



National
Defence

Défense
nationale

Chief Review Services Chef - Service d'examen

CRS  CS Ex

Revu par le CS Ex conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* (LAI). L'article ou les articles applicables de la LAI sont cités lorsqu'il y a prélèvement de l'information.

ÉVALUATION CONSULTATIVE : *RECRUTEMENT DES RÉSERVISTES*

Août 2005

1258-139 (CS Ex)



Canada 

SYNOPSIS

Le présent rapport renferme les résultats d'une étude du CS Ex sur le recrutement des réservistes. Cette évaluation consultative a été faite en réponse aux préoccupations formulées par le Chef d'état-major de l'Armée de terre, selon lequel un processus apparemment bureaucratique risquait de priver la Réserve de nombreuses recrues potentielles. Il convient de noter que cette étude n'a pas la rigueur d'une évaluation complète, mais qu'elle peut servir à formuler des recommandations à l'intention de la haute direction.

Nous avons observé que les nombreuses modifications apportées au système de recrutement au fil des ans ont permis de réduire les délais, tout en préservant des normes nationales et en répondant aux besoins nationaux de la Réserve. Grâce à ces mesures, des pratiques non efficaces ont pu être progressivement éliminées. Ces efforts ont abouti à un processus qui permet d'obtenir un dossier « conforme » en sept semaines, comparativement à douze il y a quatre ans. De plus, à en juger par un essai, ce délai pourrait être réduit encore de deux semaines si l'on acceptait provisoirement les personnes qui attendent le résultat final (c.-à-d. la 3^e partie) d'un examen médical. Cela donnerait un temps de traitement total de cinq semaines qui se comparerait avantageusement à celui de nos alliés. La mise en application d'une politique de simplification des transferts entre la Réserve et la Force régulière serait également bénéfique.

L'étude a montré que le temps actuel de recrutement des réservistes a été comprimé au maximum ou presque, sans que les normes nationales s'en trouvent compromises. Pour rationaliser le système davantage, il faudra envisager des changements fondamentaux (c'est-à-dire une transformation). Les niveaux de recrutement actuels pourront être maintenus ou légèrement améliorés grâce à la technologie et à un recrutement à l'année longue. Il est cependant évident qu'une augmentation appréciable des objectifs de recrutement risque d'entraîner une dégradation du système. Cela a amené l'équipe d'évaluation à recommander que soit faite une étude distincte qui pourrait guider la définition d'une transformation du recrutement des réservistes.

L'absence de mesure permanente du rendement du système (c.-à-d. le recrutement et le maintien à l'effectif) fait obstacle à la réalisation d'une analyse et d'une étude approfondie, et il faudrait de meilleures bases de données. De même, on aurait intérêt à étudier les meilleures pratiques d'autres forces de défense et du secteur privé et à analyser l'attrition des réservistes et des candidats à l'enrôlement dans la Réserve. La longueur des délais de recrutement n'est pas l'unique raison pour laquelle des candidats se désistent. Il est également recommandé qu'on diffuse une directive d'orientation pour faciliter les transferts entre la Force régulière et la Réserve.



Plans d'action de la direction – Nos recommandations comprennent des mesures susceptibles d'être prises assez rapidement et des mesures plus importantes susceptibles d'être prises à plus long terme. On s'accorde sur le fait que des mesures devraient être prises pour améliorer les données sur le rendement du système de recrutement, tirer profit de l'essai relatif aux examens médicaux et donner des instructions pour faciliter les transferts de catégorie de service. Il est postulé qu'une initiative de recrutement électronique aidera à compléter les données actuelles.

Pour l'instant, l'idée de mener des études sur l'attrition dans la Réserve et de faire une étude pour proposer des options et repenser/transformer le processus de recrutement n'a pas été très bien accueillie. Le Groupe des RH-Mil estime qu'on a déjà fait beaucoup d'études et que les meilleures pratiques d'autres organisations sont bien connues. Il se pourrait aussi qu'on hésite à lancer d'importantes études/initiatives de changement alors que le Bureau du vérificateur s'apprête à diffuser le rapport d'une importante vérification du recrutement et du maintien à l'effectif dans la Force régulière.

Cette évaluation consultative du CS Ex a été effectuée dans le but de cerner les questions en jeu et de formuler des recommandations. C'est pour cette raison qu'il est fait une distinction ici entre les recommandations plus ciblées et les « suggestions » générales d'amélioration. Les unes et les autres sont réunies dans un tableau.

Nota : Suite à la réalisation de cette évaluation consultative et dans le cadre des activités de plus grande envergure menées actuellement au chapitre de la transformation des FC, le SMA(RH-Mil) a procédé au lancement d'une campagne nationale de recrutement pour répondre à la forte augmentation des besoins de recrutement au sein des FC. Les recommandations découlant de la présente évaluation consultative du CS Ex devraient être mises en œuvre dans le contexte de la campagne du SMA(RH-Mil) afin de maximiser les avantages qui peuvent découler de ces deux initiatives.



TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE DES RÉSULTATS	I
RECOMMANDATIONS, SUGGESTIONS ET PLANS D’ACTION DE LA DIRECTION	II
DÉMARCHE	1
Introduction.....	1
Objectif de l’examen	1
portée	1
Méthodologie	2
Contexte	2
PROCESSUS DE RECRUTEMENT	4
Système de recrutement actuel	4
Transfert de catégorie de service	5
Analyse comparative	7
PRINCIPALES OBSERVATIONS	8
Développements en matière de recrutement.....	8
Autres solutions	11
ANNEXE A – LETTRE DU SMA(RH-MIL) ET DU CEMAT/I (ÉBAUCHE)	A-1



SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Le présent rapport renferme les résultats d'une évaluation indépendante du processus de recrutement de la Réserve. L'évaluation a été faite en réaction aux préoccupations exprimées depuis longtemps dans le milieu de la Réserve au sujet du système de recrutement qui, semble-t-il, est peu enclin à prendre des risques, ce qui entraîne l'abandon ou le rejet d'une importante proportion de candidats. L'évaluation a notamment porté sur la nécessité de trouver un équilibre entre l'établissement d'un système de recrutement rapide et l'application rigoureuse et constante de normes de recrutement appropriées.

Depuis 2000, de nombreuses améliorations ont été apportées au processus de recrutement, les normes nationales étant maintenues et les objectifs de recrutement de la Réserve étant toujours atteints. Par ailleurs, le temps demandé par le recrutement des réservistes semble se comparer avantageusement à ce qui s'observe chez les alliés. Le temps de recrutement est récemment passé d'environ douze semaines à sept semaines, et l'on a fait une analyse approfondie de chacun des éléments du processus dans le but de le réduire davantage. D'autres changements comme la réduction de l'attrition grâce à l'adoption de mesures d'incitation au maintien à l'effectif et le recrutement à l'année longue par opposition à une campagne annuelle de recrutement au printemps ont eu un effet bénéfique sur les délais généraux de recrutement.

Fait important, suite à un entretien antérieur avec les dirigeants supérieurs, le SMA(RH-Mil) a demandé qu'un essai de un an portant sur l'aspect le plus controversé du recrutement : la 3^e partie de l'examen médical, dont s'occupe actuellement le médecin responsable de l'examen médical des recrues à Borden. Cette étape du recrutement ajoute présentement deux à quatre semaines au processus sans en accroître beaucoup la valeur, semble-t-il. L'essai prévoit une solution raisonnable du problème en accélérant l'enrôlement sans en accroître les risques et en appliquant une même norme nationale. Il est proposé que l'enrôlement se fasse après la 2^e partie de l'examen médical, qui se fait localement. La 3^e partie se ferait après l'enrôlement. Si un problème de santé important était observé pendant la 3^e partie de l'examen médical, la recrue serait libérée. Si l'essai est concluant et que le concept est intégré au processus de recrutement, la période de recrutement pourrait être réduite à cinq semaines. L'essai fournira à tout le moins des données quantitatives qui pourront être débattues et servir dans la recherche d'autres solutions.

