



Défense nationale National
Defence

ACC VAC

*Rapport annuel (2001)
du ministre de la Défense nationale
et du
ministre des Anciens combattants
adressé au Comité permanent de la défense nationale
et des
anciens combattants sur la*

*Qualité
de
vie*

dans les Forces canadiennes



Canada

Nous sommes de nouveau heureux de présenter un rapport annuel au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants, au sujet de son rapport déposé à la Chambre des communes le 28 octobre 1998 sous le titre *Pour aller de l'avant – Plan stratégique pour l'amélioration de la qualité de vie dans les Forces canadiennes*. Il s'agit ici du deuxième rapport annuel faisant suite à la réponse que le gouvernement a publiée le 25 mars 1999. Le présent rapport met à jour les renseignements fournis dans le rapport annuel remis par les Forces canadiennes au CPDNAC en date du 24 mars 2000.

Améliorer la qualité de vie des membres des Forces canadiennes et de leurs familles demeure une de nos grandes priorités. L'an dernier, le gouvernement a donné suite à 20 autres recommandations du CPDNAC, ce qui porte à 55 le nombre de celles que le gouvernement a mises en œuvre en deux ans, depuis qu'il a accepté les 89 recommandations formulées dans le rapport du Comité permanent. Il convient tout particulièrement de mentionner que, cette année, les Forces canadiennes (FC) ont introduit l'indemnité de vie chère d'affectation (IVCA); il s'agit d'une indemnité importante qui aide à compenser la cherté de la vie élevée dans certaines régions du Canada, telles que celles de Toronto et de Victoria. Désormais, peu importe où ils servent au Canada, qu'ils soient à loyer ou possèdent leur logement, les membres des FC profitent d'un coût de la vie équitable. Le gouvernement révisé chaque année les taux de l'IVCA pour s'assurer qu'elle est suffisante. En outre, nous avons considérablement progressé en ce qui concerne l'amélioration des programmes d'aide aux familles, l'élaboration de programmes de soins de transition à l'intention des militaires et des anciens combattants blessés, et le maintien de la comparabilité avec la fonction publique (FP) quant aux prestations versées pendant le congé de maternité et le congé parental. De plus, afin de réformer notre régime des services de santé, nous avons mis sur pied un bureau de projet appelé Rx 2000, qui s'occupera expressément de cette initiative.

En ce qui concerne la pension d'invalidité, le gouvernement a adopté, le 27 octobre 2000, pour donner suite à la recommandation n° 55 du CPDNAC, des dispositions qui modifient la *Loi sur les pensions* et prévoient le versement d'une pension aux militaires encore en activité de service qui sont blessés dans l'exercice de leurs fonctions. Cette pension est payable à partir de la date de la demande, peu importe le lieu où le militaire a été blessé. Grâce au projet Qualité de vie, le ministère de la Défense nationale et celui des Anciens combattants continuent d'améliorer la qualité et la quantité de renseignements sur les prestations médicales offertes à tous les membres des FC et à leurs familles. En outre, on a considérablement amélioré les renseignements dont le personnel d'Anciens combattants Canada dispose sur les besoins des membres des FC. Le Centre¹ a mis sur pied un programme d'aide à la transition pour aider les militaires canadiens libérés pour des raisons médicales à bénéficier d'une priorité d'embauche au ministère de la Défense nationale, ou à trouver un emploi dans le civil. Le gouvernement continue d'évaluer les conséquences qu'aurait le fait de reconnaître le statut d'ancien combattant à tous les militaires ayant servi

¹ Le Centre de soutien aux blessés, aux pensionnés et à leurs familles est un organisme mis sur pied conjointement par le ministère de la Défense nationale et Anciens combattants Canada, au sein de la Direction - Soutien aux blessés et administration.

à l'étranger dans des zones de service spécial. Le ministère de la Défense nationale et Anciens combattants Canada travaillent ensemble au Projet de la continuité du service (c'était autrefois un groupe de travail conjoint). Le projet formulera des recommandations en vue de moderniser le régime actuel de rémunération des membres des FC en activité de service ou à la retraite, en examinant notamment les pensions d'invalidité, le revenu, les soins de santé, la réhabilitation et le recyclage.

