

PLAN D’ACTION DÉTAILLÉ POUR DONNER SUITE AUX RECOMMANDATIONS DU RAPPORT DU BVG

| Para. | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final prévu | Date de fin prévue | Étapes clés intermédiaires (description et dates) | Organisation responsable / Point de contact |
|----------|--|--|--|--------------------|--|---|
| Para. 34 | Les Forces armées canadiennes devraient établir un objectif approprié de représentation des femmes pour chaque groupe professionnel. Elles devraient aussi élaborer et mettre en œuvre des mesures pour atteindre ces objectifs. | <p>Recommandation acceptée. Une série d’initiatives a cependant été mise au point afin de répondre aux objectifs fixés par le chef d’état-major de la défense.</p> <p>Les initiatives suivantes ont été ou seront engagées avant la fin de 2016 : Un changement culturel est en cours et affecte positivement les méthodes de recrutement des Forces armées canadiennes. Les Forces armées canadiennes accordent aux femmes un traitement d’inscription prioritaire. Les Forces ont récemment redynamisé leur stratégie d’attraction et de marketing et ont accordé aux femmes leur propre ligne de publicité prioritaire. Les anciennes membres des Forces qui ont été libérées au cours des cinq dernières années se verront offrir un</p> | <p>Les mesures immédiates entreprises ou en cours sont les suivantes :</p> <p>1. Les FAC ont établi une approche systématique et globale à l’égard du système des besoins, du recrutement et du maintien des effectifs de même qu’à l’égard de la production. Cette approche comprend une structure de gouvernance robuste avec des fonctions d’instruction individuelle et d’éducation, de perfectionnement professionnel et de génération du personnel. Toutes ces fonctions doivent appuyer les exigences des FAC en matière de personnel. Nous allons examiner cette approche chaque année pour confirmer que les exigences, le recrutement et le système de maintien des effectifs sont optimaux.</p> | Terminé | Examens annuels au mois de mars | Commandement du personnel militaire |
| | | | <p>2. Les FAC ont élaboré une campagne de recrutement, de publicité et de marketing pour appuyer les priorités de recrutement, notamment les femmes, des FAC plus diversifiées, les groupes professionnels prioritaires et la Réserve.</p> | Terminé | S.O. | Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) Commandement du personnel militaire |
| | | | <p>3. Le centre de l’innovation du Bureau du Conseil privé (BCP) a terminé un examen indépendant du système de recrutement des FAC afin d’en cerner les forces et les faiblesses, notamment en ce qui concerne l’augmentation du nombre de femmes au sein des FAC.</p> | Mars 2018 | <ul style="list-style-type: none"> • Recherche, analyse et visites terminées en septembre 2016. • Compte-rendu provisoire terminé en décembre 2016. • Rapport final : Mars 2017 (terminé) | Commandement du personnel militaire Centre d’innovation du BCP |

| Para. | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final prévu | Date de fin prévue | Étapes clés intermédiaires (description et dates) | Organisation responsable / Point de contact |
|-------|-----------------------|--|--|--------------------|--|---|
| | | <p>retour au sein des Forces pour un emploi à temps plein ou à temps partiel. Les Forces armées canadiennes accordent également la priorité aux candidates à ses deux collèges militaires du Canada.</p> <p>Les initiatives suivantes seront en cours en 2017 : Les Forces armées canadiennes mettront sur pied une équipe à temps plein dénommée Groupe de travail sur le recrutement et la diversité qui sera dédié au développement, à la planification et à l'exécution d'activités visant à accroître les niveaux de groupes en matière de diversité dans les Forces. Un « Conseil consultatif » d'éminents Canadiens sera également créé pour conseiller les Forces en matière de recrutement. Le Groupe de travail et le « Conseil consultatif » des Forces</p> | | | <ul style="list-style-type: none"> • Soutien continu : Avril 2017 (en cours) | |
| | | | <p>4. Pour aider à recruter davantage de femmes, quatre groupes de travail sur le recrutement des femmes se sont réunis/ou se réuniront entre le début et la mi-année de 2017 afin de proposer une marche à suivre pour les questions suivantes : (1) Plan de recrutement stratégique; (2) Image de marque, marketing et publicité; (3) Changement de culture lié à l'avancement professionnel, aux affectations, aux déploiements, à la tenue et à la conduite concernant les femmes; et (4) programme d'enrôlement sur mesure.</p> | Mi-année 2017 | <p>Jusqu'à présent, trois réunions de groupes de travail ont eu lieu, avec les objectifs suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Établir des objectifs de recrutement pour les femmes afin de les intégrer au Plan de recrutement stratégique. Les objectifs de recrutement entreront en vigueur à compter du 1^{er} avril 2017, dans le but de réaliser l'objectif du CEMD d'atteindre une représentation de 25,1 % de femmes au sein des FAC. 2. Identifier pourquoi les femmes ne s'enrôlent pas dans les FAC et comment surmonter les idées reçues à l'aide d'initiatives de marketing et de publicité. 3. Identifier les changements potentiels dans les rangs pour encourager le recrutement de femmes. Par exemple, les avantages sociaux, l'environnement de | Commandement du personnel militaire |