Pour répondre aux besoins futurs des FC et réduire encore de façon appréciable le temps de recrutement, il faudra à notre avis repenser le processus au complet. Cela va nécessiter une base de données plus complète permettant de porter des jugements de fond. Les éléments de la Réserve devraient commencer aussitôt que possible à recueillir des données sur les délais, l'attrition et le recrutement. Les recommandations, les « suggestions » et les plans d'action correspondants de la direction sont présentés sous forme de tableau, à la page suivante.



RECOMMANDATIONS, SUGGESTIONS ET PLANS D'ACTION DE LA DIRECTION

N°	RECOMMANDATIONS DU CS EX	BPR	MESURES DE LA DIRECTION
1.	Information – La Réserve devrait prévoir/améliorer des bases de données pour recueillir les renseignements nécessaires à la mesure du rendement du processus de recrutement.	SMA(RH-Mil)	À compter d'août 2005, le recrutement électronique militaire permettra de compléter les systèmes/renseignements actuels.
2.	Examens médicaux – L'essai proposé au sujet de l'enrôlement avant la 3 ^e partie de l'examen médical devrait être terminé, le processus de recrutement étant modifié en fonction des résultats de l'étude.	SMA(RH-Mil)	Le travail d'état-major est en cours. L'objectif est d'obtenir l'approbation du SMA(RH-Mil) à temps pour la mise en œuvre à l'automne 2005.
3.	Transfert de catégorie de service – Une directive d'orientation sur le transfert de catégorie de service devrait être diffusée pour définir les nouveaux paramètres de mise en œuvre d'un système rapide, simplifié et transparent.	SMA(RH-Mil)	Un examen juridique complet est prévu. Les instructions sur le transfert de catégorie de service devront être approuvées par le SMA(RH-Mil) pour entrer en vigueur à l'été 2005.
N°	AUTRES ANALYSES/ÉTUDES RECOMMANDÉES	BPR	MESURES DE LA DIRECTION
4.	Analyse comparative – Une analyse comparative des processus de recrutement des ministères de la Défense d'autres pays et de certaines entreprises canadiennes devrait être faite.	SMA(RH-Mil)	Le BPR estime que les travaux actuels d'analyse et d'échange de renseignements suffisent.
5.	Attrition – Une étude détaillée de l'attrition dans la Réserve s'appuyant notamment sur des entrevues de personnes ayant retiré leur candidature devrait être faite pour évaluer l'incidence à long terme des mesures qui ont récemment été prises pour réduire le taux d'attrition.	SMA(RH-Mil)/ VCEMD	Cette recommandation n'est pas appuyée pour l'instant. Certains travaux d'étude ont déjà été faits dans ce domaine.
6.	Étude – Pour répondre aux besoins futurs de la Réserve en matière de recrutement, il y aurait lieu de faire une étude en vue de repenser l'approche du recrutement en faisant appel aux dernières technologies et en tenant compte de l'offre et de la demande futures de recrues.	SMA(RH-Mil)	Cette recommandation n'est pas appuyée pour l'instant. Note du CS Ex – Il est intéressant de noter à l'égard des numéros 4, 5 et 6 que le Bureau du vérificateur général est en train d'effectuer une vérification du recrutement dans la Force régulière. Pour l'heure, il convient sans doute d'attendre les recommandations du VG.



DÉMARCHE

INTRODUCTION

La question du recrutement dans la Première réserve a fait l'objet de beaucoup d'intérêt et de nombreuses études, essentiellement depuis 1996, car plusieurs tentatives ont été faites pour corriger les lacunes apparentes du système de recrutement. Le présent examen de la question a été demandé par le Chef d'état-major de l'Armée de terre (CEMAT) en réaction :

- a) à la nécessité de rendre le processus plus efficient en vue de faire passer le nombre de recrues dans la Réserve de l'Armée de terre de 15 500 à 18 500 d'ici 2006, comme cela a été décidé récemment;
- b) à l'inquiétude exprimée depuis longtemps dans le milieu de la Réserve au sujet du manque apparent de souplesse du système de recrutement et des retards qui en résultent et qui, selon certains, entraîneraient l'abandon ou la perte de nombreux candidats.

Cette dernière préoccupation s'applique aussi à la question du transfert de catégorie de service, la lenteur du processus amenant des personnes à abandonner l'idée de passer d'un élément à un autre des Forces.

OBJECTIF DE L'EXAMEN

Notre objectif consiste à faire une analyse et un examen indépendants du processus de recrutement de la Première réserve dans le but d'évaluer l'efficacité du processus actuel et de proposer au besoin des solutions ou de nouvelles lignes de conduite.

La principale question en jeu dans l'analyse du processus de recrutement de la Réserve consiste à trouver un juste équilibre entre une structure administrative efficiente et l'application de normes appropriées.

PORTÉE

L'examen porte sur le processus de recrutement de la Première réserve et de tous ses sous-éléments – Force aérienne, Marine, Communications, etc. – l'accent étant cependant mis sur la Réserve de l'Armée de terre puisque sa taille relative, son potentiel de croissance et des préoccupations de longue date y rendent la question du recrutement plus importante. L'étude aborde diverses questions liées au processus de recrutement, au maintien à l'effectif et au transfert de catégorie de service.



MÉTHODOLOGIE

L'étude s'appuie à la fois sur des données quantitatives et sur des évaluations qualitatives. L'accent a été mis sur l'examen des documents utiles (études antérieures, dossiers et sites Web) et sur des entrevues de membres clés du personnel ainsi que des discussions de groupe. Des données de comparaison ont été tirées des études antérieures et des entrevues.

CONTEXTE

En juillet 2003, la Première réserve comprenait juste un peu plus de 21 000 membres, qui se répartissaient comme suit :

Armée de terre	14 057
Marine	3 027
Force aérienne	2 232
Communications	1 499
Autre	<u>588</u>
Total	21 403 ¹

Il convient de noter que l'effectif de la Réserve de l'Armée de terre va passer de 16 250 d'ici 2004 à 18 500 d'ici 2006. Un taux d'attrition d'environ 20 p. 100 ces dernières années nécessite le recrutement annuel de 4 000 à 5 000 réservistes. Ce taux d'attrition a récemment diminué, mais l'incidence de ce phénomène sur le recrutement sera neutralisée par l'accroissement prévu de l'effectif de la Réserve de l'Armée de terre.

Les clients de la Réserve trouvent souvent que le processus de recrutement est peu audacieux et truffé d'obstacles, ce qui entraîne l'abandon ou la perte d'environ 30 p. 100 des candidats, c'est-à-dire des personnes qui ont présenté un formulaire de candidature. Selon certains, les personnes qui se retirent du processus de recrutement sont peut-être les candidats les meilleurs et les plus ambitieux, ceux qui ne sont pas prêts à attendre indéfiniment qu'on décide de leur sort. Cela finit par nuire aux relations publiques des Forces canadiennes, particulièrement chez les éventuelles recrues, et par entraîner une réduction quantitative et qualitative des candidatures.

Ces évaluations s'appuient sur une somme considérable d'observations, mais il y a bien peu de données objectives pour les appuyer, et particulièrement peu de données nationales globales. Des problèmes de classification, la segmentation de la Réserve et la structure de gestion et d'administration de la Réserve viennent en outre compliquer la collecte et l'analyse des données.

¹ Tous ne s'entendent pas sur le nombre réel de réservistes. Ces chiffres correspondent à des données tirées du système de la solde. Même si ces données ne donnent peut-être pas une idée juste de l'effectif actuel, ce sont les seules qui s'appliquent à toutes les unités de la Réserve.



