de la vérificatrice générale du Canada présenté en mai 2006 sur le Chapitre 2, (Défense nationale – Le recrutement et le maintien en poste du personnel militaire). Le comité a convenu de déposer ce rapport comme suit :



## **INTRODUCTION**

1. Même si les Canadiens peuvent diverger de point de vue sur le genre de mission que les Forces canadiennes devraient entreprendre, ils partagent la volonté de soutenir leurs militaires; ils veulent que ces hommes et ces femmes reçoivent toute l'aide nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et – si possible – de façon sécuritaire. Le Comité s'inquiète donc du fait que, en dépit des progrès accomplis depuis 2002 par le ministère de la Défense nationale (MDN, le Ministère) en matière de recrutement et de maintien en poste du personnel militaire, la vérificatrice générale conclut que « malgré certains progrès, le système actuel de recrutement ne répond pas aux besoins des Forces canadiennes »; de plus, elle craint que, compte tenu de l'augmentation prévue des départs de militaires au cours des dix prochaines années, « les projets d'expansion des Forces canadiennes soient difficiles à réaliser »<sup>1</sup>.

2. Eu égard à cette préoccupation pour le bien-être des Canadiens en uniforme, au service de leur pays, et à la nécessité d'une solide capacité de défense dans le contexte actuel de sécurité mondiale, le Comité se propose d'examiner les conclusions de la vérification de suivi menant au constat ci-dessus de Mme Fraser. Le 17 octobre 2006, le Comité rencontre donc la vérificatrice générale, Sheila Fraser, pour discuter de ses observations et recommandations. Cette dernière est accompagnée de Hugh McRoberts (vérificateur général adjoint) et de Wendy Loschiuk (directeur général) du Bureau du vérificateur général du Canada. Le ministère de la Défense nationale est représenté par le contre-amiral Tyrone W.H. Pile, chef du personnel militaire, accompagné du brigadier général Linda J. Colwell, directrice générale – Politiques et Production du personnel, et du commodore Roger J. MacIassac, directeur général – Recrutement.

## **OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS**

### **Vérification précédente**

3. Lors de sa dernière vérification du recrutement et du maintien en poste du personnel militaire, en 2002, la vérificatrice générale du Canada constate plusieurs problèmes. La plupart des professions militaires souffrent d'une pénurie grave (dont plusieurs professions essentielles, comme les médecins et les techniciens), tandis que les déploiements s'accroissent. Parallèlement, le Ministère est confronté au vieillissement de son personnel et à la perte de plusieurs militaires expérimentés et compétents qui ont atteint l'âge de la retraite. Conscient de ces difficultés, le Ministère tente de combler les lacunes de son système de recrutement (en attirant des candidats et en évaluant leur aptitude à faire partie des Forces) et d'améliorer sa capacité à maintenir son personnel en poste, mais les initiatives en ce sens sont encore trop récentes pour pouvoir

---

<sup>1</sup> Bureau du vérificateur général du Canada, communiqué, 16 mai 2006.

juger de leur efficacité. Le Ministère accepte de mettre en œuvre les quatre recommandations faites par la vérificatrice générale du Canada pour soutenir les démarches de recrutement et de maintien en poste.

### **Accroissement des effectifs militaires**

4. Lors de sa dernière vérification du recrutement et du maintien en poste du personnel militaire, le plafond d'engagement de la Force régulière (à la différence de la Force de réserve) est fixé à 60 000 membres<sup>2</sup>. En septembre 2001, environ 57 600 hommes et femmes servent dans les Forces canadiennes, dont environ 52 300 membres entraînés et prêts à l'action, qui composent les effectifs formés du Ministère. L'écart entre la taille de la Force régulière et celle des effectifs disponibles correspond au nombre d'hommes et de femmes qui n'ont pas encore fini leur entraînement ou qui se trouvent en congé maladie ou à la retraite. En 2002, la vérificatrice générale du Canada informe le Parlement de la baisse des effectifs formés au sein des Forces canadiennes (FC).

