

Canadian  
Forces  
College

Collège  
des  
Forces  
Canadiennes



## LES RÉSERVISTES MIEUX UTILISÉS POUR UNE AVIATION ROYALE CANADIENNE AMÉLIORÉE

Major Youri Audy

**JCSP 45**

**Service Paper**

**Disclaimer**

Opinions expressed remain those of the author and do not represent Department of National Defence or Canadian Forces policy. This paper may not be used without written permission.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, as represented by the  
Minister of National Defence, 2019.

**PCEMI 45**

**Étude militaire**

**Avertissement**

Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent aucunement des politiques du Ministère de la Défense nationale ou des Forces canadiennes. Ce papier ne peut être reproduit sans autorisation écrite

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le  
ministre de la Défense nationale, 2019.

CANADIAN FORCES COLLEGE/COLLÈGE DES FORCES CANADIENNES  
JCSP 45/PCEMI 45  
15 OCT 2019

SERVICE PAPER – ÉTUDE MILITAIRE

**LES RÉSERVISTES MIEUX UTILISÉS POUR UNE AVIATION ROYALE  
CANADIENNE AMÉLIORÉE**

Par le Major Youri Audy

*“This paper was written by a candidate attending the Canadian Forces College in fulfillment of one of the requirements of the Course of Studies. The paper is a scholastic document, and thus contains facts and opinions which the author alone considered appropriate and correct for the subject. It does not necessarily reflect the policy or the opinion of any agency, including the Government of Canada and the Canadian Department of National Defence. This paper may not be released, quoted or copied, except with the express permission of the Canadian Department of National Defence.”*

Word Count : 2718

*« La présente étude a été rédigée par un stagiaire du Collège des Forces canadiennes pour satisfaire à l'une des exigences du cours. L'étude est un document qui se rapporte au cours et contient donc des faits et des opinions que seul l'auteur considère appropriés et convenables au sujet. Elle ne reflète pas nécessairement la politique ou l'opinion d'un organisme quelconque, y compris le gouvernement du Canada et le ministère de la Défense nationale du Canada. Il est défendu de diffuser, de citer ou de reproduire cette étude sans la permission expresse du ministère de la Défense nationale. »*

Nombre de mots : 2718

## **LES RÉSERVISTES MIEUX UTILISÉS POUR UNE AVIATION ROYALE CANADIENNE AMÉLIORÉE**

**POUR :** Le Bgénéral A. Day, Chef d'état-major du Commandant de l'ARC et Commandant de la réserve aérienne royale du Canada.

### **BUT**

1. Cette note de synthèse va suggérer des solutions à une meilleure utilisation des réservistes de l'Aviation royale canadienne (ARC). Nous allons regarder comment l'ARC peut mieux utiliser les réservistes pour satisfaire ses besoins opérationnels. Pour atteindre le but, ce travail fera un survol de certaines difficultés rencontrées pour le personnel de la réserve aérienne. De plus, diverses suggestions seront énumérées pour permettre à la réserve aérienne de répondre plus adéquatement aux besoins opérationnels de l'ARC.

### **INTRODUCTION**

2. Dans le passé, l'image que certains membres des Forces canadiennes ont eue des réservistes était qu'ils étaient des soldats de fin de semaine. Pour la réserve de l'aviation, ils étaient des membres de clubs de vols. Depuis la participation intégrale de réservistes lors de missions opérationnelles outre-mer en Afghanistan, en Afrique et au Moyen-Orient a démontré sans aucun doute qu'ils étaient membre à part entière de l'équipe. Les positions occupées lors de ces missions étaient les mêmes que celles des membres de la force régulière. Donc ils n'avaient pas de positions spécialement conçues pour eux et n'avaient pas de traitements spéciaux. De plus, lors de ces missions des positions clés ont dû être laissées vacantes au Canada. Elles ont été souvent comblées par des réservistes pour des opérations domestiques. « La Réserve de

l'Aviation royale canadienne est composé de 2068 réservistes employés dans des effectifs à l'échelle du Canada. ».<sup>1</sup> Ce nombre semble petit, mais ce sont en grande partie des membres avec de l'expérience et pleinement qualifiés dans leur métier respectif. De son côté, la force régulière n'a toujours pas atteint ses objectifs de croissance. Selon le rapport du vérificateur général du Canada en 2016, il y avait en 2015-16 56 300 membres formés pour un besoin opérationnel de 60 500. Un écart de 4 200 militaires ce qui est considérable.<sup>2</sup> Avec quelques changements de politiques et une vision différente de l'organisation, nous pourrions utiliser plus efficacement ces réservistes. Que ce soit pour des besoins opérationnels domestiques ou internationaux.