| Para. | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final prévu | Date de fin prévue | Étapes clés intermédiaires (description et dates) | Organisation responsable / Point de contact |
|-------|-----------------------|--|---|--------------------|--|---|
| | | travailleront ensemble pour influencer les Canadiens et d'autres intervenants pour faire des Forces armées canadiennes un employeur de choix. Le programme Opportunité d'emploi pour les femmes sera mis en œuvre pour informer et éduquer les femmes au sujet des avantages d'une carrière au sein des Forces. Les Forces armées canadiennes mettront en œuvre une stratégie de maintien en poste pour adapter les politiques et les programmes visant à accroître la rétention | | | travail, les déplacements et les déploiements. La dernière réunion du groupe de travail doit avoir lieu à la mi-année de 2017 afin de discuter des programmes d'enrôlement. | |
| | | | 5. Nous avons élaboré un programme provisoire appelé le Programme Femmes en force (PFF) afin d'informer les femmes et de leur faire connaître les avantages d'une carrière dans les FAC. Le programme comprend des périodes d'instruction de durées diverses. | Novembre 2017 | La planification est en cours pour la mise en œuvre des premières séries d'instruction à l'automne 2017. Quatre cours pilotes de trois et dix jours seront offerts par le Groupe d'instruction de la Génération du personnel militaire. | Commandement du personnel militaire |
| | | | 6. Nous comptons offrir à certaines femmes anciennement membres des FAC l'occasion de revenir à temps plein ou à temps partiel, selon diverses raisons qui pourraient avoir changé, p. ex. la famille ou d'autres raisons personnelles qui les ont poussées à quitter les FAC. L'Aviation royale canadienne (ARC) communique actuellement avec ses anciens membres (hommes et femmes) qui ont décidé d'être transférés à la Réserve supplémentaire, en vue d'un transfert possible vers la Force régulière ou la Réserve. Voici certaines de ces initiatives : | Décembre 2017 | De décembre 2016 à mars 2017, 49 lettres d'offre ont été envoyées à des femmes dont le nom figure sur la liste de la Réserve supplémentaire et dont les anciens groupes professionnels militaires sont en mesure d'accepter des officiers. Une personne a accepté l'offre de se réenrôler. 40 autres lettres sont en attente d'être signées. | Commandement du personnel militaire |