5. Le gouvernement annonce dans son budget de 2005 qu'il augmentera de 5 000 recrues les effectifs des Forces canadiennes. Lorsque la vérificatrice générale du Canada amorce sa vérification de suivi en 2005, le plafond d'engagement des forces régulières augmente à 62 300 membres. Le budget de 2006 prévoit d'accroître d'encore 23 000 personnes les effectifs de ses forces régulières et de réserve. Lors de la publication de son *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP) 2006-2007, le ministre de la Défense précise que 13 000 des 23 000 nouvelles recrues agrandiront les rangs de la Force régulière<sup>3</sup>. Dans sa déclaration préliminaire au Comité, le contre-amiral Pile affirme que la nouvelle stratégie d'accroissement des effectifs militaires permettra de faire passer à 75 000 le personnel des forces régulières. La stratégie prévoit accroître les effectifs de la Force régulière à 70 000 membres, d'ici l'année financière 2010–2011, puis ultérieurement à 75 000 membres. (20:1530)

6. Ces objectifs doivent être atteints, au moyen du recrutement, et maintenu en dépit d'un taux d'attrition se situant actuellement à 6,5 p. 100, qui devrait augmenter au cours de l'accroissement prévu des effectifs<sup>4</sup>. Vus dans leur ensemble, l'accroissement des effectifs, la correction des lacunes du processus de recrutement et le maintien (et si possible la baisse) du taux actuel d'attrition représentent des défis colossaux.

### **La vérification de suivi**

7. En 2005, la vérificatrice générale du Canada réexamine la question pour évaluer les progrès accomplis par le Ministère. Le Comité est heureux de constater que ses conclusions sont plutôt favorables. Le Ministère a réussi à

<sup>2</sup> Bureau du vérificateur général du Canada, *Rapports de la vérificatrice générale du Canada*, avril 2002, chapitre 5, paragraphe 5.7.

<sup>3</sup> Ministère de la Défense nationale, *Rapport sur les plans et les priorités 2006-07*, déclaration du ministre.

<sup>4</sup> Bureau du vérificateur général du Canada, *Le Point*, mai 2006, chapitre 2, paragraphe 2.23.



freiner le déclin de ses effectifs formés (personnel militaire entièrement formé et prêt à être déployé), à consolider son processus de recrutement et à restreindre l'attrition (pertes en personnel) à des limites normales.

8. Le Comité croit que le Ministère comprend la nature des défis à relever et saisit l'urgence de régler les problèmes existants. Le Comité souligne que le Ministère reconnaît la justesse des observations de la vérificatrice générale du Canada et se dit prêt à réaliser intégralement ses recommandations, que le Comité appuie fermement. Le Comité est convaincu que le Ministère favorisera la mise en œuvre de ces recommandations et permettra au Parlement d'évaluer les progrès réalisés dans le cadre de l'élaboration et de l'application d'un plan d'action. Le Comité recommande donc :

### **RECOMMANDATION 1**

**Que le ministère de la Défense nationale élabore un plan d'action détaillé en vue de réaliser les recommandations faites par la vérificatrice générale du Canada au chapitre 2 de son rapport de mai 2006 intitulé *Le Point*. Le Ministère doit lier chaque étape du plan aux recommandations et préciser les dates de réalisation et les indicateurs de rendement. Il devra présenter le plan au Comité d'ici le 31 mars 2007.**

### **RECOMMANDATION 2**

**Que le ministère de la Défense nationale, en commençant par la période prenant fin le 31 mars 2007, rende compte, dans son Rapport ministériel sur le rendement annuel, de l'état d'avancement de son plan d'action visant à renforcer le recrutement et le maintien en poste du personnel militaire. Le Ministère devrait aussi faire rapport des progrès réalisés dans la mise en œuvre de son plan national d'attraction à des fins de recrutement et de son orientation stratégique en matière de recrutement national. En rendant cette information disponible au Parlement, le ministère doit établir clairement les résultats obtenus.**

### **Recrutement et maintien en poste**

9. Le processus de recrutement débute habituellement par des démarches publicitaires pour attirer des candidatures; on évalue ensuite l'aptitude des candidats à intégrer les Forces canadiennes. La vérification de suivi révèle qu'à peine un tiers des candidats sont éventuellement retenus, ce qui atteste de l'exigence élevée des critères d'admission, mais également de l'existence d'un problème au niveau du processus.