3. En premier lieu, ce travail expliquera certaines difficultés rencontrées par le personnel de la réserve aérienne. Nous allons voir la politique d'emploi restrictive, des transferts entre éléments des FAC pas toujours rapides et des classes d'emploi différentes. Ensuite, ce travail fera la démonstration de solution pour améliorer la réserve aérienne et l'ajuster au monde du travail actuel. Comme le support à la vie civile-militaire, la reconnaissance des acquis et la collaboration avec l'entreprise privée. Par le fait, même augmenter son efficacité à répondre aux besoins opérationnels de l'ARC. En conclusion, quelques recommandations seront faites pour la réserve aérienne.

## **DISCUSSION**

### **UN UNIFORME, UNE SEULE ÉQUIPE, MEILLEURE EFFICACITÉ**

---

<sup>1</sup> Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes, La Force de réserve, 2018, <http://www.ombudsman.forces.gc.ca/fr/ombudsman-questions-plaintes-renseignements-utiles/premiere-reserve.page>

<sup>2</sup> Bureau du vérificateur général du Canada, Automne 2016 Rapports du vérificateur général du Canada, rapport 5 - Recrutement de l'effectif dans les Force armés canadiennes – Défense nationale, [http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl\\_oag\\_201611\\_05\\_f\\_41834.html](http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201611_05_f_41834.html) 5.24

4. Présentement, il y a quelques petites unités de la réserve aérienne et la majorité des réservistes font partie d'unités de la force totale. Les quelques unités de réserves de l'ARC ne sont pas conçues pour être déployées seules. Pour ce qui est du concept de la Force totale, elle a été développée à la fin des années 1980 pour augmenter le nombre de réservistes et pour diminuer la distinction entre réguliers et réservistes. Le but de cette initiative était de restructurer de plus grandes unités de réserve à des unités combinées de réguliers et de réservistes.<sup>3</sup> Nous pouvons constater que le concept de Force totale n'a pas entièrement réussi et il y a encore des améliorations à apporter. La distinction est encore ressentie entre les deux composants dus aux politiques actuelles. Ils ne devraient plus avoir de différences majeures entre un aviateur réserviste et un aviateur régulier. Et ce, pour une meilleure efficacité et améliorer la performance des divers escadrons de l'ARC. La composante de la force de réserve aérienne devrait fusionner avec la composante de la force régulière. Donc la seule différence serait des membres à temps partiel et des membres à temps plein. Les capacités expéditionnaires seraient améliorées dû à une plus grande facilité d'augmenter temporairement les unités de l'aviation.

5. Le commandant d'une unité aurait donc la possibilité d'employer plus facilement le personnel selon les besoins opérationnels domestiques et même internationaux. La politique d'emplois actuelle est trop restrictive. Il y a des positions spécifiques pour des réservistes et pour des réguliers.<sup>4</sup> Lorsqu'un réserviste veut postuler pour une position de régulier dans une unité perdante, il doit faire un changement de composant. Le candidat doit repasser par un Centre de

---

<sup>3</sup> Ministère de la Défense nationale. A-PP-000-000-AA-002, Défis et engagements : une politique de défense pour le Canada, Ottawa, Défense nationale, 1987 p65

