



National  
Defence

Défense  
nationale

Canada

# *TRANSITIONS: Étude des groupes professionnels militaires correspondant aux métiers civils sanctionnés par le certificat Sceau rouge*



Préparé pour: M. Lawrence C. McDonough, Ph. D.  
Directeur, Direction de l'apprentissage et de l'innovation

Préparé par: M<sup>me</sup> Grazia Scoppio, Ph. D., officier supérieur d'état-major –  
Recherche sur les leçons retenues  
Major Ray Idzenga, officier d'état-major – Recherche tactique sur les  
leçons retenues  
M<sup>me</sup> Sharon Miklas, officier d'état-major associée – Recherche stratégique  
sur les leçons retenues



ACADÉMIE CANADIENNE DE LA DÉFENSE

Direction de l'apprentissage et de l'innovation  
3705-2 (OSEM – Recherche sur les leçons retenues)

Le 24 novembre 2009





## Remerciements

La réalisation de cette étude n'aurait pas été possible sans l'aide de ceux et celles qui y ont participé. Nous adressons tous nos remerciements aux organisateurs dans chaque lieu géographique:

**Edmonton:** Fred Nicholl  
Adjudant-maître  
1<sup>er</sup> Bataillon des services

**Halifax:** Louis Gagnon  
Premier maître de 1<sup>re</sup> classe  
École du génie naval des Forces canadiennes

**Kingston:** John Stuckart  
Major  
BFC Kingston

**Trenton:** Terry P Muldoon  
Capitaine  
8<sup>e</sup> Escadron de génie

**Valcartier:** Pierre Marchand  
Adjudant-chef  
5<sup>e</sup> groupe-brigade mécanisé du Canada

**Victoria:** Doug Markin  
Premier maître de 1<sup>re</sup> classe  
Installation de maintenance de la flotte, Cap-Breton

Les photos et les légendes qui parsèment la présente publication ont été prises par la section Caméra de combat, Banque d'images des Forces canadiennes, que l'on trouvera à l'adresse:  
<http://www.combatcamera.forces.gc.ca/common/combatcamera/home-f.asp>

Les termes employés pour la banque d'images se trouvent à l'adresse:  
[http://www.forces.gc.ca/site/notices\\_f.asp](http://www.forces.gc.ca/site/notices_f.asp)

Le droit d'auteur de la Couronne est administré par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, et d'autres précisions à ce sujet figurent sur le site Web de ce Ministère à l'adresse:  
<http://publications.gc.ca/helpAndInfo/cc-dac/application-f.html>



## Table des matières

---

Résumé.....	2
Section I – Contexte et méthodologie.....	5
Contexte.....	6
Buts et objectifs de l'étude.....	11
Méthodologie de recherche.....	12
Section II – Conclusions.....	16
Métiers civils par opposition aux groupes professionnels militaires.....	17
Autres programmes de certification professionnelle et d'éducation/formation.....	27
Connaissance du programme Sceau rouge.....	28
Valeur/utilité perçues du Sceau rouge.....	32
Mentorat.....	38
Recrutement et maintien en poste.....	43
Résumé des conclusions.....	52
Section III – Recommandations et conclusion.....	54
Recommandations.....	55
Conclusion.....	57
Annexe A – Sigles et abréviations.....	A-1
Annexe B – Le SIIEFC en un coup d'œil.....	B-1
Annexe C – Métiers hautement corrélés.....	C-1
Annexe D – Matrice des questions de consultation correspondant aux sujets.....	D-1
Annexe E – Questions et réponses écrites.....	E-1
Annexe F – Questions et réponses orales.....	F-1
Annexe G – Distribution statistique.....	G-1

---

## Résumé

---

*Le Ministère offrira à tous les membres des FC, tout au long de leur carrière, une aide à la transition en reconnaissance de leur service envers le Canada, pour respecter le contrat social et pour leur donner confiance en l'avenir, favorisant ainsi le maintien en poste (MDN, 2002).*

## Contexte et méthodologie

---

### Contexte

Le Programme du sceau rouge interprovincial, souvent appelé Sceau rouge, est administré dans chaque province par le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA)<sup>1</sup>. Le programme Sceau rouge a pour but d'uniformiser les divers programmes d'accréditation professionnelle des provinces et des territoires du Canada.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), par l'entremise de la Stratégie des compétences en milieu de travail (SCMT), le CCDA et le ministère de la Défense nationale (MDN), par l'entremise de l'Académie canadienne de la Défense (ACD), coprésident un groupe de travail fédéral-provincial appelé Groupe de travail CCDA-MDN-RHDCC chargé de l'Initiative d'harmonisation des groupes professionnels militaires (GT CCDA-MDN-RHDCC), qui a reçu pour mandat: de surveiller le déroulement d'[une initiative] qui favorise la mobilité des gens de métier militaires qui prennent leur retraite vers des corps de métier civils grâce au programme de certification Sceau rouge (CCDA-MDN-RHDCC, 2008).

En 2006, ce groupe de travail a passé un contrat avec des experts-conseils pour qu'ils étudient la corrélation entre les groupes professionnels militaires et les corps de métier civils (Don Stewart Trades Training Consulting Service, 2007). Ces études ont permis de cerner neuf groupes professionnels militaires qui ont une forte corrélation avec treize corps de métier du Sceau rouge (annexe C). À titre de suivi des études sur la corrélation, RHDCC a demandé à l'ACD de tenir des consultations avec des militaires travaillant dans les neuf groupes professionnels militaires fortement corrélés pour déterminer:

- leur connaissance du programme Sceau rouge;
- leur désir d'être accrédités dans un métier Sceau rouge correspondant à leur métier actuel.

---

### Méthodologie de recherche

Les données de l'étude sont extraites d'un examen de rapports et de documents pertinents, ainsi que d'une série de consultations menées auprès de membre du personnel des FC appartenant aux neuf groupes professionnels dont on a déjà vu qu'ils avaient une forte corrélation avec treize corps de métier

---

*Suite page suivante*

---

<sup>1</sup> Veuillez vous référer à—annexe A - Sigles et abréviations —si vous cherchez le nom propre qui correspond au sigle utiliser dans le rapport.

## Contexte (suite)

---

### Méthodologie de recherche (suite)

Sceau rouge. Six séances de consultation ont eu lieu entre avril et mai 2009 avec des membres des neuf groupes professionnels des FC aux bases suivantes: Kingston, Trenton, Esquimalt, Edmonton, Halifax et Valcartier. Chaque séance de consultation a réuni entre huit et quinze participants et a duré en moyenne deux heures. Les participants ont répondu à un questionnaire par écrit (voir annexe E – partie I), avant de prendre part à la portion orale de la consultation (voir annexe F – partie II). Ces recherches visent à procéder à une évaluation préliminaire des opinions des membres des FC dans certains groupes professionnels. L'étude est avant tout de nature qualitative, ce qui explique que la taille de l'échantillon ne soit pas représentative sur le plan statistique de la population générale d'où il est tiré.

---

## Principales conclusions et recommandations

---

### Conclusions

Les conclusions présentées dans la section qui suit ne sont que les principales conclusions de l'étude. On trouvera une liste exhaustive des conclusions par objectif visé par l'étude à la section III – Résumé des conclusions.

---

### GT CCDA-MDN-RHDCC

Compte tenu du partage des responsabilités entre le MDN/les FC et RHDCC en ce qui concerne les organisations touchées par l'étude, les recommandations du rapport doivent être examinées par le GT CCDA-MDN-RHDCC pour qu'il les analyse et y donne suite.

Le GT pourra tenir compte de ce qui suit:

- élargir son mandat et sa composition pour y incorporer des conseillers des groupes professionnels touchés des FC;
  - examiner les recommandations de cette étude afin d'élaborer un plan d'action à l'intention du chef du personnel militaire (CPM) sur la meilleure façon d'aider les militaires des groupes professionnels des FC à obtenir la certification Sceau rouge;
  - approfondir les recherches, notamment -
    - étude de suivi pour déterminer la corrélation entre les groupes professionnels de la réserve et les corps de métier Sceau rouge,
    - enquête auprès des membres des FC à la retraite qui exercent actuellement des métiers Sceau rouge.
- 

### Principales conclusions

Les principales conclusions du rapport peuvent être regroupées dans les secteurs suivants:

---

*Suite page suivante*

# Transitions

## Contexte (suite)

---

### Principales conclusions (suite)

1. il existe des « écarts » entre les connaissances professionnelles acquises dans les FC et celles qu'il faut posséder pour réussir à l'examen Sceau rouge;
  2. il faut maximiser la réussite à l'examen Sceau rouge en donnant la possibilité aux membres des FC -
    - a. de mener des études préparatoires, et
    - b. de subir l'examen qui se rapproche le plus possible de leur certification au niveau de qualification (NQ) 5;
  3. les répondants ont appris pour la première fois l'existence du Sceau rouge de manière informelle auprès de leurs pairs;
  4. il y a des inquiétudes au sujet -
    - a. du remboursement du coût de l'examen Sceau rouge, et
    - b. du temps personnel nécessaire pour se préparer à l'examen; et
  5. les avantages à utiliser la certification Sceau rouge comme outil de recrutement.
- 

### Recommandations

Les recommandations présentées dans la section qui suit ne représentent qu'un résumé de toutes les recommandations de l'étude. La liste détaillée des recommandations se trouve à la section III – Recommandations.

---

### Recommandations – Secteurs critiques

Les recommandations de l'étude portent sur trois secteurs critiques:

- examen menant à la certification Sceau rouge – préparation, réussite et remboursement;
- communication – ressources du Web, séances d'information et Service de préparation à une seconde carrière (SPSC);
- recrutement – mesures d'incitation et stratégie promotionnelle.

---

## Conclusion

---

### Transition

La présente étude a révélé que la majorité des membres du personnel militaire consultés dans les neuf groupes professionnels militaires fortement corrélés:

- étaient au courant du programme Sceau rouge; toutefois les renseignements dont ils disposaient étaient généralement incomplets, inexacts ou filtrés;
- ils souhaitaient obtenir leur certification dans un corps de métier Sceau rouge correspondant à leur groupe actuel dans les FC.

Pour devenir un employeur de choix, les FC doivent faciliter la transition des membres des groupes professionnels militaires vers les corps de métier sanctionnés par le Sceau rouge. Cette initiative:

- contribuera aux efforts de recrutement des FC;
- améliorera le taux de maintien en poste.

---

## Section I – Contexte et méthodologie

### Aperçu

#### Aperçu

Cette section a pour but :

- de donner un résumé de la documentation pertinente comme toile de fond de l'étude;
- d'exposer les buts et les objectifs de l'étude;
- d'illustrer la méthodologie et la stratégie d'échantillonnage utilisées pour cette étude.

#### Contenu

La présente section contient les parties suivantes :

Partie	Voir page
Contexte	6
Buts et objectifs de l'étude	11
Méthodologie de recherche	12



Le Caporal (Cpl) Carleton retire les patins de frein du Western Star Highway Tracker des Forces canadiennes.

Le Cpl Shaun P. Carleton, technicien de véhicules (00129) à la Branche de génie électrique et mécanique (GEM) travaille sur le Western Highway Tracker des Forces canadiennes. Le Cpl Carleton a joint les Forces canadiennes le 17 août 1996. Il s'est enrôlé à Kingston dans le 3<sup>e</sup> Bataillon, The Royal Canadian Regiment (3RCR), et a changé de groupe professionnel pour devenir technicien de véhicules.

*Photo prise par le Soldat  
Tina RJ Miller*

## Contexte

### **Quelques faits sur le Sceau rouge**

---

Le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, créé en 1952, est administré dans chaque province ou territoire par le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). Le programme Sceau rouge est conçu pour faciliter la mobilité interprovinciale des gens de métier spécialisés grâce à l'uniformisation des divers programmes d'apprentissage et d'accréditation professionnelle des provinces et des territoires du Canada. Ceux qui se qualifient à l'issue d'un examen ont droit à la certification Sceau rouge sur leur diplôme d'apprenti et/ou leur certificat de compétence (CC). La totalité des provinces et des territoires du Canada participent à ce programme, et l'examen Sceau rouge a été adopté comme moyen de certification professionnelle dans la plupart des administrations.

En 2007, plus de 450 000 certificats Sceau rouge ont été décernés à des ouvriers spécialisés et plus de 346 000 certificats Sceau rouge, à des apprentis (RHDCC, 2007). Au total, 49 métiers sont désignés Sceau rouge, soit plus de 90 p. 100 de tous les apprentis (*ibidem*).

---

### **Corrélation entre les groupes professionnels militaires des FC et les corps de métier Sceau rouge**

Dans le budget de 2005, la Stratégie des compétences en milieu de travail (SCMT), programme de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), a été financée en partie pour renforcer les programmes d'apprentissage. Peu de temps après, RHDCC s'est adressé au ministère de la Défense nationale (MDN) et aux Forces canadiennes (FC) pour leur proposer une initiative concertée afin de faciliter la transition des membres des groupes professionnels militaires vers les groupes professionnels civils. Actuellement, la SCMT, le CCDA et le MDN, par l'entremise de l'Académie canadienne de la Défense (ACD), coprésident un groupe de travail fédéral-provincial appelé Groupe de travail CCDA-MDN-RHDCC chargé de l'Initiative d'harmonisation des groupes professionnels militaires (GT CCDA-MDN-RHDCC) dont le mandat est: de surveiller le déroulement d'[une initiative] facilitant la mobilité des membres des groupes professionnels militaires qui prennent leur retraite vers des groupes professionnels civils grâce à la certification Sceau rouge (CCDA-MDN-RHDCC, 2008).

En 2006, le GT a passé un contrat avec des experts-conseils pour qu'ils étudient la corrélation entre les groupes professionnels militaires et civils (Don Stewart Trades Training Consulting Service, 2007). L'étude a révélé que neuf des 39 groupes professionnels militaires de la Force régulière évalués à l'origine ont une forte corrélation avec treize corps de métier correspondants sanctionnés par le Sceau rouge (voir annexe C). Les études de corrélation ont comparé les analyses nationales de professions (ANP) du métier Sceau rouge à la norme de qualification (NORQUAL) et au plan de formation (PF) du groupe professionnel correspondant des FC. On a jugé que les groupes professionnels des FC et du Sceau rouge avaient une « forte corrélation » lorsqu'il y avait un recoupement d'au moins 90 p. 100 entre les objectifs de rendement (OREN) et les compétences et les connaissances exigées pour accomplir les tâches mentionnées dans l'ANP.

---

*Suite page suivante*

## Contexte (suite)

---

### **Corrélation entre les groupes professionnels militaires des FC et les corps de métier Sceau rouge**

À titre de suivi des études de corrélation, RHDCC (RHDCC, 2009) a demandé à l'ACD de mener des recherches auprès de membres du personnel militaire travaillant dans les neuf groupes professionnels militaires fortement corrélés afin d'évaluer:

- leurs connaissances du programme Sceau rouge;
- leur désir d'obtenir leur certification dans un métier Sceau rouge correspondant à leur métier actuel.

Le fait d'opérer avec succès la transition d'un groupe professionnel militaire à la certification Sceau rouge améliore la carrière de ceux et celles qui quittent l'armée en plus d'atteindre l'objectif stratégique suivant du MDN/des FC:

*Le Ministère offrira à tous les membres des FC, tout au long de leur carrière, une aide à la transition en reconnaissance de leur service envers le Canada, pour respecter le contrat social et pour leur donner confiance en l'avenir, favorisant ainsi le maintien en poste (MDN, 2002).*

---

### **Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre**

Le programme du Sceau rouge n'est pas le seul effort déployé par le gouvernement du Canada pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre canadienne dans les métiers spécialisés. En 2008, les premiers ministres du Canada ont modifié le chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI) de manière à s'assurer que tous les travailleurs canadiens possédant des titres reconnus par une province ou un territoire dans un métier ou une profession bénéficient d'une reconnaissance de leurs compétences dans l'ensemble des provinces et des territoires (gouvernement du Canada, 2009). Cette modification facilite la mobilité nationale des travailleurs accrédités dans des métiers hors Sceau rouge, en reconnaissant leur certification sous réserve que le cadre des fonctions équivaille à celui d'un métier Sceau rouge. Si cela a grandement facilité la mobilité de la main-d'œuvre en général, le Sceau rouge reste la seule certification qui assure la reconnaissance automatique des travailleurs spécialisés dans chaque province et territoire du Canada où leur métier est réglementé.

---

*Suite page suivante*

## Contexte (suite)

---

### Apprentissage

En plus de leurs efforts visant à améliorer la mobilité de la main-d'œuvre dans les métiers spécialisés, les gouvernements fédéraux et provinciaux ont également cherché à remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés par des programmes visant à améliorer et à faciliter les études, la formation et l'emploi dans ces professions prioritaires. Par exemple, en Ontario, la Stratégie du ministère de l'Éducation visant la réussite des élèves/l'apprentissage jusqu'à l'âge de 18 ans propose des programmes de préapprentissage et d'autres programmes qui répondent aux divers besoins des étudiants (ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2009). Dans le cadre de cette stratégie, le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) permet aux élèves d'amorcer une formation en vue d'une carrière dans les métiers spécialisés. Grâce à ce programme, les élèves peuvent:

- obtenir des unités d'alternance travail-études;
- s'inscrire comme apprentis pour commencer leurs heures d'apprentissage;
- acquérir une expérience professionnelle dans un vaste éventail de métiers.

Les programmes d'apprentissage ont beaucoup gagné en popularité depuis plusieurs années car les pénuries de main-d'œuvre qualifiée font augmenter la demande du marché pour ces types de travailleurs. Même si le nombre de personnes qui s'inscrivent à des programmes d'apprentissage a nettement augmenté ces dernières années, le nombre de ceux et celles qui mènent à terme un programme d'apprentissage chaque année n'a pas radicalement changé. Une étude de Statistique Canada a révélé que l'obstacle le plus courant au parachèvement d'un programme est un revenu insuffisant ou des retards dans le financement (Statistique Canada, 2008).

---

### Incidence sur les FC

En tant qu'employeur, les FC se battent sur un marché du travail ardu et elles doivent renforcer leur capacité à attirer, à recruter et à maintenir en poste des personnes qualifiées, notamment dans les métiers spécialisés, pour rester opérationnellement fiables; ainsi, elles doivent sérieusement tenir compte des tendances professionnelles comme celles mentionnées plus haut. Comme en témoigne le rapport de 2006 du vérificateur général, les FC sont aux prises avec des difficultés de recrutement et d'attrition qui compromettent la hausse prévue de 5 000 personnes nécessaires pour répondre à leurs besoins opérationnels. En 2006, des pénuries ont été constatées dans près de la moitié des groupes professionnels de la Marine, de l'Armée de terre et de l'Armée de l'air et dans 17 des groupes professionnels de soutien commun. Environ la moitié des membres de la Force régulière sont aujourd'hui admissibles à quitter les FC ou le deviendront sous peu. En bref, « le nombre de nouvelles recrues suffit à peine à remplacer les membres qui s'en vont » (gouvernement du Canada, 2006).

---

*Suite page suivante*

## Contexte (suite)

---

### **Incidence sur les FC (suite)**

La pénurie d'employés qualifiés dans les métiers spécialisés a alourdi les pressions qui s'exercent sur le recrutement dans les FC. Ce thème a été souligné dans une récente émission radiodiffusée de la Canadian Broadcasting Corporation (CBC) qui comportait une entrevue avec un recruteur des FC, lequel a déclaré que les possibilités actuelles de recrutement sont extrêmement limitées pour les groupes professionnels de l'infanterie; toutefois, les FC ont besoin de gens de métier dans des secteurs comme l'électricité et la construction (CBC, 2009; MDN, 2008).

Une mesure qu'utilisent les FC pour attirer et recruter des membres dans les métiers spécialisés est la prime de recrutement qui accorde un stimulant pécuniaire et/ou un grade aux candidats qualifiés en fonction de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis (ERA; MDN, 2006a). Les primes de recrutement ont pour but d'attirer et de recruter des personnes possédant des compétences précises vers les groupes professionnels des FC qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre et de raccourcir la durée de formation professionnelle préliminaire nécessaire pour que ces membres deviennent qualifiés (MDN, 2009b). L'enjeu 6 du rapport spécial de l'ombudsman des FC (MDN, 2006b) fait état de lacunes au sujet de la demande et de l'attribution des primes de recrutement.

Le bassin traditionnel d'hommes jeunes de race blanche où les FC font du recrutement rétrécit alors que le nombre de femmes, de membres de minorités visibles et d'Autochtones qui joignent les rangs de la main-d'œuvre canadienne augmente régulièrement. Compte tenu de la nature évolutive de leur marché cible, les FC devront sans doute réfléchir pour savoir si leur campagne actuelle de promotion qui insiste sur « Combattez avec les FC » exercera autant d'attrait auprès d'un public plus diversifié. Par exemple, une récente étude sur l'attrait exercé par divers messages promotionnels auprès des personnes exerçant des professions prioritaires (c.-à-d. des métiers spécialisés) commandée par le MDN a révélé que l'élément clé des promotions les plus en vogue est l'importance attachée aux perspectives de carrière. De plus, les trois éléments promotionnels auxquels l'auditoire cible a le mieux répondu étaient : les possibilités d'apprentissage/le perfectionnement des compétences/ l'apprentissage permanent; l'enseignement/la formation à titre gratuit; et les compétences polyvalentes (Phoenix Strategic Perspectives, Inc., 2009). En bref: « dans la mesure où les participants sont prêts à envisager de s'enrôler dans les FC, ils sont désireux de s'y enrôler comme techniciens qualifiés et non pas comme soldats ou comme éventuels combattants » (Mayeda, 2009).

---

*Suite page suivante*

## Contexte (suite)

---

### Incidence sur les FC (suite)

En outre, l'étude commandée par le MDN a révélé ce qui suit:

*Pour ceux et celles qui ont manifesté le désir de s'enrôler dans les FC, on constate une nette préférence pour la Première réserve (72 p. 100) plutôt que pour la Force régulière (24 p. 100)... L'intérêt pour la Force régulière est plus vif chez les hommes que chez les femmes, tandis que les minorités visibles et les Autochtones sont légèrement plus susceptibles que les personnes de race blanche de manifester un intérêt pour la Force régulière. (Phoenix Strategic Perspectives, Inc., 2009)*

En conséquence, pour que les FC deviennent un employeur de choix aux yeux d'une population diversifiée qui souhaite de plus en plus s'enrôler dans les forces de réserve, il faut attacher plus d'importance à ce qui suit:

- offrir un régime de formation plus flexible;
  - reconnaître de manière uniforme et équitable les diplômes et attestations civils;
  - élargir la stratégie de sensibilisation des FC pour exercer un attrait auprès de groupes plus diversifiés.
-

## Buts et objectifs de l'étude

---

- Buts de l'étude** Les buts de cette étude étaient:
1. de recueillir des données fondamentales sur la sensibilisation et l'intérêt des membres des groupes professionnels militaires des FC pour une certification Sceau rouge; et
  2. de déterminer ce dont ces membres auront besoin, en quittant les FC, pour réussir à obtenir la certification Sceau rouge.
- 

- Objectifs de l'étude** Les objectifs ont été établis pour orienter la procédure de collecte de données. Les objectifs particuliers de l'étude étaient de déterminer chez les membres des groupes professionnels militaires des FC:
- a. leur perception de la différence entre les compétences/le rendement exigés pour un groupe professionnel militaire par opposition à son équivalent dans le civil;
  - b. l'intention d'obtenir un certificat de compétence professionnelle plutôt que de se prévaloir d'autres possibilités de formation dans le cadre de leurs aspirations de perfectionnement professionnel;
  - c. la sensibilisation au programme Sceau rouge, notamment à la procédure de candidature et à l'examen;
  - d. le désir d'obtenir un certificat de compétence Sceau rouge;
  - e. la perception de la valeur et de l'utilité de la certification Sceau rouge et des suggestions d'éventuels appuis/autres mécanismes qui faciliteront l'obtention d'un certificat Sceau rouge;
  - f. la sensibilisation à d'autres programmes d'équivalence et/ou de reconnaissance susceptibles d'être bénéfiques aux membres des FC;
  - g. la perception des chances qu'une certification Sceau rouge aide à maintenir en poste les membres des FC exerçant des métiers spécialisés.
- 

Le Soldat Barrinton Biggs, membre du génie construction auprès de la Force de défense de la Jamaïque (à gauche) et le Caporal Jocelyn Demers, technicien Construction, de Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec), affectés à la 17<sup>e</sup> Escadre Winnipeg (Manitoba), apportent les dernières finitions aux cloisons intérieures d'un conteneur maritime au camp Up Park durant l'exercice *Tropical Hammer*.