À l'heure actuelle, le processus de recrutement demande de 7 à 52 semaines, compte tenu de la nature des situations qui se présentent; dans 30 p. 100 des cas, le recrutement demande sept semaines. Même si le processus soulève des inquiétudes depuis longtemps, les besoins de la Réserve sont actuellement satisfaits. Le ratio « candidats/recrues » est demeuré stable au fil des ans, s'établissant à 2,5/1, ce qui pourrait donner à penser que la durée du processus ne joue pas un rôle déterminant dans la décision d'une personne de s'engager dans la Réserve. Il est par essence difficile d'isoler l'effet du processus d'engagement sur les efforts de recrutement parce que l'engagement dans la Réserve est souvent une grande décision dans la vie de quelqu'un qui dépend de nombreux autres facteurs. De plus, le MDN n'a pas recueilli systématiquement les données voulues pour évaluer l'incidence d'une variable en particulier sur cette décision. Nous avons néanmoins choisi d'examiner dans ce document la logique et l'utilité du processus actuel, d'étudier un certain nombre de propositions de changement et, dans certains cas, de formuler des recommandations et de proposer de nouvelles lignes de conduite.



PROCESSUS DE RECRUTEMENT

SYSTÈME DE RECRUTEMENT ACTUEL

Le processus de recrutement de la Réserve se présente actuellement comme suit :

- a. Les demandes d'emploi sont envoyées des unités de la Réserve au Centre de recrutement des Forces canadiennes (CRFC), remplies et envoyées directement à l'un des 36 CRFC ou remplies en direct.
- b. Dès le début du processus, des contrôles des références personnelles et professionnelles sont exercés, les données personnelles sont confirmées, et les vérifications de crédit voulues sont faites.
- c. Les candidats passent ensuite le Test d'aptitude des Forces canadiennes (TAFC) et le test de condition physique (TCP). Environ 10 p. 100 échouent au TAFC; ils doivent attendre trois mois avant de présenter leur candidature de nouveau. Le nombre de ceux qui échouent au TCP a augmenté considérablement depuis quelques années. Selon le CRFC Toronto, le taux d'échec à la première tentative dépasse 40 p. 100. Les candidats peuvent se représenter au bout d'un mois.

Les normes qui s'appliquent à ces deux tests sont fixées par le MDN. Le TAFC correspond aux aptitudes d'une personne qui a fait sa 10^e année et il est utilisé dans la sélection professionnelle. Les normes de condition physique correspondent à celles qui sont utilisées pour le recrutement et les évaluations annuelles dans la Force régulière, sauf dans l'Armée de terre, qui applique des normes plus exigeantes.

- d. Parallèlement, une vérification approfondie de la fiabilité est faite à l'aide d'une base de données de la GRC. Cette vérification demande normalement une semaine. Elle peut cependant être beaucoup plus longue si les données ne sont pas disponibles (si un dossier se trouve à l'étranger, par exemple) ou s'il y a des problèmes. S'il y a un casier judiciaire ou un problème de citoyenneté ou de crédit, le candidat doit régler l'affaire avant que sa demande puisse être traitée. Les normes en vigueur sont celles qu'utilisent tous les autres ministères fédéraux.
- e. L'examen médical sert à établir si le candidat satisfait aux normes médicales minimales des Forces canadiennes. Il comporte trois parties. L'examen initial (1^{re} et 2^e parties) est fait au Centre de recrutement par un adjoint au médecin des Forces canadiennes. Si des anomalies sont observées (si un candidat a fait de l'asthme, par exemple), le candidat doit soumettre le rapport d'un médecin de famille. Cette situation se présente dans environ 40 p. 100 des candidatures. Ce processus peut demander des semaines ou des mois, compte tenu de la nature du problème et de la disponibilité ou de la diligence du médecin de famille. Si un médecin spécialiste doit être consulté, le processus peut demander beaucoup plus de temps.



Une fois terminées les 1^{re} et 2^e parties de l'examen médical, la demande est envoyée à Borden pour l'évaluation, c'est-à-dire la 3^e partie. Les dossiers sont tous vus par le même médecin. Cette approche/politique repose sur l'hypothèse qu'une norme médicale ne peut être appliquée que si un seul médecin connaissant bien les exigences du MDN voit tous les dossiers. À l'heure actuelle, le temps de traitement de la 3^e partie d'un dossier « conforme », c'est-à-dire sans problèmes médicaux aux 1^{re} et 2^e parties, est de 8 à 20 jours. Ce délai est considérablement plus long s'il y a des problèmes. Environ 20 p. 100 des candidats sont jugés médicalement inaptés.

Parmi les lenteurs du système de recrutement, la forme et la logique de la 3^e partie de l'évaluation sont les facteurs qui ont suscité le plus de critiques et de discussions et auxquels il serait le plus avantageux de remédier.

- f. Quand les dossiers sont retournés de Borden au bureau de recrutement local, une liste de mérite est établie et transmise à l'unité de la Réserve, qui communique avec le candidat, fixe une date d'enrôlement et procède enfin à l'enrôlement proprement dit. Cela ajoute 15 à 20 jours au processus.

Dans ce système, environ 30 p. 100 des dossiers sont des dossiers « conformes ». Des retards et des problèmes touchent 70 p. 100 des candidatures qui restent. Le temps moyen de traitement d'un dossier « conforme » est passé de 59 jours à 35 jours. Un dossier « conforme » est un dossier dont le candidat réussit le test d'aptitude à son premier essai, est jugé apte par un conseiller en carrières militaires après la première entrevue, est jugé médicalement apte à l'examen initial, n'a pas de casier judiciaire ou de problèmes de crédit, obtient une attestation de fiabilité approfondie au premier examen et passe le test de condition physique à sa première tentative. Bref, c'est un dossier dont rien ne vient retarder le traitement. Il n'y a que peu de données globales sur le temps qui est consacré à régler les problèmes des autres 70 p. 100; des statistiques du GRFC révèlent néanmoins que 87 p. 100 des nouveaux enrôlés achevaient le processus dans un délai de 45 jours ouvrables.

TRANSFERT DE CATÉGORIE DE SERVICE

Les transferts de catégorie de service font partie intégrante du processus de recrutement de la Réserve. Ils expliquent environ 20 p. 100 du recrutement annuel. Les entrevues nous ont permis de constater que cette question suscitait bien des préoccupations. Les inquiétudes soulevées par le processus et le temps qu'il demande semblent l'emporter sur la logique du concept de la « force totale ». La politique à l'origine du transfert de catégorie de service remonte à 1995; elle s'énonce comme suit :

Dans l'esprit de la force totale, les membres actifs de la Première réserve qui demandent à passer à la Force régulière se verront accorder la préférence par rapport aux civils qui veulent s'enrôler et ils ne devraient pas avoir à passer par le système de recrutement puisqu'ils sont déjà des membres des Forces canadiennes. Les nouvelles procédures



permettront à des membres de la Première réserve d'entrer directement dans la Force régulière, sans passer par un Centre de recrutement des Forces canadiennes (CRFC).²

Toutefois, en raison même du succès du programme, il a fallu apporter des modifications au transfert de catégorie de service pour en faire une forme de recrutement soumise à toutes les modalités du processus de recrutement.

