

Archived Content

Information identified as archived on the Web is for reference, research or record-keeping purposes. It has not been altered or updated after the date of archiving. Web pages that are archived on the Web are not subject to the Government of Canada Web Standards.

As per the [Communications Policy of the Government of Canada](#), you can request alternate formats on the "[Contact Us](#)" page.

Information archivée dans le Web

Information archivée dans le Web à des fins de consultation, de recherche ou de tenue de documents. Cette dernière n'a aucunement été modifiée ni mise à jour depuis sa date de mise en archive. Les pages archivées dans le Web ne sont pas assujetties aux normes qui s'appliquent aux sites Web du gouvernement du Canada.

Conformément à la [Politique de communication du gouvernement du Canada](#), vous pouvez demander de recevoir cette information dans tout autre format de rechange à la page « [Contactez-nous](#) ».

EXERCICE NOUVEAUX HORIZONS

**Le recrutement de militaires étrangers :
La grenade du Chef fera-t-elle exploser les tabous ?**

par le capitaine de frégate M.F. Langlois

23 avril 2008

This paper was written by a student attending the Canadian Forces College in fulfilment of one of the requirements of the Course of Studies. The paper is a scholastic document, and thus contains facts and opinions, which the author alone considered appropriate and correct for the subject. It does not necessarily reflect the policy or the opinion of any agency, including the Government of Canada and the Canadian Department of National Defence. This paper may not be released, quoted or copied, except with the express permission of the Canadian Department of National Defence.

La présente étude a été rédigée par un stagiaire du Collège des Forces canadiennes pour satisfaire à l'une des exigences du cours. L'étude est un document qui se rapporte au cours et contient donc des faits et des opinions que seul l'auteur considère appropriés et convenables au sujet. Elle ne reflète pas nécessairement la politique ou l'opinion d'un organisme quelconque, y compris le gouvernement du Canada et le ministère de la Défense nationale du Canada. Il est défendu de diffuser, de citer ou de reproduire cette étude sans la permission expresse du ministère de la Défense nationale.

SOMMAIRE

En février 2006, l'ancien ministre de la Défense nationale, Gordon O'Connor, annonçait que le gouvernement avait l'intention d'accroître l'effectif de la Force régulière à 75 000 personnes et celui de la Force de réserve à 35 000. À cet égard, en août 2007, lors d'une conférence à St. John's, le Chef d'état-major de la Défense promettait de grands changements. Le plan d'expansion des FC est un projet très ambitieux surtout dans la conjoncture actuelle. De sérieux défis pointent à l'horizon tels les enjeux démographiques, la concurrence pour une main-d'œuvre qualifiée, le taux d'attrition au sein des FC et les problèmes systémiques du processus de recrutement. Sous un leadership agressif, plusieurs initiatives ont été mises en place pour faire face à ces défis. Parmi ces initiatives, les FC reconnaissent l'intérêt d'élargir le bassin de recrutement et de cibler des candidats déjà qualifiés. Le recrutement de militaires étrangers permettrait donc aux FC de profiter d'une source de recrutement qui jusqu'à présent est demeurée non convoitée. En examinant les enjeux du système de recrutement au Canada, l'expérience de différents pays à cet égard, et certains exemples tirés de différents contextes, cet essai a permis de démontrer que le recrutement de candidats au sein de Forces étrangères est chose possible. Nos dirigeants explorent toujours des options qui produiront des résultats concrets pour accroître l'effectif des FC, et ce dans un temps record. Les questions soulevées dans ce travail nous ont permis de réaliser la complexité de cette entreprise. Au-delà des changements apportés aux lois ou aux procédures, cet essai aura mis en évidence l'enjeu véritable qui entrave le recrutement de militaires étrangers : les tabous liés à l'obligation d'être citoyen canadien pour servir et défendre le drapeau.

INTRODUCTION

En février 2006, dans le cadre de la stratégie de Défense “Canada d’abord”, l’ancien ministre de la Défense nationale, Gordon O’Connor, annonçait que le gouvernement avait l’intention d’accroître l’effectif de la Force régulière à 75 000 personnes et celui de la Force de réserve à 35 000. Pour respecter cet engagement, le Ministre a déclaré que le Ministère et les Forces canadiennes (FC) élargiraient le système de formation et de recrutement¹. Au sujet de cette annonce, en août 2007, lors d’une conférence à St. John’s, le Chef d’état-major de la Défense, Général Rick Hillier, promettait de grands changements : “Nous avons lancé une grenade transformationnelle au milieu de notre processus de recrutement²”. (Traduction Libre [TL]) Tous espèrent que les transformations en question seront suffisantes pour faire face aux défis d’envergure qui se présentent aux FC dans les années à venir.

La population vieillissante au Canada³, l’accroissement du taux d’attrition dans les FC au cours des dix prochaines années⁴, l’engorgement du système de formation des

¹ CNNMatthews Newswire, *Canadian Forces Expansion Efforts Succeeding* (Toronto: 7 Jun 2007), p. 1.

² CBC News, “Canadian Forces may recruit landed immigrants”, 22 August 2006; accessible à <http://www.cbc.ca/canada/story/2006/08/21/landed-immigrants-military.html> ; Internet; consulté le 17 février 2008.

³ Direction de la Coordination des politiques internationales du ministère des Citoyenneté et immigration Canada, *Démographie mondiale et conséquences pour le Canada* (Canada : septembre 2005), p. 2.

⁴ Bureau du vérificateur général du Canada. *Rapport de la vérificatrice générale du Canada – Défense nationale : Le recrutement et le maintien en poste du personnel militaire* (Ottawa : BVG Canada, mai 2006), p. 54.

FC⁵ et la vive concurrence pour recruter des candidats qualifiés au sein d'un marché du travail caractérisé par une pénurie de main-d'œuvre⁶, sont tous des facteurs qui peuvent mettre en péril le plan d'expansion des FC. Une chose est certaine, tel que l'a observé la vérificatrice générale du Canada dans son dernier rapport sur le recrutement et le maintien en poste du personnel militaire, «< [...] les forces armées doivent élargir leur bassin de candidats pour être en mesure de sélectionner de bonnes recrues⁷ >>. C'est ce que les centres de recrutement ont tenté de faire en août 2007, lorsque certains ex-militaires canadiens ont été contactés pour rejoindre les FC à nouveau⁸. Le recrutement de personnel qualifié offre sans contredit l'avantage de pouvoir économiser temps et argent pour la formation d'un personnel qui est, somme toute, presque prêt à servir. Et si on regardait dans la cours du voisin. Les Forces étrangères offrirait-elles un bassin potentiel de candidats qualifiés?

Pour répondre à cette interrogation, nous examinerons le système de recrutement des FC et son évolution récente, l'expérience de différents pays à l'égard du recrutement pour leurs Forces armées et quelques exemples tirés de différents contextes traitant du recrutement de personnes qualifiées et traitant des enjeux de l'immigration. Nous

⁵ Ibid., p. 60.

⁶ Ibid., p. 62.

⁷ Ibid., p. 64

⁸ David Pugliese, "Recruiters attempt to sign up veterans", *The Windsor Star*, 24 août 2007, p. A7.

confirmerons ainsi s'il est possible pour les FC de profiter d'une source de recrutement non encore exploitée : les militaires étrangers⁹.