La parution du deuxième Rapport annuel adressé au CPDNAC montre notre progression sur le chemin que nous suivons pour améliorer la qualité de vie dans les Forces canadiennes, c'est-à-dire celle des membres en activité de service ou à la retraite et celle de leurs familles. Nous avons beaucoup accompli au cours des 30 derniers mois, mais il reste encore beaucoup à faire dans les années à venir. Comme des besoins demeurent au chapitre de la qualité de vie, le ministère de la Défense nationale mettra sur pied une direction permanente de la qualité de vie en septembre 2001. Cette direction poursuivra aussitôt le travail entrepris par le Bureau de projet, Qualité de vie. De plus, comme l'importance du Centre est claire, Anciens combattants Canada y a nommé un directeur adjoint permanent. Nous continuerons à travailler fort pour régler les questions concernant, entre autres, le rythme de travail accru imposé au personnel, l'établissement d'une pension pour les réservistes, un régime de rémunération universel pour la Force régulière et la Réserve et l'amélioration des logements.

Nous tenons à remercier le Comité permanent qui contribue d'une manière fondamentale à l'amélioration de la qualité de vie des membres des Forces canadiennes. Sans ses efforts et sa vigilance, nous n'aurions pas progressé autant dans tous ces dossiers relatifs à la qualité de vie. Le gouvernement demeure résolu à améliorer la vie des militaires canadiens et il continuera d'appuyer les efforts du projet Qualité de vie dans les Forces canadiennes et ceux du Comité permanent.

Bien à vous,



L'honorable Art Eggleton,
ministre de la Défense nationale



L'honorable Ron Duhamel,
ministre des Anciens combattants

Liste d'abréviations

| | |
|-------------|---|
| A2K | An 2000 |
| ACC | Anciens combattants Canada |
| AF | Année financière (du 1 ^{er} avril au 31 mars) |
| ALFC | Agence de logement des Forces canadiennes |
| ASPFC | Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes |
| BFC | Base des Forces canadiennes |
| BP | Bureau de projet |
| CEMD | Chef d'état-major de la Défense |
| Centre (le) | Centre pour le soutien des militaires blessés ou retraités et de leurs familles |
| CFA | Conseil des Forces armées |
| CFP | Commission de la fonction publique |
| CMR | Collège militaire royal du Canada |
| CNM | Conseil national mixte |
| CPDNAC | Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants |
| CPHR | Code de prévention du harcèlement et du racisme |
| CREMPD | Centre régional d'évaluation médicale post-déploiement |
| CRFM | Centres de ressources pour les familles des militaires |
| CS Ex | Chef - Service d'examen |
| CSR | Comité supérieur de révision (coprésidé par le sous-ministre et le CEMD) |
| DMPS | Diversification des modes de prestation des services |
| DOAD | Directives et ordonnances administratives de la Défense |
| DP | Demande de propositions |
| DPIE | Directeur - Politique d'instruction et d'éducation |
| DPPS | Directeur - Pensions et programmes sociaux |
| DREI | Directeur - Recrutement, éducation et instruction |
| DRHC | Développement des ressources humaines Canada |
| EE | Équité en matière d'emploi |
| FC | Forces canadiennes |

| | |
|---------|---|
| FP | Fonction publique (fédérale) |
| FVMF | Fonds pour visite aux membres de la famille |
| GSD | Groupe de soutien au déploiement |
| ILD | Invalidité de longue durée |
| IVC | Indemnité de vie chère |
| IVCA | Indemnité de vie chère d'affectation |
| LF | Logement familial |
| LPRFC | Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes |
| MDN | Ministère de la Défense nationale |
| O AFC | Ordonnances administratives des Forces canadiennes |
| ONU | Organisation des Nations Unies |
| PEP | Programme d'enrichissement du personnel |
| PEPFC | Programme d'éducation permanente des Forces canadiennes |
| PFUMR | Programme de formation universitaire – Militaires du rang |
| PFUO | Programme de formation universitaire – Officiers |
| PAOF | Programme d'aide pour obligations familiales |
| PPSRI | Projet-pilote des services de réinstallation intégrés |
| PSF | Plan de soutien à la famille |
| PSP | Programme de soutien du personnel |
| QV | Qualité de vie |
| RARM | Régime d'assurance-revenu militaire |
| RT | Rémunération totale (facteur ou méthodologie) |
| Rx 2000 | BP pour la réforme des services médicaux des FC |
| SAFC | Système d'affectation des Forces canadiennes |
| SFC | Station des Forces canadiennes |
| SNJ | Sommet national de la jeunesse |
| SPSC | Service de préparation à une seconde carrière |
| SSFC | Service de santé des Forces canadiennes |
| SSPT | Syndrome de stress post-traumatique |
| ZSS | Zone de service spécial |

Introduction

Le gouvernement du Canada a beaucoup accompli au cours de l'année écoulée pour donner suite aux 89 recommandations formulées dans le rapport du Comité permanent intitulé *Pour aller de l'avant : Plan stratégique pour l'amélioration de la qualité de vie dans les Forces canadiennes*, qui a été déposé aux Communes en octobre 1998. Le ministre de la Défense nationale et le ministre des Anciens combattants sont fiers de présenter le deuxième Rapport annuel sur la qualité de vie dans les Forces canadiennes au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants (CPDNAC). Ils y décrivent les mesures adoptées pour concrétiser l'engagement pris le 25 mars 1999 et ils ajoutent ainsi au premier Rapport annuel remis au Comité susmentionné et publié le 24 mars 2000.

