



National Defence

Défense nationale

Deputy Minister

Sous-ministre

National Defence Headquarters
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Quartier général de la Défense nationale
Ottawa, (Ontario)
K1A 0K2

L'honorable Kevin Sorenson
Président du Comité permanent des comptes publics
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur,

Comme promis dans la réponse du gouvernement au quarante-sixième rapport du Comité permanent des comptes publics, intitulé *Rapport 6, Le Collège militaire royal du Canada – Défense nationale, des Rapports de l'automne 2017 du vérificateur général du Canada*, la Défense nationale envoie ses réponses aux recommandations 2, 3, 5, 6 et 7, dont la date d'échéance est le 31 décembre 2018.

Cordialement,



Jody Thomas

Pièces jointes : 1

Canada 

Réponse au Comité permanent des comptes publics, Rapport 6 : Le Collège militaire royal du Canada, des Rapports de l'automne 2017 du vérificateur général du Canada

Recommandation 2

Que, d'ici le 31 décembre 2018, la Défense nationale présente au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes un rapport décrivant les progrès réalisés en matière de rentabilité tels qu'ils sont présentés dans le Plan d'action détaillé du Ministère déposé le 21 novembre 2017.

Dans la réponse du gouvernement au rapport du Comité permanent des comptes publics intitulé *Rapport 6, Le Collège militaire royal du Canada*, la Défense nationale s'est engagée à fournir un rapport provisoire d'ici le 31 décembre 2018 qui soulignera les progrès réalisés en ce qui concerne la rentabilité tel qu'elle a été présentée dans le Plan d'action détaillé du Ministère. La Défense nationale s'est aussi engagée à soumettre un rapport final d'ici le 31 juillet 2019. À cette fin, dans le Plan d'action détaillé, la Défense nationale s'est engagée à vérifier le coût d'exploitation par étudiant du CMR, à comparer le coût vérifié par étudiant du CMR à celui d'institutions militaires alliées similaires et à comparer le coût de fonctionnement par étudiant du CMR à celui de trois universités canadiennes de taille similaire, après rajustement selon la portée. Elle s'est également engagée à revoir le coût par élève du Programme de formation des officiers de la Force régulière (PFOR) et à revoir le nombre de programmes d'études offerts par le Collège, afin de réduire les coûts par étudiant.

Comme l'indique la mise à jour de la recommandation 3, la Défense nationale a vérifié les coûts d'exploitation du CMR par étudiant et les a comparés aux coûts des universités canadiennes. Conformément à la recommandation du Comité, elle a également comparé le coût du CMR au coût de deux programmes de mise en service civile, soit le PFOR – Civil et le Programme d'enrôlement direct en qualité d'officier. Le ministère de la Défense nationale terminera sa comparaison des coûts du CMR par rapport aux coûts des institutions militaires alliées d'ici le 15 juillet 2019, ainsi que son examen des coûts propres au PFOR.

Cette mise à jour porte sur la façon dont le ministère de la Défense nationale améliore la rentabilité du CMR. Les mesures dans ce domaine ont commencé à l'automne, suite aux discussions à l'interne qui se sont déroulées au printemps et pendant l'été sur la meilleure voie à suivre.

La rentabilité peut être améliorée de deux façons : en réduisant le coût des intrants ou en augmentant la valeur des extrants. La Défense nationale adopte donc une approche à deux volets pour améliorer la rentabilité du CMR. Elle examine les programmes scolaires du Collège du point de vue du coût par étudiant, comme elle s'est engagée à le faire dans le PAG, tout en augmentant la valeur du volet militaire du Collège.