Le volume considérable de demandes de transfert n'avait pas été prévu, et la DPAC n'a pas été en mesure de traiter les demandes dans des délais acceptables. Il est également devenu évident que le Système de recrutement des Forces canadiennes était mieux placé pour atteindre de façon efficiente les objectifs des nouvelles procédures de transfert de catégorie de service.³

Les membres de la haute direction s'entendent pour dire qu'un transfert de catégorie de service de la Force régulière à la Réserve ou de la Réserve à la Force régulière ne devrait pas être plus compliqué qu'un message d'affectation. Il reste encore à établir un processus adéquat pour régler la question des transferts de catégorie de service d'une manière qui s'accorde avec le concept de la force totale. Il faudra en outre résoudre des questions d'administration et de mesure du rendement touchant la période de service au même grade, les cours suivis, etc., avant d'en arriver à une force totale parfaitement intégrée. D'ici là, le transfert de catégorie de service continuera d'être assimilé à une forme de recrutement plutôt qu'à une mesure administrative, comme il le faudrait.

Comme c'est le cas pour le recrutement, le transfert de catégorie de service suppose des renseignements sur les études, les qualifications, les connaissances, l'habilitation de sécurité et la catégorie médicale. De nombreuses observations ont été faites au sujet des problèmes qui sont survenus dans les échanges de renseignements. En voici des exemples : des dossiers du personnel retraité qui sont envoyés aux archives deviennent pour ainsi dire inaccessibles; comme il n'y a aucun moyen d'évaluer les points communs des qualifications scolaires, il est difficile de déterminer le grade; il arrive souvent que les habilitations de sécurité ne sont plus valides ou ne sont plus jugées à jour; la catégorie médicale doit être réévaluée; il arrive qu'on demande à des militaires de fournir leurs notes du secondaire. Ces problèmes de données sont tous d'ordre interne et ils ont contribué à allonger inutilement le processus de transfert de catégorie de service. Il n'en reste pas moins qu'environ 1 000 transferts de catégorie de service ont lieu chaque année.

La création de bases de données communes et la normalisation des cours touchant une proportion croissante des membres des Forces devraient faciliter les transferts de catégorie de service. Il sera plus facile de déterminer les qualifications et le grade d'un militaire et de l'évaluer sur le plan médical et sur le plan de la sécurité. Selon certaines indications, le processus s'améliore. Par exemple, la

² CANFORGEN 062/95, SMA(Per) 076/95, 261725Z OCT95, Procédures de transfert de catégorie de service des FC – De la Première réserve à la Force régulière, 26 octobre 1995.

³ CANFORGEN 052/97 SMA(Per) 036/97, 161545Z MAI 1997, Procédures révisées de transfert de catégorie de service des FC, 16 mai 1997.



vérification des états de service, qui fait partie intégrante du transfert de catégorie de service, demandait environ quatre mois en 2000, mais ce délai est en moyenne aujourd'hui de trois à quatre semaines. Il faudrait donc diffuser une nouvelle directive d'orientation définissant les conditions des transferts de catégorie de service.

ANALYSE COMPARATIVE

Nous n'avons pas analysé de données brutes qui nous auraient permis de comparer les processus de recrutement des Forces canadiennes à ceux des forces armées d'autres pays ou à ceux d'autres organismes publics. Cela pourrait être fait dans le cadre d'un travail de suivi. Des comparaisons ont cependant été faites dans diverses études récentes. Par exemple, en août 2003, le Groupe du recrutement des Forces canadiennes (GRFC) a mené une étude pour le ministre de la Défense nationale dans laquelle il a été établi, alors qu'il fallait compter sept semaines au Canada pour traiter un dossier « conforme », que le temps requis dans les forces armées d'autres pays était le suivant :

Prélèvement en vertu de l'article 13(1)(a) de la LAI – Renseignements obtenus à titre confidentiel	4 semaines
	8 semaines
	10 semaines
	14 semaines

Il convient de souligner que a recours à l'impartition et que le processus y demande quand même deux fois plus de temps qu'au Canada. D'autres études ont montré que le Canada se compare avantageusement aux autres pays pour ce qui est des coûts de traitement. Les coûts de recrutement par recrue sont d'environ 4 000 \$ au Canada⁴, contre 16 000 \$ (en dollars canadiens). Les coûts de publicité par recrue sont de 160 \$ au Canada, contre 1 900 \$ aux

On pourrait croire à priori que, vu les économies d'échelle, le coût par recrue serait moindre aux qu'au Canada. Bien qu'il soit impossible de tirer des conclusions fermes d'une évaluation aussi limitée, il semble que le processus canadien se compare à celui des forces armées d'autres pays, tant du point de vue des délais que du point de vue des coûts.

⁴ À notre avis, les coûts de recrutement de la Réserve du Canada sont légèrement sous-estimés puisqu'ils ne comprennent pas les coûts locaux.



PRINCIPALES OBSERVATIONS

DÉVELOPPEMENTS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT

Selon les données et les renseignements dont nous disposons, le système de recrutement est de mieux en mieux adapté aux besoins. Il semble qu'on remédie progressivement aux préoccupations formulées au sujet du processus, tout en respectant les normes nationales en vigueur. Par exemple, le temps moyen de traitement d'un dossier « conforme » est passé de 59 à 35 jours. Dans ce contexte, le temps consacré à la 3^e partie de l'examen médical, toujours à l'égard d'un dossier « conforme », est passé de 20 à 8 jours. Ces améliorations tiennent aux facteurs suivants :

- a. Pressions constantes. Depuis quelques années, des pressions constantes sont exercées en vue de réformer et d'améliorer le système. Au cours des trois ou quatre dernières années, cette question a reçu beaucoup d'attention dans tout le Ministère, jusqu'au niveau du Ministre. Ces facteurs ont mené à la proposition de diverses solutions dont certaines ont été acceptées et d'autres pas. Tous se sont entendus néanmoins pour dire que les problèmes du système devaient être corrigés et que le statu quo n'était pas acceptable.
- b. Recrutement annuel. L'an dernier, la Réserve de l'Armée de terre a remplacé son recrutement annuel du printemps par un programme de recrutement à trois moments de l'année, ce qui a entraîné un flux continu de demandes au lieu du congestionnement printanier habituel. À ce problème de congestionnement s'ajoutait le fait qu'il y a toujours au printemps d'autres priorités de recrutement comme les admissions au Collège militaire royal. En suscitant un flux constant de candidatures, le recrutement et l'enrôlement à l'année longue devraient permettre au système de gagner du temps.
- c. Réduction de l'attrition. L'importance accordée à la réduction de l'attrition a également donné de bons résultats. Une diminution du taux d'attrition entraîne forcément une baisse du nombre requis de recrues qui devrait, à son tour, réduire le temps de traitement des dossiers d'enrôlement. À cet égard, divers programmes récemment mis en place ou sur le point de l'être devraient abaisser le taux d'attrition. Ces mesures comprennent par exemple l'assurance-soins dentaires, le régime de retraite de la Réserve, la gratification de retraite de la Réserve et le remboursement des frais de scolarité. L'amélioration de l'instruction, l'équipement et un travail enrichissant sont tous vus comme des aspects essentiels d'une réduction de l'attrition.

Une nouvelle prise de conscience de l'incidence de l'attrition sur le recrutement, conjuguée à ces mesures incitatives, a permis de faire passer le taux d'attrition d'environ 30 p. 100 à moins de 20 p. 100. Il faut remarquer toutefois que les éléments de la Réserve n'ont pas tous le même taux d'attrition. La Réserve aérienne, qui compte sur les transferts de catégorie de service pour 70 p. 100 de son recrutement, a un taux d'attrition de 14 à 16 p. 100 qui est sensiblement inférieur



à celui de la Réserve de l'Armée de terre. Puisque le taux d'attrition de 20 p. 100 comprend les transferts à la Force régulière, l'attrition réelle du point de vue de la Force totale est voisine de 15 p. 100. Comme la Réserve compte beaucoup, du fait de sa structure, sur des étudiants qui tablent sur un horizon de quatre ans, un taux d'attrition de 15 p. 100 constitue presque une limite. Selon toute vraisemblance, il sera difficile de réduire encore beaucoup le taux d'attrition sans changer le bassin de recrutement, en remplaçant des étudiants à la recherche d'un emploi d'été par des personnes à la recherche d'une carrière à temps partiel. L'abaissement des taux d'attrition obtenu jusqu'ici devrait néanmoins réduire le temps de recrutement de ceux qui restent.