*Photo : Sergent Paz Quillé, Caméra de combat des Forces canadiennes.*



## Méthodologie de recherche

---

### Collecte de renseignements et consultations

Cette étude s'est accompagnée:

- d'une analyse de rapports et de documents pertinents;
- d'une série de consultations avec des membres de neuf groupes professionnels militaires des FC fortement corrélés<sup>2</sup> dans six lieux géographiques.

Les consultations ont été organisées auprès de 8 et 15 employés disponibles et ont duré de une à deux heures, ce qui a permis d'obtenir une évaluation préliminaire des caractéristiques suivantes des membres des FC:

- leur connaissance du programme Sceau rouge et des processus qui y correspondent;
- leurs perceptions de la valeur de la certification Sceau rouge pour leur emploi futur.

Les consultations ont été enregistrées et transcrites et elles se composaient de deux parties:

- partie I – réponses écrites à des questions fermées et ouvertes qui leur ont été fournies sur copie papier lors de la séance de consultation;
- partie II – réponses orales aux questions ouvertes posées à voix haute par les chercheurs et analyse de ces questions.



Le Maître de 2<sup>e</sup> classe, Tony Brooks, mécanicien de marine (MEC MAR), à bord du navire canadien de Sa Majesté (NCSM) Winnipeg, nettoie les filtres d'admission d'air de la turbine du moteur à essence. La turbine du moteur à essence est le même moteur qu'utilise un DC 10 dont la puissance de propulsion est de 22 000 chevaux-vapeur.

*Photo : Adjudant Carole Morissette, Caméra de combat des Forces canadiennes*

---

*Suite page suivante*

---

<sup>2</sup> Pour avoir une représentation aussi précise et complète que possible des neuf groupes professionnels militaires des FC, deux autres métiers qui appartiennent à la catégorie MEC MAR ont été inclus dans la stratégie d'échantillonnage de l'étude. Outre le groupe technicien de mécanique navale, on a également inclus les groupes professionnels mécanicien de marine et maître mécanicien de marine.

## Méthodologie de recherche (suite)

### Population échantillonnée

La population échantillonnée pour l'étude a été sélectionnée d'après une évaluation de la répartition géographique des employés qualifiés<sup>3</sup> provenant des neuf groupes professionnels ciblés:

Lieu géographique	Tech V	Cuisinier	Tech RÉFR	Tech MAT	Tech Const	Tech DE	Tech PC	El Mar	MEC MAR
Gagetown, NB	159	41	6	20	17	12	11		
Edmonton, AB	216	69	6	23	12	8	6		2
Esquimalt, BC		85	2	2	3	1	2	19	117
Halifax, NS	22	128	4	4	12	5	4	37	161
Kingston, ON	48	39	1	5	5	4	3		
Petawawa, ON	287	93	8	42	19	12	12	6	6
Trenton, ON	39	18	9	2	8	4	9		
Valcartier, QC	288	78	5	25	11	5	5		
Victoria, BC	4	3	3	3	3	3	3	4	4
Winnipeg, MB	42	18	4	4	7	8	6		

La participation aux consultations a été fonction de la disponibilité du personnel et de la sélection de la chaîne de commandement à chaque endroit:

Lieu:	Dates:	Métiers représentés:
Kingston	22 avril 2009	Cuisinier, technicien des matériaux, technicien de véhicules
Trenton	30 avril 2009	Technicien Construction, technicien Plomberie et chauffage, technicien en réfrigération
Victoria	5 mai 2009	Électrotechnicien, maître mécanicien de marine, technicien de mécanique navale
Edmonton	16 mai 2009	Technicien des matériaux, technicien Plomberie et chauffage, technicien de véhicules
Halifax	12 mai 2009	Électrotechnicien, électricien de marine, maître mécanicien de marine, technicien de mécanique navale
Valcartier	20 mai 2009	Technicien Construction, cuisinier, technicien Distribution électrique, technicien des matériaux, technicien Plomberie et chauffage

*Suite page suivante*

<sup>3</sup> Dans cette étude, les employés qualifiés sont censés avoir atteint un NQ5 et au minimum le grade de caporal.

## Méthodologie de recherche (suite)

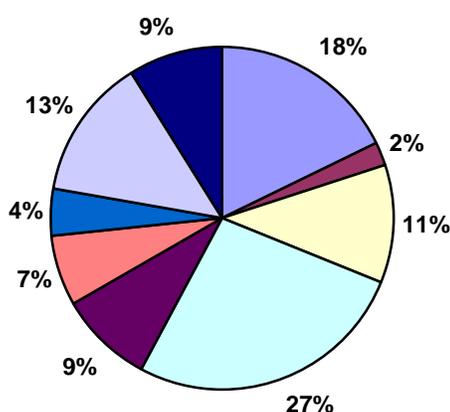
---

### Représentation des métiers

Les neuf groupes professionnels militaires des FC étaient représentés dans l'échantillon (voir diagramme ci-dessous); toutefois, les proportions relatives des neuf groupes professionnels militaires dans la population échantillonnée<sup>4</sup> ne cherchaient pas à reproduire celles que l'on trouve dans la population des FC en général.

Pour d'autres données démographiques, se reporter à l'annexe G (questions 14-22).

### Répartition des participants à l'étude selon le métier



Métier
Technicien de mécanique navale
Électricien de marine
Technicien de véhicules
Technicien des matériaux
Cuisinier
Technicien en réfrigération
Technicien Distribution électrique
Technicien Plomberie et chauffage
Technicien Construction

### Limites de l'étude

Cette recherche vise à fournir une évaluation de base des avis des membres des FC dans certains groupes professionnels militaires. L'étude est de nature avant tout qualitative, de sorte que l'échantillon ne se veut pas représentatif sur le plan statistique de la population générale d'où il est tiré. De ce fait, les résultats permettent de se faire une idée des points de vue des participants sur les questions étudiées, sans pour autant qu'on puisse les généraliser à l'ensemble de la population des neuf groupes professionnels militaires des FC étudiés.

---

*Suite page suivante*

---

<sup>4</sup> La population échantillonnée comportait au total 57 membres de métiers des FC.

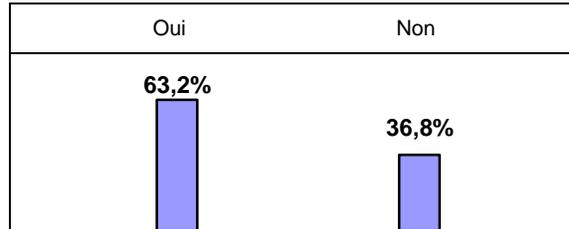
## Méthodologie de recherche (suite)

---

### Légende du rapport – Conclusions

Dans la section des Conclusions du rapport, les données sont représentées comme suit:

- Données quantitatives découlant des questions fermées par écrit:



- Les données qualitatives provenant des questions ouvertes par écrit sont présentées sous forme de tableaux avec des zones ombrées en vert:

#### Connaissances chiffrées

• *Pour obtenir la qualification de compagnon électricien, il faut suivre un cours sur le Code et également approfondir la théorie des transformateurs pour se préparer à l'examen.*

- Les données qualitatives des questions orales ouvertes sont présentées sous forme de tableaux avec des zones ombrées en bleu:

#### Études supplémentaires (avant l'examen) pour combler les lacunes des savoirs

• *Je pense que la plupart des gens de métier en seraient capables, à condition de pousser leurs études. Il leur faudrait suivre un certain cheminement. Étant donné que je me suis essayé au métier de machiniste il y a des années, et d'après mon niveau d'expérience à ce moment alors que je venais de terminer mon cours... les civils avaient tous ces outils dont je n'avais jamais entendu parler lors d'un examen car ils étaient périmés pour leurs tâches [et] qu'il s'agissait d'outils que l'homme de métier moderne ne voit plus de nos jours.*

#### Veillez noter:

- La question ou le thème de discussion qui correspond aux données représentées dans une figure particulière est énoncé juste au-dessus en caractères **gras**.
  - Les données qualitatives (orales et écrites) contenues dans le rapport ne représentent qu'une partie du volume total de données qualitatives recueillies (c.-à-d. citations révélatrices).
-

## Section II – Conclusions

### Aperçu

---

#### Introduction

Les conclusions que contient cette section sont regroupées sous six grands thèmes qui correspondent de près aux sept objectifs de l'étude mentionnés à la section I – Introduction. Les thèmes diffèrent légèrement des objectifs de l'étude en raison du recoupement entre les conclusions se rattachant à plusieurs objectifs de l'étude et vu le fait qu'au moins deux conclusions importantes de l'étude ont mérité leur propre thème distinct. Pour d'autres précisions sur la raison pour laquelle les questions des consultations ont été jumelées avec des thèmes particuliers, se reporter à l'annexe D.

On a procédé à des analyses comparées des données selon le métier et le lieu des consultations; toutefois, on a constaté très peu de différences sur le fond. Lorsqu'elles avaient un rapport avec un thème en particulier, les conclusions des analyses comparées sont mentionnées.

---

#### Contenu

La présente section contient les thèmes suivants:

Thème	Voir page
Métiers civils par opposition aux groupes professionnels militaires	17
Autres programmes de certification professionnelle et d'éducation/formation	27
Connaissance du programme Sceau rouge	28
Valeur/utilité perçues du Sceau rouge	31
Mentorat	38
Recrutement et maintien en poste	42
Résumé des conclusions	52

---

Le Matelot de 1<sup>re</sup> classe Andrew Byrne, opérateur de systèmes de mécanique navale à bord du NCSM Summerside, surveille de près le tableau de commande électrique et mécanique dans la salle de commande mécanique du navire de défense côtière alors qu'il se fraye un chemin jusque dans le port d'Halifax. Le Mat 1 Byrne est réserviste depuis sept ans et est originaire de St. John (Nouveau-Brunswick).

*Photo prise par l'Adjudant Jerry Kean/Affaires publiques FOIA*



# Transitions

## Métiers civils par opposition aux groupes professionnels militaires

### Aperçu

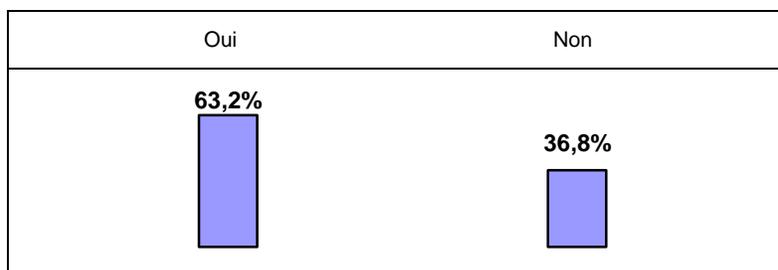
---

<b>Grandes lignes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Écarts de compétences (compétences des groupes professionnels militaires par opposition à celles des métiers civils);</li><li>• Compétences des groupes professionnels militaires selon les normes des métiers civils;</li><li>• Environnements de travail militaire par opposition à civil (métiers)</li><li>• Questions d'équivalences/accréditation: compétences des groupes professionnels militaires (civils) telles qu'évaluées par des organisations civiles (militaires).</li></ul>
-----------------------	---

---

**Compétences** Les répondants avaient généralement confiance que la formation qu'ils avaient suivie pour les groupes professionnels militaires des FC les qualifiait pour exercer leur métier à la fois dans les milieux militaire et civil.

**Avez-vous le sentiment que vous possédez les compétences nécessaires pour exercer votre métier actuel dans un milieu civil sans formation (professionnelle) plus poussée?**



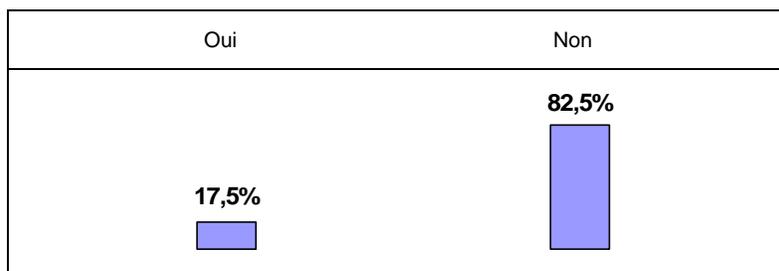
*Suite page suivante*

## Métiers civils par opposition aux groupes professionnels militaires (suite)

### Compétences (suite)

Près de 20 p. 100 des répondants possédaient une accréditation professionnelle civile avant de s'enrôler dans les FC; toutefois, ils n'ont pas recensé d'écarts significatifs entre leur formation professionnelle civile et militaire.

**Avant de vous enrôler dans les FC, étiez-vous titulaire d'un certificat d'apprentissage (ou de compétence) dans un métier civil comparable à votre groupe professionnel actuel au sein des FC?**



### Compétences (suite)

En dépit du fait que la plupart des répondants étaient confiants de pouvoir travailler dans un contexte civil, ils étaient néanmoins en mesure de cerner les écarts potentiels dans leurs compétences susceptibles d'affecter leur rendement dans un contexte civil. Ces « écarts de compétences » sont organisés par thème ci-après:

**Quels sont les écarts de compétences (entre vos compétences et celles que vous devez posséder pour exercer votre métier dans un milieu civil)?**

<b>Connaissance du Code de l'électricité</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour avoir droit à la qualification de compagnon électricien, il faut suivre un cours sur le Code et acquérir plus de connaissances théoriques sur les transformateurs pour se préparer à l'examen. J'ai subi le mien en 1992, si bien que j'ignore si de nombreux changements sont survenus.</li> <li>• Absence totale de connaissances générales sur le Code pour mon métier (électricien).</li> </ul>
<b>Connaissance d'un métier propre au milieu civil</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• À cause des vastes ensembles de compétences nécessaires pour les métiers de technicien EL et PC, nos métiers ont diverses équivalences dans les métiers civils. C'est pourquoi une formation s'impose pour que les militaires soient qualifiés sur tous les aspects du métier.</li> <li>• Nous ne suivons pas la même formation ni ne subissons les mêmes épreuves que dans le civil. Pour le métier de technicien des matériaux, nous utilisons différentes électrodes et occupons différents postes de soudeur que ce qui est mentionné dans l'examen pour obtenir un certificat de compagnon.</li> </ul>
<b>Initiation aux technologies de pointe qui existent dans le civil</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compte tenu des véhicules plus récents et des toutes dernières technologies sur le marché, nous avons besoin d'une formation et d'une expérience pratique.</li> </ul>

Suite page suivante

## Métiers civils par opposition aux groupes professionnels militaires (suite)

### Compétences (suite)

Les répondants ont également mentionné d'éventuelles interventions pour combler les « écarts de compétences » décrits plus haut que l'on peut classer dans les catégories suivantes:

#### Comment à votre avis peut-on combler ces écarts de compétences?

<b>Actualisation de la formation pour les groupes professionnels militaires</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouvelle formation à Borden [niveau de qualification 3] NQ3/NQ5. Cela s'adresse aux membres plus récents du groupe professionnel. Pour les membres qui prennent leur retraite – Collège communautaire.</li> <li>• Faire l'achat de machines à rectifier les surfaces planes et cylindriques et incorporer la formation dans le plan de description de qualification (PDQ).</li> </ul>
<b>Élaborer des normes communes pour la formation des groupes professionnels militaires et civils</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attacher plus d'importance à l'équipement électrique industriel; comparable aux programmes civils.</li> <li>• Au plus bas niveau de formation – NQ3 –, toute ma formation préalable était axée sur l'industrie navale, ce qui n'a rien à voir avec la réalité. Il faut commencer à enseigner le code général avant l'exercice d'un métier.</li> </ul>
<b>Dispenser une formation à l'extérieur (civile)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bon nombre de ces écarts de formation se solderont par des travailleurs plus efficaces et jouissant d'une plus grande sécurité et d'une meilleure santé s'ils sont comblés.</li> <li>• Apprentissage des métiers obligatoire à l'école ou dans la région locale, comme dans un collège communautaire. Une fois par an, tous les techniciens devraient bénéficier d'une telle formation pour mieux servir l'armée au pays et à l'étranger.</li> </ul>

### Compétences professionnelles

Certains répondants ont déclaré sans équivoque qu'ils réussiraient à un examen portant sur les compétences évoluées des métiers civils. Par exemple, tous les participants aux consultations à la Base des Forces canadiennes (BFC) Trenton sont d'avis qu'ils réussiront à l'examen de certification Sceau rouge. La plupart des répondants ont ajouté que leur réussite dépendait:

- de la possibilité de faire des études plus approfondies avant de subir l'examen;
- de la possibilité de subir l'examen le plus tôt possible après avoir mené à terme leur formation NQ5 [niveau de qualification 5] afin d'avoir tout frais dans leur mémoire ce qu'ils ont appris.

Les répondants ont jugé qu'ils auraient peut-être besoin d'études ou de préparatifs plus poussés dans les sujets suivants de l'examen Sceau rouge:

- connaissance du code;
- compréhension de certains procédés ou procédures des métiers civils;
- fabricants et marques des outils et équipements utilisés dans les métiers civils.

Suite page suivante

## Métiers civils par opposition aux groupes professionnels militaires (suite)

Compétences professionnelles (suite)

**Êtes-vous sûr de réussir à un examen (note de passage de 70 p. 100) dont le but est de vérifier les compétences professionnelles d'un compagnon civil compétent dans votre métier?**

<b>Études supplémentaires (avant l'examen) pour combler tout écart dans leurs savoirs</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Je pense que la plupart des gens de métier en seraient capables, mais il leur faudrait pousser leurs études... J'ai passé l'examen de machiniste il y a des années et, d'après mon niveau d'expérience à l'époque et alors que je venais de terminer ma formation et tout le reste, les civils disposaient de tous ces outils dont je n'avais jamais entendu parler... c'étaient des outils que les gens de métier ne voient plus de nos jours.</i></li> <li><i>Mécanicien de marine. J'en suis absolument convaincu [qu'une personne doit suivre des études plus poussées pour réussir à l'examen] car, pour ma part, je l'ai subi à au moins trois reprises... Je ne serais pas en mesure de subir un examen demain et d'obtenir une note de 70 p. 100. Pas plus qu'un employé civil, au reste. Tout le monde doit se saisir d'un manuel, se perfectionner... est-ce que j'ai tout appris à mon niveau de qualification 5? Incontestablement. Est-ce que je me souviens de la moitié? Absolument pas. Qu'ai-je donc fait, je me suis acheté le manuel propre au métier. Je n'ai pas acheté l'ensemble des livres d'une valeur de 1 700 \$. J'ai juste acheté l'ouvrage à 180 \$ et l'ai étudié de fond en comble. Ce sont toutes les connaissances que j'avais acquises au niveau 5, au niveau 4 et au niveau 3.</i></li> </ul>
<b>Secteurs les plus susceptibles d'exiger des études plus poussées:</b>
<p><u>Code</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Je l'ai examiné au préalable [l'examen Sceau rouge]... une bonne partie est fondée sur les produits de l'industrie... et fondamentalement en dehors des normes du secteur civil et tout repose sur le code d'électricité... il n'y avait pas grand-chose là-dedans à quoi j'aurais pu répondre facilement.</i></li> <li><i>Je suis pratiquement convaincu [que je ne réussirais pas à un examen Sceau rouge dans mon corps de métier] pour les mêmes raisons. Nous ne sommes pas suffisamment exposés au code d'électricité dans ce que nous faisons.</i></li> </ul>
<p><u>Procédés/procédures propres au milieu civil</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Possiblement [les questions pratiques étaient extraites d'un examen de certification provincial]... Tout à fait propre à l'industrie. Je n'aurais pas réussi à répondre au quart d'entre elles.</i></li> <li><i>Je ne crois pas car je pense... nous n'avons pas besoin de savoir certaines choses. Nous suivons une formation sur des variantes comme les équipements auxiliaires, accessoires, nous avons des connaissances très étendues qui ne nous permettent pas de nous spécialiser dans une branche... Je ne crois donc pas que je réussirais à l'examen car ils ont commencé d'utiliser... des noms de pompes que nous n'employons pas... ils ont tout bonnement un code différent auquel ils doivent se plier et c'est pourquoi je pense que je ne réussirais pas à leur examen avec une note de 70 p. 100, car ils emploient un langage différent.</i></li> </ul>

Suite page suivante

## Métiers civils par opposition aux groupes professionnels militaires (suite)

### Environnements de travail

Le tableau suivant présente les idées que les répondants se font des points forts et des points faibles relatifs à l'exercice de son métier dans un milieu civil par opposition à un milieu militaire:

**Quels atouts auriez-vous à offrir si vous deviez exercer votre métier dans un milieu civil?**

<p><b>Plus grande somme de connaissances</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>En tant que technicien Construction, nous avons les connaissances pour réaliser tous les éléments de la menuiserie, depuis la conception jusqu'au produit fini. Par ailleurs, nous possédons des connaissances dans d'autres métiers de la construction en raison de la formation polyvalente sur d'autres métiers et du fait que nous collaborons ensemble de très près à la réalisation de projets.</i></li> <li>• <i>Capacité de travailler dans toutes les situations. Expérience acquise grâce au travail à l'atelier et au sein d'une équipe mobile de réparation (EMR). Capacité d'accomplir un vaste éventail de tâches : réparer de petits moteurs, des équipements lourds, des camions lourds, faire de la récupération.</i></li> </ul>
<p><b>Compétences en leadership</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Dans les FC, j'ai assumé des rôles d'encadrement dans le cadre de nombreux projets différents; je pourrais donc travailler comme chef d'équipe ou superviseur si mon employeur me le demandait. Étant très discipliné, je fais ce qu'on me dit de faire. Je suis toujours à l'heure pour le travail.</i></li> <li>• <i>Vaste formation, à la fois d'ordre professionnel et expérience du leadership, ai travaillé dans des conditions défavorables « qui étaient loin d'être idéales ».</i></li> </ul>
<p><b>Techniques de diagnostic de panne (c.-à-d. flexibilité, faculté d'adaptation)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Faculté d'adaptation au milieu de travail; en faire plus avec moins; capacité d'improviser des réparations.</i></li> <li>• <i>Professionnalisme et expérience du travail dans un milieu non traditionnel. Nous travaillons sur une plate-forme instable qui provoque des problèmes très particuliers avec les équipements électriques. De plus, la formation que nous avons suivie pour faire face aux situations d'urgence nous a permis d'acquérir une expérience exceptionnelle.</i></li> </ul>
<p><b>Discipline</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Le groupe professionnel ET [électrotechnicien] offre un ensemble de compétences diversifié : systèmes de commande, pneumatique, diagnostic de panne, contrôleurs CPL, sans oublier la discipline qu'on ne voit qu'au sein des FC.</i></li> <li>• <i>Nous sommes habitués à respecter des échéances serrées et nous devons suivre des procédures établies.</i></li> </ul>
<p><b>Vaste expérience en milieu de travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nous possédons l'expérience de toutes sortes de procédures de soudage, d'usinage, de réparation de carrosserie, de peinture, de réparation de fibre de verre et de couture. Nous avons également des connaissances en métallurgie. Comme nous sommes dotés de toutes ces connaissances et de cette expérience, on peut nous confier n'importe quel élément de fabrication ou de réparation du début à la fin.</i></li> <li>• <i>Formation complète : mon expérience (formation) dans l'armée est vaste puisqu'elle va de mécanicien à technicien à machiniste.</i></li> </ul>