Meilleure optimisation des ressources pour les programmes scolaires

Une partie importante du coût relativement élevé par étudiant au CMR est attribuable aux programmes scolaires, et la Défense nationale concentre ses efforts dans ce domaine, conformément à la recommandation du vérificateur général. Dans le cadre d'un examen exhaustif des programmes scolaires du CMR, la Défense nationale examine des options pour réaliser des économies à court, à moyen et à long terme, ainsi que leurs répercussions sur les inscriptions, les relations de travail et l'accréditation universitaire du CMR. L'objectif de la Défense nationale est de réaliser des économies considérables qui auront une incidence minimale sur la qualité de l'expérience scolaire des élèves-officiers.

Comme elle s'est engagée à le faire dans le PAG, la Défense nationale terminera l'examen des programmes scolaires du CMR d'ici le 15 juillet 2019 et commencera à donner suite à ses conclusions d'ici le début de l'année scolaire 2019.

Meilleure optimisation des ressources dans les programmes militaires

Parallèlement, la Défense nationale prend des mesures pour veiller à ce que les élèves-officiers développent une base militaire plus solide et soient mieux en mesure de contribuer lorsqu'ils arrivent dans les unités opérationnelles. Le CMR met en œuvre une approche d'apprentissage adaptée à la carrière militaire future des élèves-officiers, en harmonisant les normes de comportement et de leadership avec les exigences des FAC et en offrant une formation en cours d'emploi qui prépare mieux les élèves-officiers aux rôles attendus au sein des FAC. Ces mesures aideront à corriger le déséquilibre ciblé par le vérificateur général entre les aspects universitaires et militaires du Programme de formation des officiers de la Force régulière.

Réponse au Comité permanent des comptes publics, Rapport 6 : Le Collège militaire royal du Canada, des Rapports de l'automne 2017 du vérificateur général du Canada

Recommandation 3

Que, d'ici le 31 décembre 2018, la Défense nationale remette au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes un rapport qui A) explique la justification du Ministère pour comparer les coûts de fonctionnement du CMR à ceux des institutions militaires alliées; B) compare le coût de fonctionnement des études par étudiant du CMR à celui des établissements d'enseignement canadiens de taille semblable; et C) compare le coût des agents recrutés et formés par d'autres moyens comme le Programme de formation des officiers de la Force régulière (PFOR) – Civils et le Programme d'enrôlement direct en qualité d'officier.

Dans la réponse du gouvernement au rapport du Comité permanent des comptes publics intitulé *Rapport 6, Le Collège militaire royal du Canada*, la Défense nationale s'est engagée à fournir au Comité une réponse à chacun des éléments demandés par le 31 décembre 2018. Le Plan d'action détaillé du Ministère a réitéré cet engagement.

A) Comparaison des coûts du CMR avec les institutions militaires alliées

La Défense nationale compare les coûts d'exploitation du Collège militaire royal (CMR) à ceux du *US Military Academy (West Point)*, du *Finnish Military Academy* et du *Australian Defence Force Academy* afin de cerner les similitudes et les différences dans les coûts de l'éducation, de l'instruction militaire et de l'entraînement physique. À ce jour, elle a effectué une comparaison préliminaire avec West Point et attend les données des deux autres académies.

La Défense nationale a constaté que les différences dans l'échelle des établissements, la portée de leurs opérations et leur façon de saisir leurs coûts rendent difficile une comparaison fiable des coûts. Elle terminera néanmoins les comparaisons d'ici le 15 juillet 2019, conformément à son engagement dans le Plan d'action de la direction.

B) Coût par étudiant du CMR comparativement à des universités canadiennes semblables

La Défense nationale a comparé le coût par étudiant du CMR à celui de quatre universités canadiennes de taille comparable, soit Lakehead, Acadia, Mount Allison et St. Francis Xavier. L'analyse de la Défense nationale a porté sur deux grands groupes de coûts : 1) les salaires et 2) les dépenses de fonctionnement et d'entretien (p. ex. infrastructure, entretien, rénovations, déplacements et services contractuels). (Détails inclus dans l'annexe.)

