

[Texte]

whether anybody is going to Somalia. It's very important to know about training and capability. We always thought there was a capability there. What we really want to flesh out is whether it is a factor. So can you give us some specific incidents where occupations, training, and promotion standards are disconnected from operational requirements and training and promotion standards are not enforced? Can you give us some examples?

Mr. Kasurak: Yes, I can do that by explaining what we did, and then if you want more detail you can address a supplementary question on it.

At the level of occupations, what we did was we looked at where reserve occupations had come from and how they had been justified or rationalized by the Canadian forces. What we found was for the majority of the occupations we looked at, they had not been justified by reference to an operational need. So in that way there was a "disconnect" there.

About specifications, specifications are the formal description of the content of a military job. We found the specifications hadn't been based on a recognition of the limitations of reserve availability, so often they would require more time to complete than a reservist actually had available. This then led to problems further down the pipeline, when the trainers tried to devise courses for these specifications.

• 1115

When we looked at the training we very often found that the performance objectives were not actually included in the course. If they were included in the course they were not actually being delivered as intended. So it may be that people received adequate training, but it wasn't according to the specifications the Canadian Forces laid out.

Mr. Rompkey: Do you mean they received training but not for the thing for which they were supposed to be?

Mr. Kasurak: Not exactly— not according to the full specification stipulating the minimum amount of training required.

Mr. Rompkey: You seem to be saying there's a problem with time available to train—

Mr. Kasurak: Yes.

Mr. Rompkey: —and that there is a problem with the nature of the course itself, in that the proper aims and objectives of the course are not included. Is that what you're saying?

Mr. Kasurak: I think the aims and objectives would be at a more general level. The aims and objectives may be correct, but there are some aims, and the individual—

Mr. Rompkey: Is it fair to say the aims and objectives of the course do not meet the real aims and objectives armed forces personnel are going to meet when they are called into service?

Mr. Kasurak: No. Once again, at the level of aims and objectives, there may not be a major problem, but at the level of the individual tasks that people are being asked to perform, they may not conform or match closely the overall aims and objectives set down for the course.

[Français]

[Traduction]

[Texte]

non des troupes en Somalie, on fera appel aux réservistes. Il importe donc que nous sachions à quoi nous en tenir au sujet de leur instruction et de leur compétence. Jusqu'ici, nous croyions pouvoir compter sur les réservistes. Nous aimerions donc savoir s'il nous faut revoir notre position à cet égard. Pouvez-vous donc nous fournir des exemples de cas où les normes touchant les fonctions, l'instruction et les promotions ne sont pas en harmonie avec les exigences opérationnelles ou ne sont même pas appliquées?

M. Kasurak: Oui, je peux d'abord vous expliquer comment nous sommes arrivés à cette conclusion, et si ma réponse ne vous suffit pas, vous pourrez me poser une question supplémentaire.

Nous nous sommes d'abord demandé comment les forces canadiennes avaient décidé des fonctions qui pouvaient être confiées aux réservistes. Nous avons conclu que dans la majorité des cas, on n'avait nullement tenu compte des besoins opérationnels. Voilà pourquoi nous disons que les emplois «ne sont pas en harmonie» avec ces besoins.

Quant aux définitions, elles décrivent le contenu d'un emploi militaire. Nous avons constaté que, pour les établir, on n'avait pas tenu compte du fait que les réservistes sont des membres à temps partiel des forces canadiennes. Ainsi, certaines tâches exigent une formation plus poussée que celle qui peut être fournie à un réserviste faute de temps. Cela a donné lieu à d'autres problèmes par la suite lorsqu'on a essayé de mettre au point des cours adaptés à ces définitions.

Après étude, nous nous sommes rendu compte que les cours eux-mêmes comportaient rarement des objectifs de rendement. Lorsque c'était le cas, on n'en tenait pas vraiment compte. Il est donc possible que les réservistes aient reçu une bonne instruction, mais celle-ci ne correspond pas aux normes établies par les Forces canadiennes.

M. Rompkey: Faut-il en déduire que l'instruction qu'ils recevaient n'était pas celle qui convenait?

M. Kasurak: Pas exactement dans la mesure où ils n'ont pas reçu l'instruction minimale prévue.

M. Rompkey: Vous semblez dire que les réservistes manquent de temps pour suivre les cours. . .

M. Kasurak: Oui.

M. Rompkey: . . . et que les cours eux-mêmes laissaient à désirer dans la mesure où leurs objectifs n'étaient pas vraiment respectés. Vous ai-je bien compris?

M. Kasurak: La question des objectifs est de portée plus générale. Ces objectifs sont peut-être valables, mais certains de ceux-ci. . .

M. Rompkey: Peut-on dire que les objectifs des cours ne correspondent pas à ceux que doivent atteindre les membres des forces armées pour pouvoir exercer de leurs fonctions?

M. Kasurak: Non. Les objectifs des cours sont peut-être valables de façon générale, mais pris individuellement, certains de ces objectifs n'ont pas beaucoup de rapport avec les tâches que les réservistes sont appelés à remplir.