

6.4.1 *Les besoins en personnel*

Tout examen de la gestion des ressources humaines commence inévitablement par une étude du genre de personnel qu'il faut dans un organisme de renseignement tel que le SCRS. Les besoins en personnel du Service nous amènent, à leur tour, à considérer deux points.

Le premier est de déterminer les besoins du Canada en matière de renseignement de sécurité à l'approche du XXI^e siècle. Pour savoir de quel genre d'analystes et d'agents de renseignement le Service a besoin, il importe d'établir la nature des menaces présentes et futures envers la sécurité du Canada. Le monde évolue à un rythme accéléré, et la nature de ces menaces ne cesse de changer.

Le second point à considérer est la diversité de la structure socio-culturelle du Canada. Au départ constitué essentiellement de deux groupes culturels et linguistiques qui se partageaient un territoire riche et varié, le Canada s'est transformé aujourd'hui en une mosaïque culturelle. Le pays s'est enrichi grâce à l'arrivée de nombreux groupes ethno-culturels et à l'importance prise par d'autres groupes établis de longue date, mais dont on avait longtemps fait abstraction.

Face à un tel changement, le Service doit pouvoir évoluer. La capacité du SCRS de s'adapter à de nouveaux événements et à de nouvelles circonstances est directement fonction de la capacité de son personnel de s'adapter à de tels changements.

6.4.1.1 *Représentation*

Le Comité note avec satisfaction les mesures qu'a récemment prises le SCRS pour diversifier son personnel. En septembre 1989, le Service a entrepris la plus importante campagne de recrutement de son histoire. Cette campagne mettait en évidence le recrutement pluridisciplinaire des analystes et agents de renseignement futurs. Le recrutement est réalisé au moyen de présentations et de mesures de liaison avec les universités et les grands médias. Par exemple, le Service a publié des annonces dans 105 journaux, un peu partout au Canada, à la fin de 1989. Les critères énoncés dans les annonces étaient les suivants : les candidats devaient être de citoyenneté canadienne, posséder un diplôme universitaire et être disposés à travailler dans n'importe quelle ville du Canada et à se soumettre à un processus strict de sélection et de formation. Le Service profite en partie de l'attrition pour faire du recrutement. L'attrition se situe actuellement à 3 p. 100 dans la catégorie professionnelle (agents de renseignement) et à 7 p. 100 dans la catégorie du soutien administratif.

La question de la représentation au sein du Service demeure toutefois problématique en ce qui a trait aux femmes, aux minorités visibles, aux autochtones et aux handicapés. Il semble aussi qu'un problème persiste en ce qui a trait à la représentation des francophones.