Bien que les coûts par étudiant pour les quatre universités canadiennes soient généralement uniformes, ceux du CMR sont beaucoup plus élevés, même après avoir tenu compte des coûts

propres au CMR (p. ex. leadership, langue seconde et condition physique). Ces coûts représentaient environ 15 p. 100 du coût par étudiant du CMR. La comparaison a permis de démontrer que, en tant que fraction du coût total, les coûts d'exploitation et d'entretien du CMR étaient faibles comparativement à ceux des quatre universités, et que ses coûts salariaux (civils et militaires) étaient élevés. Comme il le décrit dans sa réponse à la recommandation 2, la Défense nationale procède actuellement à un examen des programmes scolaires en vue de réduire les coûts par étudiant.

C) Les coûts du Programme de formation des officiers de la Force régulière du CMR comparativement aux autres programmes de mise en service

La Défense nationale a comparé le coût d'un officier formé par le CMR aux coûts de deux programmes de mise en service civile, soit le Plan de formation des officiers de la Force régulière (PFOR) – Civil et le Programme d'enrôlement direct en qualité d'officier. La comparaison comprenait le coût des études et le coût des salaires et des avantages sociaux.

L'évaluation de la Défense nationale confirme qu'un officier du PFOR formé au CMR coûte presque deux fois plus cher que le PFOR dans les universités civiles, et qu'il n'en coûte rien pour le Programme d'enrôlement direct en qualité d'officier. Comme l'indique la recommandation 2, la Défense nationale évalue actuellement les moyens possibles de réduire les coûts relatifs du CMR et fera rapport de ses conclusions au Comité le 31 juillet 2019.

ANNEXE

Coût par étudiant du CMR comparativement à des universités canadiennes semblables

N°	Description (conformément aux lignes directrices IFUC)	CMR	Acadia	Mt Allison	St FX	Lakehead	Remarks
1	Carrière professionnelle - Civils	21,395,161	24,117,000	16,618,000	28,178,000	46,787,000	Faculté - professeurs, chargés de cours, etc.
2	Autre instruction et recherche - Civils	789,798	5,494,000	2,172,000	7,182,000	16,115,000	Chargés de cours à temps partiel, techniciens de laboratoire, etc.
3	Autres salaires et gages	18,900,018	14,380,000	14,642,000	18,758,000	32,012,000	Personnel de bureau, d'entretien, de cuisine et autre
	Calcul du BVG des soldes militaires	13,634,600					
	Sous-total : Lignes 1 à 3 + soldes militaires	54,699,577	43,991,000	33,432,000	54,118,000	94,914,000	
4	Avantages sociaux (20 % pour le CMR)	10,939,915	10,173,000	5,463,000	8,809,000	15,971,000	
	Sous-total : Salaires et avantages sociaux	65,639,492	54,164,000	38,895,000	62,927,000	110,885,000	
5	Déplacement	1,405,728	2,291,000	1,900,000	2,408,000	3,537,000	
6	Acquisitions de la bibliothèque	1,592,537	776,000	922,000	1,182,000	2,044,000	
7	Impression et photocopie	40,525	294,000	273,000	323,000	430,000	
8	Matériel et fournitures	1,667,650	3,596,000	1,802,000	2,462,000	6,518,000	
9	Communications	123,220	243,000	391,000	375,000	793,000	
10	Autres dépenses opérationnelles (notamment le PTL)	2,306,429	1,633,000	1,970,000	8,390,000	6,330,000	PTL : Paiement tenant lieu d'impôt
11	Service public	340,867	5,574,000	3,625,000	5,138,000	4,825,000	
12	Rénovations et réflexions	329,562	4,050,000	865,000	392,000	1,658,000	
13	Bourses d'études, bourses de perfectionnement et récompenses	32,522	4,862,000	2,754,000	6,025,000	11,040,000	
14	Services impartis à l'externe	3,274,479	7,378,000	4,376,000	8,483,000	1,778,000	
15	Honoraires professionnels	846,383	329,000	1,390,000	309,000	580,000	
16	Coût des produits vendus	2,307,291	1,210,000	1,353,000	1,831,000	6,491,000	
17	Intérêts	6,984	4,177,000	3,000	4,438,000	7,218,000	
18	Meuble et équipement	5,736,686	2,309,000	2,192,000	1,504,000	1,339,000	
19	Équipement et entretien	412,463	753,000	1,236,000	755,000	4,922,000	
20	Bâtiments, terrains et aménagement du territoire			13,672,000	1,708,000	460,000	
21	Entretien du CMR						
	Sous-total des autres dépenses Lignes 5 à 20	26,048,149	39,475,000	38,724,000	45,723,000	59,963,000	
	TOTAL Lignes 1 à 21	91,687,641	93,639,000	77,619,000	108,650,000	170,848,000	
	Coûts particuliers au CMR (Leadership, langue et conditionnement physique)						
	A. Leadership (instruction militaire)	(9,951,168)					Salaires F et E
	B. Langues officielles	(2,044,999)					A. \$7,999,889 (Mil) \$1,599,978 \$351,301
	C. Conditionnement physique	(913,148)					B. \$1,514,887 (Civ) \$ 302,979 \$ 26,140 et \$200,983 Coûts de traduction
	D. Autre (p.ex. ADC, SMA)	(736,646)					C. \$ 107,153 (Civ) \$ 21,431 \$784,564
	au	(13,645,961)					D. \$252,556 Aide au déplacement en congé \$302,480 Manuels SMA* \$120,615
	CMR						E. Ajusté pour corrections des sommes entre AF 2014-2015 et AF 2015-2016
	Total moins coûts particuliers au CMR	\$78,041,680	93,639,000	77,619,000	108,650,000	170,848,000	*SMA = Science militaire appliquée
	Étudiants équivalent temps plein	1,668	3,647	2,328	4,026	7,134	
	Coûts par étudiant	\$46,788	\$25,676	\$33,341	\$26,987	\$23,948	