10. Selon la vérificatrice, environ 28 p. 100 des candidats ne complètent pas processus, que ce soit volontairement ou parce que les recruteurs n'arrivent plus à les rejoindre<sup>5</sup>. Dans une pièce de son rapport (pièce 2.7), la vérificatrice générale du Canada mentionne les délais du processus de recrutement qui peuvent décourager les candidats; si certains de ces facteurs (comme les exigences en matière de sécurité) sont inévitables, d'autres devraient être éliminés ou réduits. Le Comité est donc heureux d'apprendre que le Ministère est en train de simplifier une partie du processus et que le contre-amiral Pile a témoigné que le Ministère pourra offrir un contrat dans un délai de cinq jours à 30 p. 100 des candidats et dans un délai de 30 jours au reste des candidats. (20:1600) C'est incontestablement un pas dans la bonne direction; le Comité recommande donc :

### **RECOMMANDATION 3**

**Que le ministère de la Défense nationale prenne l'engagement formel de traiter les demandes pour devenir membres des Forces canadiennes dans un délai de trente jours, de veiller à ce que tous les candidats en soient avertis et de rendre compte de l'atteinte de ces objectifs dans son *Rapport ministériel sur le rendement* annuel.**

11. Le Comité remarque que le ministère éprouve de la difficulté à atteindre ses objectifs en matière de recrutement des Autochtones canadiens, des femmes et des minorités visibles. Selon le contre-amiral Pile, vu la diversité croissante au Canada et la réduction relative de la source traditionnelle de recrutement du Ministère, il faut se tourner vers de nouvelles sources de recrutement du personnel militaire. Pourtant, la vérification de suivi fait clairement état du peu de succès des démarches entreprises par le Ministère pour attirer les recrues provenant de divers groupes. En effet, la pièce 2.5 démontre que le Ministère n'atteint pas ses objectifs en matière de recrutement des femmes, des minorités visibles et des groupes autochtones, qui va en périlissant.

12. En dépit de la demande de la vérificatrice générale du Canada, le Ministère s'est avéré incapable d'élaborer une politique permettant d'attirer des candidatures provenant de groupes spécifiquement identifiés<sup>6</sup>. Le Comité croit que l'absence d'une politique, visant à orienter et coordonner les efforts du Ministère, gêne à ses activités dans ce domaine. En conséquence, le Comité recommande :

---

<sup>5</sup> *Ibid*, paragraphe 2.35.

<sup>6</sup> *Ibid*, paragraphe 2.30.

#### RECOMMANDATION 4

**Que le ministère de la Défense nationale élabore une politique pour orienter ses démarches en vue d'attirer des recrues provenant de groupes expressément identifiés. Cette politique doit inclure un cadre de responsabilisation bien défini, visant l'atteinte de résultats, être finalisée et sa mise en œuvre commencée d'ici le 1<sup>er</sup> avril 2007.**

13. Selon le témoignage du contre-amiral Pile, le Ministère a récemment augmenté son budget publicitaire de 5 à 15,6 millions de dollars dans le but d'attirer un plus grand nombre de candidats. Pile reconnaît cependant que le Ministère ne dispose pas de « mesures scientifique du rendement du capital investi pour les dépenses publicitaires » [traduction]. (20:1530) La vérificatrice générale du Canada n'a en effet pas pu établir un lien entre la réduction des dépenses publicitaires en 2001-2002 et la diminution du nombre de candidatures pour rejoindre l'armée; les faits démontrent au contraire une hausse du nombre de candidats malgré ces coupures budgétaires<sup>7</sup>. Le Ministère, s'il désire tripler ses dépenses publicitaires pour atteindre ses objectifs, devra justifier ses dépenses en se renseignant sur l'incidence réelle de la publicité sur ses activités de recrutement. Le Comité recommande donc :

#### RECOMMANDATION 5

**Que le ministère de la Défense nationale enregistre et évalue les résultats de ses activités publicitaires, rende compte des résultats dans son *Rapport ministériel sur le rendement* annuel, dès la période se terminant le 31 mars 2007, et apporte les changements requis à sa campagne publicitaire et aux dépenses connexes.**

14. Lors de la réunion, les membres du Comité font part aux témoins de leurs doutes concernant la capacité du Ministère à recruter et maintenir en poste le personnel militaire dont le français est la langue maternelle. La vérificatrice générale du Canada ne peut fournir aucun renseignement ou commentaire sur cette question car, précise-t-elle, sa vérification ne tient pas compte de cette facette du recrutement et du maintien en poste. Le Ministère avance de son côté que le processus de sélection se déroule dans la langue choisie par le candidat, que la formation est offerte dans les deux langues officielles, mais que les recrues peuvent être confrontées à certaines restrictions à mesure qu'ils progressent au sein des Forces canadiennes; il ignore si l'accès à l'éducation dans la langue maternelle, pour les enfants des membres des FC, entre en ligne de compte dans la décision de quitter les Forces. Du point de vue du Comité, le lien entre, d'une part la capacité de fonctionner dans sa langue maternelle, et