Suite page suivante

## Métiers civils par opposition aux groupes professionnels militaires (suite)

Environnements de travail (suite)

**Quels atouts doit posséder à votre avis un employé de métier civil s'il devait exercer votre métier dans les FC?**

<b>Différentes perspectives (sur le métier, la façon d'exercer les fonctions, etc.)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversité des connaissances, différents points de vue et formation différente.</li> <li>• Un civil contribuerait le savoir-faire de son métier particulier. Les civils exercent généralement un type de métier et ils le font très bien. Ils semblent capables également de contribuer des idées de la population active civile, comme une façon différente d'exercer leur métier.</li> </ul>
<b>Expérience</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience. Ils ont beaucoup plus d'expérience. Ils connaissent tous les raccourcis (et les bons) et possèdent une foule de connaissances.</li> <li>• Ils pourraient arriver dans les FC et ne pas avoir à être encadrés, comme une personne non qualifiée. Ils pourraient offrir une expérience du métier à leurs pairs.</li> </ul>
<b>Connaissances/compétences particulières ayant trait au milieu civil</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un civil serait plus spécialisé dans le domaine où il travaille. [Il serait] vraisemblablement plus rapide dans son travail.</li> <li>• Les civils [sont] qualifiés plus directement sur des catégories d'équipements particuliers (p. ex. plus de moteurs diesel, mais moins de turbines à gaz). Les employés des métiers civils [ont] maîtrisé un ou deux éléments à fond, même s'ils sont plus faibles dans d'autres domaines.</li> </ul>
<b>Initiation à des technologies plus évoluées</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniques de pointe. Connaissance des matériaux de pointe de l'industrie et des techniques d'entretien évoluées et pilotées par l'industrie. Les techniques de fonctionnement des machines sont évoluées et pilotées par l'industrie.</li> <li>• Expérience d'équipements et de technologies plus récents.</li> </ul>

Au cours des consultations, les répondants ont également formulé certaines observations générales sur le milieu de travail civil par opposition à militaire qui sont illustrées ci-après:

**Thème : Milieu de travail civil par opposition à militaire**

<b>Le milieu de travail civil est avant tout (sinon exclusivement) motivé par les bénéfices, alors que le milieu de travail militaire peut apporter la preuve de principes directeurs multiples (c.-à-d. promotion du mentorat, plus d'importance attachée aux personnes)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vous envisagez deux perspectives différentes. Prenez un civil et il accomplira son travail... prenez un militaire qui exerce le même métier, et il a un mentor, un superviseur qui assume son rôle. Vous consacrez plus de temps à laisser l'étudiant ou l'apprenti agir car c'est le rôle qui vous échoit... et vous pensez qu'« il est maintenant temps que je transmette ces données ». Ainsi, au lieu du civil qui exerce son métier et qui observe les choses à l'occasion, le militaire se dit : « c'est à votre tour, montrez-moi ce que vous savez faire ».</li> <li>• Ah oui [il est plus acceptable de commettre des erreurs dans les FC que dans les métiers civils]. Le manque à gagner du côté civil. Dans l'armée, il n'y a pas de bénéfices, nous sommes une organisation à but non lucratif.</li> </ul>

Suite page suivante

## Métiers civils par opposition aux groupes professionnels militaires (suite)

Environnements de travail (suite)

Thème : Milieu de travail civil par opposition à militaire (suite)

**La formation dans les métiers civils est limitée aux compétences/connaissances qu'il faut posséder pour exercer un métier particulier, alors que la formation dans l'armée porte aussi sur des compétences/connaissances qui ne sont pas propres au métier (comme la discipline, le leadership)**

- *Vous devez commencer par apprendre le mode de vie militaire avant un métier. Nous sommes avant tout des soldats. La compétence de soldat vient avant la compétence du métier et, malheureusement, les soldats doivent acquérir des compétences de soldat avant des compétences professionnelles.*
- *Nous allons dans une école militaire, nous apprenons tout ce que nous devons pour avancer dans notre carrière et, malheureusement, cela ne s'imbrique pas dans l'une quelconque de ces petites encoches. C'est en effet une de ces choses... effectivement, la connaissance du métier est présente... Nous devons respecter la norme militaire, la norme civile et toutes les autres compétences militaires pour progresser. Nous nous instruisons tout au long de notre carrière... Et, entre ces périodes de scolarisation, nous travaillons. Et, entre les périodes de travail, nous faisons d'autres choses comme d'aller outre-mer ou de participer à des exercices. L'une des principales différences tient au fait que nous nous instruisons en permanence. Lorsqu'un civil a fini sa scolarisation, il l'a bien finie et il peut amorcer sa vie professionnelle.*

**La puissante culture de mentorat qui fait partie intégrante de l'environnement de travail militaire récompense et promeut les techniques de diagnostic de panne du personnel en insistant sur le besoin de « commettre des erreurs » pour s'instruire (les civils sont souvent limités par des impératifs de produit, de coût ou d'extrait)**

- *La formation en cours d'emploi (FCE) est ce qui vous permet d'acquérir les règles de l'art d'un métier et tout le reste. Ainsi, vous allez commettre plus d'erreurs dans ce domaine et généralement il y a un membre de NQ5 ou d'un niveau supérieur qui vérifie votre travail. C'est au moins une garantie. [...] c'est pourquoi il y a un deuxième type qui s'occupe du mentorat et qui surveille l'apprenti alors qu'il travaille dans le secteur où il commet des erreurs. [...] Il y a néanmoins des erreurs qui se glissent çà et là. C'est comme ça dans l'armée, c'est comme ça la plupart du temps, c'est ainsi, tu as fait une erreur, tu la ré pares. Du côté civil, vous commettez une erreur et vous payez le prix.*
- *Tout concerne la façon d'utiliser le dispositif d'affûtage des forêts. Beaucoup de types ne savent pas comment s'en servir. Ils se disent : « oh! la lame est émoussée » et en attrapent une autre. Puis ils émoussent cette autre... mais, pour moi qui enseigne dans le métier, il me plaît... de leur donner un travail à faire et, plutôt que de leur tenir la main et de leur montrer comment le faire, je leur confie un travail, comme un travail de fabrication, et je leur dis de le faire. Voyons comment tu te débrouilles. Voyons comment tu penses. Et, si je constate un problème, je le règle aussitôt. Mais, vous savez, ils agissent tout seuls et cela leur donne une certaine assurance, car notre travail ici consiste à former des types qui doivent y mettre du leur. En effet, ils seront affectés à des unités du front où il n'y aura personne pour les aider. En cas de problème, il leur faudra le résoudre tout seul. Et il n'y a personne là-bas à qui demander comment faire. Vous devez réparer ce qui s'est brisé et vous devez le réparer tout de suite car le véhicule doit continuer de rouler.*

Suite page suivante

## Métiers civils par opposition aux groupes professionnels militaires (suite)

---

Environnements de travail (suite)

**Thème : Milieu de travail civil par opposition à militaire (suite)**

L'importance du thème qui précède est confortée par le Système de perfectionnement professionnel des FC:

*Les protéger contre toute critique injustifiée est la responsabilité de chaque dirigeant à l'égard de ses subordonnés et l'aplanissement des erreurs ne doit pas être exigé si, comme le recommande l'ouvrage intitulé « Le leadership militaire canadien au XXI<sup>e</sup> siècle (l'officier en 2020) », les FC « établissent un environnement qui tolère les erreurs » (p. I-34)... Les erreurs résultant d'une négligence ne doivent ni être aplanies ni tolérées. Les mentors qui ne réprimandent pas la négligence n'appuient pas l'organisation (MDN, 2002a).*

Le diagnostic de panne était un thème important des données; les répondants des métiers de technicien de véhicules et des matériaux et ceux qui ont assisté à la séance de consultation d'Edmonton ont particulièrement insisté sur ce thème.

---

**La famille (les groupes professionnels militaires des FC permettent de gagner un bon revenu stable pour subvenir aux besoins d'une famille, même si les obligations qui se rattachent au fait d'être membre des FC vous tiennent souvent loin de votre famille)**

- *[dix ans dans l'armée] J'ai une famille nombreuse et je n'ai pas de temps à lui consacrer. Je n'avais pas le temps pour ce que j'ai fait dans l'armée, mais je suis dans l'armée et il a fallu que j'agisse dans le bon sens de toute façon. Recommencer, non, ça ne m'intéresse pas pour l'instant [d'obtenir la certification Sceau rouge].*
- *Je ne suis pas absolument certain de ce que je veux faire [du temps que je souhaite rester au sein des FC], mais ce dont je suis sûr, c'est que je veux en arriver à un niveau dans l'armée où je me sens à l'aise et où mes enfants ont quitté le foyer.*
- *Vous pensez effectivement que vous méritez le temps à terre car cela vous permet d'observer une pause. Mais vous arrivez à l'école ici : « d'accord, pendant deux ans, je dois préparer certains plans. Voilà ce que nous allons faire en famille au cours de l'été ou à l'automne ou vous savez » [...] chaque jour que vous vous présentez, on a besoin d'une personne ici, d'une autre là et vous êtes loin d'être intouchable lorsque vous êtes censé être dans votre unité non opérationnelle.*

---

Suite page suivante

## Métiers civils par opposition aux groupes professionnels militaires (suite)

---

### Équivalence/ accréditation des titres civils par opposition à militaires

Le débat général au cours de la deuxième partie des consultations a suscité de nombreuses observations sur les titres professionnels accordés par les FC aux répondants. Les répondants s'interrogeaient sur la façon dont les employeurs civils et les établissements d'enseignement reconnaissent leur formation et leur expérience militaires. À défaut de quoi, un certain nombre de répondants ont décrit les problèmes qu'éprouvent les personnes qui entrent dans l'armée avec des titres professionnels civils.

### Thème : Reconnaissance par les organisations civiles des titres professionnels des FC

#### Les membres des groupes professionnels militaires des FC ont besoin d'un sceau rouge pour prouver qu'ils possèdent les qualifications nécessaires

- *Les types passent 25 ans en uniforme et, s'ils n'obtiennent pas leur certification [Sceau rouge] lorsqu'ils quittent les Forces canadiennes et qu'ils veulent dénicher un emploi, ils doivent se contenter de commencer comme apprentis. Ils commencent par travailler chez Wal-Mart ou ailleurs... c'est pourquoi il faut les pousser, sinon les obliger à obtenir un NQ5 ou un niveau postérieur à la QS.*
- *Ce ne sont pas les emplois qui manquent actuellement sur le marché du travail, mais, à moins que vous n'ayez une certification Sceau rouge et que vous soyez qualifié du côté civil... vous êtes sans doute parfaitement capable d'exercer le métier mais, dans cette catégorie professionnelle, ils recherchent des qualifications, disons une certification de niveau 3, de niveau 4 ou Sceau rouge, de machiniste, de mécanicien de chantier... Il faut vraiment avoir la certification Sceau rouge, de sorte qu'il ne vaut même pas la peine de postuler des emplois uniquement en fonction de vos qualifications militaires. À mon avis, donc, vous devez obtenir cette certification si vous voulez exercer le même type de métier que celui que vous exerciez dans l'armée.*

---

Suite page suivante

## Métiers civils par opposition aux groupes professionnels militaires (suite)

Équivalence/  
accréditation  
des titres civils  
par opposition  
à militaires  
(suite)

Thème : Reconnaissance par les **FC** des titres professionnels **civils** (suite)

**Les groupes professionnels militaires et les métiers/certifications civils sont structurés différemment – un seul groupe professionnel militaire peut correspondre (en totalité ou en partie) à plus d’un métier/certification civil ou à aucun d’entre eux**

- *[Il y a d’innombrables autres programmes de certification professionnelle] Vous pouvez être mécanicien de base, ou mécanicien de base avec votre camion et votre autobus – c’est-à-dire vos autobus – ou vous pouvez être mécanicien de machinerie lourde, ce qui signifie que vous êtes les trois. Et il y a trois codes différents. Je ne peux parler que de la situation qui prévaut en Ontario, mais il y a trois codes différents pour ces trois permis différents. Mais je pense qu’un seul est une certification Sceau rouge et que les autres sont en quelque sorte des ajouts. Étant donné que vous pouvez exercer le métier de mécanicien sans les deux autres, vous ne pouvez tout simplement pas travailler sur ce type de machinerie à moins que la petite case ne soit cochée.*

- *Il existe une foule d’armes... différentes dont disposent les techniciens pour réparer des fourneaux et tout le reste. Pour autant que je sache, ils n’ont pas besoin d’un certificat pour cela. J’ai toutes sortes d’amis qui font ça dans le cadre de leur emploi. Ils travaillent dans le secteur hydraulique et tout le reste. Ces types peuvent réparer n’importe quoi... vous leur donnez n’importe quoi et ils vous le réparent. Mais il n’y a pas de certification Sceau rouge qui s’y rattache. Il y a beaucoup plus.*

**Les personnes qui joignent les rangs des FC et qui sont titulaires de certificats professionnels et/ou d’une formation préalable dans le civil peuvent ou non bénéficier d’une reconnaissance de ces titres au moment d’entrer dans les FC**

- *Oui [il y a un écart en général entre les compétences professionnelles civiles et militaires]. Mais, le problème, [c’est qu’il y a] un représentant des normes dans notre école qui reçoit une affectation tous les deux ans ou qui est muté tous les trois ans. Le nouveau représentant arrive et l’autre est en vacances, de sorte que quelqu’un d’autre examine le dossier et établit une norme différente pour ce dossier. Ainsi on recrute deux types possédant les mêmes qualifications, les mêmes types arrivent en même temps, mais un représentant lui accorde plus que l’autre. Même chose pour les primes; certains obtiennent 20 000 \$, d’autres 10 000 \$; d’autres n’obtiennent rien du tout alors qu’ils arrivent bardés de certificats.*

- *Ils ont commencé par me dire qu’il [un autre participant titulaire d’un certificat professionnel civil] deviendrait technicien en raison de ses qualifications, mais, dès qu’il a franchi la porte, ils ont regardé son certificat et ont refusé d’en reconnaître la valeur.*

## Autres programmes de certification professionnelle et d'éducation/formation

### Aperçu

<b>Grandes lignes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance par les répondants des autres programmes de certification professionnelle et d'éducation/formation en dehors du programme Sceau rouge et intention de les suivre;</li> <li>• Exemples d'autres perspectives de certification et d'éducation/formation.</li> </ul>
-----------------------	---

### Perspectives de certification professionnelle, d'éducation et de formation

On a interrogé les répondants sur d'autres perspectives de certification, d'éducation et de formation dans au moins deux des questions au cours de la première partie des consultations. Les réponses ont été classées comme suit:

Sujet	Thème
De quelles autres possibilités d'éducation, de formation ou de travail voudriez-vous vous prévaloir?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autres certificats professionnels (provinciaux, interprovinciaux, Sceau rouge)</li> <li>• Autre formation professionnelle (p. ex. perfectionnement des compétences)</li> </ul>
Êtes-vous au courant d'autres programmes de certification/reconnaissance en dehors du Sceau rouge qui existent dans votre métier/profession? (i) Dans l'affirmative, veuillez en dresser la liste.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation sur la sécurité</li> <li>• Programmes sanctionnés par un certificat (métiers)</li> <li>• Programmes de certification des gouvernements provinciaux (p. ex. ministère des Transports, ministère du Tourisme)</li> <li>• Autres possibilités d'éducation/formation (non professionnelles)</li> </ul>

La majorité des répondants souhaitent obtenir d'autres certificats professionnels et se prévaloir d'autres possibilités de formation professionnelle plutôt que d'éducation. À peine quelques répondants ont mentionné les possibilités d'éducation dont ils pourraient se prévaloir pour assurer leur perfectionnement professionnel. Les répondants semblent être relativement au courant des autres programmes de certification/

## Connaissance du programme Sceau rouge

### Aperçu

<b>Grandes lignes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance du programme Sceau rouge;</li> <li>• Perceptions à la fois du programme Sceau rouge et des modalités d'obtention d'une certification Sceau rouge;</li> <li>• Observations des répondants sur la façon dont ils ont entendu parler pour la première fois du programme Sceau rouge;</li> <li>• Éléments de confusion ou de désinformation apparente au sujet du programme Sceau rouge (c.-à-d. l'examen Sceau rouge).</li> </ul>
-----------------------	--

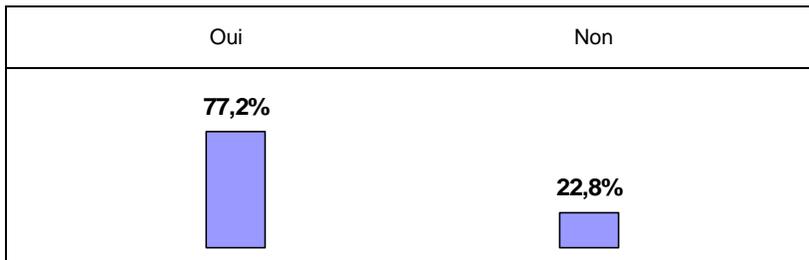
### Connaissance générale du programme Sceau rouge

On a recueilli des données sur la sensibilisation des participants au programme Sceau rouge au cours de la portion des questions et réponses écrites des consultations.

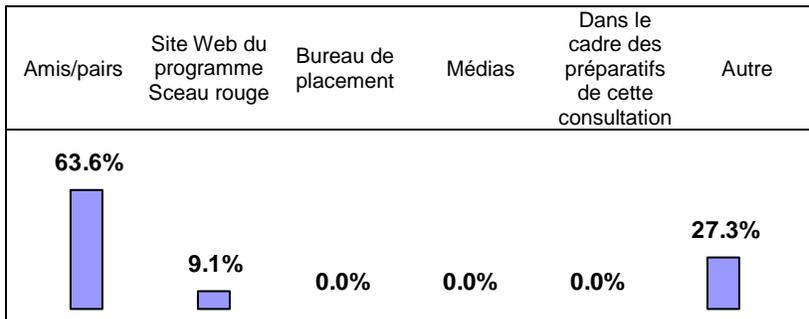
La majorité des répondants:

- avaient connaissance du programme Sceau rouge avant cette étude;
- avaient entendu parler pour la première fois du programme Sceau rouge par leurs amis/pairs;
- avaient le sentiment que leurs collègues de travail étaient au courant du programme Sceau rouge.

**Question : Avez-vous déjà entendu parler du Programme canadien de normes interprovinciales, couramment appelé programme Sceau rouge?**



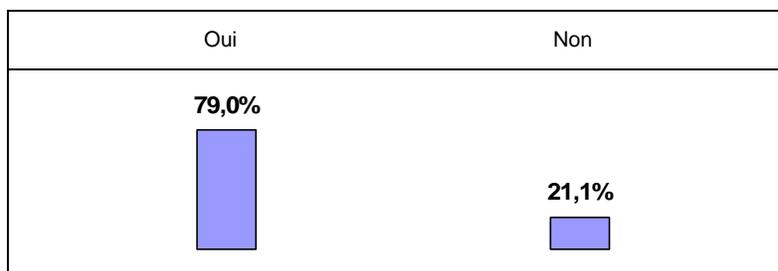
**Question : Comment avez-vous appris pour la première fois l'existence du programme Sceau rouge?**



*Suite page suivante*

## Connaissance du programme Sceau rouge (suite)

**Question : Pensez-vous que vos collègues de travail (qui exercent la même profession) sont au courant du programme Sceau rouge?**



**Connaissance générale du programme Sceau rouge (suite)**

Un certain nombre de répondants ont déclaré au cours de la deuxième partie des consultations qu'ils avaient entendu parler pour la première fois du programme Sceau rouge par des pairs et/ou leurs superviseurs. En outre, quelques répondants ont précisé qu'ils avaient été avisés pour la première fois de la certification Sceau rouge par leur prestataire de formation militaire ou leur école.

Un peu plus de 50 p. 100 des répondants de Valcartier étaient déjà au courant du programme Sceau rouge, par opposition à de 67 à 100 p. 100 des répondants dans d'autres lieux de consultation.