Coût du Programme de formation des officiers de la Force régulière du CMR comparativement à d'autres programmes de mise en service

Programme	Salaire et avantages sociaux	Coût de l'éducation	Total	Total du VG (Pièce 6.4 de l'audit)
PFOR – CMR	52 300 \$	55 000 \$	107 300 \$	100 822 \$
PFOR – Civils	52 300 \$	7 300 \$	59 600 \$	59 732 \$
EDO	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$

Selon l'approche du vérificateur général, le ministère de la Défense nationale a utilisé 91 millions de dollars comme coût de fonctionnement total du CMR et 55 000 \$ comme coût d'éducation d'un élève-officier. Les chiffres du ministère de la Défense nationale ont été arrondis.

Réponse au Comité permanent des comptes publics, Rapport 6 : Le Collège militaire royal du Canada, des Rapports de l'automne 2017 du vérificateur général du Canada

Recommandation 5

Que, d'ici le 31 décembre 2018, le ministère de la Défense nationale présente au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes un rapport détaillant ses progrès en vue de mieux définir le rôle du commandant en tant qu'autorité exécutive pour les opérations quotidiennes et la planification à long terme de tous les aspects des opérations du Collège militaire royal du Canada, en particulier sur la capacité de superviser et d'intégrer les programmes d'instruction et d'enseignement militaires.

Dans la réponse du gouvernement au rapport du Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes, la Défense nationale a déclaré que « le chef d'état-major de la défense (CEMD) a ordonné que la durée de l'affectation au poste de commandant soit de trois ans ». La réponse du gouvernement fait également état des travaux entrepris pour examiner le cadre de gouvernance du Collège militaire royal (CMR). Le Plan d'action détaillé stipule que cet examen sera terminé d'ici le 31 août 2020. Ces mesures visent à renforcer le rôle du commandant en tant qu'autorité exécutive pour les opérations quotidiennes et la planification à long terme des programmes du CMR.