- d. Technologie de l'information. L'utilisation accrue de la technologie de l'information (TI) – des applications électroniques à l'utilisation de bases de données nationales pour les vérifications approfondies de la fiabilité – a eu et va continuer d'avoir un effet bénéfique sur la réduction du temps de recrutement. En créant sa propre version du Système de gestion des ressources humaines, baptisée TORIS, la Réserve navale a pu créer un système de gestion du personnel qui accorde plus d'importance au facteur temps et qui permet de suivre le personnel et de préciser les besoins en matière de recrutement par GPM. Le système a également eu pour effet important de réduire les difficultés associées aux transferts de catégorie de service. En tant qu'outil de gestion, ce système aurait avantage à être utilisé dans certains des plus petits éléments de la Première réserve. Même si elle comporte des coûts d'investissement, l'utilisation accrue de la TI permettra de mieux suivre et de mieux gérer le processus, en fournissant parallèlement des données avec lesquelles on pourra évaluer les nouvelles lignes de conduites proposées.
- e. Augmentation des ressources en personnel. Suite aux efforts déployés pour rendre le processus mieux adapté aux besoins, l'organisation du recrutement a vu son effectif militaire et ses ressources augmenter considérablement. Elle compte aujourd'hui 39 centres de recrutement et un effectif de plus de 1 000 personnes dont 30 p. 100 sont des réservistes. L'effectif du système de recrutement a augmenté d'environ 30 p. 100 au cours des cinq dernières années. De plus, la plupart des unités de la Réserve se sont donné des « moyens attractifs » ainsi que des facilitateurs qui font du recrutement local pour leur unité et qui aident les candidats à remplir les formulaires, à réunir les documents voulus et à préparer leur demande. Même si l'augmentation du personnel de recrutement de la Réserve a permis de réduire les délais de traitement, on ne sait toujours pas au juste pourquoi la proportion des personnes qui se désistent atteint parfois 30 p. 100.
- f. Examens médicaux. Depuis quelques années, la question la plus controversée du processus de recrutement de la Réserve a été le temps consacré à la 3^e partie de l'examen médical et la valeur qu'elle ajoute au processus. Le bien-fondé de la pratique qui consiste à faire examiner tous les dossiers médicaux par un seul médecin pour garantir l'uniformité d'application des normes a été remis en question du point de vue du temps, de la logique et de la profession. Est-il réaliste de penser qu'une même autorité médicale puisse examiner tous les ans 18 000 dossiers médicaux (de la Force régulière et de la Réserve) et faire des recommandations à leur sujet sans jamais voir les candidats? De nombreuses solutions de



rechange ont été proposées depuis quelques années. Il a notamment été suggéré qu'on abandonne la 3^e partie de l'examen, qu'on demande à des médecins civils de faire l'examen médical des recrues de la Réserve, qu'on demande à des médecins de famille de s'occuper de la 3^e partie de l'examen médical, qu'il y ait un médecin à l'effectif de chacune des unités de la Réserve, qu'on déplace le médecin de Borden au CMDN afin qu'il puisse se faire aider au besoin et qu'on utilise enfin une politique d'enrôlement conditionnelle en vertu de laquelle les candidats seraient enrôlés, formés et rémunérés sous réserve des résultats obtenus à la 3^e partie de l'examen médical. Toutes ces solutions ont été rejetées pour des motifs pratiques, logiques ou juridiques. Dans l'intervalle, les pressions résultant des préoccupations et des critiques permanentes au sujet de la lenteur et de la valeur de la 3^e partie de l'examen médical ont contribué à faire réduire considérablement le temps qui y est consacré, ce chiffre s'établissant maintenant à environ 20 jours. Des données récentes du CRFC Toronto montrent que ce délai est tombé à huit jours; pour savoir s'il s'agit là d'une anomalie à court terme ou d'une tendance à long terme, il faudra recueillir d'autres données.

- g. Nouvelle approche. Fait important, à compter de juin 2004, suite à un entretien antérieur avec les dirigeants supérieurs, le SMA(RH-Mil) a demandé la mise à l'essai d'une nouvelle approche pendant un an. La directive qui s'y rapporte est présentée à l'annexe A de ce document. L'essai a pour but de voir s'il est possible d'enrôler des candidats dans la Première réserve après la 2^e partie de l'examen médical, qui aurait lieu au niveau local comme c'est le cas maintenant, et d'attendre l'approbation de la 3^e partie de l'examen médical, qui continuerait d'être effectuée par le médecin du recrutement du GRFC à Borden. Les recrues présentant des problèmes médicaux suffisamment importants seraient libérées. L'essai ne devrait porter que sur des dossiers « conformes ». A l'heure actuelle, la 3^e partie de l'examen médical donne lieu au rejet de 3 p. 100 des dossiers « conformes ».

Comme le temps de traitement de la 3^e partie de l'examen médical est actuellement de 8 à 20 jours, l'essai devrait permettre de réduire le temps total de recrutement de 27 à 40 jours. L'essai permettra essentiellement à un candidat d'être enrôlé, rémunéré et formé avant que son dossier obtienne l'approbation finale des autorités médicales. Les paramètres de l'essai sont présentés à l'annexe A.

De toute évidence, l'essai aura des répercussions sur le plan administratif et peut-être du point de vue des relations publiques puisque des personnes seront enrôlées, puis libérées assez rapidement. Il sera également exigeant pour les adjoints aux médecins qui s'occupent des 1^{re} et 2^e parties de l'examen médical, ce qui pourrait entraîner une diminution du nombre de dossiers « conformes » (la proportion s'établit actuellement à 40 p. 100) et une augmentation corollaire de la charge de travail à Borden. L'essai devrait néanmoins fournir les données nécessaires à l'évaluation des avantages et des inconvénients de cette approche. Il portera sur une période de un an ou sur 1 000 dossiers « conformes ». L'essai et le processus d'approbation inhérent à sa mise en œuvre sont des étapes importantes dans la recherche d'une solution à un problème de longue date. Il s'agit essentiellement d'une façon novatrice de trouver un équilibre entre l'application d'une norme médicale nationale et la réduction du temps d'enrôlement.



Il convient de souligner que ces améliorations récentes font suite à des modifications qui ont été apportées au système en 2000-2001. Par exemple, selon une note de synthèse du Chef d'état-major de l'Armée de terre à l'intention du ministre de la Défense nationale datée de mai 2001, « le Ministre devrait savoir que nous avons éliminé de nombreux congestionnements du processus de recrutement. Le recrutement a été examiné, et des améliorations importantes ont permis de simplifier le processus d'enrôlement. » La note de synthèse fait état ensuite des domaines où des améliorations ont été apportées : « Le processus d'examen médical a été rationalisé, et des ressources nouvelles ont été mises à la disposition des services de recrutement, ce qui leur a permis de rendre les examens médicaux plus efficaces, de modifier les tests d'aptitude sans que le respect des normes en souffre, et d'abrégé les entrevues des réservistes en les simplifiant. »

Comme nous l'avons vu ci-dessus, nous ne savons pas encore avec certitude pourquoi 30 p. 100 environ des candidats se retirent avant la fin du processus de recrutement, et ce, en dépit des améliorations notables qui ont été apportées récemment. Pour mieux comprendre le phénomène et définir des mesures susceptibles d'atténuer le problème, il faudrait vraisemblablement procéder à des entrevues de suivi et recueillir des commentaires auprès des candidats qui se désistent.

