

Réponse au Comité permanent des comptes publics concernant le Rapport 3, La force aérienne de combat du Canada – Défense nationale, des rapports de l'automne 2018 du vérificateur général du Canada

Recommandation 1

Que, d'ici le 30 juin 2019, la Défense nationale présente au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes un rapport énonçant les progrès réalisés concernant les stratégies de recrutement et de maintien en poste des techniciens et des pilotes de la force aérienne de combat visant à respecter les exigences opérationnelles et à préparer la transition et le remplacement de la flotte. De plus, que le Ministère fournisse au Comité des rapports d'étape chaque année jusqu'à ce que la capacité opérationnelle initiale des futurs avions de chasse soit atteinte.

Contexte

Dans son rapport de 2018 sur la force aérienne de combat du Canada, le vérificateur général a recommandé que la Défense nationale élabore et mette en œuvre des stratégies de recrutement et de maintien en poste des techniciens et des pilotes de la force aérienne de combat pour lui permettre de satisfaire aux exigences opérationnelles et de se préparer au passage à la flotte de remplacement. Dans son plan d'action de la direction de 2018, la Défense nationale s'est engagée à augmenter le nombre de techniciens et de pilotes dans la force aérienne de combat dans le cadre d'un éventail d'initiatives de recrutement, de formation et de maintien en poste devant être élaborées et mises en œuvre au cours de l'année 2019. La Défense nationale s'est également engagée à transférer 200 techniciens aux escadrons de première ligne d'ici décembre 2020 et à augmenter la force aérienne de combat de 200 postes supplémentaires d'ici 2023. La Défense nationale a indiqué que ces mesures permettraient d'augmenter les effectifs de pilotes et de techniciens au fil du temps, afin de répondre aux besoins opérationnels et que ces effectifs pourraient commencer à être transférés dans les futurs escadrons de chasse à l'été 2025.

Dans sa réponse du gouvernement de juin 2019, la Défense nationale a accepté la recommandation du Comité et a fourni un premier rapport d'étape sur ses efforts pour former et transférer des techniciens aux escadrons de première ligne, augmenter la force aérienne de combat et mettre en œuvre des stratégies de recrutement et de maintien en poste.

Lors de la dernière mise à jour, en juin 2021, la Défense nationale a indiqué qu'elle avait augmenté le nombre de postes de pilotes et de techniciens dans la force aérienne de combat, augmenté le nombre de techniciens de première ligne, recruté de nouveaux candidats pilotes et techniciens et réalisé des progrès substantiels dans la mise en œuvre des initiatives de maintien en poste. La Défense nationale s'est engagée à fournir au Comité une mise à jour des progrès réalisés dans le cadre des initiatives susmentionnées dans sa mise à jour annuelle en juin 2022. Vous trouverez cette mise à jour ci-dessous.

Mise à jour des progrès réalisés depuis juin 2021

Augmentation du nombre de postes dans la force aérienne de combat

Depuis la dernière mise à jour présentée au Comité en juin 2021, la Défense nationale a créé 42 postes supplémentaires dans les escadrons de chasseurs de première ligne de l'ARC et les

unités qui soutiennent directement la force aérienne de combat, pour un total de 200 postes globaux. Cela complète l'initiative de la Défense nationale visant à créer 200 postes dans les escadrons de chasseurs de première ligne en prévision de l'échéance de 2023.

Grâce à la création de 66 postes d'officier des opérations aériennes en 2019, l'Aviation royale canadienne continue également de réduire le nombre de postes non navigants pour les pilotes dans le but de diminuer le temps que les pilotes formés passent sans voler. Par exemple, au cours de l'année financière 2021-2022, l'Aviation royale canadienne a accueilli son deuxième groupe d'officiers dans la nouvelle profession d'officier des opérations aériennes. Ayant été transférés de leurs groupes professionnels précédents, ces 42 officiers qualifiés constituent le cadre croissant des officiers des opérations aériennes de l'Aviation royale canadienne.