| Para. | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final prévu | Date de fin prévue | Étapes clés intermédiaires (description et dates) | Organisation responsable / Point de contact |
|-------|-----------------------|----------------------|--|--------------------|---|---|
| | | | <p>(a) Des recruteurs locaux de la Réserve de l'ARC doivent communiquer avec les personnes dans leur secteur dont le nom figure sur la liste de la Réserve supplémentaire afin de déterminer leur intérêt lié à l'enrôlement dans l'ARC.</p> <p>(b) Le Directeur – Stratégie du personnel (Air) de l'ARC a actuellement mis en œuvre un Programme de recrutement de candidats qualifiés (PRCQ). Le programme est axé sur la communication avec d'anciens membres du personnel de l'ARC afin de déterminer leur intérêt pour un retour à l'ARC, surtout au sein des groupes professionnels en sous-effectifs de la Force régulière ou de la Réserve de l'ARC.</p> | | <p>Du 1^{er} avril 2016 au 31 janvier 2017, l'ARC a réussi à transférer 78 membres des forces de réserves supplémentaires à la Réserve de l'ARC. L'ARC poursuivra cette initiative jusqu'en décembre 2017.</p> <p>En décembre 2017, l'ARC déterminera le succès de cette initiative et décidera s'il faut la poursuivre.</p> | |
| | | | <p>7. Nous mettrons en œuvre un groupe de travail sur le recrutement et la diversité des FAC qui sera axé sur l'élaboration, la planification et l'exécution d'activités qui visent à accroître le nombre de femmes et de membres de groupes minoritaires au sein des FAC.</p> | <p>Mars 2018</p> | <p>La structure organisationnelle du groupe de travail sur le recrutement et la diversité a été approuvée.</p> <p>Les responsabilités de ce groupe de travail ont été déterminées en date du 1^{er} novembre 2016.</p> <p>Le personnel continuera d'être désigné pour participer à ce groupe de travail jusqu'en mars 2018.</p> | <p>Commandement du personnel militaire</p> |

| Para. | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final prévu | Date de fin prévue | Étapes clés intermédiaires (description et dates) | Organisation responsable / Point de contact |
|-------|-----------------------|----------------------|--|--------------------|---|---|
| | | | 8. Nous établirons un conseil consultatif formé d'éminents Canadiens pour conseiller les FAC sur le recrutement. Ce conseil formulera des avis sur les approches et les stratégies de recrutement, en vue d'améliorer la capacité des FAC à communiquer avec les femmes et les groupes minoritaires. Les membres du conseil devraient se rencontrer deux à trois fois par année. La participation au conseil sera volontaire. | Mars 2018 | La planification est en cours. Un concept de proposition et de mandat sera terminé d'ici juin 2017. Mise en place du conseil consultatif entre juin 2017 et mars 2018. | Commandement du personnel militaire |
| | | | 9. Nous utiliserons des modèles de planification à long terme pour élaborer des plans annuels de recrutement professionnel qui comprennent une proportion de femmes dans chaque groupe professionnel. Ces modèles de planification à long terme comprennent l'élaboration et la mise en œuvre d'un objectif de trois à cinq ans, avec un plan d'action pour chaque groupe professionnel afin de répondre à toutes les exigences en matière de recrutement. | Mars 2018 | En cours. On continuera de peaufiner les modèles de planification à long terme avec chaque cycle de planification. Il n'y a pas de jalons additionnels à atteindre. La réussite des modèles fera l'objet d'une discussion à divers niveaux au sein de la structure de gouvernance. | Commandement du personnel militaire |
| | | | 10. Nous recontacterons les anciennes postulantes qui ont entrepris le processus d'enrôlement dans les FAC (sans le terminer) pour les encourager à considérer de nouveau un emploi au sein des FAC. | Mars 2018 | Au 31 mars 2017, 96 (9,2%) des 1042 femmes rejointes se sont enrôlées dans les FAC. Selon les résultats obtenus, l'initiative continuera jusqu'en mars 2018. | Commandement du personnel militaire |
| | | | 11. La Stratégie de maintien des effectifs des FAC comprendra des politiques et des programmes visant les femmes en particulier. | Décembre 2018 | Phases de la Stratégie de maintien des effectifs des FAC : a) Phase 1 : Orientation terminée en février 2017 | Commandement du personnel militaire |