---

<sup>7</sup> *Ibid*, paragraphe 2.32, pièce 2.6.

d'autre part le recrutement et le maintien en poste, mérite d'être examiné. Le Comité recommande donc :

#### **RECOMMANDATION 6**

**Que le ministère de la Défense nationale confirme la capacité de l'ensemble de ses bureaux de recrutement à desservir d'éventuelles recrues dans la langue officielle de leur choix et, s'il y a lieu, qu'il comble immédiatement les lacunes.**

#### **RECOMMANDATION 7**

**Que le ministère de la défense inclut, dans les sondages menés auprès de ceux qui quittent les Forces canadiennes, des questions visant à établir si les problèmes linguistiques, ou liés à l'accès à des installations scolaires dans la langue maternelle, ont une incidence sur leur départ des Forces avant la fin de leur service. Il faudrait prendre immédiatement les mesures correctives en fonction des résultats du sondage.**

15. Le Comité constate que le ministère n'a pas été capable d'atteindre le niveau de recrutement fixé pour les femmes et que le nombre de femmes recrutées au sein de l'armée a continuellement décliné depuis 2002<sup>8</sup>. Malgré les assurances fournies par le contre-amiral Pile que les femmes « en général...sont contentes de la façon dont elle sont traitées dans les Forces canadiennes », (1615), le Comité a été incapable d'obtenir la confirmation ou l'infirmité que leur taux de départ par attribution était plus élevé que celui des hommes, ou des explications des facteurs motivant leur décision de partir. Le Comité recommande donc :

#### **RECOMMANDATION 8**

**Que le ministère de la Défense détermine le taux de départ par attrition des femmes membres des Forces armées canadiennes et, lors des entrevues de départ, qu'il cherche à établir quels facteurs ont poussé les membres féminins à quitter les Forces avant la fin de leur service. Il devrait rendre compte des résultats ainsi que des mesures correctives prises pour encourager les femmes à terminer leur service dans ses rapports annuels sur le rendement, à commencer par celui de la période finissant le 31 mars 2008.**

16. Pour résoudre les problèmes de maintien en poste, il importe de savoir pourquoi les membres des Forces canadiennes partent avant la fin de leur service. Comme il a été noté, le Ministère utilise les entrevues de départ à cette

---

<sup>8</sup> Ibid, paragraphe 2.28, pièce 2.5

fin, ce que le Comité appuie. Le Comité croit que les parlementaires doivent avoir accès aux résultats de ces entrevues afin de mieux comprendre les défis que doit relever le ministère et l'efficacité de ses mesures correctives. Le Comité recommande donc :

### **RECOMMANDATION 9**

**Que le ministère de la Défense nationale rende compte des résultats des entrevues de départ qu'il mène auprès des membres des Forces canadiennes dans ses rapports annuels sur le rendement, à commencer par celui de la période finissant le 31 mars 2007. Il faudrait y préciser la méthodologie et la portée des entrevues.**

17. Le Comité reconnaît que le maintien en poste du personnel militaire jusqu'à l'âge de la retraite constitue un important problème pour le Ministère. La formation des membres du personnel, jusqu'à ce qu'ils soient prêts à être déployés, nécessite d'importants investissements en temps et en argent. Les membres des Forces canadiennes qui ont fini la formation suivant l'instruction élémentaire, possèdent des compétences très en demande en dehors de l'armée. La participation active des Forces canadiennes à des opérations de combat accroît le besoin en personnel bien entraîné, mais rend également plus attrayante les perspectives de carrière dans le civil.

18. Le Comité est également heureux de constater que le Ministère met en place des mesures pour combattre l'attrition; il fait passer la retraite obligatoire de 55 à 60 ans, met à jour les conditions de service, fait passer de 20 à 25 le nombre d'années de service nécessaire pour avoir droit à une pension de retraite et met fin à la pratique de versement d'un montant forfaitaire à ceux qui quittent après neuf ans de service. Le Ministère se propose également d'offrir une prolongation à tous les membres admissibles ayant terminé 20 années de services. Le Ministère doit surveiller et évaluer les résultats obtenus au moyen de ces mesures et ajuster ses tactiques au besoin. Le Comité recommande donc :

### **RECOMMANDATION 10**

**Que le ministère de la Défense nationale fixe un taux d'attrition maximal acceptable de ses effectifs formés et surveille le rendement de l'ensemble des mesures instaurées à cet effet. Le Ministère doit commencer, dès la période se terminant le 31 mars 2007, à rendre compte de ses progrès dans son *Rapport ministériel sur le rendement* annuel.**