Prolongation des affectations de commandement

En juillet 2017, le CEMD a prolongé de deux à trois ans la durée des affectations de commandement avec le commandant actuel. Ce changement permettra d'assurer une meilleure continuité stratégique dans la gestion des programmes du CMR et de renforcer le rôle du commandant dans la planification à long terme de tous les aspects des opérations du CMR.

Création du Conseil des commandants

De plus, le CEMD a créé le Conseil des commandants pour veiller à ce que les programmes offerts par le CMR, ainsi que par d'autres collèges militaires canadiens, soient conformes aux objectifs et aux exigences en matière d'emploi des Forces armées canadiennes (FAC). Plus précisément, le Conseil offre au CEMD une tribune où il peut discuter deux fois par année avec les commandants de ces institutions pour présenter sa vision et exposer ses objectifs pour leurs programmes et leurs opérations. Cela permet de veiller à ce que le commandant ait la direction la plus élevée nécessaire pour exercer son pouvoir exécutif pour les opérations quotidiennes, conformément à la vision stratégique et à l'orientation plus générale énoncées par le CEMD.

Meilleure intégration de l'instruction militaire et des programmes scolaires

En plus de superviser l'administration adéquate et efficace du CMR, le commandant est également responsable de l'intégration réussie des programmes d'instruction et d'études militaires pour assurer le développement des élèves-officiers dans les quatre piliers du CMR (leadership, éducation, bilinguisme et condition physique).

Pour ce qui est des opérations quotidiennes, il s'agit par exemple de s'assurer que l'instruction militaire professionnelle est pratique et liée aux leçons apprises dans les cours académiques, en particulier sur le leadership et l'éthique. À l'inverse, il faut aussi veiller à ce que le corps professoral puisse efficacement inculquer et renforcer la discipline et les valeurs militaires dans le programme académique.

Dans le cadre de son examen plus général de la gouvernance, le CMR a créé un Groupe de travail du Sénat, qui examine la coordination et les synergies possibles entre les volets militaires et académiques. En fonction de ses conclusions, le Groupe de travail du Sénat proposera des recommandations au commandant d'ici avril 2019 pour améliorer l'intégration des programmes militaires et académiques.

Prochaines étapes

Le CMR commencera à travailler à la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail du Sénat d'ici septembre 2020.

Réponse au Comité permanent des comptes publics, Rapport 6 : Le Collège militaire royal du Canada, des rapports de l'automne 2017 du vérificateur général du Canada

Recommandation 6

D'ici le 31 décembre 2018, la Défense nationale doit présenter au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes un rapport donnant des détails sur les progrès réalisés pour s'assurer que les élèves-officiers supérieurs du Collège militaire royal respectent des normes élevées en matière de bonne conduite et de comportement éthique avant leur nomination à un poste de commandement.

Dans la réponse du gouvernement au rapport du Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes, la Défense nationale a déclaré que « le processus de sélection des aspirants de marine et des élèves-officiers à des postes supérieurs a été revu, et nombre de changements majeurs ont été apportés en date de novembre 2017 » et que « d'autres efforts sont en cours de réalisation pour assurer des normes élevées de conduite et de comportement ». Tel que souligné dans le Plan d'action détaillé, ces efforts comprennent l'affectation de mentors de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes pour chaque poste de leadership. Ces changements permettront de s'assurer que les élèves-officiers acquièrent la discipline et une conduite éthique appropriée avant leur graduation du Collège militaire royal (CMR) et de devenir des leaders au sein des FAC.

Processus de sélection renforcé pour les postes de leadership

Avant novembre 2017, le Collège militaire royal nommait des élèves-officiers aux postes de leadership en s'appuyant principalement sur l'expression de leur intérêt. En novembre 2017, le CMR a mis en place d'importants changements au processus de sélection pour ces postes en adoptant des critères de sélection ainsi qu'en augmentant la participation des hauts dirigeants du CMR à ce processus.

