

24 avril 2024

Lieutenant-général M. C. Wright CMM, MVM, MSM, CD
Commandant de l'Armée canadienne

LA RÉSERVE DE L'ARMÉE À UN POINT CRITIQUE

Bonjour Général,

Je souhaite attirer votre attention sur le rôle et la situation de la Réserve, particulièrement celle de la 2^e Division. Malgré les défis à court terme, notre organisation aimerait rappeler le rôle fondamental de la Réserve. Une structure de mobilisation assurant une présence régionale soutenue par des citoyens/soldats engagés avec plus de 98% des réservistes à temps partiel qui servent au niveau des unités. Cette lettre s'inscrit dans notre profond désir de contribuer à l'établissement d'une Réserve forte et résiliente capable de contribuer aux enjeux sécuritaires au pays comme à l'étranger tout en respectant sa nature intrinsèque : *Le service à temps partiel d'un citoyen-soldat pleinement intégré dans sa communauté.*

La Réserve de l'Armée au Canada a une histoire riche et profondément enracinée dans le développement militaire et social de nos communautés. Cette histoire remonte bien avant la Confédération où les milices locales étaient composées de citoyens-soldats qui s'entraînaient occasionnellement et pouvaient être mobilisées comme ce fut le cas durant la guerre de 1812. Après la Confédération, la Milice active – ancêtre de la Réserve d'aujourd'hui – fut constituée. Durant la Première Guerre mondiale, de nombreux membres de la milice se sont enrôlés dans le Corps expéditionnaire canadien et ont combattu outremer. Comme ce fut le cas lors de la Première Guerre, la Réserve a servi de bassin de recrutement important lors de la seconde – une sorte de base de mobilisation – soutenant ainsi l'effort de guerre du Canada. Après la Seconde Guerre, le gouvernement a constitué la Force de Réserve telle que nous la connaissons aujourd'hui.

La Réserve est depuis sa création une institution d'importance nationale. Les unités de la Réserve grâce, entre autres, à sa distribution auprès de nombreuses communautés au Canada et à son système régimentaire constituent la structure fondamentale permettant de constituer une force capable de soutenir les efforts de l'Armée dans tous ses mandats. La contribution de la Réserve durant les deux grandes guerres a été significative. Elle l'a été tout autant lors des missions dans les Balkans, lors de la campagne de l'Afghanistan et l'est toujours autant pour soutenir l'opération de dissuasion sur le front de l'Est de l'OTAN. Durant les opérations récentes et celles d'aujourd'hui, les effectifs de la Réserve ont contribué et continuent de représenter 20% des différents contingents. La Réserve a fait, fait et fera toujours partie de la solution pour offrir une capacité militaire à l'Armée afin de soutenir ses engagements. La Réserve a la structure mais

pas les ressources financières, humaines, équipements et soutien législatif pour maintenir le rythme et l'intensité du renfort demandé.

Pour résumer, l'institution de la Réserve repose sur l'engagement et le leadership à temps partiel d'hommes et de femmes répartis dans chacune des unités de la Réserve. L'enjeu principal est la pérennité des unités. Les unités éprouvent énormément de difficultés à générer leur relève tout en livrant les mandats requis au service à temps plein. Depuis 30 ans, nous assistons et supportons l'opérationnalisation de la Réserve, orientée vers les besoins de renfort immédiat de la Force régulière, des besoins toujours plus importants.

Alors que cette institution repose sur le citoyen/soldat, un citoyen qui décide de s'investir pour le service public à temps partiel en parallèle de sa famille et d'une carrière civile. Cet engagement fait contraste de la culture actuelle de notre société. En plus de son emploi un réserviste s'investit à long terme minimalement une quinzaine d'heures par semaine pour le service militaire, la rémunération à elle seule ne peut être une source de motivation. Un temps partiel en comparaison d'un temps plein demeure sous payé, avant congé, bénéfices et prime d'un temps plein en garnison reçoit 7 jours de solde pour 35 heures de travail incluant son temps pour maintenir sa condition physique. En contrepartie un temps partiel reçoit 1 jours de paye pour 8 à 10 heures de travail sans garantie, et son entraînement physique doit se faire sur son temps libre.

Le service à temps partiel et à long terme des membres de la Réserve est la fondation de l'institution, ils doivent assurer le rayonnement de l'institution, en plus d'enrôler, former et entraîner le personnel. Par une vie Régimentaire riche, les commandants et les honoraires avec leurs équipes doivent développer un sentiment d'appartenance hors du commun de leurs membres afin de pérenniser l'institution par la durée du service des membres, essentiel au développement du leadership à renouveler.