AUTRES SOLUTIONS

Diverses autres solutions ont été proposées pour abréger davantage le processus en modifiant les normes actuelles ou en y renonçant. En voici des exemples :

1. Enrôlement conditionnel. En vertu de cette proposition, une personne serait enrôlée à titre conditionnel, jusqu'à ce que le processus de recrutement soit terminé. S'il se présentait un problème insoluble, la personne ne serait pas officiellement enrôlée. Cette option a jusqu'ici été rejetée parce qu'elle nécessiterait des modifications à la *Loi sur la défense nationale* (ce qui demande beaucoup de temps), et en raison de l'essai d'enrôlement après la 2^e partie de l'examen médical qui a lieu actuellement.
2. Élimination de l'entrevue. Certains estiment que l'entrevue ajoute peu de valeur au processus, et pourtant l'établissement du calendrier des entrevues est souvent à l'origine de retards considérables. Cette proposition a été rejetée parce que l'entrevue joue un rôle important comme moyen de présélection et dans le choix d'une carrière.
3. Test de condition physique. Il a aussi été proposé qu'on abandonne le test de condition physique. Certains trouvent que les candidats peuvent devenir aptes après l'enrôlement et que les normes de condition physique actuelles, qui s'appliquent aussi bien à la Force régulière qu'à la Réserve, pourraient être abaissées dans le cas de la Réserve. On a objecté jusqu'ici que les recrues devaient être en assez bonne condition physique pour suivre l'instruction de base sans risque important pour leur santé, et cette objection est largement vue comme une réponse crédible.



4. Personnel de recrutement. Diverses autres propositions ont porté sur la façon dont est employé le personnel affecté au recrutement. À l'heure actuelle, par exemple, les unités de la Réserve ont à peu près toutes un personnel de recrutement chargé à plein temps d'attirer des recrues et de les aider dans leurs démarches. Certains sont d'avis qu'on pourrait rendre le processus plus économique et plus rapide en employant ces personnes dans un centre de recrutement (leur concentration donnant lieu à des économies d'échelle). Les unités de la Réserve, qui paient elles-mêmes leurs propres facilitateurs, ont manifesté peu d'intérêt pour cette idée.
5. Test d'aptitude. Certains ont également proposé qu'on renonce au test d'aptitude, affirmant que, puisque le test correspond aux aptitudes d'une personne qui a fait sa 10^e année, on pourrait tenir pour acquis que toute personne qui a terminé sa 10^e année répond aux exigences scolaires. D'autres pensent que le test d'aptitude joue un rôle important dans le choix d'une carrière (les Communications par opposition à l'Armée de terre, par exemple) et d'un groupe professionnel ainsi que dans l'établissement d'une liste de mérite initiale.

À la lumière de ce qui précède, il semble peu probable qu'on renonce à l'application de normes nationales. Même si certains ont insisté au fil des ans pour qu'on décentralise le recrutement et qu'on demande aux unités locales de la Réserve de faire passer leurs propres tests, cette proposition n'a pas été retenue. Il ne semble pas y avoir de consensus au sein du Ministère quant à un éventuel allègement des normes.



ANNEXE A – LETTRE DU SMA(RH-MIL) ET DU CEMAT/I (ÉBAUCHE)

C20/AJmH2MIL

5323-1 (COS ADM (HR-Mil))

May 2004

Distribution List

TRIAL DIRECTIVE
PRIMARY RESERVE ENROLMENT
PENDING PART 3 MEDICAL APPROVAL

References: A. Briefing to MND by PMO
LFRR / ADM(HR-Mil), 10 Dec 03
B. ADM HR-Mil direction to Comd CFRG, 19
Dec 03
C. Surg Gen e-mail 20 Feb 04
D. DGHS/Comd CFMG e-mail 25 Feb 04
E. RHB 2003
F. CFAO 49-10 (Terms of Service – Officers –
Primary Reserve)
G. CFAO 49-11 (Terms of Service Non-
Commissioned Members – Primary Reserve)
H. CFAO 15-2 (Release – Regular Force)
I. QR&O Art 15-01 (Release of Officers and
Non-Commissioned Members)

BACKGROUND

1. As a result of LFRR review of PRes HR policies and procedures, and recommendations from various Minister's advisory groups, in order to reduce attrition among recruits during the application process, a concept of expediting potential recruits was devised. Under this revised process recruits would be enrolled into the Primary Reserve after being deemed medically fit after Medical Part 2 while pending final Medical Part 3 approval. In order to validate this approach, a trial has been directed, involving the recruiting and medical aspects controlled by ADM(HR-Mil) and the Primary Reserve elements of CLS. The intent is to continue with current enrolment medical procedures and approvals, but increase the concurrent activity of enrolment of medically uncomplicated applicants.

1/7

5323-1 (CEM SMA(RH-Mil))

Le 15 mai 2004

Liste de distribution

DIRECTIVES SUR L'ENRÔLEMENT
CONDITIONNEL - ENRÔLEMENT DANS LA
P RÉS EN ATTENDANT L'APPROBATION
AUX TERMES DE LA 3^e PARTIE DE
L'ÉVALUATION MÉDICALE

Références : A. Rencontre d'info au MDN par l'ODP
RRFT / SMA (RH-Mil), 10 déc 03
B. Directives du SMA(RH-Mil) au cmdt du GRFC,
19 décembre 2003
C. Courriel du Chef-SS, 20 février 2004
D. Courriel du DGS San/cmdt du GMFC, 25 février
2004
E. GR 2003
F. OAF 49-10 (Conditions de service - Officiers de
la Première réserve)
G. OAF 49-11 (Conditions de service - Non-
officiers - Première réserve)
H. OAF 15-2 (Libération - Force régulière)
I. Article 15-01 des ORFC (Libération des officiers et
militaires du rang)

HISTORIQUE

1. Après l'examen, fait dans le cadre de la RRFT, des politiques et procédures en matière de RH de la Première réserve (P rés), et des recommandations de divers groupes consultatifs du Ministre, et de façon à réduire le niveau d'attrition parmi les nouvelles recrues lors du processus d'application, un concept pour accélérer l'enrôlement a été développé. Sous ce concept révisé, les candidats jugés aptes aux termes de la 2^e partie de l'évaluation médicale, mais sous réserve d'approbation aux termes de la 3^e partie, permettrait d'augmenter le nombre des recrues dans la P rés. Dans le but de valider cette approche, le processus de recrutement sera évalué sous deux volets : le SMA (RH-Mil), étudiera l'enrôlement et l'évaluation médicale tandis que le CEMAT évaluera les éléments de la P rés. L'idée consiste à maintenir les procédures médicales et les approbations actuelles liées à l'enrôlement, tout en augmentant l'enrôlement de candidats en bonne santé.



AIM

2. The aim of this trial is to establish the feasibility of enrolling applicants into the Primary Reserve with a Part 2 medical (conducted at the local level), while waiting for the Part 3 medical approval which is granted by the Recruit Medical Officer (RMO) at CFRG HQ.

TRIAL DETAILS

3. Scope. This trial will apply only to Army Reserve applicants that have not initiated medical screening before the trial start date.

4. Duration. This trial will start on 1 June 04 and continue for one year until 31 May 05. The trial may be ceased when sufficient data has been collected. It is estimated that this could be once Army Reserve enrolments reach 1000. The trial may be ceased at any time with the mutual agreement of ADM(HR-Mil) and CLS.

5. Enrolment Medical Standards. There is no change from existing enrolment medical standards as currently provided in medical instructions and the Recruiter's Handbook. Applicants enrolled under this trial must meet the Common Enrolment Medical Standards (CEMS) (V4 CV3 H2 G2 O2 A5), and if their selected Occupation medical standard is higher, meet that standard. For example, the Infantryman Occupation requires V3. For an applicant to be enrolled into the Reserve Infantryman Occupation requires that they meet both the CEMS and the Infantryman V3 medical standard.

