

L'EFFECTIF MARITIME DE LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE

À PROPOS DE L'ÉVALUATION

L'évaluation a été menée entre juin 2017 et en janvier 2018 à l'appui de l'effectif maritime de la Garde côtière canadienne (GCC). Les données probantes ont été recueillies au moyen d'entrevues (24 représentants de la GCC); de profils de carrière (11 représentants de la GCC); d'exams de documents; de la visite au Collège de la GCC; de recherches sur les pratiques de rechange; d'un sondage auprès du personnel opérationnel (451 réponses) et d'analyses de données administratives.

À PROPOS DU

PROJET D'EFFECTIF MARITIME DE LA GCC

Le but du projet d'effectif maritime de la GCC consiste à déterminer le nombre de membres du personnel opérationnel (à terre et en mer) nécessaire à l'exécution des programmes de la GCC de manière efficace et durable, compte tenu des exigences opérationnelles, des besoins en formation et des dispositions de la convention collective.

Principales constatations



La GCC ne dispose pas d'une définition uniforme qui permet de déterminer les postes dans l'organisation qui sont considérés comme des postes opérationnels.



Les exigences relatives à la certification maritime, à l'expérience et aux connaissances exigées pour les postes opérationnels à terre ne sont pas bien définies.



Les facteurs d'affectation des équipages de la GCC ne tiennent actuellement pas compte de tous les éléments qui sont considérés comme des facteurs importants au moment d'établir les facteurs d'affectation des équipages. La plupart des programmes à terre ne prévoient pas de facteur de relève.



Le personnel opérationnel a grandement besoin de soutien au développement de carrière et on ne répond pas à ces besoins en raison de la disponibilité limitée du soutien.



L'évaluation a révélé un certain nombre de problèmes qui pourraient avoir une incidence sur la durabilité à long terme de l'effectif opérationnel de la GCC, notamment les pénuries actuelles de personnel, le faible moral et les départs prévus.

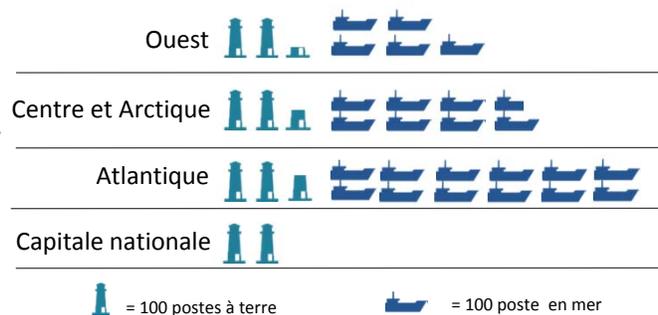
Postes opérationnels

La portée de l'évaluation comprenait les membres du personnel opérationnel, tant à terre et qu'en mer. Ces postes nécessitent généralement *un certificat maritime, une expérience dans l'industrie maritime ou des connaissances marines spécialisées.*

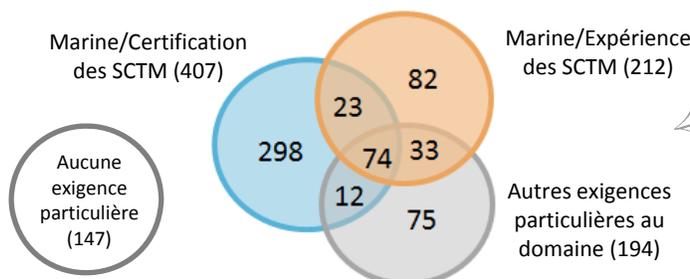
Environ 3 400 des 4 000* postes de la GCC sont considérés opérationnels (2016-2017).

* Ces chiffres ne tiennent actuellement pas compte des postes de la Direction des Services techniques intégrés.

Répartition régionale des postes opérationnels (n=3 400)



Résumé des exigences de certification, d'expérience et de connaissances pour les postes opérationnel à terre (n=744)



Remarque : Ces renseignements sont pour 744 des 950 postes opérationnels à terre.