Cet essai va donc démontrer que les membres des Forces étrangères forment un bassin de candidats qualifiés dont l'exploitation devrait être considérée par les FC. Il sera démontré également qu'une telle démarche pourrait être possible en autant que des mesures soient mises en place pour faciliter l'immigration des militaires étrangers ou bien que la citoyenneté canadienne ne soit plus requise pour joindre les FC.

Pour développer la thèse, le corps de ce travail sera présenté en trois parties. En premier lieu, nous présenterons un survol des efforts de recrutement au sein des FC ainsi qu'une revue des politiques d'enrôlement et de recrutement. Dans un deuxième temps, nous identifierons les obstacles qui se dressent face au recrutement de militaires étrangers ainsi que les chemins alternatifs qui peuvent être empruntés pour les contourner. Finalement, nous identifierons les avantages d'une telle approche, de même que le véritable enjeu qui pourrait empêcher le recrutement de militaires étrangers.

⁹ Dans le texte, l'utilisation des termes "les militaires étrangers", sous-entend "les militaires étrangers, ou les membres des Forces étrangères, qui ont été libérés des Forces de leur pays pour être en mesure de joindre les FC".

LE RECRUTEMENT: UNE ENTREPRISE D'ENVERGURE

L'Énoncé de politique internationale du Canada 2005 accorde une grande priorité au recrutement et au maintien du personnel. On y indique que "Pour accroître la capacité des FC à remplir les rôles nationaux, continentaux et internationaux [...] l'effectif de la Force régulière augmentera de 5 000 personnes et celui de la Réserve, de 3 000¹⁰".

Comme nous l'avons vu plus haut, le gouvernement conservateur a révisé ces objectifs à la hausse en février 2006, visant un effectif pour la Force régulière de 75 000 personnes et celui pour la Force de réserve de 35 000¹¹. Le Ministère de la Défense est bien conscient que s'il n'est pas en mesure de recruter et de former du nouveau personnel, il ne pourra pas mettre en œuvre ses idées pour l'avenir des Forces armées¹². À cet égard, deux rapports importants ont été publiés en 2006. Un rapport de la vérificatrice générale du Canada, Mme Sheila Fraser, sur le recrutement et le maintien en poste du personnel militaire et un rapport spécial de l'ombudsman du Ministère de la Défense nationale et des FC, M. Yves Côté, sur l'examen du système de recrutement des FC.

¹⁰ Gouvernement du Canada, "Énoncé de politique international du Canada – Fierté et influence: notre rôle dans le monde.", avril 2005, p. 3.

¹¹ CNNMatthews Newswire, *Canadian Forces Expansion...*, p. 1.

¹² Ministère de la Défense nationale, "Notes de discours pour l'Honorable Gordon O'Connor, C.P., député, ministre de la Défense nationale à l'assemblée générale annuelle de l'Institut de la Conférence des associations de la défense", http://www.forces.gc.ca/site/newsroom/view_news_f.asp?id=1860 ; Internet; consulté le 25 mars 2008.

La vérificatrice générale, dans son rapport, souligne les défis qui se présentent aux FC. En premier lieu, l'expansion des effectifs formés et prêts à servir demandera du temps¹³. La dotation des postes pose également problème. En mars 2008, 46 groupes professionnels étaient dépourvus de 10 pour 100 ou plus de personnel¹⁴. On prévoit de plus que le taux d'attrition du personnel augmentera. Le Programme de Réduction des Forces qui a vu le jour au milieu des années 1990, a affecté la démographie des FC en créant un manque à gagner où la moitié du personnel de la Force régulière possède 15 années de service ou plus. Une grande proportion de militaires sont ou seront donc bientôt admissibles à la retraite¹⁵. Et finalement, les FC recrutent au sein d'une population dont le profil démographique change. La population du groupe ciblé par la Défense nationale, majoritairement de jeunes hommes entre 16 et 24 ans en bonne condition physique, n'augmentera que de près de 8 pour 100 au cours des dix prochaines années¹⁶.

Les rapports de Mme Fraser et de M. Côté mettent également en lumière des enjeux systémiques propres au recrutement dans les FC. On dénote entre autres le manque de réceptivité de la part de certains recruteurs, les retards excessifs à l'égard du processus, surtout en ce qui a trait à l'évaluation médicale et à la sécurité, et l'application

¹³ Bureau du vérificateur général du Canada. *Rapport de la vérificatrice générale du Canada...*, p. 58.

¹⁴ Quartier général de la Défense nationale Directeur carrières militaires 6, *Statement of Production Requirement report* (Ottawa: mars 2008); reçu par courriel le 19 mars 2008.

¹⁵ Bureau du vérificateur général du Canada. *Rapport de la vérificatrice générale du Canada...*, p. 60.

¹⁶ *Ibid.*, p. 62.

non uniforme des mesures incitatives¹⁷. C'est donc avec un plan de recrutement agressif que le Général Hillier a l'intention d'atteindre les objectifs d'expansion des FC¹⁸.

De nombreuses initiatives pour améliorer le processus de recrutement ont été mises en place. Ces dernières ont été discutées par la vérificatrice générale et l'ombudsman dans leur rapport respectif. Par exemple, en février 2006, "En annonçant le lancement de l'Opération CONNECTION, les FC ont diffusé un Message général (CANFORGEN) dans lequel on indiquait que le Chef d'état-major de la Défense accordait une importance toute particulière au recrutement [...]"¹⁹. Le but de cette opération visait à revitaliser la culture du recrutement au sein des FC, en adoptant une stratégie de cohésion qui implique la chaîne de commandement et qui utilise toutes les ressources disponibles pour rejoindre les Canadiens²⁰. Dans le cadre de l'Opération CONNECTION, des modifications ont également été apportées aux politiques de l'organisation pour réduire les retards occasionnés par le processus de contrôle de sécurité²¹.

¹⁷ Ombudsman du Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. *Rapport spécial - Objectifs de recrutement : réalités canadiennes* (Ottawa : MDN Canada, juin 2006), p. 2.

¹⁸ Simon Doyle, "Canadian Forces aggressively stepping up recruitment: Chief of Defence Rick Hillier", *The Hill Times*, 11 février 2008, p. 1.

¹⁹ Ombudsman du Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. *Rapport spécial...*, p. 3.

²⁰ Ministère de la Défense nationale, "Op CONNECTION : pour rejoindre la population canadienne", http://www.armee.forces.gc.ca/lf/Francais/6_1_1.asp?id=941 ; Internet; consulté le 25 mars 2008.

²¹ Ombudsman du Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. *Rapport spécial...*, p. 6.

La mise en place de primes de recrutement régies par une politique du Conseil du Trésor et propres aux groupes professionnels militaires aux prises avec une pénurie de personnel, est une autre stratégie notable. Ces primes permettent d'offrir un incitatif pécuniaire ou un meilleur grade aux candidats qualifiés qui s'enrôlent dans les FC. D'ailleurs, pour des qualifications professionnelles militaires, on offre jusqu'à 20 000 \$ aux membres de la Force régulière qui s'enrôlent à nouveau ou aux membres de la Force de réserve qui obtiennent une mutation vers l'un des groupes professionnels militaires visés²². La Défense nationale a également développé un outil de recrutement électronique en vue de permettre aux candidats de soumettre leur demande en ligne et d'en suivre l'évolution jusqu'à l'enrôlement²³. Parallèlement à ces initiatives prometteuses qui encourageraient le recrutement de militaires étrangers, on retrouve des politiques et directives relativement rigides dont l'assouplissement favoriserait sûrement l'accès aux bassins de candidats qui nous intéressent. Mais quelles sont donc ces politiques ?