**Thème : De quelle manière les répondants ont-ils entendu parler pour la première fois du programme Sceau rouge?**

Pairs et/ou superviseurs
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>On nous a toujours dit que, si nous atteignons un certain niveau dans notre carrière, nous devons aller subir un examen civil dès aujourd'hui... Vous êtes maintenant qualifié pour obtenir un certificat, peut-être devriez-vous essayer de l'obtenir. Eh bien, 99 p. 100 des gens n'en font rien, et je me suis dit que j'allais essayer et que le pire qui pouvait m'arriver, c'était d'échouer.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>C'est essentiellement nos pairs et nos superviseurs qui nous en parlent pendant qu'ils nous enseignent... c'est l'avantage de ce métier quand vous obtenez ces heures, que vous faites ceci et que vous le faites bien, c'est ce que vous pouvez accomplir [Sceau rouge/autres certificats].</i></li> </ul>
Prestataire de formation ou école
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Jadis, le représentant de l'apprentissage venait à l'école. Et, le jour où vous obtenez votre diplôme, ou le lendemain [du NQ5], quiconque acceptait de régler les droits et de subir l'examen, de s'y préparer, en avait la possibilité. Car la scolarité et le savoir qui était transmis selon le conseil civil d'apprentissage était suffisant pour vous autoriser à le faire.</i></li> <li>• <i>Il arrive que [les écoles] fassent venir quelqu'un de la profession – comme au Nouveau-Brunswick – pour qu'il vous en parle et vous dise exactement combien d'heures vous devrez y consacrer, quand vous pourrez subir l'examen après votre NQ5... [la personne qui vient appartient au] ministère du Travail.</i></li> </ul>

Suite page suivante

## Connaissance du programme Sceau rouge (suite)

Connaissance approfondie du programme Sceau rouge

On a évalué le niveau de connaissance des répondants sur le programme Sceau rouge au cours des consultations lorsqu'on leur a posé la question suivante:

**Question : Veuillez décrire ce qui suit :**

**a. Que représente le Sceau rouge?**

<b>Compétences et/ou connaissances professionnelles</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Norme équivalente de connaissances ou de formation.</li> <li>• Cela représente un jalon dans la formation et l'expérience et permet à ceux qui en sont titulaires d'obtenir une reconnaissance; reconnaissance qu'ils se sont préparés à ce métier et qu'ils ont démontré leur potentiel à l'exercer.</li> </ul>
<b>Mobilité interprovinciale</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cela symbolise la liberté de travailler partout au Canada.</li> <li>• On n'est pas limité à une province, on peut travailler partout au Canada.</li> </ul>
<b>Capacité d'exercer son métier dans un milieu civil</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaissance des compétences/qualifications transférables au secteur civil.</li> <li>• Sceau d'approbation d'une instance civile qui reconnaît vos qualifications pour travailler dans le secteur civil et y exercer le métier pour lequel vous êtes qualifié. Je crois que la plupart des métiers sanctionnés par le Sceau rouge sont de nature interprovinciale.</li> </ul>
<b>Certification dans un métier</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certification dans les métiers.</li> <li>• Certification dans un métier du génie.</li> </ul>

**2. Les modalités d'obtention d'une certification Sceau rouge**

<b>Un certain nombre d'heures passées à exercer le métier est exigé</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heures de formation – en cours d'emploi, à l'école – le personnel certifié atteste le nombre d'heures.</li> <li>• Faire valider mes heures actuelles par mon patron et remplir la demande.</li> </ul>
<b>Une preuve pratique de compétence dans le métier est exigée</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivre un programme d'apprentissage approuvé et se placer sous le mentorat constant d'un superviseur qualifié.</li> <li>• C'est une combinaison de formation technique et d'expérience accumulée dans le métier.</li> <li>• Il faut la volonté et l'engagement d'apprendre son métier pour dépasser ce jalon.</li> </ul>
<b>Il faut acquérir certaines compétences</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il faut être un homme de métier suffisamment qualifié pour obtenir un certificat de compagnon dans mon métier avant de se préparer à la certification Sceau rouge.</li> <li>• Terminer sa scolarité, faire un apprentissage, accumuler les heures et la formation nécessaire pour être parfaitement qualifié dans le métier.</li> </ul>
<b>Il faut subir un examen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le fait de réussir à l'examen provincial et d'obtenir une note assez élevée vous vaut la certification Sceau rouge.</li> <li>• Subir l'examen civil.</li> </ul>
<b>Il faut subir une épreuve écrite</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il faut subir un test d'aptitude professionnelle [et] obtenir une certaine note au test (75 p. 100).</li> <li>• Il faut réussir une épreuve de qualification.</li> </ul>

Suite page suivante

### Connaissance du programme Sceau rouge (suite)

---

#### Examen Sceau rouge – Risque de confusion ou de désinformation

Les répondants ont donné un certain nombre de réponses différentes lorsqu'ils ont formulé des observations sur les questions suivantes au sujet de l'examen Sceau rouge, ce qui révèle qu'il existe sans doute une certaine confusion ou désinformation au sujet de certains aspects du programme Sceau rouge:

- la note qu'il faut obtenir pour réussir à l'examen;
  - la différence entre les examens provinciaux, interprovinciaux et Sceau rouge;
  - le nombre minimum d'heures d'exercice d'un métier nécessaire pour pouvoir subir l'examen Sceau rouge.
- 



Le Caporal Heather Skaling, technicien de véhicules de l'Élément de soutien national, répare l'alternateur d'un véhicule blindé léger (VBL III) à l'aéroport de Kandahar.

*Photo prise par le Cpl Simon Duchesne, FOI Afg Roto 4*

## Valeur/utilité perçues du Sceau rouge

### Aperçu

<b>Grandes lignes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intérêt des répondants pour subir l'examen Sceau rouge;</li> <li>• Idées que les répondants se font des avantages pouvant découler d'une certification Sceau rouge (y compris l'intention de continuer d'exercer le métier après leur libération/retraite des FC).</li> </ul>
-----------------------	--

### Intention d'obtenir une certification Sceau rouge

#### Question : Êtes-vous désireux d'obtenir [la certification Sceau rouge]?

Sujet	Thème
Oui (j'aimerais obtenir ma certification Sceau rouge)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La majorité des répondants étaient désireux d'obtenir leur certification Sceau rouge.</li> </ul>
Non (je ne tiens pas à obtenir ma certification Sceau rouge)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La majorité des répondants qui ne tenaient pas à obtenir leur certification Sceau rouge n'avaient pas l'intention de continuer à exercer leur métier actuel après avoir quitté les FC.</li> </ul>

Une consultation a fait exception à la règle générale d'une majorité sans équivoque favorable à la certification Sceau rouge. Très peu de répondants de Valcartier ont répondu résolument par « oui » ou « non » à la question, alors que la plupart des répondants étaient équitablement répartis sur le plan des observations positives et négatives sur l'obtention d'une certification Sceau rouge. La majorité des répondants de Valcartier qui ne pensaient pas que l'obtention d'une certification Sceau rouge serait un atout ont déclaré qu'ils ne tenaient pas à obtenir la certification car « le Sceau rouge n'est pas reconnu au Québec »; toutefois, cette idée est erronée:

- *J'ai une question... La certification Sceau rouge est sans intérêt. Nous n'avons pas de certification Sceau rouge au Québec, c'est un régime différent.* [retraduit en français]
- *Il faut aller travailler en Ontario; [le Sceau rouge] n'est pas valable au Québec.* [retraduit en français]

*Suite page suivante*

### Valeur/utilité perçues du Sceau rouge (suite)

---

#### Difficultés du Sceau rouge

**Question : Avez-vous cherché à subir un examen de certification Sceau rouge dans votre métier actuel?**

- (i) Dans l'affirmative, avez-vous réussi?
- (ii) Dans la négative, pourquoi pas?

Quelques répondants (15,5 p. 100) ont déjà subi l'examen Sceau rouge et six des neuf l'ont réussi. Les très rares répondants (3,5 p. 100) qui ont échoué à l'examen Sceau rouge<sup>5</sup> ont déclaré qu'à leur avis, les données de l'examen étaient périmées ou prêtaient à confusion. Cette constatation est d'autant plus étonnante que les examens Sceau rouge sont conçus par des gens de métier en fonction de l'expérience qu'ils ont des compétences et des connaissances nécessaires pour exercer leur métier, au lieu de s'en remettre à des manuels ou à d'autres sources.

Certains répondants n'étaient pas convaincus que l'examen Sceau rouge soit un véritable indicateur de compétence professionnelle. Les observations qui suivent sont représentatives du débat sur l'efficacité de l'examen Sceau rouge comme indicateur de compétence professionnelle.

---

*Suite page suivante*

---

<sup>5</sup> Un répondant attendait les résultats de son examen Sceau rouge.

## Valeur/utilité perçues du Sceau rouge (suite)

### Thème : L'examen Sceau rouge comme indicateur de compétence professionnelle

<p><b>Les données vérifiées par l'examen Sceau rouge prêtent à confusion</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Je peux parler du Sceau rouge de mécanicien de chantier car j'ai subi l'examen et qu'il faut 70 p. 100 comme note de passage. J'ai obtenu 61 p. 100 et ai donc échoué... l'examen était particulièrement ardu. Les questions n'étaient pas faciles à comprendre. Je m'étais procuré le manuel de mécanicien de chantier. Avec un ami, nous avons étudié le manuel, avons pris des notes... subi l'examen et nous nous sommes dit : « incroyable ». Certaines des questions ne voulaient rien dire.</i></li> <li>• <i>Cela démontre-t-il donc que vous êtes compétent? Non. Cela prouve que vous savez lire un livre. Je ne veux pas dire que vous n'êtes pas qualifié ou que vous n'êtes pas un véritable homme de métier; je dis simplement que cette possibilité existe... si vous plongez votre nez dans un manuel et que vous le lisez, cela devient possible. Je pense que 99 p. 100 des gens qui subissent l'examen sont compétents et qu'ils connaissent leur métier, mais il y a cette possibilité...</i></li> </ul>
<p><b>La faculté d'exercer son métier est le véritable contrôle des compétences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nous passons nos examens de soudage, qui sont des épreuves pratiques. Vous poursuivez votre chemin... et il y a un inspecteur de soudage qui vous suit et qui vous évalue. Il est donc pratiquement impossible d'esquiver l'examen.</i></li> </ul>
<p><b>Pas assez « d'heures » accumulées au travail pour subir l'examen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Oh! sans doute pas [je n'ai sans doute pas accumulé suffisamment d'heures pour subir l'examen aujourd'hui]. Honnêtement, j'ignore le nombre d'heures que j'ai accumulées et je ne sais pas vraiment comment les ventiler car nous sommes tellement occupés dans notre métier que je ne suis pas vraiment...</i></li> </ul>
<p><b>Pour préparer et subir l'examen, la personne doit utiliser ses heures libres</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>En tant qu'homme de métier dans l'armée, vous n'êtes pas tenu d'avoir votre certification Sceau rouge pour exercer votre métier. Nous pouvons exercer notre métier dans n'importe quelle base, aussi ne nous accorde-t-on pas le temps nécessaire car nous n'avons pas besoin de la certification. Libre à soi d'utiliser ses heures libres.</i></li> </ul>
<p><b>Possibilité de subir l'examen le plus tôt possible après avoir atteint le NQ5</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Pour la plomberie... la fin des études [NQ5], la certification Sceau rouge doit être un impératif, il faut obtenir des notes élevées, dans les 90, car c'est à ce niveau qu'on nous enseigne... La seule chose, c'est qu'il faut acquérir les connaissances de la province où vous subissez l'examen car elle ajoutera des questions provinciales aux examens interprovinciaux... Mais, peu importe, je suis sûr qu'en sortant de l'école technique avec le titre de plombier, je pourrai facilement subir les examens.</i></li> <li>• <i>L'[examen Sceau rouge] est tout à fait valable et je le recommande vivement. Et je sais qu'on a dit cela à ces types au préalable, que, dès que vous obtenez votre NQ5... tout est encore frais dans votre mémoire. En ce qui me concerne, moi qui n'exerce plus le métier de technicien en réfrigération depuis trois ou quatre ans, je ne doute pas que la chose sera difficile en raison des nouvelles lois adoptées et des nouvelles technologies. Je serais donc derrière le huit si je devais subir aujourd'hui l'examen Sceau rouge.</i></li> </ul>

Suite page suivante

## Valeur/utilité perçues du Sceau rouge (suite)

**Avantages d'une certification Sceau rouge/de l'exercice du métier après avoir quitté les FC**

La majorité des répondants ont affirmé qu'ils avaient l'intention d'obtenir la certification Sceau rouge, étant convaincus que cela leur serait bénéfique. Leurs perceptions ont été saisies comme suit:

**Question : Décrivez dans vos propres termes les avantages à obtenir la certification Sceau rouge/Pourquoi désirez-vous ou pourquoi ne désirez-vous pas [obtenir la certification Sceau rouge]?**

<b>Multiplication des possibilités d'emploi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de trouver un emploi dans son métier dans n'importe quelle province.</li> <li>• Emploi futur, multiplication des chances d'être engagé, [et] de satisfaire aux critères des offres d'emploi.</li> </ul>
<b>Mobilité interprovinciale</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaissance interprovinciale des aptitudes. Un strict minimum pour n'importe quel type d'emploi dans l'industrie au-dessus de simple manœuvre ou apprenti.</li> <li>• On peut travailler n'importe où au Canada sans avoir à suivre une formation ou des cours supplémentaires.</li> </ul>
<b>Argent</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'échelle de rémunération est adaptée à une personne de métier entièrement qualifiée et expérimentée.</li> <li>• Revenu supérieur et postes plus intéressants possibles en quittant les FC.</li> </ul>
<b>Reconnaissance des compétences/qualifications professionnelles</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posséder un ensemble normalisé de compétences portable que la plupart des éventuels employeurs peuvent reconnaître.</li> <li>• Être reconnu au titre des compétences et des connaissances que l'on a à offrir à un employeur.</li> </ul>
<b>Connaissances du métier</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le fait de posséder des connaissances du métier et un statut professionnel qui respecte une norme acceptable dans l'ensemble de l'industrie au Canada.</li> <li>• L'étudiant respectera une norme de savoir et aura acquis une solide expérience à la fin du processus, et deviendra donc un compagnon « aguerri ».</li> </ul>

Suite page suivante

## Valeur/utilité perçues du Sceau rouge (suite)

Avantages d'une certification Sceau rouge/de l'exercice du métier après avoir quitté les FC (suite)

Thème : Idées que les répondants se font des avantages d'une certification Sceau rouge

<p><b>Multiplication des possibilités d'emploi (peut-être même à des postes de niveau supérieur)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Il y a au moins un millier de soudeurs et, lorsque vous y ajoutez la certification Sceau rouge, cela leur confère... Vous savez quoi? Ils savent ce qu'ils font et vous classerez indéniablement leur curriculum vitae devant celui de quelqu'un qui se contente de vous dire : « oui, je fais du soudage au garage d'Albert ». Je vous l'affirme, cela ouvre une multitude de portes.</i></li> <li>• <i>J'ai fait mes 20 ans. J'envisage la possibilité de délaissier l'uniforme, mais je ne suis pas encore parti... Mes options sont ouvertes. Je peux maintenant postuler des emplois car tout le monde recherche ma certification Sceau rouge... Je ne peux exercer le métier de menuisier si je n'ai pas la certification Sceau rouge.</i></li> </ul>
<p><b>Reconnaissance des compétences professionnelles et/ou des qualifications de quelqu'un dans son métier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Avec la certification Sceau rouge, il y a aussi une différence entre le simple type qui travaille et le superviseur. Vous savez pertinemment qu'une certification Sceau rouge vous fera indéniablement gravir les échelons de l'échelle, car, même si nous avons déjà l'expérience, nous possédons maintenant la certification Sceau rouge pour le prouver et trouver un emploi plus rémunérateur.</i></li> <li>• <i>99 p. 100 des gens subissent [l'examen Sceau rouge] car, en fin de compte, quiconque vous décerne votre certificat inscrit son nom dessus pour dire que oui, cette personne vaut la peine d'être embauchée.</i></li> </ul>
<p><b>Sécurité sur le plan des options d'emploi en quittant les FC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Il serait bon d'avoir à sa ceinture [une certification Sceau rouge] au cas où vous décideriez de quitter l'armée. Vous n'avez pas besoin de vous bousculer pour trouver votre certificat, vous l'avez déjà.</i></li> <li>• <i>Une certification Sceau rouge pour moi est un gage de sécurité si je retourne à la vie civile pour des raisons médicales, ou quelque chose du genre. Je n'ai pas besoin de me précipiter pour amorcer une deuxième carrière et prendre le premier emploi qui se présente. J'ai mon certificat et je peux tout bonnement...</i></li> </ul>

Pratiquement toutes les observations des répondants démontrent qu'une certification Sceau rouge leur sera utile dans leur quête d'un emploi après les FC, d'où l'importance particulière que revêt l'intention des répondants de postuler un emploi dans leur métier après avoir quitté les FC. Deux questions dans la première partie de la consultation cherchaient à savoir si oui ou non les répondants avaient vraiment l'intention de trouver un emploi dans leur métier à leur retour à la vie civile après les FC. La plupart des répondants ont affirmé qu'ils avaient effectivement l'intention de rester dans le même métier après leur départ des FC, ce qui conforte les conclusions selon lesquelles la plupart des répondants :

- ont l'intention d'obtenir une certification Sceau rouge;
- sont d'avis que cette certification sera bénéfique à leur carrière.

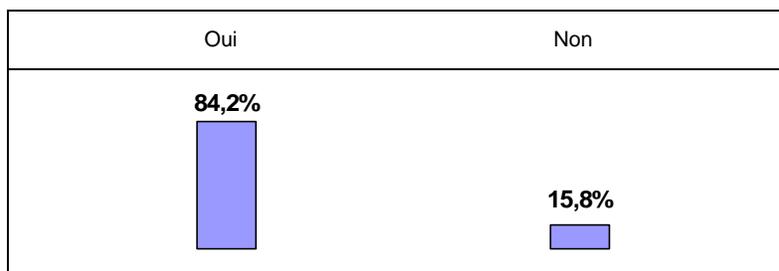
Suite page suivante

## Transitions

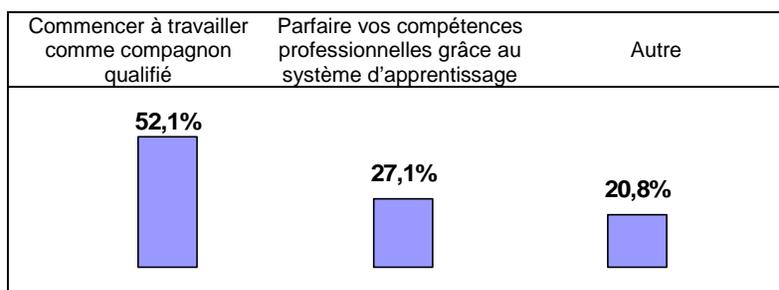
### Valeur/utilité perçues du Sceau rouge (suite)

---

**Question : Si vous songiez à quitter les FC, envisageriez-vous de postuler un emploi dans votre métier actuel?**



**Question : [Si vous avez répondu « oui » à la question 7] Vous imaginez-vous:**



## Mentorat

### Aperçu

---

<b>Grandes lignes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Observations des répondants sur les thèmes du leadership et du mentorat;</li><li>• Incidence des caractéristiques démographiques des répondants sur leurs perceptions du leadership et du mentorat.</li></ul>
-----------------------	---

---

#### Mentorat

Le mentorat ne désigne pas seulement l'acquisition des compétences et des connaissances particulières qu'il faut posséder pour exercer ses fonctions, mais aussi le perfectionnement d'autres éléments professionnels et psychosociaux propres à la relation de mentorat<sup>6</sup>.

*Le perfectionnement des subordonnés est le but inhérent du mentorat. Dans les FC, c'est une fonction de surveillance ou de leadership et, à l'instar de l'éthique et des valeurs, c'est une responsabilité à ce point essentielle qu'elle fait partie des seize exigences de rendement dans le rapport d'évaluation du personnel des FC (Wild, 2002).*

Lorsqu'on leur a demandé s'ils estimaient qu'ils étaient en mesure d'assurer le mentorat et/ou la formation d'apprentis en cours d'emploi, la quasi-totalité des répondants n'ont pas seulement répondu par l'affirmative, mais ont ajouté que tous les membres des FC dans les groupes professionnels militaires ayant atteint leur NQ5 devraient être en mesure de remplir ce rôle. Les seules raisons invoquées pour expliquer qu'un membre du NQ5 ou au-dessus serait incapable de tenir lieu de mentor/formateur auprès des apprentis de son groupe professionnel est qu'il ou elle ne souhaite pas enseigner à autrui ou ne possède pas d'aptitudes pour l'enseignement.

---

*Suite page suivante*

---

<sup>6</sup> Les neuf fonctions qui composent la relation de mentorat selon Kram (1986) sont : le parrainage (de carrière), l'accompagnement de carrière, la protection, l'exposition et les affectations plus intéressantes; et le modèle de rôle (psychosocial), le counseling, l'acceptation et l'amitié (Wild, 2002).

## Mentorat (suite)

Mentorat (suite) **Question : Êtes-vous d'avis que votre formation pour le groupe professionnel militaire des FC vous a préparé à tenir lieu de mentor et/ou de formateur en cours d'emploi auprès des apprentis de votre métier?**

<p><b>Niveau de formation des groupes professionnels des FC (NQ5)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nous avons notre programme NQ4, qui prépare les apprentis au NQ5. Nous avons effectivement une liste de contrôle pour chacun des métiers qu'ils doivent apprendre. Ils passent un examen écrit et un examen pratique qui doivent être soumis à l'école avant qu'ils ne puissent véritablement s'inscrire à un cours de NQ5... essentiellement, leur qualification de compagnon. Je dirais donc que la plupart de nos gens de NQ5 sont bien placés pour être des mentors.</i></li> <li>• <i>Je dirais que le NQ5, du moins dans mon métier, consiste à assurer le mentorat et la formation des nouveaux venus.</i></li> <li>• <i>Je peux parfaitement assurer le mentorat des [membres des FC et des autres] car notre programme NQ5 est très bien conçu. Il est très intensif, approfondi et d'une richesse incroyable. Il dure deux ans. On y traite de beaucoup de sujets universitaires, d'éléments fondamentaux.</i></li> </ul>
<p><b>Formation/expérience en leadership dans les FC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>J'ai eu la chance d'assurer le mentorat d'un soldat en particulier; [...] J'ai assuré son mentorat et je lui ai transmis mon expérience et les connaissances que j'ai acquises jusqu'ici en tant que plombier des FC. Et je serais incontestablement capable de recommencer si nous obtenions un certificat interprovincial du Sceau rouge. Si je quitte l'armée à l'âge de 45 ou de 50 ans et que je pars travailler pour une société civile, je serais indéniablement capable d'assumer ce rôle à nouveau.</i></li> </ul>
<p><b>Le mentorat d'autrui « fait partie du boulot » dans les groupes professionnels militaires des FC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Si l'on ne peut pas assurer le mentorat ou l'enseignement d'autrui, alors pourquoi occupons-nous notre poste?</i></li> <li>• <i>Vous occupez plus un poste de mentor ou de formateur... car mon... boulot à bord du navire est d'assurer le mentorat et la formation des techniciens qui arrivent à bord et de les amener à un niveau où ils pourront prendre ma relève et faire la même chose pour ceux et celles qui arriveront après eux.</i></li> </ul>
<p><b>Expérience (en particulier des « trucs » et des conseils de diagnostic de panne)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Une foule de conseils et de trucs... Comme dans le cas disons du démarreur d'un VSLR, selon le manuel, vous êtes censé sortir le moteur. Mais, si vous défaites deux points d'attache moteur, vous pouvez basculer la cabine et sortir le démarreur.</i></li> </ul>

Suite page suivante

## Mentorat (suite)

Mentorat (suite) (suite de la page précédente)

**Question : Êtes-vous d'avis que votre formation pour le groupe professionnel militaire des FC vous a préparé à tenir lieu de mentor et/ou de formateur en cours d'emploi auprès des apprentis de votre métier?**

### Expérience (en particulier des « trucs » et des conseils de diagnostic de panne) (suite)

*Et la tâche vous prend deux heures au lieu de trois jours. Ce sont des conseils comme celui-ci qu'il faut donner... lorsque nous partons, le véhicule est sur une dépanneuse ou il a été déployé pour le combat. Ce sont les deux seules options dont nous disposons... C'est donc à peu près la seule façon d'agir et il faut à tout prix improviser pour obtenir l'un de ces deux résultats.*

- *Je me vois sans aucun doute en train de former d'autres personnes. Nous effectuons essentiellement des inspections, de sorte que nous pouvons savoir où se situe le problème et le diagnostiquer pour qu'il soit plus facile avec le temps de déceler que ces problèmes. Et il s'agit en fait tout simplement de remplacer la pièce et je n'ai aucune hésitation à le faire. Pour en revenir aux erreurs, j'adore commettre des erreurs car cela vous indique ce que vous avez mal fait en plus d'enrichir votre connaissance de l'application à laquelle vous travaillez. Mais, effectivement, je me sens parfaitement à l'aise de faire du mentorat...*

### Connaissances particulières (qui peuvent être absentes si des militaires assurent le mentorat de subordonnés civils)

- *Ouais. Absolument [je me sens parfaitement à l'aise de faire du mentorat]... c'est un ensemble de compétences différent que ce qu'on utilise dans le secteur civil, mais c'est un ensemble vraiment valable et je ne crois pas qu'il y en ait un qui soit forcément supérieur à un autre, sous bien des rapports... si vous vous apprêtez à accueillir le compagnon-électricien qui a subi une formation de quatre ans et que vous le mettez à la tâche, il sera tout à fait capable... peut-être n'a-t-il jamais fait fonctionner de système comme celui-ci au préalable. Ce n'est pas le même type de travail. Il a accompli différentes tâches sur différents équipements.*

- *Pour un civil, je pense que ce serait la même chose. Nous avons juste besoin de ce qu'il faut pour la fabrication et le reste et pour penser rapidement, oui... Mais je suis convaincu que le soudeur civil à l'étage inférieur, il y a quelques années, il y avait un programme qui accueillait des apprentis et qui en assurait effectivement la formation par l'entremise de la province et il me montrait les manuels et tout ce qu'il avait. Il y avait certains critères qu'il devait respecter pour cela. Il n'y avait que lui car il avait un certificat Sceau rouge de soudeur de la province d'Alberta. C'était le seul qui pouvait surveiller ces types.*

### Variables démographiques

Au cours de l'analyse, il est devenu clair que plusieurs variables démographiques évaluées au cours de la première partie des consultations avaient sans doute exercé une influence sur les réponses des répondants quant à leur capacité d'assurer le mentorat/la formation d'autrui dans leur corps de métier :

Suite page suivante

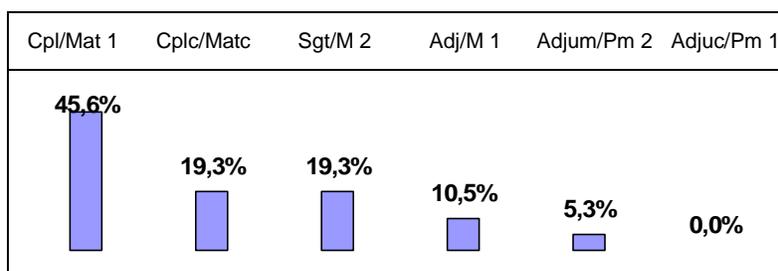
# Transitions

## Mentorat (suite)

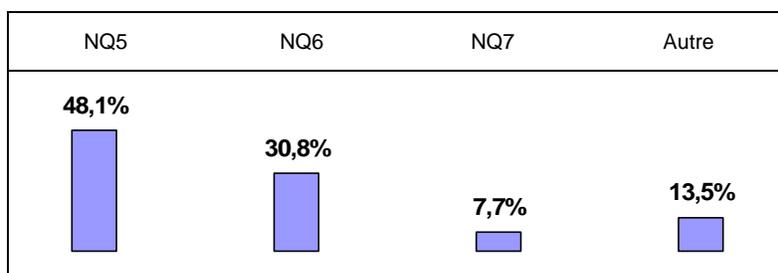
### Variables démographiques (suite)

- la majorité des répondants avaient le grade de Cplc/Matc ou un grade supérieur, ce qui témoigne d'une attente professionnelle à la mesure de leur statut militaire;
- tous les répondants avaient suivi leur formation jusqu'au NQ5 ou au-dessus, ce qui témoigne qu'ils avaient atteint un niveau élevé de maîtrise de leur métier;
- la majorité des répondants occupaient leur poste actuel depuis plus de 24 mois, d'où la grande aisance qu'ils devaient ressentir à effectuer leurs tâches et à exercer leurs fonctions;
- environ trois quarts des répondants faisaient partie des FC depuis plus de 10 ans et ils possédaient donc un volume considérable d'expérience professionnelle et d'expérience des FC.