19. L'effort déployé de 1994 à 2000 pour réduire la taille des Forces canadiennes dans le cadre des mesures d'élimination du déficit du gouvernement aggrave aussi l'attrition. Pour atteindre ses objectifs de réduction des effectifs, le Ministère encourageait les militaires à prendre une retraite anticipée. En outre, pendant cette période, les Forces canadiennes remplaçaient moins de la moitié des partants. La réduction du recrutement et la retraite anticipée ont eu pour effet combiné de créer une bulle de réduction des forces dont les effets commencent maintenant à se faire sentir. Comme les membres ayant plus de 15 ans de service sont ou seront bientôt admissibles à la retraite comptent pour environ 50 % des effectifs, il est tout à fait possible que les Forces canadiennes manquent de personnel formé et expérimenté en nombre suffisant pour remplacer ceux qui partent

20. Interrogé à ce sujet, le contre-amiral Pile a répondu que les Forces canadiennes faisaient passer des personnes qualifiées à des postes de gestion et engageaient comme réservistes des retraités pour remplir certains de ces postes (20:1605). Le Comité estime impératif que le Ministère augmente ses efforts pour régler les problèmes associés à la bulle de réduction des forces et recommande :

#### **RECOMMANDATION 11**

**Que le ministère de la Défense nationale prenne toutes les mesures voulues pour compenser les effets de la bulle de réduction des forces, y compris recruter des personnes possédant déjà les compétences nécessaires pour occuper les postes clés et accélérer la promotion aux postes vacants de membres qualifiés des Forces canadiennes.**

21. Le Comité est également heureux d'apprendre que le Ministère clarifie et consolide les pouvoirs et les responsabilités du chef – Personnel militaire (anciennement le Sous-ministre adjoint des Ressources humaines – Militaires) en matière de recrutement militaire, qui exerce dorénavant ses fonctions dans une nouvelle entité, le Commandement du personnel militaire.

22. Cependant, le Comité remarque également que le Ministère, contrairement à une recommandation du rapport de 2002 de la vérificatrice générale du Canada, n'a pas su veiller de manière satisfaisante à ce que « ses données sur la gestion des ressources humaines soient exactes et à jour »<sup>9</sup>. D'après la vérificatrice générale du Canada, le Ministère utilise trois systèmes différents de gestion de l'information en ressources humaines, dont les données diffèrent. (20:1710)

---

<sup>9</sup> *Ibid*, pièce 2.1.

23. L'absence d'une source fiable de données en matière de ressources humaines ne peut que compliquer le travail du chef – Personnel militaire et nuit à la capacité du Parlement d'obtenir les renseignements nécessaires à la compréhension et à l'examen judicieux des défis et succès du Ministère, en matière de recrutement et de maintien en poste du personnel militaire. Le Comité recommande donc, en priorité :

## **RECOMMANDATION 12**

**Que le ministère de la Défense nationale prenne des mesures immédiates pour consolider et renforcer son système de gestion de l'information en ressources humaines, en s'appuyant sur un plan d'action détaillé, spécifiant la date prévue de mise en œuvre. Le Ministère doit présenter un exemplaire de ce plan au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2007.**

## **CONCLUSION**

24. Le recrutement et le maintien en poste efficace prennent de l'importance, dans le cadre de l'engagement canadien d'envoyer des troupes de combat en Afghanistan. Au moment de la rédaction du présent document, environ 42 membres des forces armées canadiennes sont mortes, et plusieurs autres sont blessés, dans le cadre de la mission en Afghanistan; les familles, les êtres chers, les collectivités et, de fait, l'ensemble des Canadiens sont profondément touchés par cette situation. Lors de déploiements comme en Afghanistan, les membres du personnel militaires doivent pouvoir compter l'un sur l'autre pour leur sécurité, leur survie et, ultimement, leur succès. Il faut donc mettre en place un processus de recrutement et de maintien en poste adéquat du personnel, offrant la formation et le soutien qualifiés nécessaires à l'exercice de ses fonctions. La moindre défaillance ou lacune de ces processus met en jeu la sécurité du personnel dans le théâtre des opérations et complique la réalisation de sa mission. Des systèmes de recrutement et de maintien en poste qui fonctionnent mal ne peuvent être tolérés dans pareilles circonstances.