LES POLITIQUES D'ENRÔLEMENT ET DE RECRUTEMENT

L'article 6.01 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux FC (ORFC) traite de l'enrôlement et du rengagement. On y indique qu'à l'enrôlement dans les FC à

²² Ombudsman du Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. *Rapport spécial...*, p. 42.

²³ Bureau du vérificateur général du Canada. *Rapport de la vérificatrice générale du Canada...*, p. 66.

titre d'officier ou de militaire du rang, une personne doit satisfaire à plusieurs conditions, dont :

Être citoyen canadien ; toutefois, le Chef d'état-major de la Défense ou l'officier désigné par lui peut autoriser l'enrôlement d'un citoyen d'un autre pays, s'il est persuadé qu'un besoin particulier existe et que l'intérêt national n'en souffrira pas²⁴; [...]

Les Directives et Ordonnances administratives de la Défense (DOAD) servent de supplément aux textes de l'ORFC. La DOAD 5002-1, Enrôlement – Force régulière, spécifie qu'avec l'approbation du commandant du Groupe du recrutement des FC (GRFC), un citoyen d'un autre pays qui répond aux exigences d'une occupation militaire et qui a le statut de résident permanent au Canada, peut être enrôlé²⁵.

En septembre 2004, le commandant du GRFC a publié la Directive sur le recrutement (DR) 01/04 sur le traitement des candidatures de postulants étrangers. Cette directive est toujours en vigueur aujourd'hui. Dès le deuxième paragraphe de cette dernière on peut lire :

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un cas fréquent, il arrive que des postulants étrangers qui ne possèdent pas la citoyenneté canadienne s'informent auprès de membres des FC des modalités d'enrôlement ou de transfert. Malheureusement, nombreux sont ceux qui croient, à tort, que les FC recrutent activement des postulants étrangers. Ce n'est pas le cas²⁶.

²⁴ Ministère de la Défense nationale, "ORFC Article 6.01 Qualités requises pour l'enrôlement" ; accessible à http://www.admfincs.forces.gc.ca/qr_o/intro_e.asp ; Internet; consulté le 17 février 2008.

²⁵ Ministère de la Défense nationale, "DOAD 5002-1 Enrôlement Force régulière" ; accessible à http://www.admfincs.forces.gc.ca/admfincs/subjects/daod/intro_f.asp ; Internet; consulté le 17 février 2008.

²⁶ Ministère de la Défense nationale, "Directive sur le recrutement 01-04 Traitement des candidatures de postulants étrangers" ; accessible à http://borden.mil.ca/cfrg/french/directives_f.asp ; Intranet MDN; consulté le 7 mars 2008.

On y remarque de plus qu'en de rares circonstances, une dispense peut être accordée à un citoyen d'un autre pays s'il rencontre les critères ci-dessus mentionnés et si un citoyen canadien ne peut doter le poste en question. On ajoute que ce processus peut prendre jusqu'à deux ans pour être complété²⁷. La directive conclut comme ceci :

Il importe de rappeler à tous les intervenants et à tous les membres du personnel du GRFC que les postulants étrangers ne constituent pas un bassin de postulants où il y a lieu de puiser pour doter rapidement des postes par des gens qualifiés. Il s'agit d'un bassin à utiliser en dernier recours pour enrôler des personnes qualifiées et ce, seulement s'il y a un nombre insuffisant de postulants canadiens qualifiés (ou semi-qualifiés) pour combler les besoins en recrutement dans un groupe professionnel militaire (GPM) donné²⁸.

L'intransigeance de cette directive semble fermer la porte définitivement à une initiative qui encouragerait la considération de Forces étrangères comme source de recrutement possible. Pourtant, face à la sévérité de la situation, est-il sage de restreindre l'étendue de son horizon? En identifiant les obstacles majeurs qui se dressent face au recrutement de militaires étrangers, nous serons peut-être en mesure de confirmer si un tel objectif pourrait être atteignable.

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid.

LE RECRUTEMENT DE MILITAIRES ÉTRANGERS : EST-CE POSSIBLE ?

L'obstacle de la citoyenneté

Comme nous l'avons vu précédemment, les politiques des FC soulignent l'obligation d'être citoyen canadien ou résident permanent pour pouvoir s'enrôler. Un postulant étranger qui se voit accorder une dispense de citoyenneté, doit obtenir la citoyenneté canadienne dans les trois ans suivant son enrôlement. Les délais encourus durant ce processus peuvent être considérables et décourager bien des candidats potentiels.

À cet égard, il est intéressant de noter que le 14 mars 2008, le gouvernement du Canada a proposé des modifications à la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Ces modifications viseront à moderniser le système d'immigration du Canada pour qu'il puisse permettre de réduire les délais de traitement des demandes de manière à réunir les familles et à accueillir les travailleurs qualifiés plus rapidement²⁹. Cette initiative favoriserait sûrement le traitement de dossiers de militaires étrangers ayant l'intention d'immigrer au pays pour rejoindre nos Forces.

Dans la même veine, on peut se demander si le gouvernement canadien emboîtera éventuellement le pas à son voisin du sud qui accepte maintenant les non citoyens comme

²⁹ Citoyenneté et Immigration Canada, "Au sujet des modifications proposées au système d'immigration"; accessible à <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/lois-politiques/lipr-plus.asp>; Internet; consulté le 11 avril 2008.

membres des Forces armées américaines. À cet égard, en juillet 2002, le Président des États-Unis a émis l'Ordre Exécutif 13269 concernant la naturalisation expéditive des étrangers et des non citoyens nationaux qui servent activement dans les Forces armées américaines durant la guerre contre le terrorisme³⁰. Grâce à cet Ordre, les traditionnelles cinq années d'attente pour déposer une demande de citoyenneté américaine sont désormais mises de côté pour les individus nés en terres étrangères qui joignent les Forces armées. Il est intéressant de noter que tout comme les Forces armées américaines, les FC ont aussi considéré en 2006 la possibilité d'accueillir des nouveaux immigrants au sein de leur organisation pour atteindre les objectifs de recrutement³¹. Mais des mesures comparables à celles des États-Unis n'ont pas été mises en place.

L'idée de recruter à l'extérieur des frontières a aussi été envisagée aux Pays-Bas. Dans un travail de recherche sur le recrutement d'une Force militaire volontaire, publié en décembre 2001, Gwyn Harries-Jenkins, professeur à l'université de Hull au Royaume-Uni, mentionne que les militaires hollandais ont eux aussi ressenti l'impact négatif de pénuries de personnel au sein de leurs Forces. Pour résoudre ce problème, Harries-Jenkins indique qu'un comité d'experts de Clingendael³² souleva la controverse dans le

³⁰ Le Bureau exécutif du Président des États-Unis, "Executive Order 13269 Expedited Naturalization of Aliens and Noncitizen Nationals Serving in an Active-Duty Status During the War on Terrorism", *Régistrare Fédérale*, Vol. 67, No. 130, 8 juillet 2002; accessible à <http://www.archives.gov/federal-register/executive-orders/2002.html#13269>; Internet; consulté le 29 février 2008.