Dans le cadre de ce nouveau processus, le CMR a établi des critères fondés sur le mérite, dont le rendement scolaire; la conduite militaire, telle qu'elle est consignée dans l'évaluation semestrielle de la progression du perfectionnement; la condition physique, telle qu'elle est suivie à l'aide du test de performance physique; les capacités dans une langue seconde et le rendement pendant la formation d'été, s'il y a lieu.

De plus, il incombe maintenant au personnel de commandement de l'escadre d'entraînement de sélectionner les candidats aux postes de leadership. Étant donné leur étroite participation à la formation et au perfectionnement professionnel des élèves-officiers, les membres du personnel de commandement de l'escadre d'entraînement sont bien placés pour évaluer les compétences, le rendement et les besoins de perfectionnement de chaque élève. Dans la foulée des récents changements, la sélection de tous les candidats aux postes de leadership est sujette à l'approbation du commandant afin que les critères de sélection soient interprétés

avec équité et uniformité. Bien que le processus de sélection s'appuie sur l'ensemble du mérite et des capacités, les groupes visés par l'équité en matière d'emploi bénéficient d'un avantage, lorsque cela est possible, dans le but de favoriser une plus grande diversité parmi les élèves-officiers sélectionnés pour les postes de leadership.

Même si tous les élèves-officiers doivent occuper avec succès un poste de leadership, les possibilités vont des rôles de leadership subalternes, comme l'organisation d'un événement sportif ou d'un dîner militaire, à des postes de leadership supérieurs, comme chef d'escadron ou de division. Le nouveau processus de sélection s'applique à la fois aux postes de leadership subalternes et supérieurs. Pour les postes de leadership supérieurs, l'accent est mis sur le rendement, la conduite et les aptitudes au leadership pour assurer que les élèves-officiers démontrent les qualifications requises avant d'être nommés à ces postes. Dans le cas des postes de leadership subalternes, on insiste davantage sur l'exposition des élèves-officiers aux occasions de leadership afin qu'ils développent les compétences nécessaires pour passer à un rôle supérieur.

Participation accrue des mentors

La direction du CMR a consolidé les changements au processus de sélection en augmentant la participation des membres des FAC à titre de mentors pour favoriser le perfectionnement des aptitudes au leadership des élèves-officiers. Plus précisément, tous les élèves-officiers occupant un poste de leadership se voient assigner un mentor des FAC, qui les conseille et leur donne des commentaires afin qu'ils puissent s'ajuster, apprendre de leurs erreurs et grandir de l'expérience.

Conclusion

La direction du CMR continuera à surveiller les changements au processus de sélection pour voir à ce qu'ils entraînent la sélection de candidats hautement qualifiés. Cela assurera que les FAC peuvent toujours faire appel à des élèves-officiers du CMR dûment formés pour mener à bien les objectifs de défense du Canada, ici comme à l'étranger.

Réponse au Comité permanent des comptes publics, Rapport 6 : Le Collège militaire royal du Canada, des Rapports de l'automne 2017 du vérificateur général du Canada

Recommandation 7

D'ici le 31 décembre 2018, la Défense nationale doit présenter au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes un rapport donnant des détails sur les progrès réalisés pour s'assurer que les instructeurs militaires ont les compétences et la formation requises pour contribuer au perfectionnement des aptitudes au leadership des élèves-officiers au Collège militaire royal du Canada.