La question est de savoir s'il est de votre intention d'éliminer les fondements de la Réserve afin de la limiter à n'être qu'une agence de placement visant à combler les incapacités du personnels temps pleins dans l'accomplissement de ses mandats ? Car il est difficile d'imaginer de poursuivre une carrière civile avec la pression toujours croissante d'une disponibilité récurrente pour le service temps plein alors qu'il y a tant à faire dans les unités.

Des changements de paradigme s'imposent rapidement afin que la Réserve puisse contribuer à sa juste valeur comme institution. Sa base, les réservistes à temps partiel, doit être revitalisée. Avec les processus actuels de recrutement et de formation, le nombre de réservistes disponible à temps partiel s'amenuise continuellement malgré les ajouts d'effectifs autorisés depuis l'intégration en 1992 dans le concept de la Force totale. Nous demandons votre appui afin de dynamiser cette institution essentielle à la sécurité du Canada. Dynamiser voulant dire d'augmenter le nombre de réservistes à temps partiels des unités et en valorisant ce rôle.

Nous posons la question fondamentale, l'AC est-elle apte à le faire ? Ainsi, devrait-on :

1. **Envisager une ligne de commandement parallèle** afin d'assurer le maintien d'une ligne d'opération adaptée à sa condition, des ressources dédiées et un financement constant sans risque d'être cannibalisé par la composante temps plein.
2. **Accélérer le processus de recrutement et le nombre**, car le processus de recrutement connaît certainement de bonnes améliorations et il faut continuer sur cette lancée. Nous devrions être en mesure d'accélérer l'enrôlement de la rue à l'uniforme dans un délai de 14 jours pour les dossiers simples si l'on souhaite maximiser nos efforts d'attraction et de recrutement.
3. **Rendre la formation plus efficiente**, l'objectif devrait être de former en moins d'une année les nouveaux membres, reconnaître les acquis civils lorsque pertinents. Plus ils avancent dans leur carrière militaire, plus les citoyens-soldats doivent consacrer du temps au développement de leur carrière civile et à leur famille. La disponibilité pour servir à temps plein est souvent limitée à deux ou trois semaines de vacances durant l'été. Fort de cet état de fait, il serait important de revoir les curriculums des cours de carrière et le mode de prestation (distance asynchrone, autoapprentissage, reconnaissance d'acquis, valorisation de l'approche expérientielle) de l'instruction individuelle afin de diminuer le nombre de jours à temps plein requis pour les cours avancés. Le temps c'est la ressource clé de tout citoyen-soldat.
4. **Ramener l'enrôlement et la formation accélérée pour les officiers** expérimentés afin d'oxygéner les équipes de leadership des unités. Des gestionnaires pas nécessairement déployables au départ.
5. **Équiper adéquatement chacune des unités**, actuellement même un peloton/troupe/batterie ne peut être équipé pour son entraînement.
6. **Comblar les positions temps plein** avec du personnel apte à soutenir le mandat.
7. **Force est de constater que la rémunération des réservistes en classe A** n'est ni compétitive ni équitable. En effet, le taux quotidien se base sur une semaine de sept jours alors que la semaine de travail normale est de cinq jours. Il se base sur 365 jours alors qu'il y a 104 jours de fins de semaine en plus des jours fériés. Bref, il y a place à l'amélioration si l'on souhaite devenir compétitif sur le plan salarial. Sinon c'est le marché de l'emploi civil qui procèdera à l'embauche des ressources humaines limitées.

Contrairement à la Force régulière dont les unités opérationnelles reçoivent des militaires formés et entraînés dans leur métiers respectifs sans avoir à en gérer le recrutement et l'entraînement de base, la Réserve, qui œuvre dans un modèle de génération décentralisé, elle doit puiser à même ses effectifs opérationnels les gestionnaires, instructeurs et cadres requis pour entraîner ses troupes dans ce contexte particulier.

De plus, les commandants et états-majors des formations et unités de réserve doivent composer, à temps partiel, avec la charge de gestion des infrastructures, de la gestion des RH (carrières) de leurs membres en plus de s'acquitter de leur entraînement et leurs responsabilités de renfort de la Force Régulière. Ce défi, qui était significatif au tournant des années 2000 est maintenant presque insoutenable, car les ressources attribuées pour ces fonctions ne sont pas adéquatement distribuées compte tenu des demandes grandissantes d'une bureaucratie mal adaptée.

Mes salutations distinguées,

Col (ret) Marc Richard
Président
Réserve 2000 Québec