| Para. | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final prévu | Date de fin prévue | Étapes clés intermédiaires (description et dates) | Organisation responsable / Point de contact |
|-------|-----------------------|----------------------|---|--------------------|--|---|
| | | | | | <p>b) Phase 2 : Conception et production du mois d'avril 2017 à décembre 2017</p> <p>c) Phase 3 : Mise en œuvre à partir de janvier 2018</p> <p>d) Phase 4 : Validation en décembre 2018</p> | |
| | | | 12. Nous donnons la priorité à l'enrôlement des postulantes qui répondent aux normes d'enrôlement exigées, y compris les femmes qui posent leur candidature aux collèges militaires. | Décembre 2026 | <p>Cette initiative a été mise en œuvre en septembre 2016.</p> <p>Le rapport annuel doit être publié au plus tard le 31 mars chaque année (jusqu'en 2026), débutant en mars 2018.</p> | Commandement du personnel militaire |
| | | | <p>13. Les FAC travaillent en consultation avec la Commission canadienne des droits de la personne pour préciser un cadre quant aux objectifs d'équité en matière d'emploi pour les femmes au sein des FAC qui soit fondé sur la disponibilité du marché de l'emploi canadien pour les groupes professionnels militaires, selon les résultats les plus récents du recensement canadien (2011). Les FAC continueront à élaborer des mesures pour accroître la représentation des femmes.</p> <p>Afin de réaliser les objectifs et les buts d'équité en matière d'emploi à long terme de 25,1 % pour les femmes, de 3,5 % pour les Autochtones, et de 11,8 % pour les minorités visibles, dont les taux correspondent actuellement à 15 %, à 2,5 % et à</p> | Décembre 2026 | <p>Afin de réaliser les objectifs d'équité en matière d'emploi à long terme, les dirigeants des FAC ont décidé d'augmenter la représentation des femmes de 1 % par année au cours des dix prochaines années.</p> <p>Une approche semblable mais personnalisée sera utilisée afin d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi à long terme pour les Autochtones et les minorités visibles pendant cette période, y compris la mise sur pied d'un groupe de travail</p> | Commandement du personnel militaire |

| Para. | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final prévu | Date de fin prévue | Étapes clés intermédiaires (description et dates) | Organisation responsable / Point de contact |
|-------|-----------------------|----------------------|---|--------------------|---|---|
| | | | 6,3 % respectivement, le cadre comprendra plusieurs initiatives à l'intention des femmes des autres groupes minoritaires, comme le traitement prioritaire, la publicité et le marketing, la réouverture de dossiers fermés ou inactifs, et la mise sur pied de la force opérationnelle sur le recrutement et la diversité. Ces initiatives seront combinées à diverses initiatives du Groupe du recrutement des Forces canadiennes (GRFC), comme l'augmentation du nombre d'effectifs civils et militaires dans les centres de recrutement afin d'accélérer le recrutement. | | sur le recrutement et la diversité. Le processus de sélection du Programme de formation des officiers de la Force régulière pour 2017-2018 est le premier secteur où l'on accorde la priorité aux femmes afin d'atteindre les objectifs de recrutement et les objectifs liés aux femmes. Par conséquent, nous sommes sur la bonne voie pour réaliser une augmentation importante du nombre de candidates pour l'année scolaire à venir dans les collèges militaires. | |
| | | | 14. Une étude est en cours concernant la mise en place d'une « année de transition » pour les femmes afin de leur permettre de se joindre aux FAC pendant un an sans obligation de service. | Mai 2017 | Les efforts de planification initiaux sont en cours, en vue de prendre une décision avant le mois de mai 2017 sur la mise en œuvre du programme. Le cas échéant, la première série aura lieu en juin 2018, après la fin de l'année scolaire du secondaire. | Commandement du personnel militaire |
| | | | 15. Nous comptons effectuer une Analyse comparative entre les sexes (ACS+) du processus de recrutement actuel. Elle comprendra nos stratégies d'attraction, de recrutement, d'instruction et de maintien des effectifs. Le plus | Décembre 2017 | Aucun jalon intermédiaire. | Commandement du personnel militaire |