Dans la réponse du gouvernement au rapport du Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes, la Défense nationale a déclaré qu'elle a investi dans « les ressources en personnel pour fournir un plus grand nombre de leaders et de mentors ayant une expérience plus grande au Collège militaire royal (CMR) ». Tel que souligné dans le Plan d'action détaillé, ceci comprend l'élévation du grade du personnel affecté au poste de directeur des cadets, ainsi que pour les postes du personnel de l'escadre d'entraînement, d'ici le 31 août 2020. Le Plan d'action détaillé s'engage également à établir de nouveaux critères de sélection pour le personnel des escadres d'entraînement d'ici le 30 novembre 2017. Ces changements visent à aider les élèves-officiers à acquérir de solides compétences en leadership afin de les préparer à devenir des leaders efficaces au sein des Forces armées canadiennes (FAC).

Exigence de grade militaire supérieur pour les postes dans l'escadre d'entraînement

À l'été 2017, le CMR a relevé 19 postes dans l'escadre d'entraînement devant être pourvus par les membres des FAC d'un grade supérieur à celui de leur titulaire actuel. Cela comprend le poste de Directeur des élèves-officiers, qui est responsable de l'ensemble de la conduite, de la supervision, de la discipline et du rendement des élèves-officiers.

Pourvoir les postes par une personne de grade supérieur assurera que le personnel de l'escadre d'entraînement peut s'appuyer sur un niveau supérieur de formation et de compétences correspondant au temps et à l'expérience passés en uniforme. À mesure que les membres des FAC montent en grade et en responsabilité, leur formation est précisément structurée de sorte qu'ils perfectionnent leurs aptitudes au leadership et passent de la direction de personnes à la direction d'une grande organisation. Ainsi, chaque grade militaire comporte une augmentation progressive des niveaux de reddition de comptes, de responsabilité et d'autorité qui visent à renforcer les aptitudes au leadership.

À ce jour, 18 des 19 postes ont été pourvus par une personne du grade supérieur désigné. Le poste restant sera pourvu par une personne de grade supérieur d'ici le 31 août 2020, lorsque le titulaire actuel sera affecté ailleurs comme le prévoit le cycle de rotation militaire normal.

Critères de sélection renforcés pour les postes dans l'escadre d'entraînement

Le 30 novembre 2017, le CMR a révisé les critères de sélection du personnel de l'escadre d'entraînement pour veiller à ce que les membres en poste aient les compétences, la motivation et l'expérience requises pour occuper un emploi au sein de l'environnement éducatif militaire unique du CMR. Parmi les critères de sélection, notons une nouvelle exigence pour les candidats d'avoir une expérience préalable dans des fonctions de commandement. Conformément aux piliers du CMR relatifs au bilinguisme et à la condition physique, d'autres critères portent sur les compétences dans une langue seconde et sur les aptitudes physiques. Une recommandation du commandant actuel du candidat est aussi exigée afin d'assurer que celui-ci a les qualifications requises pour travailler au CMR.

Des questions relatives à la diversité sont également prises en compte dans le processus de sélection, car le CMR s'efforce d'améliorer la représentation de tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi — en particulier les femmes — au sein du personnel de l'escadre d'entraînement. Cela contribuera à veiller à ce que les FAC demeurent représentatives de la société canadienne dans toute sa diversité.

Révision en cours des programmes d'orientation et de formation du personnel

Dans le cadre de ses pratiques courantes, le CMR révisé actuellement les programmes internes d'orientation et de formation du personnel pour veiller à ce qu'ils reflètent toujours les exigences académiques et militaires du CMR comme établissement et à ce qu'ils s'adaptent aux besoins de perfectionnement divers et évolutifs des élèves-officiers.

Conclusion

Le CMR continuera à surveiller les changements aux exigences liées au grade ainsi qu'au processus de sélection du personnel de l'escadre d'entraînement pour s'assurer qu'ils favorisent l'embauche d'instructeurs militaires plus qualifiés. Cet effort permanent contribuera à assurer que les FAC peuvent continuer à faire appel à des élèves-officiers du CMR de grande qualité, renforçant ainsi l'objectif principal de la Défense nationale qui consiste à bâtir une force militaire solide, efficace et bien entraînée pouvant réagir aux menaces modernes complexes en constante évolution.