<sup>4</sup> Ministère de la Défense nationale. DOAD 2020-1, Première réserve, Ottawa : MND Canada, 2015, <http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-politiques-normes-directives-ordonnances-administratives-defense-2000/2020-1.page> 4.6

recrutement des Forces canadiennes.<sup>5</sup> Ce processus est aussi long qu'un enrôlement d'une nouvelle recrue et parfois plus long dû aux délais administratifs entre unités. Le militaire peut aussi selon la situation devoir renoncer à son rang actuel pour occuper le nouveau travail. Selon la nouvelle politique de la défense : Protection, Sécurité, Engagement, il faut faciliter la transition entre les deux composantes pour préserver de précieuses compétences militaires.<sup>6</sup> Un réserviste devrait être capable d'être employé à temps plein s'il est disponible et qualifié dans une position de régulier lorsque celle-ci est vacante. Qu'elle soit laissée vacante suite à la rotation de personnel estivale, une retraite hâtive ou la création d'une nouvelle position. De cette manière, nous pourrions éviter certaines réductions en capacités opérationnelles lorsqu'une position est vacante. De plus, la possibilité de conserver le rang actuel devrait être assouplie. Il est possible pour certaines positions d'avoir une exemption d'un rang supérieur, mais c'est du cas par cas. Une politique plus souple qui miserait sur les qualifications opérationnelles et non pour un rang spécifique permettrait d'avoir plus facilement des candidats. Chacune des unités des FAC a un nombre déterminé de positions, de différentes classes d'emplois et de rangs attribués à des réservistes. En augmentant le nombre de positions allouées, nous permettrions de conserver au sein de l'unité plus de réservistes ou d'anciens réguliers. Par le fait même la mémoire corporative serait conservée plus longtemps.

6. Les différentes classes d'emploi de réservistes ne sont pas assez flexibles pour les conditions opérationnelles la réserve aérienne. Il y a 3 classes d'emplois spéciales selon la durée

---

<sup>5</sup> Ministère de la Défense nationale. DOAD 5002-3, Mutation entre élément et sous-élément constitutif, Ottawa : MND Canada, 2005, <http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-politiques-normes-directives-ordonnances-administratives-defense-5000/5002-3.page> 3

<sup>6</sup> Ministère de la Défense nationale. Protection Sécurité Engagement : La politique de défense du Canada, Ottawa : MND Canada, 2017. <http://dgpaapp.forces.gc.ca/fr/politique-defense-canada/docs/rapport-politique-defense-canada.pdf> p.22

de travail d'un réserviste.<sup>7</sup> Il y a la classe A pour une période de pas plus de 12 jours et la classe B pour 13 jours et plus consécutifs. La classe C est la troisième classe et est réservée lorsqu'un réserviste est employé dans une position de la force régulière ou en déploiement.<sup>8</sup> Ces classes sont peut-être acceptables pour un réserviste dans une unité de réserve de l'armée. Une unité opérationnelle comme un escadron de transport aérien fonctionne sans arrêt tout au long de l'année. Donc ces classes sont trop restrictives et permettent l'emploi d'un réserviste pour des opérations de vol. Elles demandent aussi des ressources administratives pour gérer cette autre méthode de gestion et elle n'augmente pas la productivité. Avec plus de flexibilité sans ces classes, lors de forte demande ou d'imprévus, nous pourrions augmenter l'efficacité d'une unité. En plus, les classes d'emplois A et B ont une différente échelle de salaire et de bénéfices marginaux. Un réserviste à l'emploi sur ces deux classes aura un salaire de 85 % de celui d'un régulier.<sup>9</sup> Aussi un réserviste à l'emploi en classe A n'a pas accès au système de santé des Forces canadiennes permit pour les classes B et C. Cette méthode de procédé est discriminatoire et n'encourage pas la rétention de talents. Le taux horaire et les bénéfices marginaux d'un réserviste devraient être le même qu'un régulier du même rang et ancienneté. Les membres de la réserve aérienne sont en grande majorité d'anciens membres de la force régulière.<sup>10</sup> Lorsqu'un de ces anciens réguliers reçoit une pension, il ne peut pas travailler plus de 364 jours consécutifs.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Ministère de la Défense nationale. DOAD 2020-0, Force de réserve, Ottawa : MND Canada, 2015  
<http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-politiques-normes-directives-ordonnances-administratives-defense-2000/2020-0.page#aut 2.3>

<sup>8</sup> Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes, La Force de réserve, 2018,  
<http://www.ombudsman.forces.gc.ca/fr/ombudsman-questions-plaintes-renseignements-utiles/premiere-reserve.page>

<sup>9</sup> Ministère de la Défense nationale, Taux de solde, Force de réserve classe A et B, MND Canada, 2017  
<http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-payee/solde-taux.page>