| Para. | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final prévu | Date de fin prévue | Étapes clés intermédiaires (description et dates) | Organisation responsable / Point de contact |
|----------|---|--|--|--|--|---|
| | | | restaurer ou de maintenir les niveaux de dotation autorisés des divers groupes professionnels. | | | |
| | | | <p>3. Les FAC augmenteront leur capacité au sein de l'École de leadership et de recrues des Forces canadiennes (ELRFC) afin de permettre le traitement accéléré des recrues. Une fois que les candidats convenables sont enrôlés aussi rapidement et efficacement que possible, des mesures seront entreprises pour permettre aux stagiaires d'atteindre leur niveau opérationnel de compétence et d'être affectés à une unité opérationnelle.</p> <p>Un total de 26 instructeurs contractuels seront embauchés au plus tard en avril 2017 et employés jusqu'en décembre 2020 pour atténuer le manque d'instructeurs militaires.</p> <p>37 postes de la Force régulière supplémentaires ont aussi été approuvés. L'augmentation des effectifs des FAC dans la Force régulière sera réalisée au moyen du processus de plan pluriannuel des effectifs.</p> | Mars 2021 | 26 instructeurs contractuels seront embauchés au plus tard en avril 2017 et resteront employés jusqu'en décembre 2020. | Commandement du personnel militaire Vice-chef d'état-major de la Défense |
| Para. 52 | Les Forces armées canadiennes devraient établir et mettre en œuvre une cible de recrutement sur trois à cinq ans assortie d'un plan | Recommandation acceptée. Les Forces armées canadiennes utilisent actuellement un modèle de planification quinquennal à long terme qui tient compte de l'attrition et de la | 1. Nous continuerons de nous fonder sur l'EAGPM pour élaborer le Plan de recrutement stratégique et les objectifs de recrutement annuels. Ceux-ci seront déterminés plus tôt au cours de l'année financière, à temps pour appuyer le processus de recrutement stratégique de la Force régulière. | Annuellement, en mars (déjà terminé pour mars 2017) | Annuellement, en mars | Commandement du personnel militaire |

| Para. | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final prévu | Date de fin prévue | Étapes clés intermédiaires (description et dates) | Organisation responsable / Point de contact |
|----------|---|--|--|--------------------|---|---|
| | d'action, pour chaque groupe professionnel militaire, afin de répondre aux besoins en personnel, puis faire le suivi des progrès réalisés et prendre des mesures correctives au besoin. | croissance. Ce modèle est ensuite analysé en détail afin de produire un plan de recrutement stratégique pour chaque groupe professionnel militaire durant l'examen annuel des groupes professionnels militaires. Ce modèle est utilisé pour déterminer les besoins de recrutement pour chaque poste. Toutefois, les Forces armées canadiennes reconnaissent que le processus de planification doit s'assouplir afin de s'ajuster aux besoins évolutifs pendant le processus, et que des mesures correctives doivent être appliquées s'il y a lieu. Les Forces armées canadiennes prennent actuellement des mesures afin d'améliorer le processus de planification. | 2. Élaboration d'un modèle de Plan de recrutement stratégique pour définir les exigences de la Première réserve. Actuellement, la Réserve ne dispose pas de processus pour déterminer ses exigences. Par conséquent, le Directeur – Besoins en production de personnel, le Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) et les armées collaborent pour élaborer un modèle qui permettra de formuler des prévisions en ce qui concerne le processus des exigences de la Première réserve. Tous les armées doivent passer en revue leur plan de recrutement de la Réserve au cours du processus de l'EAGPM afin de créer des effectifs prévisibles et harmonisés de la Force régulière et de la Réserve. | Mars 2019 | Mars 2017 (terminé) – Les EAGPM de la Réserve ont eu lieu en parallèle avec l'EAGPM de la Force régulière. Les exigences de recrutement concernant la Première réserve ont été déterminées et énoncées dans le Plan de recrutement stratégique de la Réserve. Mars 2018 : Intégrer les données analytiques fournies par le Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) (DGRAPM) afin d'améliorer les objectifs de prévisions de production. Le DGRAPM élabore actuellement une base de données pour appuyer cette initiative. | Commandement du personnel militaire Commandants des armées Commandant de la Réserve et des cadets |
| | | | 3. Les FAC mettent en œuvre des mesures pour améliorer leur modèle de planification quinquennal à long terme pour confirmer que des modifications peuvent être apportées aux exigences de recrutement en fonction du groupe professionnel, au besoin. | En cours | Supervision continue et modification au besoin pour atteindre l'état final souhaité. | Commandement du personnel militaire |
| Para. 71 | Les Forces armées canadiennes devraient mettre en œuvre des mesures ciblées pour attirer un nombre | Recommandation acceptée. La Défense nationale élabore une campagne de recrutement et de marketing pour mieux attirer les | 1. Une campagne de publicité et de marketing visant les candidats qualifiés pour les groupes professionnels prioritaires est en cours d'élaboration. La campagne comprend un volet lié aux médias sociaux avec une présence importante | Décembre 2017 | Une nouvelle campagne de publicité et de marketing de recrutement est en cours. | Commandement du personnel militaire Sous-ministre adjoint |