6. Pre-enrolment Medical Examination. The current provisions and details of the enrolment medical as detailed in medical instructions remain in force.

7. Enrolment of Applicants Pending Medical Part 3 Approval. The following procedures will be used during this trial, and may be modified during the trial as a result of lessons

OBJECTIF

2. L'objectif de l'essai est d'établir la possibilité d'enrôler des candidats dans la P rés après l'exécution de la 2^e partie de l'évaluation médicale (effectuée sur les lieux), en attendant l'approbation du médecin militaire du GRFC aux termes de la 3^e partie (au QG GRFC).

DÉTAILS DE L'ESSAI

3. Portée. Seuls les candidats à la Réserve de l'Armée de terre (RAT) n'ayant pas entamé le dépistage médical avant le début de l'essai peuvent participer au processus d'enrôlement conditionnel.

4. Durée. L'essai débute le 1^{er} juin 2004 et prendra normalement fin le 31 mai 2005, mais pourrait se terminer plus tôt selon que la quantité de données sera suffisante. Il est prévu d'y mettre fin lorsque la RAT se sera dotée de 1 000 recrues, mais on pourra y mettre fin en tout temps avec l'accord mutuel du SMA(RH-Mil) et du CEMAT.

5. Normes médicales pour l'enrôlement. Les normes médicales imposées aux candidats à l'enrôlement conditionnel restent inchangées et telles qu'elles sont décrites dans les instructions médicales et le Guide du recruteur. Dans le cadre de l'essai, les candidats doivent respecter les normes médicales communes à l'enrôlement (NMCE) (V4 CV3 H2 G2 O2 A5), à moins que leur norme médicale de groupe professionnel exige une norme plus élevée, qu'ils devront respecter. Le métier de fantassin, par exemple, requiert la cote V3 en acuité visuelle, et les membres de ce groupe doivent respecter à la fois les NMCE et la norme V3.

6. Examen médical précédant l'enrôlement. Les conditions et les détails actuels de l'examen médical précédant l'enrôlement, tels que les décrivent les instructions médicales, demeurent en vigueur.

7. Enrôlement en attendant l'approbation aux termes de la 3^e partie de l'évaluation médicale. Les directives sur les procédures utilisées pendant l'essai sont décrites ci-dessous. Selon les leçons apprises, elles

- learned. If modified, an amendment to this trial directive will be issued as an addendum. pourraient être modifiées, après quoi une modification serait publiée à titre d'addenda.
- a. Recruiting staff will ensure that the Army Reserve applicants are made known to examining medical staff. a. Les recruteurs veillent à ce que le personnel médical chargé des examens soit informé des candidats à l'enrôlement dans la RAT.
 - b. At the end of the Medical Part 2, the examining medical staff will inform the recruiting staff of the results. This will be done by completing the medical panel of the CF Recruitment Information Management System (CFRIMS), of the applicant's medical category, and indicate if the applicant is deemed "Fit" in the PA Med Status, "Unfit", or is on "Hold", either to obtain further medical information, or to have the file reviewed by the Recruiting Medical Officer (RMO) as the medical file is deemed to be complicated. See Annex C for examples. b. À la fin de la 2^e partie de l'évaluation médicale, le personnel médical ayant examiné le candidat renseignera les recruteurs sur les résultats de l'examen en remplissant le tableau de santé du Système de gestion de l'information sur les ressources des Forces canadiennes (SGIRFC) indiquant la catégorie médicale du candidat en cochant « Apte » (*Fit*) ou « Inapte » (*Unfit*) sous « PA Med Status » (état de santé établi par l'adjoint au médecin), ou « Différer » (*Hold*), pour attendre d'autres renseignements ou, en raison de la complexité du dossier médical, pour demander au médecin militaire du GRFC d'examiner le dossier. Voir les exemples à l'annexe C.
 - c. If the file is deemed fit under the PA Med Status and the applicant appears to meet the CEMS, COs and Det Comds are authorized by Comd CFRG to forward the files of Army Reserve applicants for enrolment prior to completion and consideration of the Part 3 medical results. c. Si le candidat est jugé apte et qu'il respecte les NMCE, le cmdt du GRFC autorise le cmdt d'unité et le cmdt de détachement à répondre favorablement à la demande d'enrôlement du candidat dans la RAT, avant l'achèvement et la considération des résultats de la 3^e partie de l'évaluation médicale.
 - d. In those cases where the medical examination leads the Med Tech/PA to decide that the applicant does not meet CEMS the category "Unfit" will be indicated in the CFRIMS medical panel. d. Lorsque l'examen médical porte le Tech méd/l'Adj au méd à conclure que le candidat ne respecte pas les NMCE, il coche la catégorie « Inapte » au tableau de santé du SGIRFC.
 - e. In all cases where a Med Tech/PA is unclear about the fitness status, they will make every effort to discuss this question with RMO staff to assist in determining whether they will designate the applicant as "Fit", "Unfit", or "Hold". In the spirit of supporting the trial, every effort will be e. Là où le Tech méd/l'Adj au méd hésite au sujet de l'état de santé du candidat, il prend toutes les mesures pour discuter du cas avec l'état-major du médecin militaire du GRFC avant de choisir la catégorie « Apte », « Inapte » ou « Différer ». Dans un esprit d'appui à l'essai, il faut faire son possible pour obtenir les directives du



made to receive guidance from the RMO on unclear cases. Med Techs/PAs will continue to use their best judgement in the Part II Medical review. It is not expected that Med Techs/PAs will automatically indicate “Hold” for files where the only problem is a “Yes” answer to a question on the CF 2027. As an example, an applicant who answers “Yes” to medication, and the PA determines the matter to be routine (such as the use of an Oral Contraceptive Pill), the applicant will normally be assessed as “Fit”. When an applicant answers “Yes” to operations, and the history shows tonsils removed as a child, this applicant also will normally be assessed at CFRC as “Fit”. If however, the applicant indicates “Yes” to the use of Thyroid replacement medication and “Yes” to operations indicating knee surgery 9 months ago, this case should be discussed with the RMO, and in most cases assessed as “Hold” until further information from civilian physicians is available.

médecin militaire dans les cas ambigus. Les Tech méd/l’Adj au méd continueront de faire preuve de discernement en remplissant la 2^e partie de l’évaluation. Ainsi, on ne s’attend pas à ce que le Tech méd/Adj au méd coche automatiquement « Différer » si le seul problème est que le candidat réponde affirmativement à une question du CF 2027. Si, par exemple, une candidate répond affirmativement à la question sur les médicaments, et que l’Adj au méd conclut qu’il s’agit d’un médicament ordinaire (p. ex., un contraceptif oral), il accordera à la candidate la cote « Apte ». De même, si un candidat répond affirmativement à la question sur les interventions chirurgicales et que l’historique précise qu’il s’agit d’une amygdalectomie d’enfance, le CRFC lui accordera normalement la cote « Apte ». Cependant, si le candidat doit prendre un médicament contre l’insuffisance thyroïdienne ou s’il a subi une chirurgie au genou il y a neuf mois, ce cas devrait être discuté avec le médecin militaire, et la cote « Différer » serait généralement accordée jusqu’à la réception d’autres renseignements de la part de médecins civils.

8. Statement of Understanding. As part of the enrolment package for applicants being enrolled with a Part 2 Medical pending Part 3 approval, the Statement of Understanding at Annex B will be included. This will be completed and signed by the recruit and the enrolment unit. One copy will be placed on the recruit’s personnel file, one copy made available to the recruit, and another copy returned to the recruiting office for inclusion in the recruiting file.