<sup>10</sup> Éric Tremblay et Howard Coombs, Les réserves des Forces armées canadiennes – Quo vadis? Revue Militaire Canadienne 16, no.3 (2016-07). <http://www.journal.forces.gc.ca/vol16/no3/page16-fra.asp>

<sup>11</sup> Commandement du personnel militaire, Changement à l'administration de l'emploi des personnes en vertu de la partie 1 de la LPRFC qui sont en service de réserve continu. QGDN : CANFORGEN 070/12 CMP 033/12 101602Z APR 12

Cette nouvelle règle instaurée en 2012 a réduit le nombre d'excellents candidats au sein de la réserve de l'ARC et par le fait même réduit le nombre de personnels potentiellement disponible à répondre aux demandes opérationnelles. La modification de cette règle augmenterait le bassin possible de personnel. En plus, de favoriser la rétention de l'expérience acquise et créer une meilleure stabilité au niveau des opérations aériennes.

## **ADAPTER LA RÉSERVE AÉRIENNE POUR MIEUX AIDER LA FORCE RÉGULIÈRE**

7. Pour mieux utiliser cette importante ressource de personnel, nous devons permettre à la réserve aérienne de s'améliorer. Pour aider à satisfaire les besoins opérationnels, la réserve doit être en santé et s'ajuster au monde du travail actuel. De cette manière, nous allons augmenter les chances de conserver le talent de la force régulière. Que ce soit des membres qui prennent leur retraite ou d'autres qui désirent faire une seconde carrière et continuer de servir leur pays au sein de la réserve. Il faut aussi penser à attirer de nouveaux talents du côté de monde de travail professionnel ou même de l'aviation civile. La nouvelle politique de la défense Protection, Sécurité, Engagement indique clairement le besoin. Elle doit demeurer compétitive sur le marché du travail et adopter des approches administratives et de leadership plus personnalisés.<sup>12</sup>

8. La réserve de l'aviation est constituée de métiers qui demandent un haut niveau technique de compétences. Des métiers d'officier comme les pilotes et les contrôleurs aériens demandent des habiletés spécifiques et peu ont complété l'entraînement requis. Pour ce qui est des métiers de membres du rang comme les techniciens en avioniques ou les techniciens en essais non destructifs, leur formation prend plusieurs années avant de pouvoir être pleinement

---

<sup>12</sup> Ministère de la Défense nationale. Protection Sécurité Engagement : La politique de défense du Canada, Ottawa : MND Canada, 2017. <http://dgpaapp.forces.gc.ca/fr/politique-defense-canada/docs/rapport-politique-defense-canada.pdf> p.22

opérationnelle. Tous ces métiers et bien d'autres sont en forte demande dans le secteur privé. En facilitant la balance travail, civil et militaire nous permettraient d'avoir des membres plus disponibles. Il y a présentement un programme qui aide financièrement les employeurs lorsqu'un réserviste est appelé pour une opération domestique ou internationale.<sup>13</sup> C'est déjà un bon début, ce programme pourrait être bonifié pour inclure des cours de formation militaire ou du perfectionnement professionnel. Le temps requis pour atteindre un niveau de qualification opérationnel dans le monde de l'aviation n'est souvent pas compatible avec l'emploi civil. Il est généralement très difficile pour un membre de la réserve aérienne de suivre de la formation avec la force régulière et les cours spécifiques aux réservistes sont très rares.

9. Pour une réserve aérienne mieux adaptée et balancée, il faut aussi attirer des gens qui ne sont pas déjà dans les FAC. Des professionnels ou des étudiants diplômés qui ont déjà un plan de carrière ou un emploi qui ne leur permettent pas servir à temps plein. Présentement beaucoup de positions de la réserve aérienne sont occupées par d'anciens réguliers et elles sont comblées très souvent par le bouche à oreille au sein des FAC. L'attraction de nouveau talent venant de l'entreprise privée serait facilitée par une meilleure reconnaissance des acquis et des liens de communications avec l'entreprise privée. Le Programme d'équivalences militaires des Forces canadiennes qui est en place est plutôt laborieux.<sup>14</sup> Un ajustement de cette directive administrative pour permettre un plus grand éventail d'équivalences permettrait une plus grande