| Para. | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final prévu | Date de fin prévue | Étapes clés intermédiaires (description et dates) | Organisation responsable / Point de contact |
|----------|---|---|---|-------------------------|---|---|
| | suffisant de candidats qualifiés dans tous les groupes professionnels pour lesquels il a de la difficulté à attirer des candidats. | candidats. Cependant, les Forces armées canadiennes reconnaissent que des attractions, des publicités et des stratégies de marketing plus créatives et personnalisées sont nécessaires pour atteindre ses objectifs de recrutement pour un certain nombre de professions. Selon la rétroaction des Forces armées canadiennes, le Ministère accordera la priorité aux ressources existantes à l'appui de cette initiative. | sur divers sites de médias sociaux. De plus, les groupes professionnels « en sous-effectif », c'est-à-dire pour lesquels il est difficile d'attirer des postulants, resteront une priorité pour les activités de publicité et de marketing. Ces groupes professionnels constituent souvent les plus désirables pour le reclassement des membres des FAC qui sont actuellement en service. Par conséquent, une plus grande attention sera portée aux demandes de reclassement qui visent ces groupes professionnels. | | Mars 2017 : de nouveaux produits de la campagne de recrutement, de publicité et de marketing sont prêts à être mis en œuvre. | (Affaires publiques) |
| | | | 2. Plus précisément, les FAC élaboreront une campagne de publicité et marketing de recrutement en vue de faire connaître plus d'une centaine de postes et de choix de carrière offerts au sein des FAC et à l'appui des priorités de recrutement, y compris les femmes, des FAC plus diversifiées, les groupes professionnels prioritaires et la Réserve. | Mars 2018 | La phase 1 de la « Campagne Ambitions » a été terminée au 31 mars 2017. Dès le printemps 2017, la phase 2 se met en œuvre jusqu'en mars 2018 et comprendra une nouvelle vidéo de recrutement. Les mesures de rendement clé seront recueillies pendant la campagne. | Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) Commandement du personnel militaire |
| Para. 87 | Les Forces armées canadiennes devraient revoir leur processus de sélection afin d'en rehausser l'efficacité, notamment en améliorant les méthodes de gestion des dossiers et la | Recommandation acceptée. Les Forces armées canadiennes procèdent actuellement à un examen exhaustif de l'ensemble du processus de recrutement qui devrait se terminer au cours de l'exercice 2017-2018, en ayant pour objectifs de | 1. Nous avons élaboré une Directive de mise en œuvre stratégique des FAC en matière de recrutement qui définit les changements prévus au système de recrutement des Forces canadiennes. 2. Les FAC doivent mettre en œuvre leurs processus de recrutement au moyen des initiatives suivantes : a. Exploiter et améliorer les systèmes de gestion de l'information sur le recrutement. | Terminé (décembre 2016) | S.O. | Commandement du personnel militaire |
| | | | | Mars 2018 | Les mises au point seront présentées au Conseil de gestion du personnel des FAC. | Commandement du personnel militaire Commandants des armées |