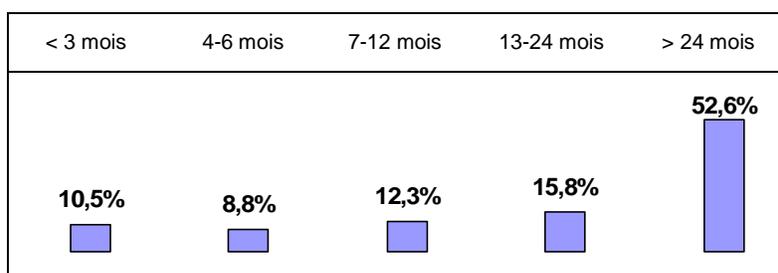
### Question : Quel est votre grade actuel?



### Question : Quel est le plus haut niveau de formation dans les groupes professionnels des FC que vous avez atteint?



### Question : Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel?

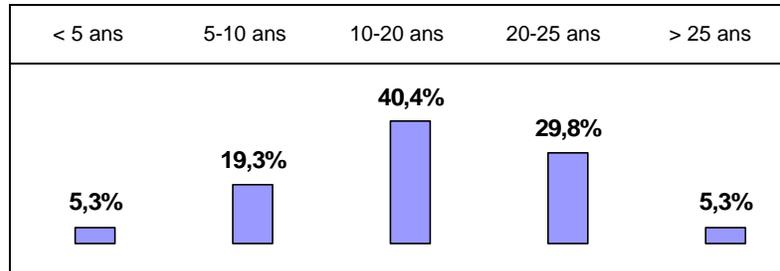


Suite page suivante

# Transitions

## Mentorat (suite)

Question : Depuis combien de temps êtes-vous membre des FC?



Le NCSM Iroquois a appareillé le samedi 19 avril 2008 pour une opération de sécurité maritime de six mois et il navigue actuellement en direction des Caraïbes, où il rejoindra ses deux homologues de la côte Ouest, les NCSM Calgary et Protecteur, pour amorcer la quatrième rotation de l'opération ALTAIR, la contribution maritime du Canada à l'opération *Enduring Freedom*, campagne contre le terrorisme dirigée par les États-Unis.

Matthew Welsh, Matelot de 3<sup>e</sup> classe (mat 3), électricien naval, remplace les ampoules de nuit dans la salle des opérations. Le Mat 3 Welsh est originaire de Parrsboro, N.-É.

*Photo : Caporal-chef Robin Mugridge, Services d'imagerie de la formation, Halifax, Nouvelle-Écosse*

## Recrutement et maintien en poste

### Aperçu

Grandes lignes	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perceptions des répondants de l'effet du certificat Sceau rouge sur leur intention de rester dans l'armée;</li><li>• Perceptions des répondants sur l'utilisation du certificat Sceau rouge comme outil de recrutement des FC.</li></ul>
----------------	--

### Maintien en poste

Sceau rouge –  
Maintien en  
poste des  
membres des  
groupes  
professionnels  
militaires des  
FC

**Question : Si vous étiez capable d'obtenir un certificat de compétence dans un métier Sceau rouge comparable au métier que vous exercez actuellement dans les FC, cette possibilité vous inciterait-elle à rester plus longtemps dans les FC, à quitter les FC plus tôt ou ni l'un ni l'autre? Veuillez expliquer pourquoi.**

Plus de deux fois plus souvent, les répondants ont déclaré qu'ils ne quitteraient pas les FC plus tôt. Ce résultat est sans doute attribuable à la durée depuis laquelle les répondants sont membres des FC (voir p. 41), étant donné que « le temps passé dans les FC » passe pour un facteur important dans la décision prise par chacun de rester dans les FC ou de les quitter au moment de recevoir son certificat Sceau rouge.

**A. Réponse : (1) les répondants ne resteront pas plus longtemps dans les FC pas plus qu'ils ne les quitteront plus tôt; ou (2) les répondants resteront plus longtemps dans les FC**

**L'environnement de travail des FC est supérieur à l'environnement de travail dans le secteur civil (compte tenu de leur métier)**

- *L'[obtention du certificat Sceau rouge] inciterait les gens à partir si la rémunération et la charge de travail n'étaient pas aussi... si la rémunération était supérieure à l'extérieur et que la charge de travail était égale ou inférieure, cela inciterait tout le monde à partir. Mais, pour nos métiers dans l'univers du génie construction (GC), la rémunération est supérieure; toutefois, la charge de travail est astronomique... à moins qu'on ne nous affirme le contraire. Dans le civil, les techniciens en réfrigération, en plomberie, tous ceux qui exercent des métiers GC, et dans le secteur du bâtiment, effectuent des semaines d'au moins 80 heures et leurs feuilles de licenciement sont distribuées très facilement. Quoi? Vous voulez amener votre enfant à l'hôpital? Voici votre chèque de paie, inutile de revenir.*
- *Nous avons des types qui frappent à la porte [des gens de métiers civils qui veulent entrer dans les FC]... ils passent huit heures à travailler chez un concessionnaire Nissan assis dans un fauteuil et, aussitôt qu'un véhicule arrive à l'atelier, trois ou quatre d'entre eux se précipitent dessus pour effectuer le travail car ils veulent avoir de quoi nourrir leurs enfants. Et ils doivent pointer une horloge. Ils restent assis là toute la journée et ne sont pas rémunérés sauf si un véhicule se présente à l'atelier.*

Suite page suivante

## Recrutement et maintien en poste (suite)

Sceau rouge –  
Maintien en  
poste des  
membres des  
groupes  
professionnels  
militaires des  
FC (suite)

(suite de la page précédente)

**A. Réponse : (1) les répondants ne resteront pas plus longtemps dans les FC pas plus qu'ils ne les quitteront plus tôt; ou (2) les répondants resteront plus longtemps dans les FC**

Aiment l'environnement de travail des FC
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>À propos des horaires, c'est l'un des seuls facteurs qui m'incite à rester... Je n'ai pas vraiment envie de quitter l'armée; j'aime ce que je fais. Comme le sergent l'a déclaré ici, l'atmosphère est décontractée. Vous accomplissez votre travail, vous n'avez pas besoin de ce certificat. Mais je pense que c'est plus un symbole de statut social... il serait bon d'en avoir un dans sa poche au cas où l'on quitterait l'armée. Il n'est pas nécessaire de se précipiter pour essayer d'obtenir un certificat, vous en avez déjà un en poche... mais je suis heureux dans l'armée... de sorte que j'effectuerai de nombreuses heures.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>J'ai obtenu mon certificat [Sceau rouge] en 1993 ou 1994 et je suis toujours ici, c'est donc à nouveau quelque chose que l'on a en réserve. Lorsque j'aurai fini d'éprouver un certain plaisir... un peu de sécurité dans la poche.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Il faudrait qu'on me fasse une offre difficile à refuser aujourd'hui pour que je veuille quitter l'armée. D'accord. Je regarde dans cette salle et je serais plutôt étonné que quelqu'un affirme qu'il souhaite quitter l'armée s'il avait en poche son certificat Sceau rouge. Car nous choisissons de porter cela... Nous sommes avant tout des soldats. C'est aussi simple que cela. Si donc l'un de ces types reste assis à déclarer : « ouais, je partirais demain si j'avais un certificat Sceau rouge », pourquoi es-tu donc entré dans l'armée si tu dis la vérité? [...] Je pourrais avoir 10 certificats Sceau rouge mais je suis militaire dans l'âme et c'est comme ça, point.</i></li> </ul>
Argent
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Je travaillais avant dans la vallée d'Annapolis, en Nouvelle-Écosse, et, en entrant dans l'armée, j'ai acquis la sécurité d'emploi. J'ai acquis une retraite et j'ai eu l'occasion de découvrir un pays que je n'aurais jamais découvert autrement. De plus, je gagne plus d'argent aujourd'hui que lorsque j'étais dans le civil, même si l'argent que je gagnais alors semblait suffisant dans cette région.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Il y a quantité d'autres facteurs. J'ai entendu un tas de gens dire : « pourquoi resterais-je dans l'armée et serais-je traité comme un enfant? », alors que je peux aller au centre-ville, déclarer cela devant mon patron, le monter contre moi et me mettre en quête d'un nouvel emploi s'il commence à me traiter comme cela et gagner deux fois plus d'argent. Je connais un tas de types qui sont sortis. Certificat. À plus tard... il y a d'autres facteurs qui entrent en jeu. Vous savez, si vous avez un bon patron, c'est énorme. C'est un avantage considérable. Il a eu de mauvais patrons aussi, de sorte que nous sommes tous les deux dans le même bateau.</i></li> </ul>
Qualité de vie
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Je m'engagerais sans doute. Cela a beaucoup à voir avec le niveau de satisfaction des employés. Si cela devient trop lourd sur le plan politique, je m'en irai à la fin du contrat, pour les mêmes raisons, peu importe que je sois titulaire ou non d'un certificat Sceau rouge. Si donc j'en obtiens un, je ne pense pas que cela influera sur ma décision de rester ou non.</i></li> </ul>

Suite page suivante

## Recrutement et maintien en poste (suite)

Sceau rouge –  
Maintien en  
poste des  
membres des  
groupes  
professionnels  
militaires des  
FC (suite)

(suite de la page précédente)

**A. Réponse : (1) les répondants ne resteront pas plus longtemps dans les FC pas plus qu'ils ne les quitteront plus tôt; ou (2) les répondants resteront plus longtemps dans les FC**

<b>Qualité de vie</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>J'ai une famille; encore de jeunes enfants, je suis dans l'armée depuis 20 ans. Qu'est-ce qui me pousserait à vouloir quitter un établissement comme celui-ci en dehors du fait que j'en suis fatigué et que je ne m'y plais plus, mais c'est la même chose pour n'importe quel emploi. Mais on ne m'offre pas plus d'argent si je suis titulaire d'un tel certificat. On ne me donne rien d'autre... à ce stade de ma vie, non je ne suis pas prêt. Je me sens bien.</i></li> </ul>
<b>Temps passé dans les FC</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Peut-être ne font-ils plus 30 ou 35 ans, mais les nouveaux contrats sont d'une durée de 25 ans. Ces types n'obtiennent pas leur certificat de métier tant qu'ils n'ont pas passé 10 ans dans l'armée, j'oserais affirmer que la majorité d'entre eux n'obtiendront pas leur certificat. Ils resteront et effectueront leurs 25 ans.</i></li> <li><i>Je crois que, pour moi, cette époque est révolue. Je compte près de 25 ans dans l'armée, de sorte que, pour moi, un tel certificat n'est pas quelque chose qui m'encouragera à rester ou à partir. Ce n'est ni l'un ni l'autre.</i></li> <li><i>Il faudrait que ce soit une offre d'emploi incroyablement attrayante quand il ne vous reste plus que sept ou huit ans ou même cinq ou six ans à tirer. Du simple fait que vous avez votre certificat Sceau rouge... vous avez servi toutes ces années, vous pourriez bien aller jusqu'à 20 ans avant de chercher un autre emploi.</i></li> </ul>
<b>Possibilité d'autres certificats</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Cela fait déjà un certain temps que j'exerce ce métier... Si je pouvais obtenir un certificat Sceau rouge en fonction de mes qualifications ici comme technicien de marine, absolument. Je resterai quoi qu'il arrive, mais, effectivement, il serait résolument avantageux pour moi de rester plus longtemps. Juste pour voir si je peux obtenir quelque chose d'autre, vous savez, dans l'armée. Quels autres certificats.</i></li> <li><i>Si j'étais à la recherche d'un emploi, comme si je commençais à zéro et que j'étais sûr d'obtenir mon certificat Sceau rouge, je suis alors certain que je voudrais rester plus longtemps. Car, si l'armée devait faire cela pour moi, quelles autres qualifications serais-je en mesure d'obtenir par son entremise que je pourrais utiliser ultérieurement dans la vie civile après 20 ans. Okay. Si donc ils veulent me donner un certificat Sceau rouge sans avoir à s'inquiéter que je déserte mon travail, je suis sûr alors qu'il y a d'autres certificats que je pourrais obtenir. Plus vous possédez de certificats, plus vous avez de chances de trouver un emploi au bout de 20 ans, ou si vous êtes blessé et que vous décidez de partir pour une raison quelconque.</i></li> </ul>

Suite page suivante

## Recrutement et maintien en poste (suite)

Sceau rouge –  
Maintien en  
poste des  
membres des  
groupes  
professionnels  
militaires des  
FC (suite)

(suite de la page précédente)

### B. Réponse : (1) les répondants ont estimé qu'un certificat Sceau rouge inciterait les gens de métier à quitter plus tôt les FC

Les observations des répondants au sujet de la possibilité que les membres quittent plus tôt les FC si on leur donnait la chance d'obtenir leur certificat Sceau rouge peuvent être classées en quatre grandes catégories ou quatre grands thèmes :

- *Argent* – si on leur offrait un meilleur salaire dans la vie civile pour exercer leur métier actuel, les membres s'en iraient plus tôt.
- *Qualité de vie* – si les membres étaient malheureux au sein des FC sur le plan de la satisfaction au travail, ils partiraient plus tôt.
- *Durée passée dans les FC* – si les membres n'étaient dans les FC que depuis quelques années, ils seraient sans doute plus tentés de quitter les FC pour exercer leur métier dans un environnement civil.
- *Selon le métier* – les membres de certains métiers sont plus susceptibles de partir plus tôt compte tenu de l'attrait des possibilités qui existent dans le civil.

Argent
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Si j'avais un certificat Sceau rouge, je poursuivrais ma carrière dans la marine. Si quelqu'un a le pouvoir de nous faciliter la tâche d'obtenir un certificat Sceau rouge, s'ils hésitent quelque peu à nous faciliter la tâche de crainte qu'un plus grand nombre de gens quittent l'armée, alors je leur dirai que non, je ne quitterai pas l'armée si j'obtiens un certificat Sceau rouge. [...] si quelqu'un reçoit une offre d'emploi, si cela fait trois ans qu'il travaille dans l'armée et que quelqu'un vient lui demander s'il aimerait travailler dans un... nous vous paierons tel montant d'argent, une vraiment bonne rémunération du lundi au vendredi, de 8 h à 16 h, l'offre serait difficile à refuser si vous êtes titulaire d'un certificat Sceau rouge, que vous ayez 3 ans derrière vous ou 23 ans.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>C'est une question ardue, car cela dépend de l'endroit où vous vivez au Canada. Si vous obtenez votre certificat Sceau rouge, vous restez dans l'armée. En Alberta, l'argent abondait. Je dis bien « abondait ». Car tout est dans l'économie. C'est pourquoi, en Alberta, il est très difficile de maintenir en poste dans l'armée des employés avec le certificat Sceau rouge. Dans le reste du Canada, les emplois sont plus rares; c'est pourquoi le certificat Sceau rouge représente plus un exploit et vous restez en place.</i></li> </ul>
Qualité de vie
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Si j'avais mon certificat, cela fait longtemps que je serais parti. Ce n'est pas tant le fait d'avoir un certificat; c'est plutôt le traitement dont on est l'objet au travail. Je pourrais avoir un certificat et néanmoins rester, sous réserve que j'ai un bon patron. C'est pour moi le facteur qui compte le plus.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>L'armée est fantastique. J'ai un excellent travail. Il y a de nombreux avantages sociaux. Cela est impossible à nier. Toutefois, il arrive un moment dans la vie, lorsque vous avez une famille, etc., le fait d'être limité à un métier dans la marine, vous savez, tôt ou tard, j'aurai besoin d'un changement. Et ce changement signifiera sans doute que je passerai plus de temps à la maison, et, si je suis titulaire d'un certificat Sceau rouge, j'ai alors beaucoup plus de chances de trouver du travail. Il est donc plus attrayant pour moi de sortir de l'armée et de faire usage de ce certificat Sceau rouge.</i></li> </ul>

Suite page suivante

## Recrutement et maintien en poste (suite)

Sceau rouge –  
Maintien en  
poste des  
membres des  
groupes  
professionnels  
militaires des  
FC (suite)

(suite de la page précédente)

### B. Réponse : (1) les répondants ont estimé qu'un certificat Sceau rouge inciterait les gens de métier à quitter plus tôt les FC

Durée passée dans les FC
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cinq ans pour un technicien de véhicules ou pour la plupart d'entre nous. Vous savez que [le fait d'obtenir le certificat Sceau rouge trop tôt] pourrait inciter les gens à prendre la porte.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• C'est une bonne chose en général. Car disons que vous remettez son certificat Sceau rouge à un type qui effectue son premier contrat de cinq ans : « Je suis maintenant titulaire de mon certificat Sceau rouge, je peux rentrer chez moi. Vous savez, pour y exercer le métier d'ajusteur ou de mécanicien. »</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je vous le dis carrément, moins de 10 ans; l'[obtention d'un certificat Sceau rouge] lui fera prendre la porte.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si j'avais cinq ans derrière moi et que l'on m'offrait un certificat Sceau rouge, je vous dirais au revoir. Si j'avais 15 ans derrière moi, j'effectuerais alors mes cinq dernières années et j'envisagerais alors d'obtenir ce certificat Sceau rouge [je compte actuellement 10 ans dans les FC].</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous accueillons beaucoup de jeunes types dans ce... programme à St. John's. Ils reviennent, passent quatre ou cinq ans et, juste avant de partir, ils passent leur examen de mécanicien-monteur, le réussissent et vous disent au revoir... car c'est la seule manière de recruter des types dans le métier... Je vais vous le dire tout de suite, j'ai laissé le navire là-bas. Nous en avons deux... ici, les deux comptaient six ans de service et ils sont partis... Ils s'en vont le mois prochain... C'est formidable, mais nous perdons de plus en plus de personnes.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les métiers GC : s'il s'agit de construction à l'extérieur... Si vous sortez de la base et qu'il y a une phase d'expansion dans l'économie en ce moment, dans le domaine de la construction, qu'un type vous propose 80 \$/heure et que vous avez le grade de caporal et que vous n'avez investi qu'un certain nombre d'années dans l'armée et que vous êtes titulaire d'un certificat, ils vont vous rémunérer en fonction de ce certificat.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mais, si vous comparez cela à la situation des pompiers en ce moment... dès que leurs types obtiennent leurs cinq qualifications, ce qui leur confère le titre de compagnon, les villes autour d'ici manquent tellement de pompiers [qu'elles] leur adjugent des contrats, en leur offrant 20 000 \$ de plus par an, et ces types se précipitent pour suivre leurs cours et ils s'en vont. Et ils engagent de nouveaux jeunes types qui n'ont fait que cinq ans dans l'armée. En leur qualité de pompiers, ils suivent ce cours car il leur faut assurer la relève de ceux qui s'en vont. Et ces derniers font exactement la même chose et c'est une situation qui se répète en ce moment. C'est là où je pense que nous sommes différents car nous avons fait un long bout de chemin vers cette retraite; nous sommes à mi-chemin, et, si vous accordez à ces types leur certificat Sceau rouge, ils ne vont pas s'en aller pour autant. Ils vont attendre pour pouvoir toucher leur retraite. Peut-être ne passeront-ils pas 30 ou 35 ans dans l'armée. Peut-être ne feront-ils que 25 ans et se diront : « Je vais maintenant me trouver un emploi dans le GC et je vais cumuler les avantages. Je vais toucher ma retraite en plus d'être rémunéré comme technicien en réfrigération. »</li> </ul>

Suite page suivante

## Recrutement et maintien en poste (suite)

---

Sceau rouge –  
Maintien en  
poste des  
membres des  
groupes  
professionnels  
militaires des  
FC (suite)

(suite de la page précédente)

### **B. Réponse : (1) les répondants ont estimé qu'un certificat Sceau rouge inciterait les gens de métier à quitter plus tôt les FC**

Selon le métier
<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Sur les 12 types qui suivaient avec moi un cours de plomberie, je suis le seul qui reste... Ils sont tous partis. Effectivement. Ils sont tous partis. Certains avant l'échéance; d'autres au bout de 20 ans, et ils ont trouvé un emploi dans le civil et ils mènent leur vie.</i></li><li>• <i>Cela va même au-delà des métiers ardu et pratiques. Regardez le nombre de médecins que nous recrutons. Ils passent par le CMR, puis font leurs études de médecine, effectuent leurs cinq ou six ans...</i></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Un de mes amis s'est vu offrir 100 000 \$ par Spar, pour aller travailler chez Spar. Cette entreprise sait ce que l'armée a à offrir et c'est un climat [militaire] qui y règne. Vous avez donc une foule de ces emplois très rémunérateurs et éminemment techniques. [...] si vous recrutez, comme il l'a dit, ces types de 18 ans qui examinent la situation, « vous savez quoi? je n'ai aucun désir d'entrer dans l'armée, mais je peux y exercer le métier de technicien en aéronautique ou autre chose, et je peux obtenir mon certificat et ma licence, passer cinq ou six ans dans l'armée, et, si j'arrive à me vendre à Toronto ou même aux États-Unis, je peux gagner deux fois plus que ce que je gagne aujourd'hui, sans avoir à aller outre-mer, à être déployé et tout ce qui s'ensuit. » C'est vraiment attirant là-bas dans l'univers de la force aérienne.</i></li></ul>

Les répondants qui ont parlé de la possibilité que les gens de métier quittent les FC si on leur permettait d'obtenir un certificat Sceau rouge parlaient en fait des *autres* membres du personnel qui pourraient quitter les FC. À l'inverse, la majorité de ceux qui ont déclaré qu'ils ne quitteraient pas les FC plus tôt s'ils obtenaient leur certificat Sceau rouge parlaient d'eux-mêmes, révélant ainsi leurs propres intentions personnelles.