³¹ CBC News, "Canadian Forces may recruit landed immigrants", 22 August 2006...

pays en proposant le recrutement d'étrangers. Clingendael supporta cette thèse en offrant comme exemple la France et sa Légion Étrangère et le Royaume-Uni et ses Gurkas. On ajouta que la Marine hollandaise avait déjà embauché du personnel d'origine étrangère pour l'entretien de ses hélicoptères. Pourquoi, se sont demandés les experts, ne pas modifier la loi qui requiert la citoyenneté hollandaise pour devenir soldat ? Selon Clingendael, mettre de côté ce tabou aurait été opportun puisque désormais les opérations militaires ont lieu majoritairement à l'extérieur des frontières d'une nation et impliquent surtout la protection des droits humains et la sauvegarde de l'ordre international³³.

L'Australie, de son côté, nous offre un intéressant modèle à suivre. La Marine royale australienne a mis sur pied un programme de recrutement outremer (TL) qui a pour but de combler les postes vacants qui ne peuvent être comblés par le personnel australien. Ce programme s'adresse aux militaires étrangers qui sont toujours en service ou qui ont été récemment libérés des Forces armées de leur pays et qui possèdent des qualifications et une expérience correspondantes à celles des groupements de métiers au sein de la Marine royale australienne³⁴. Comme c'est le cas au Canada, il faut être

³² L'organisation *Netherlands Institute of International relations 'Clingendael'* existe depuis 25 ans, suite à l'amalgamation des organisations *Netherlands Society of International Affairs (NGIZ)*, *Institute of Peace Studies (NIVV)*, *Defence Research Centre*, et *Public Information Desk of the United Nations/Dutch Association on the International Legal Order*. Clingendael, "Institute of International relations", <http://www.clingendael.nl/> ; Internet; consulté le 4 avril 2008.

³³ Gwyn Harries-Jenkins, "Recruitment to the All Volunteer Force" (Rapport technique final projet B74F, University of Hull UK, décembre 2001), p. 109.

citoyen australien ou résident permanent de l'Australie, avec l'intention d'obtenir sa citoyenneté, pour s'enrôler dans la Force australienne. Pour faciliter le processus d'immigration, la Marine royale australienne a négocié une *entente de travail* avec le Département de l'Emploi et des Relations de Travail et avec celui de l'Immigration pour être en mesure de parrainer des visas de résidence permanente pour les postulants dont l'enrôlement est recommandé³⁵. L'Armée australienne³⁶ ainsi que la Force aérienne australienne³⁷ ont des programmes de recrutement outremer similaires qui sont eux aussi supportés par des *ententes de travail* pour le parrainage de postulants étrangers.

Puisque le recrutement outremer des Forces de Défense australiennes est un modèle qui correspond à celui qui nous intéresse, on peut se demander quel est l'impact de ce programme sur les résultats de leurs efforts de recrutement³⁸. Pour l'année 2006-2007, les Forces de Défense australiennes qui représentaient alors un effectif de 51 504 militaires permanents, ont enrôlé un total de 4 145 personnes. De ce total, 156 candidats ont été enrôlés au travers du programme de recrutement outremer, soit 3,15% du total des

³⁴ Australia Defense Force Recruitment Centre, "Frequently asked questions", <http://www.defencejobs.gov.au/recruitmentCentre/faq/OverseasApplicants/> ; Internet; consulté le 2 octobre 2007.

³⁵ Navy Overseas Enquirer Information, "Navy Recruiting Information for Ex-Service or Serving Members of a Foreign Military Force", <http://www.defencejobs.gov.au/default.asp?p=526> ; Internet; consulté le 2 octobre 2007.

³⁶ Army Overseas Enquirer Information, "Overseas Recruitment", <http://www.defencejobs.gov.au/default.asp?p=1051> ; Internet; consulté le 2 octobre 2007.

³⁷ Air Force Overseas Enquirer Information, "air Force Recruiting information for ex-Service or Serving Members of a Foreign Military Force only", <http://www.defencejobs.gov.au/default.asp?p=1052> ; Internet; consulté le 2 octobre 2007.

³⁸ Il est à noter que ce n'est que depuis l'année 2006 que l'Australie compile des données à cet égard.

recrues enrôlées³⁹. Comparativement, les FC dont l'effectif s'élevait à quelques 62 300 militaires réguliers en 2006⁴⁰, enrôlent en moyenne 4 750 recrues par année⁴¹. Puisque les Forces de Défense australiennes s'apparentent aux FC quant au nombre d'enrôlements par année⁴², on peut estimer sans trop se tromper que la mise en place d'un modèle similaire pourrait possiblement apporter des résultats équivalents.

On n'a pourtant pas besoin d'aller si loin pour constater que dans d'autres domaines, le recrutement hors frontières est une approche intéressante. La ville de Calgary en partenariat avec le gouvernement de l'Alberta, a fait sa place sur le marché de l'emploi international en ouvrant ses portes aux nations étrangères pour l'embauche d'officiers de police d'expérience. Par l'entremise de sessions d'information offertes à Glasgow et grâce à un site Internet dynamique, les efforts de recrutement du Service de police de Calgary ont porté fruits⁴³. Cette initiative a été rendue possible grâce au programme de candidats provincial de l'Alberta. Ce dernier offre des services

³⁹ Australian government Department of defence, "The Defence Annual Report 2006-07, VOLUME 1: DEPARTMENT OF DEFENCE, Section 3: Management and Accountability, Chapter 4: People Management", <http://www.defence.gov.au/budget/06-07/dar/index.htm>; Internet; consulté le 2 février 2008, p. 132.

⁴⁰ Bureau du vérificateur général du Canada. *Rapport de la vérificatrice générale du Canada...*, p. 58.

⁴¹ Ibid., p. 67.

⁴² Les FC ne compilent pas de données concernant l'enrôlement d'ex-militaires étrangers. Major R. Desjardins, OSÉM des opérations de recrutement GRFC, "Demande d'information à partir du site de recrutement des FC", reçu le 26 mars 2008 6 :17 PM.

d'immigration accélérés à l'intention des travailleurs qualifiés admissibles qui souhaitent s'installer en Alberta et devenir résidents permanents du Canada. Ce programme est administré au nom de la province par le ministère du Développement économique en partenariat avec Citoyenneté et Immigration Canada⁴⁴. Là où l'obtention d'un visa prendrait normalement cinq ans, des policiers recrutés au Royaume-Uni ont reçu leur visa canadien dans l'espace de six mois. En décembre 2007, on rapportait que plus de cent de ces officiers de police ont été enrôlés par le Service de police de Calgary⁴⁵.

La Force de police australienne a une approche similaire. Elle recrute activement des Officiers de police qui servent couramment au Royaume-Uni. "Les Officiers de police recrutés peuvent désormais obtenir directement leur statut de résident permanent australien par l'entremise d'un processus de parrainage pour la migration régionale"⁴⁶.

(TL)

⁴³ Sarah Chapman, "Canada Lures U.K. Police Officers December 30, 2007", Calgary Herald, 30 décembre 2007; accessible à By Sarah Chapman, Calgary Herald, <http://elliottlakenews.wordpress.com/2007/12/30/canada-lures-uk-police-officers/>; Internet; consulté le 1er avril 2008.

