

Le 25 juillet 2008

À tous les membres du GMC en service ou retraités

LETTRE D'ADIEU DU CONSEILLER DE LA BRANCHE DU GMC

1. Après avoir servi pendant quatre ans à titre de conseiller de la Branche du GMC, je cède aujourd'hui ma place au Colonel J.G. Wall. Cela a été un honneur immense pour moi de vous servir à ce poste, au cours d'une période qui aura été le point culminant d'une carrière de plus de 32 ans. Au cours des quatre dernières années, le GMC a fait face à un tempo opérationnel élevé, il a reçu de nouveaux équipements, formé de nouvelles équipes, escadrilles, troupes ainsi que de nouveaux escadrons. Il a également mis sur pied un groupe du génie – soutien opérationnel, a été engagé dans des opérations menées tant au pays, que sur le continent et ailleurs dans le monde, a soutenu la transformation des CF et a intégré aux CF de nouvelles structures de commandement. Cependant, les coûts ont été considérables, tant sur le plan individuel que collectif, et des sections aux formations.

2. Comme il s'agit de mon discours d'adieu, permettez-moi de partager avec vous l'essence du rapport final que j'ai présenté aux dirigeants des FC. Les données contenues dans ce rapport proviennent notamment des sources suivantes : des rapports rédigés par les deux conseillers des occupations du GMC – dans l'Armée, Col Sirois, D génie, et dans la Force aérienne, Col Baker, l'A4 Génie construction, des comptes rendus rédigés par des gestionnaires des carrières du GMC, des visites aux unités effectuées par le conseiller de la Branche du GMC, le colonel commandant du GMC, l'adjudant-chef de la Branche du GMC ainsi que les officiers supérieurs et les adjudants-chefs du GMC, des rapports produits par diverses associations du GMC composées de membres en service et retraités, des comptes rendus provenant de la réunion annuel des adjudants-chefs, des comptes rendus d'officiers du GMC occupant des postes d'état-major aux niveaux stratégique et opérationnel, des rapports rédigés par des Cmdt/SMR d'unités individuelles du GMC et, enfin, des discussions tenues lors des réunions semestrielles du Conseil du GMC. Ce dernier est formé de tous les colonels et généraux en service du GMC, de la Force régulière et de la Force de réserve.

3. Même si les dirigeants du GMC estiment que le moral est bon, on ne peut échapper aux problèmes associés à la perte de compétences techniques, au taux élevé d'attrition, au tempo opérationnel élevé et à l'insatisfaction provoquée par la fréquence des déménagements (trop fréquents pour certains, pas assez pour d'autres). Les dirigeants du GMC sont surtout préoccupés par le temps que les militaires passent loin de chez eux pendant la période préalable au déploiement pour permettre aux dirigeants et aux équipes de tisser des liens, par les compétences techniques des ingénieurs et par l'ensemble de compétences tactiques toutes armes nécessaires pour exécuter des manœuvres cinétiques et non cinétiques en contexte opérationnel contemporain.

4. La plus grande préoccupation est l'écart croissant entre le niveau préférentiel de dotation et les effectifs qualifiés en activité. Voici les sous-thèmes associés à cette préoccupation : la perte de compétences techniques (particulièrement pour les corps de métier liés aux routes, aux ponts, aux équipements lourds, aux opérations de plongée et aux métiers mécaniques du Génie construction), l'équilibre entre la formation technique et tactique (les deux sont nécessaires pour tous les groupes professionnels du GMC), les exigences en matière de formation en manœuvre non cinétiques « hors de l'enceinte », la relation entre le GMC et la collectivité des services de renseignements des FC (qui s'est améliorée sensiblement au cours des douze derniers mois) et l'affiliation aux associations provinciales d'ingénieurs et de technologues en sciences du génie (qui est encouragée mais non obligatoire pour les ingénieurs militaires).

5. En novembre 2006, le Conseil du GMC a discuté des défis à venir pour 2009-2011, à savoir une période de recrutement intensif et de grande activité sur le plan de la formation individuelle. De plus, durant cette période, le tempo opérationnel sera élevé tant au Canada qu'à l'étranger, alors que tous les groupes professionnels du GMC manquent de Cplc/Sgt et Capt/Maj. Peu importe à quel point les défis auxquels font face les unités du GMC au printemps 2008 sont importants, les membres du Conseil du GMC demeurent conscients que les difficultés actuelles seront aggravées au cours de la période à venir. En novembre 2006, le Conseil du GMC a élaboré trois démarches pour aider les dirigeants du GMC à s'adapter à la période de grande demande à venir pour nos petits groupes professionnels. Nous sommes maintenant au printemps 2008 et le Conseil du GMC affirme que ces démarches sont toujours pertinentes :

- a. Démarche 1 – Il faut coordonner les efforts du GMC en gardant à l'esprit la situation d'ensemble. Les dirigeants du GMC doivent faire preuve de retenue en ce qui a trait à leurs propres initiatives.
- b. Démarche 2 – Il faut investir judicieusement, c'est-à-dire adapter à tous les ans la stratégie d'investissement aux exigences des FC et du GMC. Nous devons mettre l'accent sur la protection de la Force et miser sur nos forces, tout en gardant à l'esprit notre prochaine mission, qui devrait être ailleurs qu'en Afghanistan. En vue de la PAA 2008, nous avons investi dans les écoles des FC et du GMC pour élargir nos capacités futures, et dans le personnel des niveaux stratégique et opérationnel, dans le contexte des FC. Le Conseil suggère d'accepter les risques ailleurs. L'objectif de cette approche est d'atténuer les répercussions du PRF, car les dirigeants de cette époque sont à l'aube de la retraite.
- c. Démarche 3 – Les vétérans doivent continuer de participer aux projets. Il faut encourager activement les dirigeants du GMC qui partiront à la retraite d'ici 2011 à rester actifs auprès du GMC comme fonctionnaires ou comme entrepreneurs ou encore experts-conseils compétents.