---

Suite page suivante

## Recrutement et maintien en poste (suite)

### Recrutement

---

#### Offrir le Sceau rouge comme incitatif de recrutement pour les FC

L'ensemble de questions de consultation ne comportait pas de questions particulières sur le recours au Sceau rouge comme outil de recrutement des FC; toutefois, les répondants ont mentionné ce sujet suffisamment souvent pour justifier son insertion comme thème dans le rapport. La majorité des répondants qui ont formulé des observations sur la question du recrutement étaient d'avis que le Sceau rouge représentait une belle possibilité de recrutement pour les FC.

Le débat sur le Sceau rouge comme incitatif de recrutement s'est articulé autour de trois grands thèmes:

- *Bon outil de recrutement* – si les FC vantent la possibilité d'obtenir un certificat Sceau rouge comme incitatif de recrutement, un plus grand nombre de recrues entreront dans les FC, ce qui profitera à la fois aux FC et à la société en général.
- *Ceux qui s'engagent quitteront les FC* – les personnes qui sont attirées vers les FC par l'idée d'obtenir un certificat Sceau rouge quitteront les forces aussitôt qu'elles auront obtenu leur certificat à un coût appréciable pour les FC.
- *Reconnaissance des titres civils par les FC* – les recruteurs formulent différents messages à l'intention des personnes qui possèdent des qualifications professionnelles civiles qui entrent dans les FC et leur fournissent des renseignements susceptibles de les induire en erreur sur la façon dont leurs titres seront évalués et reconnus au moment d'entrer dans les FC (ce qui est également abordé sous le thème A).

Quelques répondants ont insinué que la possibilité d'obtenir un certificat Sceau rouge pourrait être offerte comme incitatif de recrutement, étant entendu qu'en échange, le stagiaire devra effectuer une période de service fixe obligatoire.

#### Thème : Le certificat Sceau rouge comme outil de recrutement des FC

##### Une formation gratuite dans un métier offert par les FC est un bon outil de recrutement

- *Tout le monde y voit un billet de sortie, mais j'y vois plus... pour les gens qui entrent... ceux que j'aimerais voir s'engager dans l'armée dans les métiers, les jeunes des ateliers. Et, parmi les jeunes des ateliers... certains d'entre eux ont un revenu inférieur, d'autres ne peuvent se permettre des prêts étudiants pour fréquenter une école de métiers... si nous leur offrons ce programme sanctionné par le certificat Sceau rouge, alors ces jeunes peuvent entrer dans les Forces et y exercer un métier. Est-ce tenter la chance que de penser qu'ils s'en iront au bout de six ans? Oui, c'est un pari que nous sommes prêts à faire... nous avons besoin de plus de travailleurs que de cadres pour l'instant...?*

---

Suite page suivante

## Recrutement et maintien en poste (suite)

Offrir le Sceau rouge comme incitatif de recrutement pour les FC (suite)

(suite de la page précédente)

### Thème : Le certificat Sceau rouge comme outil de recrutement des FC

<p><b>Une formation gratuite dans un métier offert par les FC est un bon outil de recrutement (suite)</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Dans le processus des ateliers, nous pourrions enrôler 40 étudiants de plus à travers le pays comme gens de métier. C'est comme cela que je vois les choses. Comme une carotte pour les faire venir, et non pas comme une carotte pour les faire partir.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Je conviens que ce serait un excellent moyen, faute d'un meilleur terme, d'attirer les gens ici comme travailleurs, mais, à vrai dire, comme vous l'avez déclaré du côté des pertes, si quelqu'un obtient un certificat et qu'il veut s'en aller, il s'en ira quoi qu'il arrive, si l'armée n'est pas un endroit pour lui. N'est-ce pas juste? Ils ne voudront pas accéder au rang de gestionnaire dans l'armée, aussi peut-on vraiment parler de perte? Non.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>En fait, vous profitez à la société en général car, désormais, vous avez des personnes qualifiées, des gens de métier qui rejoindront les rangs du civil et qui agiront dans ce sens. Mais, pour les gens comme moi, je suis ici à vie. Je suis ici pour 35 ans ou jusqu'à ce qu'ils me mettent dehors. J'adore l'armée et j'espère que, lorsque j'aurai atteint le rang de gestionnaire, si j'arrive à rester ici assez longtemps, j'accéderai à un grade supérieur où peut-être je pourrai contribuer à résoudre certains problèmes. Mais ce n'est pas l'ambition de tous; beaucoup ne veulent pas appartenir au groupe C1 et rester assis dans un bureau à tenter d'apporter des changements d'ordre politique et autre chose du même genre. Ils ne veulent rien savoir de ce type de chose. Mais ils veulent être travailleurs et obtenir leur qualification professionnelle avant de s'en aller.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>En Alberta, il y a des milliers d'emplois pour lesquels on va recruter [des travailleurs] dans différents pays. Et nous n'embauchons pas nos propres citoyens parce que : a) ils ne peuvent pas se permettre financièrement de suivre une formation professionnelle; ou b) cela ne les intéresse pas; ou c) ils travaillent chez McDonald's et il n'y a pas de véritable orientation. Et il pourrait être tentant pour les gens de dire : « au moins, si j'essaie, il y a quelque chose à en tirer pour moi ». Car, aujourd'hui, on peut voir des tas d'affiches qui disent : « combattez, combattez avec les Forces canadiennes », et ainsi de suite, mais les gens ne comprennent pas les avantages qu'ils peuvent en tirer sur le plan des études. Cela peut donc constituer un pari : « Je peux essayer. Si cela me plaît, je peux rester; dans le cas contraire, au moins j'aurai acquis quelque chose à force de suivre les cours. »</i></li> </ul>
<p><b>Certaines personnes peuvent se laisser tenter par une formation gratuite et quitter les FC pour le secteur privé</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Il est un fait que vous obtenez une formation gratuite. Ces types doivent aller à l'université pendant au moins deux ans et ils ont besoin de toute cette formation pour régler leurs frais de scolarité. Alors que, chez nous, vous entrez, vous remplissez votre contrat initial, vous acquérez toute cette formation, vous êtes qualifié... Vous vous rendez au centre-ville chez Air Canada. Vous avez économisé quelques milliers de dollars pour obtenir un certificat car l'armée a réglé la facture pour vous. Et, maintenant, vous prenez la porte. Ainsi, l'armée a dépensé tout cet argent, peut-être un demi-million ou plus, 1 million de dollars pour assurer votre formation, entre les rations, l'hébergement et tout le reste, la formation, et puis, vous vous en allez.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Il y a évidemment ce risque [que les gens suivent ces études et cette formation gratuites que les FC leur offrent avant de s'en aller]. C'est de cela que nous parlons.</i></li> </ul>

Suite page suivante

## Recrutement et maintien en poste (suite)

---

**Offrir le Sceau rouge comme incitatif de recrutement pour les FC (suite)**

(suite de la page précédente)

### **Thème : Le certificat Sceau rouge comme outil de recrutement des FC**

**Les civils qui entrent dans les FC munis d'un certificat Sceau rouge peuvent ou non se le voir comptabiliser dans leur contrat (salaire, grade) et/ou dans la formation qu'ils sont tenus de suivre après s'être enrôlés**

- *Cela dépend de votre centre de recrutement... nous avons deux membres... différentes villes et ils ont des titres différents de centres de recrutement différents. Ils sont tous les deux entrés au grade de caporal et une prime de 10 000 \$ à la signature de leur contrat. L'un a dû suivre une partie de la formation... mais pas l'autre. Même s'ils avaient des qualifications équivalentes du côté civil, ils étaient tous les deux plombiers titulaires d'un certificat Sceau rouge – mais tout cela dépend du centre de recrutement et de la façon de négocier votre propre contrat...*
- *Notre problème, c'est que, quand ils examinent le dossier des civils qui entrent dans les groupes professionnels militaires pour y exercer un métier équivalent, leur dossier est en fait adressé à notre école, aux membres du génie de l'armée pour qu'ils l'examinent, car le recruteur n'est pas forcément un technicien PC ou un menuisier, de telle sorte qu'il ne comprend pas tout ce jargon. Ils examinent ce que vous avez fait et disent d'accord, vous êtes menuisier certifié, et ils veulent ensuite voir tous vos relevés de notes et ce que vous avez fait, votre cahier d'apprentissage... si vous avez un type de la marine, comme un sergent manœuvrier qui vous recrute alors que vous exercez le métier de menuisier, celui-ci ne comprendra rien à tous vos papiers. C'est pourquoi ils rassemblent le dossier et, lorsque celui-ci arrive devant vous, avant qu'on ne leur remette leur contrat pour qu'ils le signent, ils disent : « ouais, j'entre dans l'armée comme simple soldat technicien PC, comme caporal technicien PC ». Le dossier arrive à l'école et le représentant des normes l'examine avant de leur dire ce qu'ils obtiendront; par exemple les qualifications qu'ils possèdent, celles qui leur manquent. Généralement, c'est un cours sur les espaces clos et d'autres choses du même type, qui dépassent ce que l'on exige dans le civil. Et ils lui disent : « d'accord, nous n'allons pas vous donner le grade de caporal parce que vous n'avez pas suivi tout le cours ». Si bien qu'il devra repartir pour suivre des parties des cours.*
- *C'est effectivement difficile. Si vous êtes un fantassin ou un artilleur et en même temps recruteur, s'il n'y a personne dans ce métier en particulier qui exerce ce métier dans ce bureau et qui ne peut fournir des conseils suffisants à cette personne, il se peut qu'il lui fournisse les mauvais conseils.*

## Résumé des conclusions

Objectif de l'étude	Conclusions
<p>a. Leur perception de la différence entre les compétences/le rendement exigés pour un groupe professionnel militaire par opposition à son équivalent dans le civil</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un pourcentage important des répondants étaient qualifiés/certifiés dans un corps de métier civil lorsqu'ils sont entrés dans les FC.</li> <li>• La majorité des répondants ont déclaré qu'ils réussiraient à l'examen Sceau rouge si:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– on leur donnait la possibilité de faire certaines études préparatoires;</li> <li>– on leur permettait de subir l'examen le plus rapidement possible après leur NQ5.</li> </ul> </li> <li>• Les répondants ont répertorié quelques « écarts de savoirs » (entre leurs connaissances professionnelles dans les FC et les données nécessaires pour réussir à l'examen Sceau rouge).</li> <li>• Les répondants ont jugé que les FC manquaient d'uniformité dans la façon dont elles reconnaissent/récompensent les qualifications professionnelles civiles des recrues.</li> </ul>
<p>b. L'intention d'obtenir un certificat de compétence professionnelle plutôt que de se prévaloir d'autres possibilités de formation dans le cadre de leurs aspirations de perfectionnement professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La majorité des répondants avaient l'intention d'obtenir d'autres certificats de métier et de se prévaloir d'autres possibilités de formation professionnelle plutôt que de possibilités d'éducation. Seuls quelques répondants ont décrit les possibilités d'éducation qu'ils pourraient exploiter pour assurer leur perfectionnement professionnel.</li> </ul>
<p>c. La sensibilisation au programme Sceau rouge, notamment à la procédure de candidature et à l'examen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La majorité des répondants étaient au courant du programme Sceau rouge avant le déroulement de l'étude et avaient entendu parler du programme pour la première fois officiellement par des amis et des pairs. Cette conclusion explique sans doute l'état de confusion qui règne chez les répondants au sujet:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– de la note minimum nécessaire pour réussir à l'examen Sceau rouge;</li> <li>– des différences entre l'examen Sceau rouge et les épreuves de certification provinciales et interprovinciales;</li> <li>– du nombre minimum d'heures (dans son métier) qu'il faut avoir effectuées pour subir l'examen.</li> </ul> </li> </ul>
<p>d. Le désir d'obtenir un certificat de compétence Sceau rouge</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La majorité des répondants avaient résolument l'intention d'obtenir leur certificat Sceau rouge:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– très peu de répondants de Valcartier ont manifesté le désir véritable d'obtenir ou non un certificat Sceau rouge.</li> </ul> </li> </ul>

*Suite page suivante*

## Résumé des conclusions (suite)

Objectif de l'étude	Conclusions
e. La perception de la valeur et de l'utilité de la certification Sceau rouge et des suggestions d'éventuels appuis/autres mécanismes qui faciliteront l'obtention d'un certificat Sceau rouge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La majorité des répondants:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– ont jugé que le certificat Sceau rouge leur serait bénéfique;</li> <li>– étaient convaincus que les avantages du certificat Sceau rouge avaient un rapport avec la multiplication des possibilités d'emploi;</li> <li>– avaient l'intention de se mettre en quête d'un emploi dans leur corps de métier après les FC;</li> <li>– estimaient qu'ils étaient en mesure de réussir à l'examen Sceau rouge moyennant une certaine préparation/des études.</li> </ul> </li> <li>• Certains répondants ont exprimé des inquiétudes sur le remboursement des frais d'inscription et le temps personnel qu'ils doivent consacrer à subir l'examen.</li> <li>• Certains répondants ont estimé qu'ils avaient plus de chances de réussir s'ils passaient l'examen le plus tôt possible après avoir obtenu leur NQ5.</li> </ul>
f. La sensibilisation à d'autres programmes d'équivalence et/ou de reconnaissance susceptibles d'être bénéfiques aux membres des FC	La plupart des répondants semblaient relativement bien renseignés sur d'autres programmes d'équivalences et où de reconnaissance.
g. La perception des chances qu'une certification Sceau rouge aide à maintenir en poste les membres des FC exerçant des métiers spécialisés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compte tenu de la possibilité d'obtenir le certificat Sceau rouge, les répondants avaient deux fois plus de chances de répondre qu'ils ne quitteraient <u>pas</u> les FC plus tôt.</li> <li>• Les répondants n'avaient pas l'intention de quitter les FC plus tôt pour les raisons suivantes:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'environnement de travail des FC est supérieur à celle des civils;</li> <li>– ils ne pourraient pas gagner autant d'argent;</li> <li>– les FC offrent une qualité de vie supérieure;</li> <li>– le temps qu'ils ont investi dans les FC;</li> <li>– la possibilité de se voir décerner d'autres certificats par les FC.</li> </ul> </li> <li>• les répondants ont estimé que d'autres gens de métier pourraient quitter les FC plus tôt:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– si un poste dans le civil leur offrait une meilleure rémunération;</li> <li>– si leur satisfaction au travail dans les FC était faible;</li> <li>– s'ils ne comptaient pas beaucoup d'années dans les FC (&lt; 5 à 10 ans).</li> </ul> </li> </ul>
<i>Nouveau thème</i> : Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La majorité des répondants qui ont formulé des observations sur le Sceau rouge comme éventuel outil de recrutement des FC ont estimé que le Sceau rouge serait un bon incitatif de recrutement.</li> <li>• Le débat sur l'utilisation du Sceau rouge comme outil de recrutement des FC s'est principalement articulé autour:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– de la possibilité que ceux qui entrent dans les FC les quittent aussitôt après avoir obtenu leur certificat Sceau rouge;</li> <li>– du manque d'uniformité de la reconnaissance des titres professionnels civils par les FC.</li> </ul> </li> </ul>

# Transitions

## Section III – Recommandations et conclusion

### Aperçu

---

**Introduction** La présente section fait état des recommandations de l'étude qui correspondent aux principales conclusions.

---

**Contenu** La présente section traite des sujets suivants:

Sujet	Voir page
Recommandations	55
Conclusion	57

---

## Recommandations

---

### GT CCDA-MDN-RHDCC

Compte tenu du partage des responsabilités entre le MDN/les FC et RHDCC en ce qui concerne les organismes touchés par l'étude, les recommandations que contient ce rapport doivent être soumises à l'examen et à l'intervention du GT CCDA-MDN-RHDCC.

Le GT pourrait songer à ce qui suit:

- élargir son mandat et sa composition pour compter des conseillers de branche des groupes professionnels militaires touchés des FC;
  - examiner les recommandations de cette étude aboutissant à un plan d'action pour le chef du personnel militaire (CPM) sur la meilleure façon d'aider les membres des groupes professionnels militaires des FC à obtenir leur certificat Sceau rouge;
  - approfondir les recherches, notamment sur :
    - une étude de suivi pour établir la corrélation entre les métiers de la réserve et les métiers sanctionnés par le Sceau rouge,
    - une étude auprès des membres des FC qui ont pris leur retraite et qui exercent actuellement des métiers sanctionnés par le Sceau rouge.
- 

### Examen du Sceau rouge

#### Conclusions:

- Les répondants ont répertorié quelques « écarts de savoirs » entre leurs connaissances professionnelles des FC et les renseignements nécessaires pour réussir à l'examen Sceau rouge.
- Les répondants ont estimé qu'ils pourraient réussir à l'examen Sceau rouge :
  - si on leur donnait la chance de faire certaines études préparatoires;
  - s'ils étaient en mesure de passer l'examen le plus tôt possible après avoir obtenu leur NQ5.

#### Recommandations:

1. Incorporer une évaluation des « écarts de savoirs » d'un militaire dans le processus d'élaboration du Plan d'apprentissage individuel (PAI).
  2. Répertorier les cours et les examens préparatoires à l'examen Sceau rouge et les mettre à la disposition des militaires.
  3. Offrir aux membres des groupes professionnels militaires des FC la possibilité de subir l'examen Sceau rouge le plus tôt possible après avoir atteint le NQ5 et s'assurer qu'ils sont au courant des possibilités de remboursement auxquelles ils ont droit grâce au Programme de remboursement des frais de scolarité.
- 

*Suite page suivante*

## Recommandations (suite)

---

### Connaissance du programme Sceau rouge

#### Conclusions:

- La majorité des répondants avaient entendu parler pour la première fois du programme Sceau rouge officieusement par des amis/pairs, ce qui :
  - peut expliquer l'état de confusion qui règne parmi les répondants au sujet des précisions sur l'examen Sceau rouge;
  - révèle que les ressources sont insuffisantes pour fournir des renseignements directs sur le programme Sceau rouge.
- On a constaté certaines inquiétudes :
  - sur l'obtention du remboursement des frais d'inscription à l'examen Sceau rouge;
  - le temps personnel qu'il faut consacrer à la préparation de l'examen.

#### Recommandations:

4. Les pages Web de l'ACD sur le plan d'apprentissage individuel (PAI), les équivalences/l'accréditation, le remboursement des frais de scolarité et la transition de carrière doivent être plus visibles et accessibles depuis les sites Web centraux du MDN/des FC et contenir des liens avec RHDCC, le cas échéant.
5. Il faut construire un site Web des FC sur le programme Sceau rouge qui cible le personnel des groupes professionnels militaires des FC. Des liens avec ce site Web (hyperliens) doivent être insérés sur les principaux sites Web des FC et le site doit comporter des liens vers les sites Web de RHDCC et du programme Sceau rouge.
6. Il faut organiser des séances d'information officielles sur le programme Sceau rouge à l'intention des membres des groupes professionnels militaires des FC. Ces séances leur fourniront :
  - a. des ressources particulières sur le programme Sceau rouge permettant un suivi facile;
  - b. des renseignements sur le remboursement des frais de scolarité.
7. Élargir la portée du SPSC (voir MDN, 2004) pour inclure des séances sur le PAI, les équivalences/l'accréditation, le programme de remboursement des frais de scolarité et des renseignements sur le programme Sceau rouge.

---

### Recrutement

Le recrutement ne faisait pas partie des objectifs de recherche de cette étude, même si certaines conclusions relatives au recrutement étayent les conclusions provenant des sources suivantes :

- un rapport commandé par le MDN sur la publicité (Phoenix Strategic Perspectives, Inc., 2009);
- le rapport de l'ombudsman du MDN/des FC (voir MDN, 2006b).

---

*Suite page suivante*

## Recommandations (suite)

---

### Recrutement (suite)

#### Conclusions:

- Un pourcentage important des répondants étaient qualifiés/certifiés dans un métier civil avant d'entrer dans les FC.
- Certains répondants ont estimé que les FC manquaient d'uniformité en ce qui concerne la reconnaissance/récompense des qualifications professionnelles civiles préalables des recrues.
- La majorité des répondants qui ont déclaré que le Sceau rouge pourrait être un éventuel outil de recrutement des FC ont estimé que le Sceau rouge serait un bon incitatif de recrutement.

#### Recommandations:

8. Il faut procéder à une évaluation des progrès réalisés en vue d'améliorer l'uniformité des primes de recrutement versées aux recrues, en particulier de celles dans les métiers spécialisés, selon les recommandations du rapport de l'ombudsman du MDN/des FC de 2006.
  9. Les stratégies de recrutement doivent viser à promouvoir les possibilités de formation et d'éducation dans les FC, notamment en reconnaissant les métiers spécialisés.
- 

## Conclusion

---

### Transition

La présente étude a révélé que la majorité des militaires consultés dans les neuf groupes professionnels militaires hautement corrélés:

- étaient au courant du programme Sceau rouge, même si les renseignements dont ils disposaient étaient généralement filtrés, incomplets ou inexacts;
- étaient désireux d'obtenir leur certificat dans un métier Sceau rouge correspondant à leur métier actuel dans les FC.