⁴⁴ Alberta's official immigration website, " Alberta Provincial Nominee Program (PNP)", <http://www.alberta-canada.com/immigration/immigrate/pnp.html>; Internet; consulté le 12 avril 2008.

⁴⁵ Sarah Chapman, "Canada Lures U.K. Police Officers December 30, 2007", Calgary Herald...

⁴⁶ Migration Matters News Australia, "UK Police wanted for recruitment with the South Australian Police Force", <http://www.migrationmatters.com/news/sapolice.php>; Internet; consulté le 1er avril 2008.

De façon générale, on constate des changements grandissants dans la manière dont les gouvernements gèrent les lois de l'immigration. Les pénuries de travailleurs qualifiés dans les pays développés ont conduit à un relâchement de certaines conditions d'entrée⁴⁷. La tendance est à la flexibilité pour faciliter l'immigration de candidats détenant des qualifications professionnelles recherchées par le pays d'accueil. Par exemple, les États membres de l'Union Européenne (UE) cherchent également à assouplir leurs politiques d'immigration pour faire face à la globalisation et aux défis démographiques. En outre, dans l'UE, on retrouve désormais de nouvelles catégories de visas et permis de travail qui facilitent les procédures d'entrée, tels le visa d'entrepreneur au Royaume-Uni, le visa scientifique en France et la carte verte en Allemagne⁴⁸. Plusieurs États membres de l'UE vont jusqu'à offrir des escomptes d'impôts pour attirer les travailleurs qualifiés⁴⁹.

Ultimement, la citoyenneté demeure une obligation qui devra être remplie par tout militaire étranger qui serait intéressé à joindre les FC. Le gouvernement canadien a d'ailleurs l'intention d'en faciliter l'obtention. Mais n'est-ce pas là une condition qui pourrait être reconsidérée ? Pourquoi faire de la citoyenneté une obligation ? La

⁴⁷ Ministère des affaires étrangères et Commerce international Canada, "Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies Résumé", http://geo.international.gc.ca/cip-pic/current_discussions/internationalmigration-fr.aspx ; Internet; consulté le 17 février 2008.

⁴⁸ Sami Mahroum, Senior Advisor Ministry of Energy, Science and Technology, Ontario Government, Canada, "Europe and the Immigration of Highly Skilled Labour", *International Migration Vol 39*, 2001, p. 33.

⁴⁹ Ibid., p. 34.

citoyenneté n'est pas non plus le seul obstacle au recrutement de militaires étrangers. La sécurité nationale est un aspect important qui devrait aussi être examiné.

La sécurité nationale

Depuis le 11 septembre 2001, les préoccupations en matière de sécurité sont devenues une priorité pour de nombreux pays. Les gouvernements ont raffermi les procédures d'entrée et de sortie, renforcé les politiques de sécurité nationale, réexaminé leurs systèmes judiciaires et ont mis l'emphase sur la nécessité d'une coopération internationale⁵⁰. Malgré ces inquiétudes en matière de sécurité nationale, en février 2006, le Canada est quand même allé de l'avant avec des modifications à ses politiques pour réduire les retards occasionnés par le processus de contrôle de sécurité pour les candidats recrutés par les FC⁵¹. À cet égard, le gouvernement a fait des efforts pour rationaliser les exigences en matière de sécurité dans le but de traiter plus rapidement les dossiers des non citoyens⁵². Selon le pays d'origine d'un candidat, l'évaluation préalable à l'obtention d'une autorisation de sécurité pouvait prendre jusqu'à deux ans⁵³. Par contre, selon les nouvelles normes en matière de sécurité, une évaluation préalable des attestations de sécurité ne sera plus requise pour les postulants qui ont immigré d'Australie, de

⁵⁰ Ministère des affaires étrangères et Commerce international Canada, "Département des affaires économiques et sociales...", p. 7.

⁵¹ Ombudsman du Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. *Rapport spécial...*, p. 6.

⁵² Bureau du vérificateur général du Canada. *Rapport de la vérificatrice générale du Canada...*, p. 66.

⁵³ Ombudsman du Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. *Rapport spécial...*, p. 34.

Nouvelle-Zélande, des États-Unis, du Royaume-Uni ainsi que de l'un des pays originaux de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), en autant qu'ils soient citoyens ou résidents permanents du Canada⁵⁴. La décision de recruter des militaires étrangers dans l'un de ces pays réduirait donc potentiellement le temps de traitement des dossiers de sécurité de ces candidats.

Au-delà de ces préoccupations bureaucratiques, dans un article paru dans *Parameters* en 2005 sur les tendances démographiques et le recrutement militaire, George H. Quester, professeur à l'Université du Maryland, soulève une réalité relative au recrutement de non citoyens qui pourrait mettre en péril la sécurité d'une nation. Il mentionne qu'après des vagues d'immigration, suivent parfois des retours aux pays d'origine pour les individus qui ont eu de la difficulté à s'adapter à leur nouveau foyer ou qui ont épargné suffisamment pour retourner "chez eux". Dans ce contexte, Quester avance que pour les étrangers enrôlés dans les Forces américaines qui décident de se retirer dans leur pays d'origine, il peut y avoir des implications sociales et militaires. De deux choses l'une, ces vétérans garderont des liens étroits avec les États-Unis ou ils deviendront une source d'information stratégique sur la façon dont les Forces américaines pourraient être attaquées⁵⁵. Cette inquiétante perspective que nous suggère

⁵⁴ Ministère de la Défense nationale, "Directive sur le recrutement 18-06 Pre-enrolment security clearance pre-assessment"; accessible à http://borden.mil.ca/cfrg/french/directives_f.asp ; Intranet MDN; consulté le 7 mars 2008, p. 2.

⁵⁵ George H. Quester, "Demographic Trends and Military Recruitment: Surprising Possibilities", *Parameters* (printemps 2005): p. 33.

Quester est une éventualité qui ne peut être ignorée. Le recrutement de Forces étrangères n'est certainement pas sans risque. Par contre, dans un milieu opérationnel multinational, serait-il faux de dire que même à l'intérieur d'une coalition, chaque nation recueille de l'information sur les autres, pour éventuellement s'en servir à des fins militaires ?

Et qu'en est-il de la controverse au sein de la population du pays d'accueil et des nations visées par l'effort de recrutement. Comment le recrutement de militaires étrangers serait-il perçu par les Canadiens et par nos Alliés ?

Question de perception

Malgré les effets positifs de l'immigration sur les pays d'accueil, la façon dont la population perçoit les immigrants peut varier avec le temps. Elle reflète souvent la conjoncture économique qui règne, ainsi que les messages transmis par les médias et les gouvernements. Les questions de migration sont devenues plus politisées par suite des attentats terroristes du 11 septembre et des attentats ultérieurs à Bali, à Madrid et à Londres⁵⁶. Le fait qu'on tente d'attirer des immigrants qui répondent à des besoins spécifiques en main-d'œuvre suscite des tensions potentielles entre les politiques de développement et d'immigration des pays d'accueil⁵⁷.

⁵⁶ Ministère des affaires étrangères et Commerce international Canada, "Département des affaires économiques et sociales...", p. 6.

⁵⁷ Ibid., p. 7.