| Para. | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final prévu | Date de fin prévue | Étapes clés intermédiaires (description et dates) | Organisation responsable / Point de contact |
|-------|--|---|---|--------------------|---|---|
| | souplesse du processus de recrutement, en vue de conserver un bassin suffisant de candidats qualifiés. | réduire de manière importante le temps entre les étapes de traitement et d'accroître la souplesse et la polyvalence de l'ensemble du processus. | <ul style="list-style-type: none"> b. Optimiser le processus de recrutement et les structures connexes. c. Optimiser les activités de marketing et d'attraction. d. Mettre en œuvre des éléments de référence et des analyses de données améliorés e. Améliorer les mécanismes de sélection et de gestion des carrières du personnel de recrutement. f. Revitaliser l'instruction des recruteurs pour présenter toute l'instruction tous les mois de septembre, après l'arrivée de nouveaux membres du personnel au sein de leurs unités, plutôt que toute l'année. g. Aider au développement d'un processus d'enrôlement accéléré pour les Réserves. h. Transférer le recrutement de la Réserve aux armées respectives. | | | |
| | | | 3. Les FAC simplifieront le processus de transfert de catégories de service afin de réduire le temps nécessaire pour traiter un transfert de la Réserve à la Force régulière et vice versa. | Mars 2018 | Aucun jalon intermédiaire | Commandement du personnel militaire |
| | | | 4. Afin d'améliorer la vitesse de traitement des dossiers, 40 civils équivalents à temps plein seront embauchés comme gestionnaires de dossiers dans le Groupe de recrutement des Forces canadiennes. Une augmentation de cette ampleur augmentera de façon importante la capacité du Groupe de recrutement des Forces canadiennes à traiter plus rapidement un plus grand nombre de dossiers pour la Force régulière et la Force de réserve. L'ajout | Mars 2018 | <p>Des plans sont en cours pour embaucher 20 civils équivalents à temps plein avant le mois de juin 2017.</p> <p>Les 20 civils équivalents à temps plein restants seront embauchés avant le mois de mars 2018</p> | Commandement du personnel militaire |

| Para. | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final prévu | Date de fin prévue | Étapes clés intermédiaires (description et dates) | Organisation responsable / Point de contact |
|-----------|--|--|---|--------------------|---|---|
| | | | de ce personnel, par extension, devrait donc également diminuer le temps nécessaire pour le traitement d'un dossier. | | | |
| | | | 5. Les FAC établiront des ententes sur les niveaux de service entre le quartier général de la Génération du personnel militaire et les commandants d'armée concernant le recrutement dans la Réserve des FAC. Celles-ci doivent mettre en place les conditions nécessaires pour faire passer la responsabilité du recrutement pour la Réserve aux armées. De plus, les FAC doivent mettre sur pied un essai d'enrôlement accéléré dans la Réserve afin de réduire grandement le temps nécessaire pour enrôler des réservistes dans les FAC. | Mars 2018 | La passation des responsabilités liées au recrutement dans la Réserve à l'Armée canadienne a eu lieu le 1 ^{er} avril 2017. La Marine royale canadienne et l'Aviation royale canadienne étudieront ces efforts avant de faire part de leurs plans respectifs. | Commandement du personnel militaire Commandants des armées |
| | | | 6. Les FAC augmenteront l'investissement militaire en années-personnes concernant le Groupe du recrutement, afin de répondre aux exigences accrues. | Mars 2020 | Des postes de la Force régulière seront ajoutés par l'entremise du processus du plan pluriannuel des effectifs des FAC, y compris un exercice de dessaisissement interne initial effectué par la Génération du personnel militaire afin d'allouer 17 postes au GRFC jusqu'en mars 2020. | Commandement du personnel militaire Vice-chef d'état-major de la Défense |
| Para. 101 | Les Forces armées canadiennes devraient instaurer des mécanismes pour pouvoir faire le suivi de la formation | Recommandation acceptée. Les Forces armées canadiennes, comme il est indiqué dans le présent rapport, ont réussi à réduire le plus possible les délais | Les FAC doivent examiner leur système d'effectif en formation élémentaire afin de réduire le temps d'attente pour suivre l'instruction militaire par groupe professionnel. | Terminé | S.O. | Commandement du personnel militaire |