Pour devenir un employeur de choix, les FC doivent faciliter la transition des membres entre les métiers militaires et la certification dans les métiers Sceau rouge. Cette initiative :

- facilitera les efforts de recrutement des FC;
  - améliorera le taux de maintien en poste.
-

## GLOSSAIRE

---

<b>Analyse nationale de professions (ANP)</b>	Document de normes professionnelles créé en fonction d'une analyse d'une profession particulière par un comité d'experts de l'industrie dans le domaine, d'autorités provinciales et territoriales et de spécialistes du domaine. Ce document décrit les tâches ou le travail que doit accomplir un membre qualifié de la profession ainsi que les compétences et les connaissances qu'il doit posséder pour parvenir à ce niveau de rendement. RHDCC coordonne et facilite le processus d'élaboration des ANP.
<b>Évaluation et reconnaissance des acquis (ERA)</b>	L'ERA est le processus officiel qui sert à évaluer, à accepter et à reconnaître les acquis. On procède à une évaluation pour établir dans quelle mesure les acquis équivalent aux résultats de l'apprentissage et aux normes qui régissent actuellement la formation et l'éducation dans les FC.
<b>Mentorat</b>	Le mentorat est une relation professionnelle dans laquelle une personne expérimentée (le mentor) partage volontairement des connaissances et des idées avec une personne moins expérimentée (le mentoré), qui souhaite bénéficier de cet échange (programme de mentorat du MDN, <a href="http://hr.ottawa-hull.mil.ca/hrciv/dglpd/dlpdps/mentoring/fr/home_f.asp?reference=111020004&amp;print=true">http://hr.ottawa-hull.mil.ca/hrciv/dglpd/dlpdps/mentoring/fr/home_f.asp?reference=111020004&amp;print=true</a> ).
<b>Norme de qualification (NORQUAL)</b>	Document qui décrit en termes opérationnels ce que doit faire la personne, les conditions dans lesquelles elle doit exercer ses fonctions et la norme à laquelle le rendement doit se conformer pour une profession en particulier.
<b>Plan d'instruction (PLANIN)</b>	Document qui décrit la façon dont le Centre de l'instruction individuelle et de l'éducation (II&E) prévoit de respecter les exigences de la norme de qualification (c.-à-d. la façon dont les personnes seront formées et éduquées pour respecter les normes de qualification établies pour une profession particulière).

## BIBLIOGRAPHIE

- Canadian Broadcasting Corporation. (8 septembre 2009). *World Report* [Émission de radio]. Consultable en ligne à l'adresse : <http://www.cbc.ca/worldreport/>.
- Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) – Ministère de la Défense nationale (MDN) – Ministère des Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) (août 2008). *Working Group Committee for the CCDA-DND-HRSDC Aligning Military Trades Initiative: Terms of Reference* (avant-projet de document de travail).
- Don Stewart Trades Training Consulting Service. *Rapport préliminaire sur la quantité de contenu technique et formel des programmes d'instruction du [choisir le métier des FC] en vue de le comparer avec les métiers Sceau rouge*. Préparé pour le ministère de la Défense nationale.
- Gouvernement du Canada, Bureau du vérificateur général du Canada. *Défense nationale : le recrutement et le maintien en poste du personnel militaire*, chap. 2, mai 2006.
- Gouvernement du Canada, Secrétariat du commerce intérieur. *Accord sur le commerce intérieur : amendement au Chapitre 7 sur la mobilité de la main-d'œuvre : fiche d'information*, 2 mars 2009. Consultable en ligne à l'adresse : [http://www.ait-aci.ca/index\\_fr/labour.htm](http://www.ait-aci.ca/index_fr/labour.htm).
- Mayeda, D. (12 juillet 2009). Military recruits drawn to steady jobs, not combat. *The National Post*. From : <http://www.nationalpost.com/story-printer.html?id=1784013>.
- Ministère de l'Éducation de l'Ontario. *Réussite des élèves/Apprentissage jusqu'à l'âge de 18 ans*. Consulté le 22 octobre 2009 à l'adresse : <http://www.edu.gov.on.ca/fre/teachers/studentuccess/strategy.html>.
- Ministère de la Défense nationale, Académie canadienne de la Défense (30 mars 2009b). *DND/HRSDC Trades Certification Needs Assessment Plan* (File No. 1950-1).
- Ministère de la Défense nationale, Bureau de l'Ombudsman. *Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes, Rapports spéciaux*, « Objectifs de recrutement : réalités canadiennes : examen du système de recrutement des Forces canadiennes : de l'attraction à l'enrôlement », 19 juillet 2006b. Consultable en ligne à l'adresse : <http://www.ombudsman.forces.gc.ca/rep-rap/sr-rs/rs-sr/rep-rap-01-fra.asp>.
- Ministère de la Défense nationale, Chef – Personnel militaire. *Stratégie en matière de RH militaires 2020*, « Section 4 : De la stratégie à l'action », décembre 2002. Consultable en ligne à l'adresse : <http://www.cmp-cpm.forces.gc.ca/pd/hrs-smr/index-fra.asp>.
- Ministère de la Défense nationale, Directeur général – Apprentissage et perfectionnement professionnel. *Programme de mentorat du MDN*, « Comment le mentorat se distingue-t-il du coaching ou de l'apprentissage en milieu de travail? », 2009a. Consulté le 2 septembre 2009 à l'adresse : [http://hr.ottawa-hull.mil.ca/hrciv/dglpd/dlpdps/mentoring/fr/home\\_f.asp?reference=121020004](http://hr.ottawa-hull.mil.ca/hrciv/dglpd/dlpdps/mentoring/fr/home_f.asp?reference=121020004).
- Ministère de la Défense nationale, Directeur général – Rémunération et avantages sociaux (1<sup>er</sup> juin 2009c). Chapitre 205, « Indemnités des officiers et militaires du rang » dans *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux*, 2009c. Consultable en ligne à l'adresse : [http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/cbi/pdf/205\\_f.pdf](http://hr.dwan.dnd.ca/dgcb/cbi/pdf/205_f.pdf).
- Ministère de la Défense nationale, Forces maritimes du Pacifique (13 février 2009d). *Briefing Note for MARPAC NEMWG*. Consultable en ligne à l'adresse :

## BIBLIOGRAPHIE

<http://esquimalt.mil.ca/marpac/n4em/n4em/Imports/BN-NEMWG-mentorship-halifaxmtg-F4EngFTO-feb09-U.pdf>.

Ministère de la Défense nationale, Sous-ministre adjoint, Finances et services du Ministère. *Directive et ordonnance administrative de la Défense* 5031-1, « Programme d'équivalences militaires des Forces canadiennes », 28 juillet 2006a. Consultable en ligne à l'adresse : [http://admfincs.mil.ca/admfincs/subjects/daod/5031/1\\_f.asp](http://admfincs.mil.ca/admfincs/subjects/daod/5031/1_f.asp).

Ministère de la Défense nationale, Sous-ministre adjoint, Finances et services du Ministère. *Directive et ordonnance administrative de la Défense* 5031-6, « Programme d'accréditation de la formation militaire à des fins civiles », 28 octobre 2005. Consultable en ligne à l'adresse : [http://admfincs.mil.ca/admfincs/subjects/daod/5031/6\\_f.asp](http://admfincs.mil.ca/admfincs/subjects/daod/5031/6_f.asp).

Ministère de la Défense nationale, Sous-ministre adjoint, Finances et services du Ministère. *Directives et ordonnances administratives de la Défense*, 5031-4, « Programme du Service de préparation à une seconde carrière », 22 décembre 2004. Consultable en ligne à l'adresse : [http://admfincs.mil.ca/admfincs/subjects/daod/5031/4\\_f.asp](http://admfincs.mil.ca/admfincs/subjects/daod/5031/4_f.asp).

Ministère de la Défense nationale. *Documentation : groupes professionnels militaires prioritaires au sein des Forces canadiennes* (GRFC BG-2008.07), 4 novembre 2008. Consultable en ligne à l'adresse : [ftp://borden.mil.ca/cfrg/French/BG/high\\_priority\\_occupations\\_fr.doc](ftp://borden.mil.ca/cfrg/French/BG/high_priority_occupations_fr.doc).

Ministère des Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Directeur général, Direction des partenariats au travail (2 mars 2009). *Letter from Director General, Workplace Partnerships Directorate to Chief Military Personnel, Department of National Defence regarding DND/CCDA/HRSDC partnership initiative – future direction*.

Ministère des Ressources humaines et Développement des compétences Canada. *Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage : rapport annuel 2007*, 2007. Consulté en ligne à l'adresse <http://www.sceau-rouge.ca/images/admin/Rapport%20annuel%20du%20CCDA%202007.pdf>.

Phoenix Strategic Perspectives, Inc. (2009d). *Final Report: Pre-Testing of Priority Occupations Advertising*. Consultant's report prepared for : Department of National Defence.

Recruits Don't want combat jobs. (26 décembre 2006). *The Ottawa Citizen*. Consulté à l'adresse : <http://www.canada.com/ottawacitizen/news/story.html?id=c7947060-f751-4c0b-8c83-5b5ab87cef3c>.

Statistique Canada. *Enquête nationale auprès des apprentis : vue d'ensemble du Canada, 2007, 2008*.

Wild, Bill (2002). *Understanding Mentoring: Implications For The Canadian Forces*. Ministère de la Défense nationale, Institut de leadership des Forces canadiennes.

## ANNEXE A – SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ACI	Accord sur le commerce international
ACD	Académie canadienne de la Défense
Adj	Adjudant
Adjuc	Adjudant-chef
Adjum	Adjudant-maître
ANP	Analyse nationale de profession
BFC	Base des Forces canadiennes
BPR	Bureau de première responsabilité
CC	Certificat de compétence
CCDA	Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage
Const	Construction
Cpl	Caporal
Cplc	Caporal-chef
CPM	Chef du personnel militaire
EL	Électricité
EMR	Équipe mobile de réparation
ÉRA	Évaluation et reconnaissance des acquis
FC	Forces canadiennes
FCE	Formation en cours d'emploi
GC	Génie construction
GEM	Génie électrique et mécanique
GT	Groupe de travail
LR	Leçons retenues
M 1	Maître de 1 <sup>re</sup> classe
M 2	Maître de 2 <sup>e</sup> classe
Mat 1	Matelot de 1 <sup>re</sup> classe
Matc	Matelot-chef
MDN	Ministère de la Défense nationale
NORQUAL	Norme de qualification
NQ	Norme de qualification
OREN	Objectif de rendement
PAFMC	Programme d'accréditation de la formation militaire à des fins civiles
PAI	Plan d'apprentissage individuel
PAJO	Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario
PC	Plomberie et chauffage
PLANIN	Plan d'instruction
Pm 1	Premier maître de 1 <sup>re</sup> classe
Pm 2	Premier maître de 2 <sup>e</sup> classe
PNISR	Programme des normes interprovinciales Sceau rouge
QS	Qualification de spécialiste
RE	Remboursement des études
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
SCMT	Stratégie des compétences en milieu de travail
Sgt	Sergent
SPSC	Service de préparation à une seconde carrière
TEC V	Technicien de véhicules

## ANNEXE A – SIGLES ET ABRÉVIATIONS

TECH RÉFR	Technicien en réfrigération
TECH MAT	Technicien des matériaux
VSLR	Véhicule de soutien léger à roues

## **ANNEXE B – LE SYSTÈME DE L’INSTRUCTION INDIVIDUELLE ET DE L’ÉDUCATION DES FORCES CANADIENNES (SIIIEFC) EN UN COUP D’ŒIL**

Le SIIIEFC régit l’instruction individuelle et l’éducation pour tous les militaires des FC. Le SIIIEFC est un système de gestion dont le but est d’optimiser la qualité et la quantité de l’II&E, tout en minimisant les ressources consacrées aux programmes d’II&E. Il se compose d’un volet de contrôle de la qualité et d’un autre de contrôle de la quantité. Chacun de ces volets comporte des mécanismes de gestion des ressources. Le terme « individuelle » le distingue des questions d’instruction collective ou en équipe.

Les militaires des FC reçoivent l’instruction individuelle et l’éducation (II&E) dont ils ont besoin pour exercer les fonctions qui leur sont confiées dans les établissements d’instruction (EI) et en cours d’emploi. Cette II&E est décrite dans la description des groupes professionnels militaires (DGPM) et repose sur une étude des exigences professionnelles qui déterminent les tâches qui doivent être accomplies par qui et à quel niveau (ce qui n’est pas sans évoquer les règlements provinciaux ou territoriaux sur les métiers). Quand la formation est jugée indispensable, pour permettre aux militaires d’accomplir ces tâches, un programme d’instruction est alors conçu, élaboré et offert.

Orientation sur le rendement : l’II&E est orientée et axée sur le rendement au travail, ce qui revient à dire que les tâches qu’il faut accomplir pour l’instruction doivent correspondre aux impératifs de rendement opérationnel (extrait du SIIIEFC vol. 1 [A-P9-050-000/PT001]).

Les normes de qualification (NORQUAL) sont élaborées en fonction des évaluations des besoins, des directives ministérielles, des leçons retenues, des comptes rendus après action, de la contribution des conseillers de la branche/du corps, des validations, de l’analyse des groupes professionnels et de la structure reconnue et approuvée des groupes professionnels. Les membres du Comité de rédaction des NORQUAL assument un rôle analogue à celui des membres des comités consultatifs provinciaux ou territoriaux. Les membres du Comité remplissent cette mission en analysant des rapports, des spécifications et d’autres documents d’orientation, en procédant à l’analyse des tâches et en rédigeant des objectifs de rendement (OREN), notamment les normes de rendement exigées au travail. Les plans d’instruction (PLANIN) décrivent en détail les objectifs de rendement et les objectifs habilitants nécessaires pour respecter les exigences de la NORQUAL et déterminer la manière dont ces objectifs seront enseignés avec le maximum d’efficacité.



**ANNEXE C – MÉTIERS HAUTEMENT CORRÉLÉS** (d'après les études de corrélation soustraitées en 2007 par le Registraire aux équivalences et aux accréditations, Direction de l'apprentissage et de l'innovation, quartier général de l'Académie canadienne de la Défense)

	<b>GROUPE PROFESSIONNEL MILITAIRE</b>		<b>MÉTIER SCEAU ROUGE</b>
1.	313 Mécanicien de marine	1. 2.	Mécanicien industriel (de chantier) Machiniste (pour les machinistes navals)
2.	331/332 Électrotechnicien/électricien de marine	3.	Électricien industriel
3.	411 Technicien de véhicules	4. 5. 6.	Mécanicien de véhicules automobiles Technicien d'équipement lourd Mécanicien de camions et de véhicules de transport
4.	441 Technicien des matériaux	7.	Soudeur
5.	641 Technicien en réfrigération	8.	Mécanicien de réfrigération et d'air climatisé
6.	642 Technicien Distribution électrique	9.	Électricien en construction
7.	646 Technicien Plomberie et chauffage	10. 11.	Plombier Mécanicien de brûleurs à mazout
8.	648 Technicien Construction	12.	Menuisier
9.	861 Cuisinier	13.	Cuisinier

Les administrations (juridictions) estiment que les personnes qui ont atteint le grade de caporal avec un NQ5 (ou un niveau supérieur) dans l'un des groupes professionnels jugés « hautement corrélés » ont satisfait à toutes les conditions provinciales/territoriales d'admissibilité pour immédiatement subir l'examen Sceau rouge correspondant, sans qu'elles aient besoin d'effectuer d'autres heures en cours d'emploi ou de suivre une formation technique. Les membres devront fournir un exemplaire du Sommaire des dossiers du personnel militaire (SDPM) au bureau de l'administration locale comme preuve de leurs qualifications au cas où ils voudraient subir l'examen Sceau rouge.

Lorsqu'un groupe professionnel militaire correspond à plus d'un métier Sceau rouge, la personne doit choisir un examen Sceau rouge qu'elle souhaite subir.

Tableau tiré de <http://cda-acd.mil.ca/DLI/engraph/services/accred/mctap/doc/HighlyCorrelatedTrades.doc>.



## ANNEXE D – MATRICE DES QUESTIONS DE CONSULTATION CORRESPONDANT AUX SUJETS

Perception de la différence entre les compétences/le rendement exigés pour un groupe professionnel militaire par rapport à son équivalent civil

### Partie I :

- Avant d'entrer dans les FC, étiez-vous titulaire d'un certificat d'apprentissage (ou de compétence) dans un métier civil comparable au métier que vous exercez actuellement dans les FC?
- Quelles différences y a-t-il entre la formation que vous avez reçue dans votre métier civil et celle que vous avez reçue dans votre groupe professionnel militaire des FC?
- Vous sentiriez-vous à l'aise à exercer votre métier des FC dans un milieu civil sans formation plus poussée (dans les métiers)?
- Quels sont les écarts de compétences (entre votre formation actuelle et celle exigée pour exercer votre métier dans un milieu civil)?
- Comment ces écarts peuvent-ils être comblés à votre avis?
- Quels atouts auriez-vous à offrir si vous deviez exercer votre métier dans le milieu civil?
- Quels atouts estimez-vous qu'une personne d'un métier civil aurait à offrir si elle devait exercer votre métier dans les FC?

### Partie II :

- Estimez-vous que vous êtes en mesure de réussir à un examen (note de passage de 70 p. 100) dont le but est de vérifier les compétences professionnelles d'un compagnon civil compétent dans votre métier?

\* En outre, le débat relatif à d'autres questions dans la partie II a suscité des réponses relatives à cet objectif de l'étude.

Intention d'obtenir un certificat professionnel plutôt que de poursuivre d'autres possibilités de formation dans le cadre de leurs aspirations de perfectionnement professionnel/conscience d'autres programmes d'équivalences et/ou de reconnaissance susceptibles d'être bénéfiques aux militaires des FC

### Partie I :

- Quelles autres possibilités d'éducation, de formation ou de travail exploiteriez-vous?

### Partie II :

- Êtes-vous au courant d'autres programmes de certification/reconnaissance en dehors du Sceau rouge qui sont disponibles pour votre métier/profession?
  - Dans l'affirmative, veuillez en dresser la liste.

Connaissance du programme Sceau rouge, notamment des formalités de candidature et de l'examen

### Partie I :

- Avez-vous jamais entendu parler du Programme canadien de normes interprovinciales, que l'on appelle couramment le programme Sceau rouge?
- Comment avez-vous découvert l'existence du programme?
- Décrivez en vos propres termes :
  - ce que représente le certificat Sceau rouge;
  - la procédure à suivre pour obtenir un certificat Sceau rouge.
- Estimez-vous que vos collègues de travail (dans le même groupe professionnel) sont au courant du programme Sceau rouge?

### Partie II :

\* En outre, le débat relatif à d'autres questions dans la partie II a suscité des réponses relatives à cet objectif de l'étude.

## ANNEXE D – MATRICE DES QUESTIONS DE CONSULTATION CORRESPONDANT AUX SUJETS

Désir d'obtenir un certificat de compétence Sceau rouge/perception de la valeur et de l'utilité de la procédure de certification professionnelle se rattachant au certificat Sceau rouge et suggestions d'aides/autres instruments potentiels qui faciliteraient l'obtention d'un certificat dans les métiers visés par le Sceau rouge

### Partie I :

- Si vous songiez à quitter les FC, envisageriez-vous de rechercher un emploi dans votre métier actuel?
- [Si vous avez répondu « oui » à la question 7] Vous voyez-vous :
  - commencer à travailler comme compagnon qualifié?
  - perfectionner vos compétences professionnelles par le régime d'apprentissage?
  - autre?
- Décrivez en vos propres termes :
  - les avantages à être certifié dans un métier visé par le Sceau rouge.

### Partie II :

- Seriez-vous désireux d'obtenir ce type de certificat? Si oui, pourquoi, et si non, pourquoi?
- Avez-vous essayé de passer un examen Sceau rouge dans votre métier actuel?
  - Dans l'affirmative, l'avez-vous réussi?
  - Dans la négative, pourquoi n'avez-vous pas essayé? Même si aucune question en particulier ne portait sur cet objectif de l'étude, des réponses à son sujet ont été données au cours du débat sur d'autres questions dans la partie II.

### Mentorat/leadership

#### Partie I :

- Quel est votre grade actuel?
- Quel est le niveau maximum de formation professionnelle que vous avez atteint dans les FC?
- Depuis combien de temps travaillez-vous à votre poste actuel?
- Depuis combien de temps êtes-vous membre des FC?

#### Partie II :

- Êtes-vous d'avis que la formation dans les groupes professionnels militaires des FC vous a préparé à tenir lieu de mentor et/ou de formateur en cours d'emploi pour les apprentis de votre métier?

\* En outre, le débat relatif à d'autres questions dans la partie II a suscité des réponses relatives à cet objectif de l'étude.

Perception de la possibilité que le certificat Sceau rouge contribue au maintien en poste et/ou au recrutement des membres des groupes professionnels spécialisés dans les FC

#### Partie II :

- Si vous étiez en mesure d'obtenir un certificat de compétence dans un métier visé par le Sceau rouge comparable au métier que vous exercez actuellement dans les FC, cette possibilité vous inciterait-elle à rester plus longtemps dans les FC, à quitter les FC plus tôt ou ni l'un ni l'autre? Veuillez expliquer pourquoi.

\* En outre, le débat relatif à d'autres questions dans la partie II a suscité des réponses relatives à cet objectif de l'étude.



### MDN/RHDCC – Plan d'évaluation des besoins de certification d'une école de métiers

- L'Académie canadienne de la Défense (ACD), avec le concours de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), mène une étude préliminaire sur l'éventuelle certification d'une école de métiers qui nécessite la contribution des gens de métier qualifiés.
- Votre contribution fournira des données précieuses sur ce dossier qui pourront servir à concevoir et à façonner de nouvelles possibilités pour les membres des groupes professionnels des FC.
- Les données recueillies seront regroupées pour être analysées par l'équipe de recherche sur les leçons retenues de l'ACD et aucune donnée ne permettra d'établir un lien entre l'identité des répondants et les données recueillies.
- La partie 1 de cette consultation se composera d'une séance individuelle de questions et de réponses écrites. Nous estimons qu'il vous faudra entre 10 et 15 minutes pour répondre à ces 23 questions. Veuillez lire les questions attentivement et répondre à chacune d'entre elles de la manière la plus précise possible.
- La partie 2 de cette consultation se composera d'une séance collective de questions et de réponses orales. Nous valorisons la rétroaction de tous les participants et vous encourageons à faire preuve du maximum de franchise et d'honnêteté dans vos réponses. Nous estimons que cette partie de la consultation vous prendra entre 1 heure et 1,5 heure.
- La consultation au total durera au maximum 2 heures.

Merci de votre collaboration à cette étude de recherche.

 <p>Canadian Defence Academy Académie canadienne de la défense</p> <p> National Défence Défense nationale</p>
--

**A. Différence perçue entre les compétences/le rendement exigés d'un groupe professionnel militaire par opposition à son homologue civil**

1. Avant d'entrer dans les FC, étiez-vous titulaire d'un certificat d'apprentissage (ou de compétence) dans un métier civil comparable au métier que vous exercez actuellement dans les FC?

- Oui [passez à la question 2]
- Non [passez à la question 3]

2. Quelles différences y a-t-il entre la formation que vous avez reçue dans votre métier civil et celle que vous avez reçue dans votre groupe professionnel militaire des FC?

---

---

---

---

---

---

---

---

3. Estimez-vous que vous possédez les compétences nécessaires pour exercer votre métier actuel dans un milieu civil sans formation plus poussée (dans les métiers)?

- Oui [passez à la question 5]
- Non [passez à la question 4]

4. a) Quels sont les écarts de compétences?

---

---

---

---

---

---

---

---

## ANNEXE E : QUESTIONS ET RÉPONSES ÉCRITES (TRADUCTION)



4. b) Comment ces écarts peuvent-ils être comblés à votre avis?

---

---

---

---

---

---

---

---

5. Quels atouts auriez-vous à offrir si vous deviez exercer votre métier dans le milieu civil?

---

---

---

---

---

---

---

---

6. Quels atouts estimez-vous qu'une personne d'un métier civil aurait à offrir si elle devait exercer votre métier dans les FC?