Pourtant, comme le mentionne Gwyn Harries-Jenkins, l'histoire offre plusieurs exemples d'enrôlement d'étrangers dans les Forces militaires. Même de nos jours, si on se tourne vers le domaine sportif comme le soccer professionnel, engager des étrangers est chose courante. Harries-Jenkins s'est vu bien étonné de voir que la suggestion du comité d'experts de Clingendael de recruter des étrangers dans les Forces hollandaises, a été rabrouée par les Hollandais. Apparemment, comme l'auteur le constate, ce genre de raisonnement va encore à l'encontre des sensibilités nationales. Puis il conclut en affirmant que d'aucuns devraient se débarrasser des contraintes que l'on s'inflige à soi-même⁵⁸.

Le Washington Post exprima une facette très positive du recrutement de non citoyens dans l'article "Le chemin militaire vers la citoyenneté". (TL) On y avance que l'idée d'offrir la citoyenneté à ceux qui joignent les Forces armées devrait être une idée gagnante pour tous. C'est positif pour les immigrants qui veulent obtenir leur citoyenneté américaine et qui ne le peuvent autrement. C'est positif pour les Forces américaines dont l'effectif est insuffisant pour accomplir toutes les tâches qui se présentent à elles. Et finalement, c'est positif pour le pays qui accueille de bons travailleurs à l'intérieur de ses frontières. Avant d'envisager une approche autre que l'engagement sur une base volontaire, le concept d'une légion étrangère devrait être considérée sérieusement⁵⁹.

⁵⁸ Gwyn Harries-Jenkins, "Recruitment to the All Volunteer Force"..., p. 138.

⁵⁹ Max Boot et Michael O'Hanlon, "A Military Path to Citizenship", *Washington Post*, 19 octobre 2006, accessible à <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2006/10/18/AR2006101801500.html>; Internet; consulté le 17 février 2008.

Le *Boston Globe* relata les choses sous un autre angle : “Le fait que des citoyens étrangers servent au sein des Forces américaines est un sujet controversé qui pourrait exposer le Pentagone aux critiques qui disent que ce sont des mercenaires qui défendent le pays”⁶⁰. D’autres analystes ont avancé que l’enrôlement de non citoyens pourrait mettre en péril la sécurité nationale et faire croire que les américains n’ont pas la volonté de servir en uniforme. Pourtant, on note que les États-Unis se sont appuyés sur un nombre considérable de non citoyens qui ont servi sous le drapeau tout au long de leur histoire. Aux yeux de certains officiels militaires et groupes de droits civils, toutefois, se fier à un large nombre d’étrangers pour servir sous les armes est offensant⁶¹. Effectivement, selon George Quester, le recrutement outre frontières demeure un sujet épineux, comme ce fut le cas durant la guerre froide où les pays de l’Europe de l’ouest ont exprimé leur désaccord face aux activités de recrutement trop agressives de la Légion Étrangère⁶². Enrôler des non citoyens peut être en soi un couteau à deux tranchants. D’un côté, le pays d’accueil contribue à l’expansion de sa Force militaire faisant face aux défis démographiques, et de l’autre côté, la Force étrangère réduit son bassin national de candidats potentiels, et de ce fait, peut se sentir lésée⁶³.

⁶⁰ Bryan Bender, “Military considers recruiting foreigners Expedited citizenship would be an incentive”, *Boston Globe*, 26 décembre 2006; accessible à http://www.boston.com/news/nation/articles/2006/12/26/military_considers_recruiting_foreigners/; Internet; consulté le 1er avril 2008.

⁶¹ Ibid.

⁶² George H. Quester, “Demographic Trends and Military Recruitment...”, p. 32.

⁶³ Ibid., p. 33.

Dans un article sur le besoin d'importer du personnel qualifié, le docteur Robyn Iredale, de l'université nationale d'Australie, indique qu'il est temps de considérer les intérêts des pays d'origine et des pays d'accueil de façon mutuellement acceptable, en mettant en place des ententes bilatérales et multilatérales. L'auteur cite Battistella qui avance que "la migration est une expérience transnationale tandis que les politiques de migration sont des efforts strictement nationaux"⁶⁴ (TL). Iredale s'étonne du manque de dialogue entre les pays concernant la migration. Il conclut en disant que la migration doit devenir une préoccupation majeure où les politiques qui la régissent seront coordonnées par les différents pays concernés⁶⁵.

Avec les migrations internationales qui augmentent, une coopération internationale est donc de plus en plus nécessaire pour que chacun en tire profit. Un bel exemple de coopération internationale se retrouve sous l'égide du Commonwealth qui a mis en place un recueil d'instructions pour le recrutement international des travailleurs dans le domaine de la santé qui vise à établir un équilibre entre la migration des travailleurs qualifiés et leurs obligations envers le pays qui les a formés⁶⁶. Les migrants eux-mêmes peuvent aussi jouer un rôle important grâce à leurs transferts de fonds, aux

⁶⁴ Robyn Iredale, "The Need to Import Skilled Personnel: Factors Favouring and Hindering its International Mobility", *International Migration* Vol 37(1) 1999: p. 110.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Réunion des ministres de la santé du Commonwealth 2003, *Commonwealth code of practice for the international recruitment of health workers* (Genève:18 mai 2003), p. 2.

réseaux de la diaspora et à leur propre volonté de retour, ne serait-ce que provisoire, pour partager leurs compétences et contribuer au progrès économique de leur pays d'origine⁶⁷.

Il va sans dire qu'un juste équilibre est nécessaire pour mettre de l'avant un programme de recrutement visant les militaires étrangers, qui ne risquerait pas d'offenser les pays concernés et qui favoriserait la coopération. Comme nous l'avons exposé, l'Australie présente un bon exemple de ce juste équilibre. À l'aide d'un site Internet dynamique, son programme de recrutement outremer invite les militaires étrangers à se joindre à la Marine, à l'Armée ou à la Force aérienne australienne. Des *ententes de travail* ont été mises en place pour faciliter le processus d'immigration et dans le cas du Canada, de la Nouvelle-Zélande, des États-Unis et du Royaume-Uni, des ententes internationales existent pour accélérer le processus de vérification de sécurité. L'Australie emprunte une démarche sobre qui souligne le fait que les Forces de Défense australiennes ne recrutent que pour combler les postes qui ne peuvent être comblés par des ressources nationales. Serait-il alors possible d'imaginer une coopération internationale où des Forces militaires alliées pourraient combler leurs besoins spécifiques en main-d'œuvre, l'une grâce à l'autre ? Une chose est certaine, ce ne serait pas nécessaire de créer des forums de coopération puisqu'il en existe déjà, comme par exemple le Commonwealth, l'OTAN ou "l'Amérique, Grande-Bretagne, Canada, Australie" (ABCA).

⁶⁷ Said Ouaked, "Transatlantic Roundtable on High-skilled Migration and Sending Countries Issues", *International Migration* Vol 40 (4), 2002: p. 165.

En bout de ligne, le programme de recrutement outremer des Forces de Défense australiennes ne leur a apporté que 3,15 % du total des recrues enrôlées en 2006-2007. On peut se demander alors s'il existe réellement des avantages à tirer d'un tel programme compte tenu des efforts investis.