Le gouvernement est déterminé à améliorer les dimensions socio-économiques de la vie dans les Forces canadiennes. Par conséquent, il a donné suite, l'an dernier, à 20 des 89 recommandations formulées par le CPDNAC, ce qui porte à 55 le nombre total de celles qu'il a mises en œuvre. Des progrès remarquables ont été réalisés sur de nombreux plans : les prestations de maternité et de congé parental; l'aide pour obligations familiales; l'indemnité de vie chère régionale [désormais appelée indemnité de vie chère d'affectation (IVCA)]. Quand le BP QV fermera ses portes en août 2001, une direction permanente de la qualité de vie (DQV) sera créée; ce sera un organisme de 12 membres qui prendra aussitôt la relève du BP pour donner suite aux dernières recommandations du Comité permanent et régler les autres questions relatives à la QV qui se poseront.

Les piliers du projet Qualité de vie

Le présent rapport annuel comporte cinq parties axées sur les cinq piliers qui fondent le programme Qualité de vie mis sur pied par le ministère de la Défense nationale. Ces piliers sont les suivants :

- La solde et les indemnités (rémunération du travail)
- Le portefeuille du logement
- Les blessés, les pensionnés et les anciens combattants (soins donnés aux militaires blessés)
- La famille militaire
- Les transitions (notamment la reconnaissance, les attentes professionnelles et les conditions de service).

Le présent rapport a pour objet de décrire de façon complète mais concise les progrès que le gouvernement a faits pour donner suite aux recommandations formulées par le Comité permanent. Les pages qui suivent résument les réalisations de l'année, et l'annexe fournit des détails sur le stade où en est chacune des initiatives se rapportant aux recommandations du CPDNAC.

Les commandants continuent de faire en sorte que les détails sur les initiatives concernant la qualité de vie soient communiqués aux membres de leur personnel. Le présent rapport, d'autres renseignements sur la QV et de nombreux liens à d'autres sites Web sont par ailleurs diffusés sur Internet <http://www.dnd.ca/hr/qol> et sur l'Intranet du MDN : <http://hr.dwan.dnd.ca/qol>.

I. Solde et indemnités (Rémunération du travail)

La rémunération versée aux membres des Forces canadiennes doit refléter les contributions, les exigences et les risques particuliers au service militaire. La solde doit être comparable à la rémunération payée au sein de la fonction publique, et ce, à tous les niveaux et pour tous les grades au sein des Forces. Elle doit permettre aux FC d'attirer et de maintenir en poste du personnel de grande qualité afin de satisfaire aux exigences des missions militaires et elle devrait reconnaître davantage les différences régionales sur le plan du coût de la vie, tant au Canada qu'à l'étranger.

Le rapport : Le Comité a formulé 20 recommandations visant à traiter la question de la rémunération et des indemnités versées aux membres des Forces canadiennes, en particulier aux niveaux subalternes.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté la grande majorité des recommandations du Comité, notamment celles qui concernaient la comparabilité de la rémunération et l'atténuation des difficultés financières chez les grades inférieurs. Le gouvernement a donné suite à bon nombre des recommandations avec les fonds existants, et il recourra à des crédits supplémentaires pour en mettre d'autres à exécution.

