

Response to Question raised by Senator McElman

Officers in the Canadian Forces currently serve on various terms of service. Some chose to stay on the terms of service under which they joined the former army, navy and air force. Others are, again by choice, governed by terms of service introduced in 1968 upon unification. A third group of officers are governed by terms of service introduced in 1976 under the Officer Career Development Program. Eventually, all officers will be under the latter terms of service as the program expands and as those who have chosen to stay on one of the former terms retire. At present, however, the variety of terms of service mean that a number of different retirement ages pertain depending upon the officer's choice of terms, his rank and his classification employment.

In the specific case of shortages of pilots there are a number of ways of offering those officers further service beyond their normal retirement ages. Currently, we have 49 pilots on extensions of service who would otherwise have left the service. These extensions are for varying lengths of time depending upon the individual officer's qualifications, his physical condition and the military requirement.

In addition to extending the service of those who are about to retire from the service, Reserve Force members may be employed full-time in support of the Regular Force. There are currently 27 pilots on this type of duty.

The use of Reservists and the granting of extensions of service are commonly used for all officer classifications (and other rank trades) when shortages exist.

The retirement age policies of the CF are part of the infrastructure of the personnel management system. To arbitrarily change these retirement ages in response to the fluctuating availability of manpower would lead to instability in personnel policies and, thus, be counterproductive to recruiting and retention. Periodic fluctuations in personnel can be better met by using the short to medium term devices described above for the advantage of both the service and the individual.

Réponse à la question soulevée par le Sénateur McElman

Les officiers des Forces canadiennes effectuent actuellement diverses périodes de service. Certains ont préféré poursuivre leur service aux conditions prescrites lors de leur enrôlement dans l'ancienne Armée, Marine ou Aviation, tandis que d'autres ont choisi l'une des périodes de service adoptées lors de l'unification en 1968. Un troisième groupe est assujéti aux conditions du Programme d'orientation des carrières — Officiers, mis en vigueur en 1976. Incessamment, tous les officiers serviront dans le cadre de ce programme à mesure que celui-ci progressera, et que ceux qui ont choisi une ancienne période de service prendront leur retraite. Toutefois, à l'heure actuelle, l'âge de la retraite n'est pas uniforme étant donné les diverses périodes de service, et celui-ci est fonction du choix de chaque officier quant à sa période de service, de son grade et de sa classification.

Dans le cas particulier des pilotes, où l'on connaît actuellement des pénuries, il existe plusieurs façons d'offrir à ces officiers une période de service allant au-delà de l'âge normal de la retraite. Nous comptons actuellement 49 pilotes dont la période de service a été prolongée et qui auraient normalement déjà pris leur retraite. La durée du report est fonction des qualités de l'officier, de sa condition physique et des besoins du service.

Outre de prolonger la période de service de ceux qui sont à la veille de prendre leur retraite, on peut employer les membres de la Réserve à plein temps pour appuyer la Force régulière. À l'heure actuelle, 27 pilotes occupent ce genre de poste.

Lorsqu'il survient des pénuries, il est commun d'avoir recours aux services des réservistes et de prolonger la période de service des officiers, quelle que soit leur classification, ainsi que celle des sous-officiers.

Les politiques des FC à l'égard de la retraite font partie intégrante de l'infrastructure du système de gestion du personnel. Le fait de modifier de façon arbitraire l'âge de la retraite pour pallier les fluctuations de main-d'œuvre irait à l'encontre du bien-fondé des politiques sur le personnel et nuirait ainsi au recrutement et au maintien des effectifs. La meilleure façon de pallier les fluctuations périodiques de personnel est d'utiliser les mécanismes à court et à moyen termes mentionnés auparavant, qui sont avantageux tant pour les FC que pour ses membres.