L'Aviation royale canadienne continue également de soutenir ses efforts de recrutement externe pour la profession d'officier des opérations aériennes, avec 27 nouvelles recrues inscrites à la profession d'officier des opérations aériennes au cours de l'année financière 2021-2022, manquant son objectif de recrutement externe de 28 pour l'année financière 2021-2022. De plus, à la fin de mai 2022, l'Aviation royale canadienne a enrôlé cinq nouvelles recrues, l'objectif d'admission externe étant fixé à 24 pour l'année financière 2020-2023.

Transfert de techniciens vers les escadrons de première ligne

Dans son plan d'action de la direction et la réponse du gouvernement, la Défense nationale s'est engagée à transférer plus de 200 techniciens aux escadrons de première ligne d'ici décembre 2020. Depuis la dernière mise à jour, la Défense nationale a achevé cette initiative, augmentant le nombre de techniciens de première ligne de 84 personnes supplémentaires expressément affectées aux unités aériennes de combat de première de ligne. Cela porte à 227 le nombre total de nouveaux techniciens dans les escadrons de première ligne.

La Défense nationale a également utilisé le plan de renouvellement de la capacité de maintenance de la flotte de chasse pour évaluer comment tirer parti de l'industrie pour les tâches de formation et d'entretien, et fournir du personnel des Forces armées canadiennes pour les unités de première ligne. Par exemple, de janvier 2021 à mars 2022, plusieurs activités de la phase trois ont été menées à bien, y compris la transition de deux ateliers d'entretien d'aéronefs non déployables à des entrepreneurs, afin de permettre à des techniciens formés des Forces armées canadiennes de combler des postes vacants de première ligne et de réaffecter des postes à des unités de première ligne. Il reste les activités de la phase trois, qui se poursuivront avec les transferts d'ateliers. La Défense nationale prévoit que cette transition sera réalisée tout au long de l'année 2023 et qu'elle se terminera en mars 2024.

Embauche de personnel

En raison de l'incidence que la pandémie de COVID-19 a eue sur la capacité des Forces armées canadiennes à attirer, recruter et former du personnel, les Forces armées canadiennes continuent de déployer un effort global concerté pour recruter et retenir leur atout le plus précieux : leur personnel.

Dans l'ensemble, le nombre de pilotes formés dans l'Aviation royale canadienne a augmenté de 25 au cours de l'année financière 2021-2022. Depuis juin 2021, les Forces armées canadiennes ont également enrôlé 78 candidats pilotes, dépassant ainsi leur objectif de 73 pour l'année financière 2021-2022.

Par ailleurs, le nombre de techniciens d'aéronefs formés dans l'Aviation royale canadienne a diminué de 202 au cours de l'année financière 2021-2022. Depuis juin 2021, la Défense nationale a enrôlé 292 nouvelles recrues devant être formées comme techniciens d'aéronefs, manquant son objectif de 407 pour l'année financière 2021-2022.

De plus, pour remédier aux pénuries de recrutement continues, au cours de l'année financière 2021-2022, les Forces armées canadiennes ont transféré 20 personnes supplémentaires au groupe professionnel des pilotes et 49 au groupe professionnel des techniciens d'aéronefs avec du personnel qui a été transféré d'autres groupes professionnels militaires.

Pour faciliter le recrutement de pilotes et de techniciens d'aéronefs, la Défense nationale modernise également ses initiatives de recrutement, sa présence en ligne et ses services, y compris de nouveaux outils de service à la clientèle en ligne, afin de concentrer ses efforts de recrutement et d'améliorer le processus de recrutement.

Instruction du personnel

L'instruction du personnel est un élément crucial pour permettre à la Défense nationale de pourvoir efficacement les postes vacants dans la force de combat avec de nouvelles recrues et remplacer le personnel qui quitte le service militaire.