8. Déclaration officielle. Une déclaration officielle (annexe B), remplie et signée par l’unité d’enrôlement et par la recrue enrôlée aux termes de la 2^e partie de l’évaluation médicale mais sous réserve d’approbation aux termes de la 3^e partie, est versée au dossier de la recrue. Cette déclaration sera complétée et signée par la recrue et l’unité d’enrôlement. Une copie sera placée au dossier personnel de la recrue, une autre copie sera remise à la recrue et une autre sera retournée au dossier du bureau de recrutement.

9. Notification of Part 3 Medical Findings. If the Part 3 Medical review concurs with the Part 2 Medical findings, the current notification system remains in place. If the Part 3 Medical review finds that there are concerns not found during the Part 2 Medical, the RMO staff will

9. Communication des résultats de la 3^e partie de l’évaluation médicale. Si les résultats de la 3^e partie de l’évaluation médicale correspondent aux résultats de la 2^e partie, le système actuel de communication des résultats est adéquat. Cependant, lorsque la 3^e partie de l’évaluation permet de dépister un

inform the Trial Manager at CFRG HQ of the concern, who will forward that concern expeditiously to the recruit's chain of command. This is shown at Annex D. The recruit's chain of command will ensure that the information and actions required are quickly passed to the location the recruit is undergoing training, and is actioned. Actions to be taken will depend on the limitations identified by the RMO.

10. Release. Members that are enrolled under the provision of this trial and who are subsequently determined to be below CEMS during the Medical Part 3 due to a member's non-disclosure of a pre-existing medical condition at the time of enrolment may be considered in accordance with regulations for release under Release Item 5(e) Irregular Enrolment. Members who otherwise fail to meet the CEMS upon review of Medical Part 3 may be considered for medical release in accordance with existing medical and administrative procedures.

11. Risk Assessment. As directed by the MND and the CDS at Reference A, this trial has been initiated after the various risks and benefits have been considered. The undersigned are aware of legal risks associated with this trial.

12. Tracking/Data Collection. The attached spread sheet (Annex A) is to be completed and forwarded to the CFRG Trial Manager monthly. Most of the fields detailed are taken from the CFRIMS Component/Sub Component Report, which can be extracted to EXCEL. DHRIM will develop CFRIMS report/query that provides this information, in a manner that can be extracted and analysed by CFRC, Det and CFRG HQ staff under existing role-level security. CFRG HQ is authorized to hire a data analyst for 16 months, to collect data and provide periodic reports, on at least a quarterly basis, and a final report within 3 months of the end of the trial.

problème que la 2^e partie n'a pas permis de relever, l'état-major du médecin militaire du GRFC en fera part à l'administrateur de l'essai, au QG GRFC. L'administrateur en informera la chaîne de commandement de la recrue dans les meilleurs délais. (Voir l'annexe D.) Pour sa part, la chaîne de commandement veillera à ce que l'information et les mesures à prendre soient rapidement transmises à l'endroit où la recrue fait son entraînement, et à ce que ces mesures soient mises à exécution, en fonction des restrictions définies par le médecin militaire.

10. Libération. Les militaires enrôlés en vertu de l'enrôlement conditionnel et qui, en raison de l'existence insoupçonnable ou de la non-divulgaration d'un problème de santé au moment de l'enrôlement, ne respectent pas les NMCE selon la 3^e partie de l'évaluation médicale peuvent être assujettis au motif 5e (Enrôlement irrégulier) de l'article 15-01 des ORFC. Les militaires enrôlés autrement, qui ne respectent pas les NMCE à la suite de l'exécution de la 3^e partie, peuvent être libérés pour motif médical selon les procédures médicales et administratives en vigueur.

11. Évaluation des risques. Conformément aux directives du MDN et du CEMD à la référence A, nous avons considéré les risques et les avantages liés à l'enrôlement conditionnel avant la mise en œuvre de l'essai. Nous, soussignés, sommes conscients des risques juridiques.

12. Suivi/collecte des données. Le tableau joint (annexe A) doit être rempli et envoyé à l'administrateur de l'essai, au GRFC, tous les mois. La plupart des champs proviennent du Rapport sur les composantes/sous-composantes du SGIRFC, formatables en EXCEL. Le DIRHG élaborera les interrogations et le rapport relativement au SGIRFC, à l'origine des renseignements, de façon à ce que ces derniers puissent être extraits et analysés par les états-majors des CRFC, du détachement et du QG GRFC selon l'état actuel de la sécurité de rôle/de niveau. Le QG GRFC est autorisé à embaucher un(e) analyste de données dans un poste d'une durée de 16 mois afin de recueillir des données et de rédiger des rapports d'étape, au moins trimestriels, et un rapport final dans les trois mois suivant la fin de l'essai.

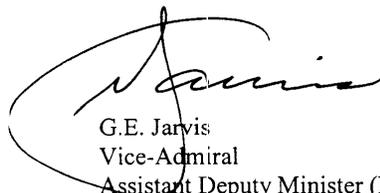
RESPONSIBILITIES

13. Trial sponsors are ADM(HR-Mil) (VAdm Jarvis) and A/CLS, (MGen Caron). Comd CFRG is appointed Trial Director, and CFRG HQ SO Res is appointed Trial Manager. Comd CFMG and Surg Gen are OCIs. DHRIM is tasked to support this trial by developing appropriate database queries and reports.

TRIAL REPORT

14. A quarterly analysis will be provided within 30 days of the end of the quarter, and a final report will be provided within 90 days of the end of the trial. There is to be an interim report prepared for consideration by end Mar 05 to determine the future of this initiative and to explore expansion of this trial or implementation to include applicability to other enrolment standards.

Le Sous-ministre adjoint, Ressources humaines - militaires
Le Vice-amiral



G.E. Jarvis
Vice-Admiral
Assistant Deputy Minister (Human Resources - Military)

Distribution list /liste de distribution (page 7)

Attachments

Annex A - Tracking Form
Annex B - Statement of Understanding Form
Annex C - CFRIMS Medical Panel
Annex D - Notification of Issues Diagram

RESPONSABILITÉS

13. Les bureaux responsables de l'essai de l'enrôlement conditionnel sont le SMA(RH-Mil) (Vam Jarvis) et le CEMAT p.i. (Mgén Caron). Le cmdt du GRFC est nommé directeur et l'OEM Rés QG GRFC est nommé administrateur. Le cmdt du GMFC et le Chef-SS sont les bureaux consultatifs. Le DIRHG a le mandat d'appuyer l'essai en élaborant les interrogations à la base de données et les rapports nécessaires.

RAPPORT SUR L'ESSAI

14. Une analyse trimestrielle sera fournie dans les 30 jours suivant la fin du trimestre visé et un rapport final sera fourni dans les 90 jours suivant la fin de l'essai. Un rapport intérimaire doit être préparé, en mars 2005, pour déterminer le futur de cette initiative et pour explorer l'étendue possible de cet essai ou encore, pour déterminer son application à d'autres normes d'enrôlement.

Le Chef d'État de l'Armée de terre par intérim
Le Major-général



J.H.P.M. Caron
Major-général
Acting Chief of the Land Staff

Pièces jointes

Annexe A - Formule de suivi
Annexe B - Déclaration officielle
Annexe C - Tableau de santé du SGIRFC
Annexe D - Schéma pour la communication des résultats

Distribution List

CLS//A/CLS//PD LFRR//DLP
COS ADM(HR-Mil)
Comd CFRG
Comd CFMG
Surgeon General
DHRIM
CFRCs/Dets
CFRG HQ//RMO/SO Res//
D Strat HR
DMHRR

Liste de distribution

CEMAT//CEMAT p.i.//DP RRFT//DPFT
CEM SMA(RH-Mil)
Cmdt GRFC
Cmdt GMFC
Chef-SS
DIRHG
Centres de recrutement des FC/Détachements
QG GRFC//MMR/OEM Rés//
DRH Strat
DBRHM