---

<sup>13</sup> Ministère de la défense nationale. Programme de Dédommagement de Employeurs de Réservistes, Ottawa : MND Canada. <http://www.forces.gc.ca/fr/affaires-appui-reservistes/programme-dedommagement-employeurs-reservistes.page>

<sup>14</sup> Ministère de la Défense nationale. DOAD 5031-1, Programme d'équivalences militaires des Forces canadiennes, Ottawa : MND Canada, 1999, <http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-politiques-normes-directives-ordonnances-administratives-defense-5000/5031-1.page>

flexibilité d'enrôlement. L'aviation civile serait un environnement de travail idéal pour faciliter un meilleur éventail de reconnaissance des acquis professionnels.

10. Une collaboration avec l'industrie privée pour des métiers en grandes demandes peut aider à conserver ou ajouter de l'expérience au sein de la réserve aérienne. Au cours des dernières années, le gouvernement fédéral a privatisé en partie certaines capacités opérationnelles. Nous avons qu'à penser au programme d'entraînement au vol de l'OTAN au Canada (NFTC), à l'entretien et au support technique des avions CC-150 Polaris et au support technique des hélicoptères CH149 Cormorant. Au lieu de complètement convertir ces positions en personnel contracté civil. Nous aurions pu créer des positions de la réserve aérienne en concert avec la compagnie privée. Pour le contrat d'entretien des CC-150 Polaris de L3 Communications' Military Aviation Services (MAS), un technicien ferait partie de L3 MAS et de la réserve aérienne. Le CC-150 Polaris est en fait un Airbus 310 modifié. Originellement et comme pour beaucoup de contrats avec l'entreprise privée, plusieurs anciens militaires sont des employés de l'entreprise. L'expertise serait alors conservée au sein de l'ARC. Lorsque l'on a déployé un CC-150T pour OP IMPACT il aurait été très simple de mobiliser les membres de la réserve aérienne au lieu de contracteurs civils.<sup>15</sup> De plus, les besoins opérationnels à l'étranger sont remplis plus facilement avec des membres des FAC. L'idée n'est pas unique, la Garde nationale Américaine a certaines unités dont des membres font partie d'un contracteur civil et sont membre de la même unité de la Garde nationale. La réserve aérienne par le fait même amélioré par ce personnel supplémentaire est plus apte à répondre aux besoins opérationnels de l'ARC.

---

<sup>15</sup> Ministère de la Défense nationale. Opération IMPACT, Ottawa : MND Canada, 2018.  
<http://www.forces.gc.ca/fr/operations-etranger-actuelles/op-impact.page>

## CONCLUSION

11. Le monde du travail a évolué depuis les dernières années et les Forces canadiennes doivent repenser leur modèle d'emplois. L'Aviation royale canadienne a des besoins opérationnels accrus et elle doit mieux utiliser sa force de réserve. Le nouveau modèle devrait en tenir compte. Une unité bien équilibrée serait un excellent modèle d'emploi. Elle serait constituée de personnel avec la seule différence qu'une partie travaille à temps plein avec un contrat et l'autre travaille à temps partiel. De cette manière, nous permettrions au commandant de l'unité une meilleure gestion de son personnel selon les demandes opérationnelles. En sein de l'ARC, fusionner la force régulière et la force de réserve permettrait ce gain. Une synergie serait alors effectuée et les forces des deux groupes seraient mieux combinées. La politique de la défense : Protection, Sécurité, Engagement, met de l'emphase sur le personnel des FAC.<sup>16</sup> Donc conserver le talent actuellement au sein des FAC est important et la Force de réserve est un élément important de cette solution. Conserver et attirer de nouveaux talents au sein la réserve aérienne permettra à l'ARC de répondre plus adéquatement aux besoins opérationnels actuels et futurs. Une réserve aérienne avec des politiques d'emplois plus souples permettant le mouvement de personnel au sein de l'ARC. Des commandants d'unités ayant plus de flexibilités d'utilisation de leur personnel pour des opérations domestiques et internationales. Une équité accrue entre réservistes et régulière qui permettrait une meilleure rétention. Des unités de la réserve aériennes qui répondent mieux aux besoins actuels. Des ajustements pour mieux balancer les besoins de la

---

<sup>16</sup> Ministère de la Défense nationale. DOAD 5031-1, Programme d'équivalences militaires des Forces canadiennes, Ottawa : MND Canada, 1999, <http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-politiques-normes-directives-ordonnances-administratives-defense-5000/5031-1.page> p.6

formation militaire et la reconnaissance des acquis. En plus, une meilleure collaboration et communication avec l'entreprise privée, surtout de l'aviation civile.