| Para. | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final prévu | Date de fin prévue | Étapes clés intermédiaires (description et dates) | Organisation responsable / Point de contact |
|-------|---|--|--|--------------------|---|---|
| | <p>professionnelle de leurs membres dans le but d'accélérer la formation de ces derniers.</p> | <p>entre l'enrôlement et l'instruction militaire de base. Toutefois, les Forces reconnaissent qu'il faut prendre des mesures afin de mieux harmoniser le suivi de l'instruction professionnelle et d'éviter les longs délais. La gestion des effectifs en formation élémentaire demeure un point essentiel pour les responsables de l'instruction des Forces armées canadiennes, et la mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des ressources humaines (Guardian) au sein des Forces armées canadiennes permettra de mieux harmoniser l'instruction et d'assurer le suivi des militaires en attente d'instruction.</p> | <p>Le système actuel de gestion des effectifs en formation élémentaire qui permet d'assurer le suivi des militaires récemment recrutés entre le moment où ces derniers suivent l'instruction élémentaire au moment où ils suivent l'instruction propre au groupe professionnel, avec un minimum de délais, fonctionne bien. Des ajustements mineurs continuent à être mis en œuvre en cas de problème.</p> <p>Les FAC continueront leurs efforts pour moderniser et améliorer leur approche en matière d'instruction et d'éducation en tirant profit des nouvelles technologies d'apprentissage, en élaborant des procédés plus efficaces et en établissant des partenariats efficaces.</p> <p>Il faut noter que les mises à niveau techniques récemment approuvées concernant le système Gardien ne comprennent pas la capacité d'assurer le suivi des retards liés à l'instruction au moyen d'un système automatisé.</p> | | | |

| Para. | Recommandation du BVG | Réponse du Ministère | Description du résultat final prévu | Date de fin prévue | Étapes clés intermédiaires (description et dates) | Organisation responsable / Point de contact |
|-----------|---|--|--|--------------------|---|---|
| Para. 115 | Les Forces armées canadiennes devraient élaborer, mettre en œuvre, surveiller et évaluer des mesures visant à optimiser le maintien de l'effectif dans chaque groupe professionnel. | Recommandation acceptée. Les Forces armées canadiennes élaboreront une stratégie de maintien en poste au cours de l'exercice 2017-2018 qui fera du maintien en poste de militaires en uniforme qualifiés, compétents et motivés un aspect fondamental de la façon dont elles gèrent leur effectif. Même si le point de mire des Forces armées canadiennes demeurera l'ensemble de l'effectif, qu'elles gèrent au moyen de l'examen annuel des groupes professionnels militaires et du Plan de recrutement stratégique, elles s'assureront de gérer la santé professionnelle en mettant en œuvre des stratégies de maintien de l'effectif adaptées, au besoin | <p>Les FAC utiliseront une approche de force totale en matière de maintien des effectifs. Au vu de la valeur des militaires formés et expérimentés, les FAC garderont en équilibre un environnement propice au mouvement parmi et entre les éléments avec les exigences organisationnelles pour faciliter le maintien en poste de militaires compétents et capables.</p> <p>Les FAC sont sur la bonne voie pour élaborer et mettre en œuvre une stratégie de maintien des effectifs selon les jalons établis. L'objectif général est de garantir que les militaires demeurent qualifiés, compétents et motivés. L'accent sera mis, en particulier, sur le maintien en poste des femmes, car nous comptons augmenter la représentation des femmes dans les FAC à au moins 25,1 % au cours des 10 prochaines années.</p> | Décembre 2018 | <p>Phases de la Stratégie de maintien des effectifs des FAC :</p> <p>a) Phase 1 : Orientation terminée en février 2017</p> <p>b) Phase 2 : Conception et production d'avril 2017 à décembre 2017</p> <p>c) Phase 3 : Mise en œuvre à partir de janvier 2018</p> <p>d) Phase 4 : Validation en décembre 2018</p> | Commandement du personnel militaire |