6. Les dirigeants du GMC sont préoccupés par notre capacité à influencer sur les trois démarches susmentionnées en cette ère de post-transformation des FC, laquelle transformation a entraîné une décentralisation de la coordination et de l'exécution au sein du GMC. Cette décentralisation a été compensée par l'élaboration coordonnée de conseils techniques sur le réseau du responsable technique sous l'égide de l'ingénieur en chef du GMC, et par la diffusion de ces conseils sur le réseau de commandement des FC. La clé du succès est que le GMC transmette le message par divers moyens une fois que l'ingénieur en chef du GMC aura approuvé les conseils. Dans le même ordre d'idées, on demande à tous les dirigeants du GMC de se servir de leur influence personnelle pour conseiller les commandants des FC sur les problèmes que doivent résoudre les unités et employés du GMC qui leur ont été assignés.

7. Comme le manque de personnel est le risque le plus important pour les FC et les dirigeants du GMC, le Conseil du GMC est d'avis que, entre autres choses, le maintien en poste, l'instruction des recrues et la revitalisation d'une ou de plusieurs associations du GMC devraient constituer des éléments majeurs de la stratégie d'atténuation globale.

a. Le Conseil du GMC estime que les solutions fondées sur l'argent, comme la paye et les bonis, n'ont pas, à long terme, d'effets positifs sur le maintien en poste; en fait, le maintien en poste est plutôt le résultat d'une prise en charge convenable de facteurs négatifs connus. En conséquence, le Conseil du GMC fait état des efforts continus déployés pour réduire la durée des périodes de temps loin du foyer pour les unités ou les individus en voie d'obtenir un haut niveau de préparation, et recommande que tout le personnel suive une formation technique et tactique équilibrée. Le Conseil du GMC applaudit donc la décision du chef d'état-major de l'Armée de terre d'augmenter la formation technique offerte à toutes les professions des FC, qu'il estime être une excellente première étape. Le Conseil du GMC sait que le secteur privé doit affronter des défis semblables. Comme c'est le cas dans le secteur privé, les expériences stimulantes, enrichissantes et positives seront le principal facteur de maintien en poste pour la majorité du personnel du GMC qui envisage de quitter les FC. Par conséquent, le Conseil du GMC encourage tous les dirigeants du GMC des sections CmdtA et plus à s'investir activement dans le mentorat des membres moins expérimentés de la Branche afin de s'assurer que tous les individus du GMC améliorent leurs compétences en tant que professionnels des armes et professionnels du génie. Cela comprend la planification volontaire de la relève pour l'ensemble de notre personnel, ainsi que la reconnaissance publique et opportune des actes souvent héroïques accomplis par nos soldats, hommes et femmes.

b. Le Conseil du GMC discute des défis que posera la formation des nouvelles recrues, qui devraient être nombreuses au cours des prochaines années. Le Conseil appuie en outre les méthodes novatrices de formation des ingénieurs en période préparatoire de niveau 1, comme celles adoptées par l'E Pomp FC, l'ECM et l'EGMFC.

c. Le Conseil du GMC soutient à l'unanimité la notion de globalité sous-jacente aux associations d'ingénieurs, comme les associations de sapeurs à la retraite et leurs diverses activités, aux comités de recherche historique pour consigner l'histoire continue du GMC, les musées pour présenter cette histoire, et à l'AGMC. Ces organisations sont toutes axées sur les aspects importants de l'éthique, de l'esprit de corps, du patrimoine et de l'histoire du GMC.

8. En définitive, le GMC est constitué de petits groupes professionnels qui font face à une grande demande, et dont un grand nombre des employés est à l'aube de la retraite. Le moral est bon, mais les deux prochaines années, soit de 2009 à 2011, seront difficiles. En raison du tempo opérationnel et du contexte opérationnel contemporain, la pression sera grande sur le personnel qualifié du GMC pour qu'il reste en poste. Le taux de maintien en poste est déjà inférieur au taux idéal; en effet, tout indique que le nombre de personnes libérées sera plus élevé que prévu en 2008, dans des groupes professionnels dont le taux d'attrition annuel a doublé par rapport à la moyenne des FC. Par ailleurs, aux niveaux individuel et collectif, les compétences tactiques ont été grandement améliorées, au détriment des compétences techniques dans des secteurs où l'expertise du GMC n'est pas requise pour les combats en Afghanistan.

9. En somme, bien que les dirigeants du GMC doivent relever des défis importants, je suis certain qu'ils connaissent ces défis, les acceptent et les surmonteront. Cela étant dit, la situation se détériorera certainement avant que les initiatives coordonnées des FC, du CEMA et du GMC conduisent à des améliorations importantes. Par conséquent, le nouveau conseiller de la Branche du GMC, le Conseil du GMC et tous les dirigeants du GMC devront surveiller attentivement la situation et prendre des mesures efficaces ou donner des conseils à cet effet.

JK Tattersall
Colonel
Conseiller de la Branche du GMC de 2004 à 2008