## **RECOMMANDATIONS**

12. Les changements suggérés pour la réserve aérienne dans ce travail ne peuvent pas tous être effectués simultanément. Il est attendu qu'ils demanderaient beaucoup trop administrativement. En premier lieu, une consultation devrait être effectuée avec les divers commandants de l'ARC pour connaître leurs points de vue sur la fusion de la réserve aérienne avec la force régulière dans leurs unités. Ensuite il est recommandé d'effectuer par les autorités administratives, une étude de faisabilité sur les coûts des divers changements de politiques.

## BIBLIOGRAPHIE

- Canada. Ministère de la Défense nationale. A-PP-000-000-AA-002, Défis et engagements : une politique de défense pour le Canada, Ottawa, Défense nationale, 1987
- Canada. Ministère de la Défense nationale. DOAD 2020-1, Première réserve, Ottawa : MND Canada, 2015, <http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-politiques-normes-directives-ordonnances-administratives-defense-2000/2020-1.page>
- Canada. Ministère de la Défense nationale. DOAD 2020-0, Force de réserve, Ottawa : MND Canada, 2015 <http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-politiques-normes-directives-ordonnances-administratives-defense-2000/2020-0.page#aut>
- Canada. Ministère de la Défense nationale. Taux de solde, Force de réserve classe A et B, MND Canada, 2017 <http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-paye/solde-taux.page>
- Canada. Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes, La Force de réserve, 2018, <http://www.ombudsman.forces.gc.ca/fr/ombudsman-questions-plaintes-renseignements-utiles/premiere-reserve.page>
- Canada. Bureau du vérificateur général du Canada, Automne 2016 Rapports du vérificateur général du Canada, rapport 5 - Recrutement de l'effectif dans les Force armés canadiennes – Défense nationale, [http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl\\_oag\\_201611\\_05\\_f\\_41834.html](http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201611_05_f_41834.html)
- Canada. Ministère de la Défense nationale. DOAD 5002-3, Mutation entre élément et sous-élément constitutif, Ottawa : MND Canada, 2005, <http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-politiques-normes-directives-ordonnances-administratives-defense-5000/5002-3.page>
- Éric Tremblay et Howard Coombs, Les réserves des Forces armées canadiennes – Quo vadis ? Revue Militaire canadienne 16, no.3 (2016-07). <http://www.journal.forces.gc.ca/vol16/no3/page16-fra.asp>
- Commandement du personnel militaire, Changement à l'administration de l'emploi des personnes en vertu de la partie 1 de la LPRFC qui sont en service de réserve continu. QGDN : CANFORGEN 070/12 CMP 033/12 101602Z APR 12
- Canada. Ministère de la Défense nationale. Protection Sécurité Engagement : La politique de défense du Canada, Ottawa : MND Canada, 2017. <http://dgpaapp.forces.gc.ca/fr/politique-defense-canada/docs/rapport-politique-defense-canada.pdf>
- Canada. Ministère de la défense nationale. Programme de Dédommagement de Employeurs de Réservistes, Ottawa : MND Canada. <http://www.forces.gc.ca/fr/affaires-appui-reservistes/programme-dedommagement-employeurs-reservistes.page>

Canada. Ministère de la Défense nationale. DOAD 5031-1, Programme d'équivalences militaires des Forces canadiennes, Ottawa : MND Canada, 1999, <http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-politiques-normes-directives-ordonnances-administratives-defense-5000/5031-1.page>

Air Force Technology, L-3 wins Canadian CC-150 Polaris in-service support contract, 13 août 2013, <https://www.airforce-technology.com/news/newsl-3-wins-canadian-cc-150-polaris-in-service-support-contract/>

Canada. Ministère de la Défense nationale. Opération IMPACT, Ottawa : MND Canada, 2018. <http://www.forces.gc.ca/fr/operations-etranger-actuelles/op-impact.page>