Plus précisément : En ce qui concerne *la solde et les indemnités*, d'importantes augmentations de solde ont été accordées en 1999, grâce surtout à une hausse du facteur militaire, qui prenait en compte les conditions uniques de la vie militaire, et à la progression vers le rétablissement de la comparabilité de la solde avec la rémunération dans la fonction publique. En outre, les membres des FC ont reçu en 2000 une augmentation économique de 2,5 p. 100 et un petit rajustement de la solde de suppléance. La vigilance s'impose toutefois pour garantir le respect continu et effectif du principe de la comparabilité, évoqué plus haut. En ce qui concerne le temps supplémentaire, une enquête menée auprès du personnel des FC pour évaluer la quantité actuelle d'heures supplémentaires faites dans les FC a été terminée en octobre 1999. Le MDN examine les données recueillies pour calculer la valeur appropriée du facteur « temps supplémentaire » et opérer tout changement nécessaire, sans doute d'ici l'année financière 2002-2003. **[Recommandations n^{os} 1, 2, 3, 4, 5, 9 et 10]**

Relativement au *régime de rémunération*, le gouvernement tient toujours à introduire un nouveau régime intégré qui, une fois pleinement mis en œuvre, assurera des services de solde comparables à la Force régulière et à la Réserve. Au cours des deux dernières années, la priorité a été accordée, aux dépens d'autres changements relatifs à la solde, à

une reprogrammation approfondie du régime de solde de la Force régulière, car il fallait remédier à tous les problèmes dus à l'arrivée de l'an 2000. Cependant, le gouvernement entreprendra maintenant la création d'un système intégré. Toutefois, il devra attendre 2004 pour des raisons techniques et à cause de pénuries de personnel qualifié. Malgré tout, le gouvernement se penchera sur ces questions dès qu'il le pourra. En 1999, on a concilié les comptes de solde de la Réserve pour s'assurer que la solde de chaque militaire est exacte et payée à temps; de plus, les commis à la solde des unités de la Réserve ont suivi un cours de recyclage et ils ont accès à une ligne sans frais (1-800-773-7705) quand des questions ou des problèmes se posent au sujet de la solde des réservistes.

[Recommandations n^{os} 7, 8 et 17]

En ce qui concerne *la politique et les pratiques en matière de congés*, le Ministère a terminé une étude approfondie de la politique actuelle, et de nouvelles Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD), dont l'élaboration a été retardée en raison de la complexité des changements nécessaires, devraient entrer en vigueur le 1^{er} avril 2002. En attendant, le Ministère diffusera des lignes directrices provisoires au moyen de messages, une fois qu'auront été sanctionnés les changements apportés à la politique sur les congés. Celle-ci comportera des changements déjà mentionnés, y compris l'introduction d'un congé spécial de réinstallation qui attribue des temps libres suffisants aux militaires et à leurs familles pour qu'ils puissent régler les nombreux détails de leur réinstallation. En outre, la nouvelle politique portera sur les congés spéciaux accordés aux militaires qui rentrent au pays après un long déploiement.

[Recommandations n^{os} 11 et 40]

Quant à un *régime de pension pour les réservistes*, l'équipe chargée d'examiner la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC) se penche sur la question. Elle a terminé une étude de faisabilité et une analyse des options, et elle travaille actuellement à un plan détaillé. La mise sur pied d'un régime de pension de la Réserve est une priorité dans les FC, l'élaboration de ce dernier devant être fonction de l'approbation du Conseil du Trésor et des recommandations formulées pendant la première étape de l'étude.

[Recommandation n^o 6]

La recommandation concernant la *rémunération provisoire* a été acceptée, et le gouvernement y donnera suite en deux étapes. D'abord, tous les militaires sont rémunérés tout au long de leur carrière en vertu d'un régime de comparabilité avec la FP fédérale, quand ils remplacent quelqu'un à titre intérimaire. Le gouvernement a évalué la situation et accordé les augmentations nécessaires pour que le régime des FC demeure comparable à celui de la FP. Grâce à un examen régulier, on s'assurera que la rémunération est précise et que le personnel est dûment payé pour le travail accompli. En second lieu, des politiques, des lignes directrices et des procédures administratives ont été adoptées qui garantiront l'obtention d'un grade intérimaire quand une personne est officiellement affectée dans un poste normalement occupé par un titulaire d'un grade supérieur au sien et que le grade intérimaire est essentiel à l'exécution des fonctions du poste. **[Recommandation n^o 12]**

En ce qui concerne les *indemnités*, diverses mesures sont en train d'être prises. L'indemnité spéciale - SFC Alert, entrée en vigueur le 1^{er} avril 1999, est maintenant