Depuis la dernière mise à jour au Comité, la Défense nationale continue de travailler avec Transports Canada pour sous-traiter la formation, dans le but de réduire les écarts entre les cours de formation des pilotes, en plus d'utiliser les simulateurs de Transports Canada pour acquérir et maintenir les compétences des pilotes sur les plateformes multimoteurs. Une formation sous contrat est également envisagée pour les professions de technicien d'aéronefs. Ces efforts continuent de servir l'Aviation royale canadienne en augmentant le système de formation et en réduisant le temps d'attente pour le cours de formation multimoteur.

La Défense nationale continue également de travailler avec ses alliés pour augmenter sa capacité de formation. Par exemple, en septembre 2022, l'Aviation royale canadienne enverra un pilote instructeur à l'école internationale de formation au pilotage en Italie, et un étudiant suivra en 2023. Cette occasion de formation est une preuve de concept qui pourra être étendue dans les années à venir. En 2022, les pilotes instructeurs de l'Armée de l'air royale canadienne participeront également au programme Euro-OTAN d'entraînement en commun des pilotes d'avion à réaction (ENJJPT), avec des placements supplémentaires pour les pilotes de chasse canadiens jusqu'en 2030. Ensemble, ces efforts permettent aux pilotes de l'Aviation royale canadienne de bénéficier de possibilités de formation supplémentaires et d'avoir la chance de travailler en étroite collaboration avec des alliés.

En outre, la Défense nationale revoit actuellement son instruction à tous les niveaux pour s'assurer que les militaires sont toujours prêts à exceller dans les opérations, au pays comme à l'étranger.

Maintien en poste du personnel

La Défense nationale continue d'analyser les taux d'attrition et d'adapter les initiatives de maintien en poste du personnel, afin d'obtenir une rétention maximale. Par exemple, la Défense nationale envisage de lancer une nouvelle stratégie de fidélisation en 2022 pour retenir les

membres des Forces armées canadiennes, y compris ceux des groupes sous-représentés. À cette stratégie viendront s'ajouter des efforts visant à maximiser la dotation dans les centres de recrutement et les écoles d'instruction, et à remanier l'instruction de base en mettant l'accent sur les valeurs professionnelles, la résilience et les compétences militaires, afin d'être en mesure de mettre sur pied des équipes plus inclusives.

La stratégie de rétention sera lancée plus tard dans l'année, mais de nombreux éléments de la stratégie, ou à l'appui de la stratégie, sont en cours de réalisation ou de développement, notamment :

- **Stratégie de santé globale et de mieux-être** : lancée en février 2022, la Stratégie de santé globale et de mieux-être est une nouvelle philosophie et une nouvelle initiative de la Défense nationale pour prendre soin de son personnel et des familles militaires. L'objectif de cette stratégie est d'améliorer l'environnement de travail des Forces armées canadiennes, de mieux soutenir les familles des militaires, de renforcer la résilience grâce à des services de soins de santé efficaces et de supprimer les obstacles aux soins.
- **Canada sans faille** : lancée en 2018, cette initiative favorise la collaboration des Forces armées canadiennes avec des partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux pour relever les défis de mobilité auxquels sont confrontées les familles de militaires. Le 14 juin 2022, les délégués des provinces et des territoires ont signé le mandat établissant le comité directeur de Canada sans faille en tant qu'organisme intergouvernemental permanent. Le comité directeur travaillera pour relever les différents défis liés à la réinstallation des familles de militaires, notamment en ce qui concerne les soins de santé, la garde des enfants, l'éducation des personnes à charge et l'emploi des conjoints.
- **Renouvellement de l'éthos des FAC** : lancée en juin 2022, le nouvel éthos « Digne de confiance pour servir » comprend le concept de caractère, les valeurs d'inclusion et de responsabilité, les attentes en matière de leadership et de préparation, ainsi qu'un accent mis sur la confiance.

Ces efforts permettront d'atteindre l'objectif de maintenir en poste le personnel expérimenté qui est essentiel pour encadrer les nouveaux pilotes.

Prochains points de mise à jour à l'intention du Comité

La Défense nationale fournira au Comité, d'ici le 30 juin 2023, une mise à jour décrivant les progrès réalisés dans le cadre des initiatives susmentionnées.