AVANTAGES DU RECRUTEMENT DE MILITAIRES ÉTRANGERS

Le recrutement de militaires étrangers offre, en premier lieu, l'avantage certain d'acquérir du personnel qualifié qui requiert très peu de formation. La vérificatrice générale notait d'ailleurs dans son rapport sur le recrutement du personnel militaire, que bien que 20 000 recrues aient été enrôlées au sein de la Force régulière entre 2002 et 2006, les effectifs formés en activité⁶⁸ ne se sont accrus que d'environ 700 membres. Cette situation fut attribuable aux 16 000 membres qui quittèrent la Force régulière durant cette période et au temps requis pour former une recrue, soit de deux à sept ans selon le groupe professionnel⁶⁹. Au-delà du temps de formation, l'entraînement peut également s'avérer très coûteux. Par exemple, on compte en moyenne plus de 200 000 \$ pour former un ingénieur militaire⁷⁰. Comme le faisait remarquer Colin Kenny dans un article parut dans le *Edmonton Journal* en août 2007 :

L'expansion des Force requiert beaucoup plus que du recrutement – elle requiert l'entraînement des recrues. Avec une rotation en Afghanistan à tous les six mois, une grande portion de l'armée est soit en Afghanistan, revient d'Afghanistan, ou

⁶⁸ Effectifs formés en activité : nombre de membres de la Force régulière qui son formés et prêts à servir. Bureau du vérificateur général du Canada. *Rapport de la vérificatrice générale du Canada...*, p. 57.

⁶⁹ Ibid., p. 58.

⁷⁰ Ibid., p. 74.

se prépare pour aller en Afghanistan. C'est une réalité qui crée une pénurie de personnel expérimenté pour entraîner les nouveaux arrivants⁷¹. (TL)

Le général Hillier réitérait cette réalité en février 2008 lors d'une entrevue avec *The Hill Times*: "En ce moment nous recrutons plus de gens que nous pouvons en entraîner [...]"⁷². Le recrutement de militaires étrangers possédant un bagage d'expérience et de qualifications professionnelles spécifiques, serait donc un atout inestimable pour les FC.

De plus, l'existence d'organisations militaires comme l'ABCA ou l'OTAN, qui favorisent l'interopérabilité entre ses partenaires, est un autre avantage incontestable. Ces organisations seraient des sources de recrutement précieuses pour les FC. Par exemple, les membres de l'OTAN partagent une doctrine commune qui faciliterait sans aucun doute l'intégration des militaires étrangers au sein des FC. De plus, les langues officielles de l'OTAN sont également les mêmes que celles du Canada, soit l'anglais et le français.

La profession militaire est unique en soi. Les sœurs et frères d'armes partagent un ensemble de valeurs et de croyances formant l'ethos militaire qui les guide dans leurs tâches. Le cadre stratégique de la politique étrangère du Canada de 1995, *le Canada dans le monde*, définit les valeurs canadiennes comme étant entre autres "le respect universel des droits de la personne, la démocratie, le respect de la règle de la Loi et l'environnement"⁷³. Comme on peut le constater, ces valeurs transcendent les frontières.

⁷¹ Colin Kenny, "Canadian military still shortchanged; The Conservatives talks the big talk, but the Senate stands on guard for soldiers", *Edmonton Journal*, 18 août 2007, p. 2.

⁷² Simon Doyle, "Canadian Forces aggressively stepping up recruitment..."

Un militaire d'une autre nation qui désire immigrer au Canada ne se sentirait probablement pas étranger à ces valeurs prônées par la majorité des nations de nos jours. On pourrait même avancer que de se battre pour le drapeau signifie fondamentalement défendre les valeurs qu'il véhicule. La couleur du drapeau ne devrait donc pas être au cœur du débat.

Pour tirer avantage de cette riche source de recrutement que sont les Forces étrangères, serait-on prêt à accepter que des non citoyens servent et défendent la patrie ? Est-ce que la transformation du système de recrutement des FC est prête à aller jusque là ? Seul l'avenir le sait.

CONCLUSION

Le plan d'expansion des FC est un projet très ambitieux surtout dans la conjoncture actuelle. De sérieux défis se pointent à l'horizon tels les enjeux démographiques, la concurrence pour une main-d'œuvre qualifiée, le taux d'attrition au sein des FC et les problèmes systémiques du processus de recrutement. Sous un leadership agressif, plusieurs initiatives ont été mises en place pour faire face à ces défis. Parmi ces initiatives, les FC reconnaissent l'intérêt d'élargir le bassin de recrutement et de cibler des candidats déjà qualifiés. Le recrutement de militaires étrangers permettrait donc aux FC de profiter d'une source de recrutement qui jusqu'à présent est demeurée non convoitée.

⁷³ Ministère des Affaires Étrangères et commerce international Canada, *Le Canada dans le monde - Le cadre stratégique de la politique étrangère du Canada 1995* (Ottawa : Groupe Communication Canada, 1995).

En examinant les enjeux du système de recrutement au Canada, l'expérience de différents pays à cet égard, et certains exemples tirés de différents contextes, cet essai a permis de démontrer que le recrutement de candidats au sein de Forces étrangères est chose possible, en autant que des mesures soient mises en place pour faciliter l'obtention de la citoyenneté canadienne ou, mieux encore, que l'on accepte de mettre de côté cette condition d'enrôlement. Il fut démontré également qu'il serait préférable que le recrutement de militaires étrangers se fasse de manière transparente où une mutualité entre les nations concernées serait encouragée.

Le poids de l'effort opérationnel en Afghanistan est bien réel. Nos dirigeants explorent toujours des options qui produiront des résultats concrets pour accroître l'effectif des FC, et ce dans un temps record. Les questions soulevées dans ce travail nous ont permis de réaliser la complexité de cette entreprise. Au-delà des changements apportés aux lois ou aux procédures, cet essai aura mis en évidence l'enjeu véritable qui entrave le recrutement de militaires étrangers : les tabous liés à l'obligation d'être citoyen canadien pour servir et défendre le drapeau.

Pour conclure, on peut se demander si le recrutement de Forces étrangères en vaut la chandelle. On ne parle en somme que d'un petit nombre de militaires étrangers qui pourraient joindre l'organisation à chaque année. Des militaires qualifiés et expérimentés qui ont quitté patrie et amis pour servir sous les armes pour défendre des valeurs communes. Et s'ils sont intéressés, pourquoi ne pas leur tendre la main? Une chose est

certaine, pour ce faire, la grenade transformationnelle du Chef devra faire exploser les tabous qui obstruent l'horizon...

BIBLIOGRAPHIE

Australia. Air Force Overseas Enquirer Information, "air Force Recruiting information for ex-Service or Serving Members of a Foreign Military Force only", <http://www.defencejobs.gov.au/default.asp?p=1052> ; Internet; consulté le 2 octobre 2007.

Australia. Army Overseas Enquirer Information, "Overseas Recruitment", <http://www.defencejobs.gov.au/default.asp?p=1051> ; Internet; consulté le 2 octobre 2007.

Australia. Australian government Department of defence, "The Defence Annual Report 2006-07, VOLUME 1: DEPARTMENT OF DEFENCE, Section 3: Management and Accountability, Chapter 4: People Management", <http://www.defence.gov.au/budget/06-07/dar/index.htm>; Internet; consulté le 2 février 2008.

Australia Defense Force Recruitment Centre, "Frequently asked questions", <http://www.defencejobs.gov.au/recruitmentCentre/faq/OverseasApplicants/> ; Internet; consulté le 2 octobre 2007.

Australia. Migration Matters News. "UK Police wanted for recruitment with the South Australian Police Force", <http://www.migrationmatters.com/news/sapolice.php> ; Internet; consulté le 1er avril 2008.