---

---

---

---

---

---

---

---



**B. Intention des militaires des FC d'obtenir leur certification professionnelle par opposition à d'autres possibilités d'éducation dans le cadre de leurs aspirations de perfectionnement professionnel**

7. Si vous songiez à quitter les FC, envisageriez-vous de rechercher un emploi dans votre métier actuel?

- Oui [passez à la question 8]
- Non [passez à la question 9]

8. Vous voyez-vous :

- Commencer à travailler comme compagnon qualifié?
- Perfectionner vos compétences professionnelles par le régime d'apprentissage?
- Autre \_\_\_\_\_

9. Quelles autres possibilités d'éducation, de formation ou de travail exploiteriez-vous?

---

---

---

---

---

---

**C. Connaissance du programme Sceau rouge par les membres des FC, notamment des formalités de candidature et du passage de l'examen**

10. Avez-vous jamais entendu parler du Programme canadien de normes interprovinciales, que l'on appelle couramment le programme Sceau rouge?

- Oui [passez à la question 11]
- Non [passez à la question 13]

11. Comment avez-vous entendu parler pour la première fois du programme Sceau rouge?

- Amis/pairs
- Site Web du programme Sceau rouge
- Centre d'emploi
- Médias
- En prévision de cette consultation
- Autre \_\_\_\_\_

## ANNEXE E : QUESTIONS ET RÉPONSES ÉCRITES (TRADUCTION)



12. Décrivez en vos propres termes :

a) Ce que représente le certificat Sceau rouge

---

---

---

---

---

---

---

b) Les formalités d'obtention d'un certificat Sceau rouge

---

---

---

---

---

---

---

c) Les avantages d'être certifié dans un métier visé par le Sceau rouge

---

---

---

---

---

---

---

13. Pensez-vous que vos collègues de travail (dans le même groupe professionnel) sont au courant du programme Sceau rouge?

- Oui
- Non



#### D. Variables démographiques

14. Quel est votre grade actuel?

- Cpl/Mat 1
- Cplc/Matc
- Sgt/M 2
- Adj/M 1
- Adjum/Pm 2
- Adjuc/Pm 1

15. Quelle est votre première langue officielle?

- Anglais
- Français

16. Quel est le plus haut niveau de formation professionnelle que vous avez atteint dans les FC?

---

17. Quel est votre niveau actuel d'instruction?

- N'ai pas terminé le secondaire
- Diplôme de fin d'études secondaires
- Collège/cégep
- Diplôme/certificat postsecondaire
- Baccalauréat en génie ou en sciences
- Baccalauréat en arts ou dans une autre discipline
- Maîtrise
- Grade professionnel (droit/médecine/autre)
- Doctorat (Ph.D.)

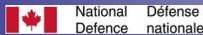
18. De quel environnement faites-vous partie?

- Armée de l'air
- Armée de terre
- Marine
- Autre \_\_\_\_\_

## ANNEXE E : QUESTIONS ET RÉPONSES ÉCRITES (TRADUCTION)



Canadian Defence Academy  
Académie canadienne de la défense



19. Quel est votre ID SGPM?

- GPM : 861 (Cuisinier) Cuisinier (ID SGPM – 00164)
- GPM : 411 (TEC V) Technicien de véhicules (ID SGPM – 00129)
- GPM : 441 (TECH MAT) Technicien des matériaux (ID SGPM – 00134)
- GPM : 641 (TECH REFR) Technicien en réfrigération (ID SGPM – 00301)
- GPM : 642 (TECH DE) Technicien Distribution électrique (ID SGPM – 00302)
- GPM : 648 (TECH CONST) Technicien Construction (ID SGPM – 00306)
- GPM : 646 (TECH PC) Technicien Plomberie et chauffage (ID SGPM – 00304)
- GPM : 312 (MÉC MAR) Mécanicien de marine (ID SGPM – 00121)
- GPM : 313 (TECH MAR) Technicien de marine (ID SGPM – 00122)
- GPM : 314 (MMEC MAR) Maître mécanicien de marine (ID SGPM – 00123)
- GPM : 331 (TECH EL) Électrotechnicien (ID SGPM – 00125)
- GPM : 332 (EL MAR) Électricien de marine (ID SGPM – 00126)

20. Où travaillez-vous?

- Unité opérationnelle
- Quartier général – Formation
- Établissement d'instruction/d'éducation (en tant qu'employé)
- Unité de réserve
- Actuellement en formation/je suis un cours
- Autre \_\_\_\_\_

21. Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel?

- Moins de 3 mois
- Entre 4 et 6 mois
- Entre 7 et 12 mois
- Entre 13 et 24 mois
- Plus de 24 mois

22. Depuis combien de temps êtes-vous membre des FC?

- Moins de 5 ans
- Entre 5 et 10 ans
- Entre 10 et 20 ans
- Entre 20 et 25 ans
- Plus de 25 ans

## ANNEXE E : QUESTIONS ET RÉPONSES ÉCRITES (TRADUCTION)



Canadian Defence Academy  
Académie canadienne de la défense



23. Des renseignements au sujet des surveillants des participants à cette étude sont recueillis pour cerner les secteurs qui méritent une étude plus approfondie.

Soyez assuré que les renseignements fournis dans ce questionnaire ne seront pas transmis à votre surveillant.

a. Nom du surveillant immédiat (p. ex. Leblanc, J.-P.)

\_\_\_\_\_

b. Votre surveillant est-il membre des FC ou civil? [veuillez encercler votre réponse]

c. Nom de l'unité du surveillant et lieu (p. ex. ACD/DPF Kingston)

\_\_\_\_\_

d. Grade ou échelon du surveillant \_\_\_\_\_

## **ANNEXE F : QUESTIONS ET RÉPONSES ORALES (TRADUCTION)**

### **Introduction :**

Ce sont les provinces et territoires qui sont responsables de la formation et de la certification des gens de métier au Canada. Le programme Sceau rouge confère aux gens de métier qualifiés une reconnaissance pancanadienne au titre d'un certificat d'un métier spécialisé obtenu dans une administration (juridiction) quelconque du Canada. Un sceau rouge est décerné aux compagnons et aux apprentis expérimentés qui réussissent à l'examen Sceau rouge. Les questions d'examen englobent toutes les tâches accomplies par un compagnon civil compétent dans son métier.

Une fois qu'un compagnon obtient son certificat, il est jugé entièrement compétent dans son métier. De ce fait, il ne peut plus être inscrit comme apprenti (classification qui présuppose qu'il doit suivre une formation par le biais d'un mentorat en cours d'emploi auprès d'un compagnon compétent, associée à une formation technique à l'école).

*Remettre le texte aux participants pour qu'ils le lisent et lisez-le également à haute voix.*

### **Désir des membres des FC d'obtenir un certificat de compétence portant la certification Sceau rouge**

1. Avez-vous confiance que vous réussiriez à un examen (note de passage de 70 p. 100) dont le but est de vérifier les compétences professionnelles d'un compagnon civil compétent dans votre métier?
2. Seriez-vous désireux d'obtenir ce type de certificat? Si oui, pourquoi, si non pourquoi?
3. Estimez-vous que votre formation dans les groupes professionnels des FC vous a bien préparé pour tenir lieu de mentor et/ou de formateur en cours d'emploi auprès d'apprentis de votre métier?

### **Valeur et utilité perçues de la procédure de certification professionnelle se rattachant au certificat Sceau rouge**

4. Avez-vous essayé de passer un examen Sceau rouge dans votre métier actuel?
  - i. Dans l'affirmative, l'avez-vous réussi?
  - ii. Dans la négative, pourquoi n'avez-vous pas essayé?

### **Existe-t-il d'autres programmes d'équivalences et/ou de reconnaissance susceptibles d'être plus bénéfiques aux membres des FC qu'un certificat Sceau rouge?**

5. Êtes-vous au courant d'autres programmes de certification/reconnaissance en dehors du Sceau rouge qui sont accessibles à votre métier/profession?
  - i. Dans l'affirmative, veuillez en dresser la liste.

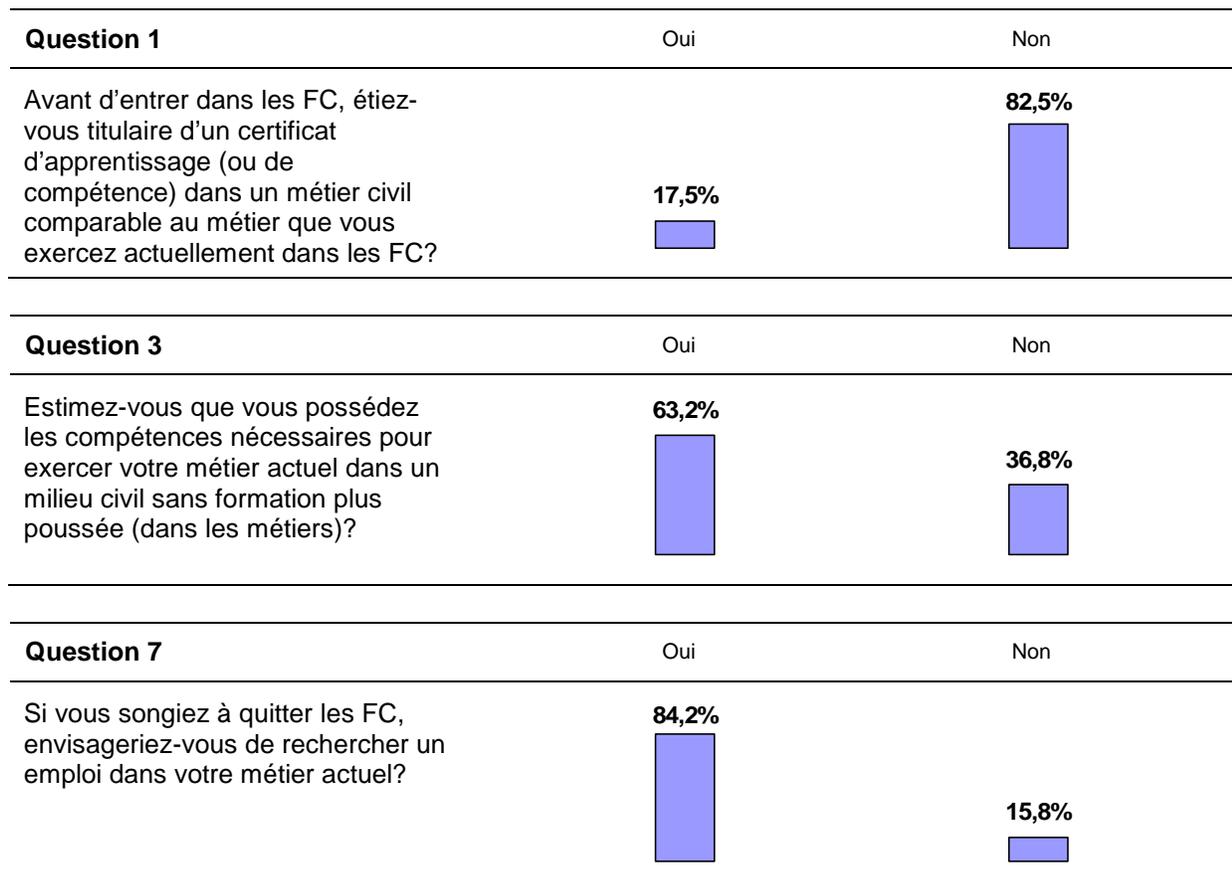
### **L'éventuel certificat Sceau rouge peut-il aider au recrutement et au maintien en poste des membres des métiers spécialisés dans les FC?**

6. Si vous étiez en mesure d'obtenir un certificat de compétence dans un métier visé par le Sceau rouge comparable au métier que vous exercez actuellement dans les FC, cette possibilité vous inciterait-elle à rester plus longtemps dans les FC, à quitter les FC plus tôt ou ni l'un ni l'autre? Veuillez expliquer pourquoi.

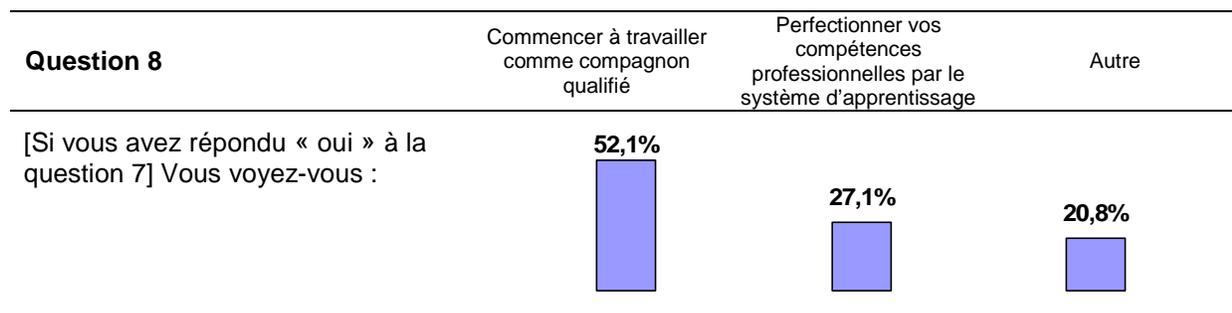


## ANNEXE G : DISTRIBUTION STATISTIQUE DES RÉPONSES AUX QUESTIONS FERMÉES

### Différence perçue entre les compétences/le rendement exigés d'un groupe professionnel militaire par opposition à son équivalent civil

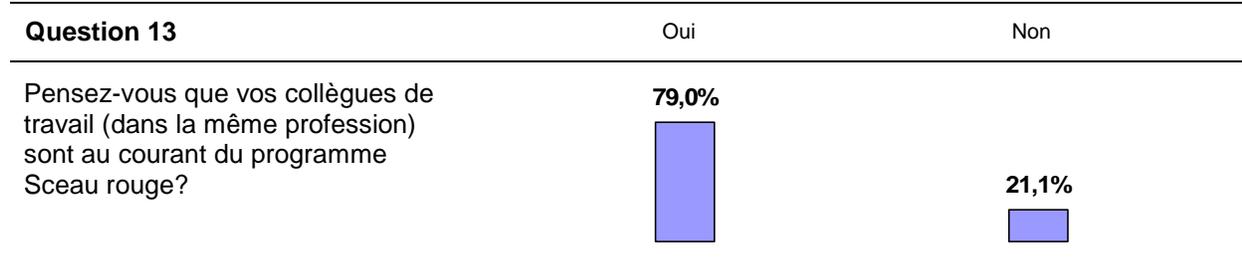
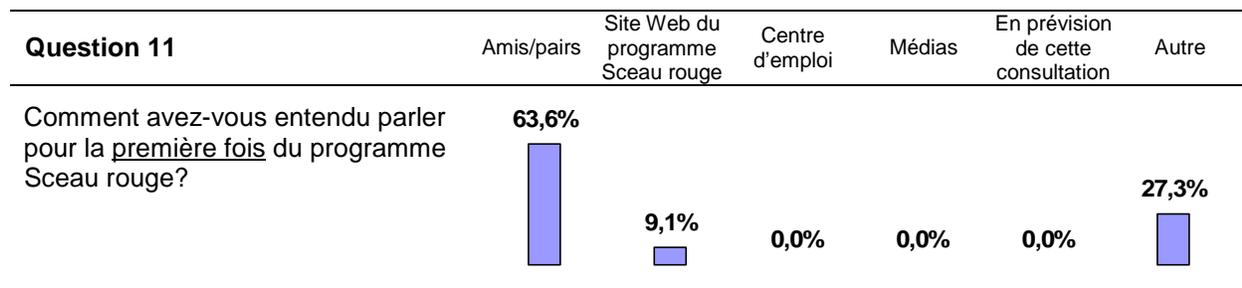
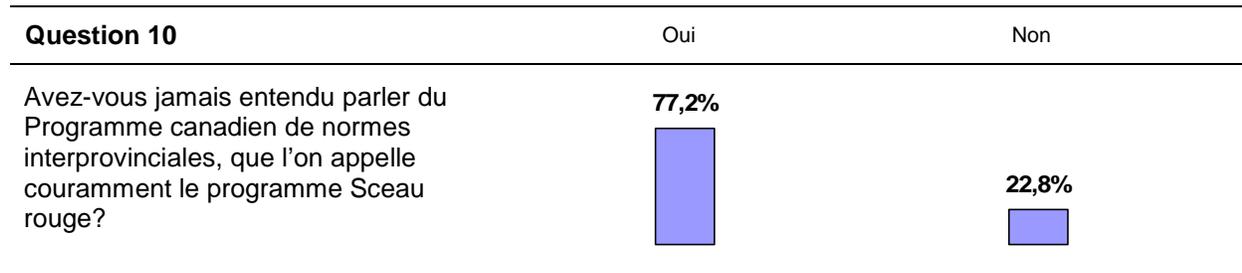


### Intention des militaires des FC d'obtenir leur certification professionnelle par opposition à d'autres possibilités d'éducation dans le cadre de leurs aspirations de perfectionnement professionnel

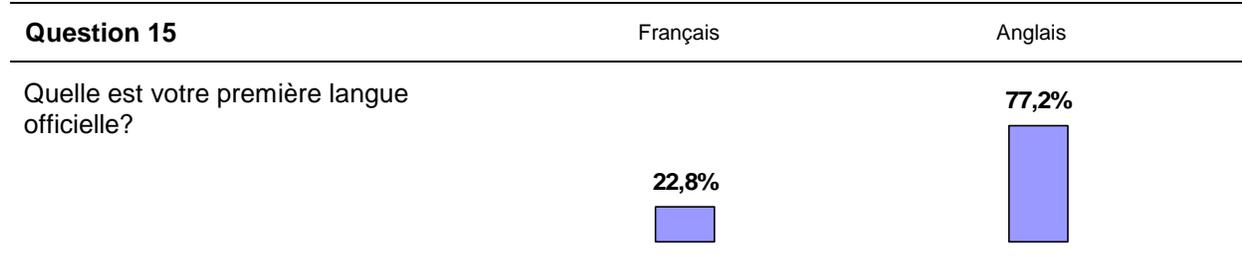
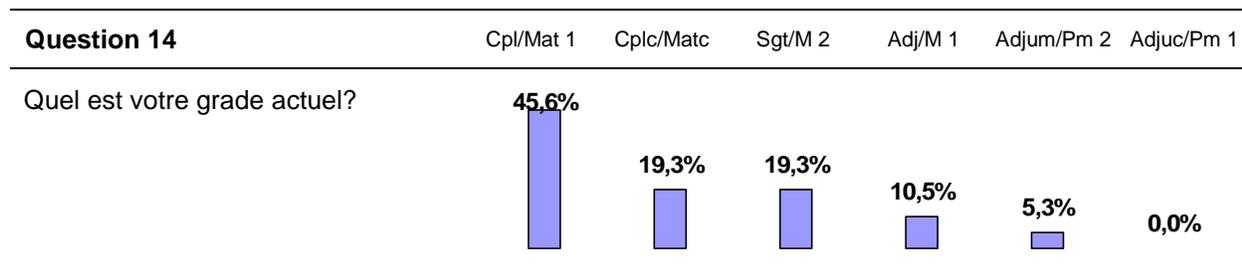


## ANNEXE G : DISTRIBUTION STATISTIQUE DES RÉPONSES AUX QUESTIONS FERMÉES

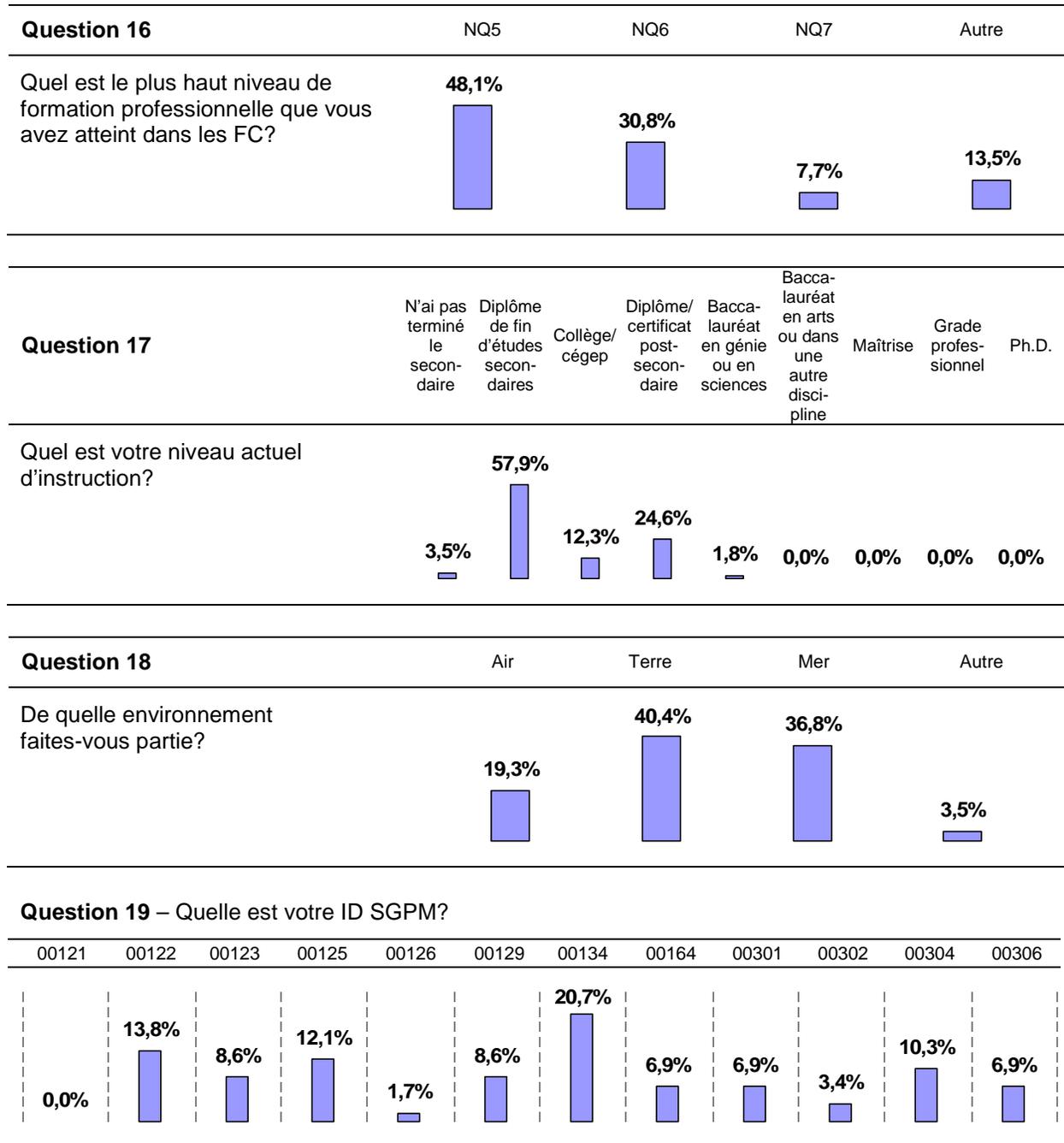
### Connaissance du programme Sceau rouge par les membres des FC, notamment des formalités de candidature et du passage de l'examen



### Variables démographiques



## ANNEXE G : DISTRIBUTION STATISTIQUE DES RÉPONSES AUX QUESTIONS FERMÉES



## ANNEXE G : DISTRIBUTION STATISTIQUE DES RÉPONSES AUX QUESTIONS FERMÉES

ID SGPM	Description
00121	Mécanicien de marine
00122	Technicien de marine
00123	Maître mécanicien de marine
00125	Électrotechnicien
00126	Électricien de marine
00129	Technicien de véhicules
00134	Technicien des matériaux
00164	Cuisinier
00301	Technicien en réfrigération
00302	Technicien Distribution électrique
00304	Technicien Plomberie et chauffage
00306	Technicien Construction