De nombreux postes à terre nécessitent un certain niveau de certification de compétence maritime, des connaissances ou une expérience nautique professionnelle, et les exigences de certains de ces postes se chevauchent.

Facteurs d'affectation des équipages : Les facteurs d'affectation des équipages utilisés aujourd'hui pour le personnel navigant ne tiennent pas compte de tous les éléments qui sont considérés comme importants (p. ex., besoins de formation, évolution des rôles selon le sexe, dispositions relatives aux congés).

Profil du personnel opérationnel

NON CLASSIFIÉ

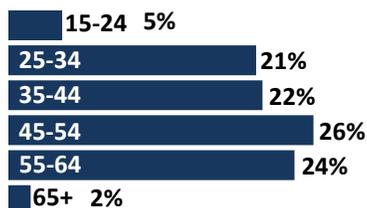
12 % du personnel de la flotte se compose de femmes.



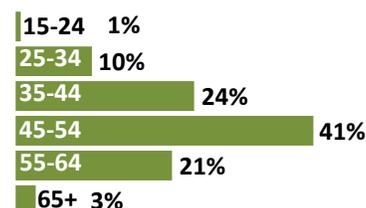
30 % du personnel opérationnel à terre se compose de femmes.

Répartition selon l'âge des membres du personnel opérationnel

Flotte (n=2 525)



Postes à terre (n=732)



Soutien au développement de carrière

Le personnel opérationnel affiche un **grand besoin** de soutien au développement professionnel, en particulier pour :

- 1 Formation technique
- 2 Formation en leadership
- 3 Formation en gestion

Cependant, **les besoins ne sont pas satisfaits** puisqu'il n'y a pas d'outils ou de processus formels en place pour appuyer le développement de carrière.

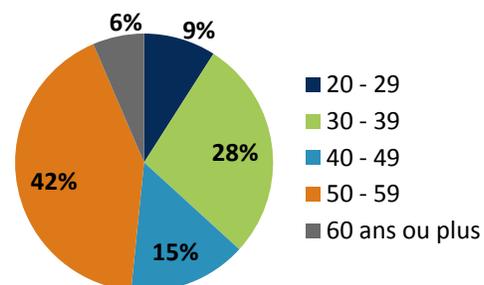
69 % des répondants au sondage **ont dû faire face à des obstacles à l'atteinte de leurs objectifs de carrière** (p. ex. la disponibilité des cours de formation, le manque d'affectations de perfectionnement, le manque de renseignements sur les options de carrière).

Durabilité de l'effectif

Il y a une **pénurie de personnel** pour doter le nombre actuel de postes opérationnels. Cela a des répercussions sur l'effectif (p. ex., disponibilité du soutien au développement de carrière, utilisation élevée d'heures supplémentaires à certains endroits).

Plus du tiers (36 %) des répondants ont indiqué qu'ils **prévoient quitter** la GCC au cours des cinq prochaines années.

Catégorie d'âge des répondants au sondage qui prévoient quitter la GCC au cours des cinq prochaines années (n=155)



Recommandations

La GCC devrait développer des définitions communes pour décrire des diverses populations de son effectif et préciser quelle est la population visée par le projet d'effectif maritime de la GCC.

La GCC devrait clarifier les exigences en matière de certification de compétence maritime et de connaissances et d'expérience nautique professionnelle pour ses postes opérationnels à terre et ses unités de travail, notamment pour les Services techniques intégrés; elle devrait aussi s'assurer que ces exigences sont énoncées et appliquées de façon uniforme dans l'ensemble des régions de la GCC.

La GCC devrait examiner et modifier les facteurs d'affectation des équipages actuels pour son personnel navigant et déterminer si un facteur de relève est nécessaire pour ses unités opérationnelles à terre.

La GCC devrait élaborer et mettre en œuvre un programme officiel de développement de carrière afin que les membres du personnel opérationnel puissent obtenir le soutien dont ils ont besoin pour faire progresser leur carrière à la GCC.

Pour appuyer le renouvellement de son effectif opérationnel, la GCC doit élaborer et mettre en œuvre une stratégie de recrutement et de maintien en poste coordonnée à l'échelle nationale.