Australia. Navy Overseas Enquirer Information, "Navy Recruiting Information for Ex-Service or Serving Members of a Foreign Military Force", <http://www.defencejobs.gov.au/default.asp?p=526> ; Internet; consulté le 2 octobre 2007.

Bender, Bryan. "Military considers recruiting foreigners Expedited citizenship would be an incentive", extrait de *Boston Globe*, 26 décembre 2006; accessible à http://www.boston.com/news/nation/articles/2006/12/26/military_considers_recruiting_foreigners/ ; Internet; consulté le 1er avril 2008.

Boot, Max et Michael O'Hanlon. "A Military Path to Citizenship", extrait de *Washington Post*, 19 octobre 2006, accessible à <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2006/10/18/AR2006101801500.html>; Internet; consulté le 17 février 2008.

Canada. Alberta's official immigration website, "Alberta Provincial Nominee Program (PNP)", <http://www.alberta-canada.com/immigration/immigrate/npn.html> ; Internet; consulté le 12 avril 2008.

Canada. Bureau du vérificateur général. *Rapport de la vérificatrice générale du Canada – Défense nationale : Le recrutement et le maintien en poste du personnel militaire*, Ottawa : BVG Canada, mai 2006.

Canada. Citoyenneté et Immigration Canada. “Au sujet des modifications proposées au système d’immigration” ; accessible à <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/lois-politiques/lipr-plus.asp> ; Internet; consulté le 11 avril 2008.

Canada. Citoyenneté et Immigration Canada. “Citoyenneté canadienne” ; accessible à <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/citoyennete.asp> ; Internet; consulté le 17 février 2008.

Canada. Gouvernement du Canada, “Énoncé de politique internationale du Canada – Fierté et influence: notre rôle dans le monde”, avril 2005.

Canada. Ministère des affaires étrangères et Commerce international, “Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies Résumé”, http://geo.international.gc.ca/cip-pic/current_discussions/internationalmigration-fr.aspx ; Internet; consulté le 17 février 2008.

Canada. Ministère de la Défense nationale. “Directive sur le recrutement 01-04 Traitement des candidatures de postulants étrangers” ; accessible à http://borden.mil.ca/cfrg/french/directives_f.asp ; Intranet MDN; consulté le 7 mars 2008.

Canada. Ministère de la Défense nationale. “Directive sur le recrutement 18-06 Pre-enrolment security clearance pre-assessment” ; accessible à http://borden.mil.ca/cfrg/french/directives_f.asp ; Intranet MDN; consulté le 7 mars 2008.

Canada. Ministère de la Défense nationale. “DOAD 5002-1 Enrôlement Force régulière” ; accessible à http://www.admfincs.forces.gc.ca/admfincs/subjects/daod/intro_f.asp ; Internet; consulté le 17 février 2008.

Canada. Ministère de la Défense nationale, “ Notes de discours pour l'Honorable Gordon O'Connor, C.P., député, ministre de la Défence nationale à l'assemblée générale annuelle de l'Institut de la Conférence des associations de la défense”, http://www.forces.gc.ca/site/newsroom/view_news_f.asp?id=1860 ; Internet; consulté le 25 mars 2008.

Canada. Ministère de la Défense nationale, “ Op CONNECTION : pour rejoindre la population canadienne”, http://www.armee.forces.gc.ca/lf/Francais/6_1_1.asp?id=941 ; Internet; consulté le 25 mars 2008.

Canada. Ministère de la Défense nationale. “ORFC Article 6.01 Qualités requises pour l’enrôlement” ; accessible à http://www.admfincs.forces.gc.ca/qr_o/intro_e.asp ; Internet; consulté le 17 février 2008.

Canada. Ministère des Affaires Étrangères et commerce international Canada, *Le Canada dans le monde - Le cadre stratégique de la politique étrangère du Canada 1995*, Ottawa : Groupe Communication Canada, 1995.

Canada. Ombudsman du Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. *Rapport spécial - Objectifs de recrutement : réalités canadiennes*, Ottawa : MDN Canada, juin 2006.

Canada. Quartier général de la Défense nationale Directeur carrières militaires 6, *Statement of Production Requirement report*, Ottawa: mars 2008, reçu par courriel le 19 mars 2008.

CBC News, “Canadian Forces may recruit landed immigrants”, 22 August 2006; accessible à <http://www.cbc.ca/canada/story/2006/08/21/landed-immigrants-military.html>; Internet; consulté le 17 février 2008.

Chapman, Sarah. “Canada Lures U.K. Police Officers December 30, 2007”, Calgary Herald, 30 décembre 2007; accessible à By Sarah Chapman, Calgary Herald, <http://elliottlakenews.wordpress.com/2007/12/30/canada-lures-uk-police-officers/>; Internet; consulté le 1er avril 2008.

Clingendael, “Institute of International relations”, <http://www.clingendael.nl/>; Internet; consulté le 4 avril 2008.

CNNMatthews Newswire, *Canadian Forces Expansion Efforts Succeeding*, Toronto: 7 Jun 2007.

Desjardins, Major R.. OSÉM des opérations de recrutement GRFC, “Demande d’information à partir du site de recrutement des FC”, reçu le 26 mars 2008 6 :17 PM.

Direction de la Coordination des politiques internationales du ministère des Citoyenneté et immigration Canada. *Démographie mondiale et conséquences pour le Canada*, Canada : septembre 2005.

Doyle, Simon. “Canadian Forces aggressively stepping up recruitment: Chief of Defence Rick Hillier”, extrait de *The Hill Times*, 11 février 2008.

États-Unis. Le Bureau exécutif du Président des États-Unis, “Executive Order 13269 Expedited Naturalization of Aliens and Noncitizen Nationals Serving in an Active-Duty Status During the War on Terrorism”, *Registraire Fédéral*, Vol. 67, No. 130, 8 juillet 2002; accessible à <http://www.archives.gov/federal-register/executive-orders/2002.html#13269>; Internet; consulté le 29 février 2008.

Harries-Jenkins, Gwyn. “Recruitment to the All Volunteer Force”, Rapport technique final projet B74F, University of Hull UK, décembre 2001.

Iredale, Robyn. "The Need to Import Skilled Personnel: Factors Favouring and Hindering its International Mobility", extrait de *International Migration* Vol 37(1) (1999).

Kenny Colin. "Canadian military still shortchanged; The Conservatives talks the big talk, but the Senate stands on guard for soldiers", extrait de *Edmonton Journal*, 18 août 2007.

Mahroum, Sami. Senior Advisor Ministry of Energy, Science and Technology, Ontario Government, Canada. "Europe and the Immigration of Highly Skilled Labour", extrait de *International Migration Vol 39*, 2001.

Ouaked, Said. "Transatlantic Roundtable on High-skilled Migration and Sending Countries Issues", extrait de *International Migration* Vol 40 (4) (2002).

Réunion des ministres de la santé du Commonwealth 2003. *Commonwealth code of practice for the international recruitment of health workers*, Genève:18 mai 2003.

Pugliese, David. "Recruiters attempt to sign up veterans", extrait de *The Windsor Star*, 24 août 2007.

Quester, George H., "Demographic Trends and Military Recruitment: Surprising Possibilities", extrait de *Parameters* (printemps 2005).