25. Les conclusions de la vérificatrice générale du Canada et la réponse du ministère de la Défense nationale sont encourageantes, tout comme l'intention du Ministère de préciser les défis à relever dans son rapport au Parlement. Mais le Ministère, malgré sa promesse de réaliser toutes les recommandations faites par la vérificatrice générale du Canada en 2002, n'a pour l'instant mis en œuvre de manière satisfaisante que deux des quatre recommandations, selon la vérification de suivi. Le Ministère ne doit donc pas se contenter de répondre favorablement aux observations et recommandations faites récemment; il doit veiller à ce que ses bonnes intentions se manifestent par une mise en œuvre et un rendement pouvant être à la fois mesurés et communiqués. La sécurité et l'efficacité des hommes et des femmes en uniforme est à ce prix.

## **Liste des témoins**

***Le chapitre 2 sur la Défense nationale - Le recrutement et le maintien en poste du personnel militaire du Rapport de mai 2006 du vérificateur général du Canada***

<b><i>Organismes et individus</i></b>	<b><i>Date</i></b>	<b><i>Réunion</i></b>
Bureau du vérificateur général du Canada Sheila Fraser Vérificatrice générale du Canada	2006/10/17	20
Bureau du vérificateur général du Canada Wendy Loschiuk Directrice principale	2006/10/17	20
Bureau du vérificateur général du Canada Hugh McRoberts Vérificateur général adjoint	2006/10/17	20
ministère de la Défense nationale Linda Colwell Directrice générale Politiques de production de personnel	2006/10/17	20
ministère de la Défense nationale Roger Maclsaac Directeur général Recrutement	2006/10/17	20
ministère de la Défense nationale Tyrone Pile Chef Personnel militaire	2006/10/17	20



## DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du *Règlement*, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au rapport.

Un exemplaire des *Procès-verbaux* pertinents ([réunions n<sup>os</sup> 5, 13, 19, 20, 28, 29 and 30 incluant le présent rapport](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

*Le président,*  
L'hon. Shawn Murphy, député

## PROCÈS-VERBAL

Séance n° 30

Le mardi 28 novembre 2006

Le Comité permanent des comptes publics se réunit aujourd'hui à 15 h 27, dans la pièce 269 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de l'hon. Shawn Murphy, président.

*Membres du Comité présents* : David Christopherson, Brian Fitzpatrick, Jean-Yves Laforest, Mike Lake, l'hon. Shawn Murphy, Richard Nadeau, Pierre Poilievre, Yasmin Ratansi, David Sweet, John Williams et Borys Wrzesnewskyj.

*Aussi présents* : *Bibliothèque du Parlement* : Brian O'Neal, analyste; Alex Smith, analyste.

*Témoins* : *À titre personnel* : Arthur Kroeger.

Conformément à l'article 108(2) du Règlement, le Comité reprend l'étude sur la revue des rôles et responsabilités du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Le Comité entreprend l'examen de questions relatives aux travaux du Comité.

Arthur Kroeger fait une déclaration et répond aux questions.

À 16 h 31, la séance est suspendue.

À 16 h 32, la séance reprend à *huis clos*.

Le Comité poursuit son étude de l'ébauche de rapport no. 11, Chapitre 2, Défense nationale - Le recrutement et le maintien en poste du personnel militaire, du rapport de mai 2006 de la Vérificatrice Générale du Canada.

Il est convenu, — Que le Comité adopte le rapport final (dans sa forme modifiée) sur le Chapitre 2, Défense nationale – Le recrutement et le maintien en poste du personnel militaire, du Rapport de mai 2006 de la vérificatrice générale du Canada comme étant le onzième rapport du Comité permanent des comptes publics.

Que le greffier soit autorisé à apporter au rapport les changements approuvés et ceux jugés nécessaires à la rédaction et à la typographie, sans en altérer le fond.

Que le président soit autorisé à déposer le rapport à la Chambre.

Que, conformément à l'article du Règlement 109, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale à son rapport.

Le Comité poursuit son étude de l'ébauche de rapport no. 12 sur les Comptes publics du Canada 2006.

Il est convenu, — Que le Comité adopte le rapport final (dans sa forme modifiée) sur les Comptes publics du Canada 2006 comme étant le douzième rapport du Comité permanent des comptes publics.

Que le greffier soit autorisé à apporter au rapport les changements approuvés et ceux jugés nécessaires à la rédaction et à la typographie, sans en altérer le fond.

Que le président soit autorisé à déposer le rapport à la Chambre.

Que, conformément à l'article du Règlement 109, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale à son rapport.

À 17 h 9, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation par la présidence.

Le greffier du Comité,

Georges Etoke