payable dès la date d'arrivée à Alert. L'élaboration de la structure particulière d'une nouvelle indemnité exigera une étude plus approfondie et fera partie d'un vaste examen des indemnités militaires, examen qui a commencé en 2000. Le congé de maternité et le congé parental comptent maintenant comme périodes de service pour le calcul de l'indemnité de départ. Un nouveau règlement porte la durée du congé parental à 26 semaines et crée une indemnité parentale payable pendant 12 semaines au maximum; une autre étude se poursuit pour établir comment il conviendrait de modifier encore plus cet avantage en fonction du nouveau congé parental de 35 semaines accordé aux employés fédéraux. Les variations régionales du coût de la vie préoccupaient beaucoup les membres des Forces canadiennes; une étude sur l'indemnité de vie chère d'affectation (IVCA) a eu lieu en 1999. Elle a confirmé que les variations du coût de la vie au Canada sont considérables et qu'elles justifieraient un dédommagement. Une nouvelle indemnité, appelée IVCA, a été approuvée à compter du 1^{er} avril 2000 pour compenser les variations du coût de la vie observées au Canada, au-dessus d'un niveau de référence correspondant à la moyenne des FC. Dans le cas des affectations à l'étranger, les changements jugés appropriés et réalisables seront recommandés dans le cadre de l'Examen triennal des Directives sur le service extérieur mené par le Conseil national mixte. Le gouvernement souscrit au principe qu'il faut maintenir à un niveau relatif et prévisible le coût de la vie des membres des FC et de leurs familles, peu importe où ils sont appelés à servir. Parallèlement, le gouvernement a décidé que les indemnités demeureront imposables. **[Recommandations n^{os} 13, 14, 15, 16, 18, 19, 27, 28 et 41]**

En ce qui concerne les examens réguliers de la solde et des indemnités, le Ministère définira, dans le cadre d'une étude sur la méthodologie de calcul de la rémunération de base devant avoir lieu dans la deuxième moitié de 2001, s'il y a lieu d'établir un organe d'examen formel et, le cas échéant, il en précisera le mandat et la composition. **[Recommandation n^o 20]**

Relativement à la *réinstallation*, le nouveau Projet-pilote des services de réinstallation intégrés (PPSRI) existe depuis deux ans, et le Ministère vient d'en prolonger la durée de deux ans. Le programme améliore les indemnités de réinstallation antérieures et assouplit les règles de remboursement des frais de réinstallation légitimes. Le PPSRI contient des dispositions sur la garantie de remboursement des pertes immobilières, qui améliorent l'ancien Programme de garantie établi à cet égard. Les conjoint(e)s des militaires peuvent maintenant réclamer divers frais professionnels de réinstallation, et les enfants peuvent accompagner leurs parents au cours des voyages prolongés de recherche d'un domicile. Comme nous le disions plus haut, les militaires et leurs familles ont maintenant droit à un congé de réinstallation spécial maximal de cinq jours dans la ville de l'ancienne résidence et de cinq autres jours dans la nouvelle ville, ce qui les aidera à régler les nombreux détails inhérents à un déménagement. Les FC continuent de parfaire le processus de réinstallation pour que les militaires et leurs familles soient traités équitablement et qu'ils bénéficient de la souplesse maximale pendant la réinstallation. **[Recommandations n^{os} 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 67, 70 et 71]**

II. Le portefeuille du logement

Les membres des Forces canadiennes et leurs familles doivent pouvoir bénéficier de logements sûrs et convenables, peu importe leur lieu d'affectation. Le sous-financement antérieur du parc de logements et des réparations doit être corrigé.

Le rapport : Le Comité a fait 21 recommandations visant à apporter des améliorations très nécessaires au parc de logements militaires et à accorder plus de latitude à l'Agence de logement des Forces canadiennes (ALFC).

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté l'objectif de la déclaration de principe générale du Comité au sujet du logement et l'intention de ses recommandations sur l'ALFC. Afin de remédier au problème, le ministère de la Défense nationale a élaboré une politique du logement qu'il a publiée en juin 1999. Pour se conformer à cette politique, le Ministère procède aussi rapidement que possible à l'instauration progressive de loyers correspondant à la valeur du marché des logements familiaux. Ce rajustement accéléré des loyers des logements familiaux pour qu'ils soient comparables aux loyers de logements semblables dans le secteur privé local a déjà été amplement compensé par les augmentations à la solde et aux avantages sociaux des membres des FC. L'appendice présente une comparaison des hausses de loyer et des rajustements de la solde et des avantages sociaux. Il a affecté environ 100 millions de dollars au cours des trois dernières années à l'exécution de réparations justifiées pour des raisons de sécurité et de santé, afin de maintenir les logements militaires à un niveau acceptable à ces deux égards. Il continue d'étudier les recommandations du Comité sur le rôle, les responsabilités et le financement de l'Agence de logement des Forces canadiennes. Le ministre de la Défense nationale informera le CPDNAC quand des décisions définitives auront été prises sur la situation de l'Agence.

Plus précisément : En ce qui concerne les *réparations nécessaires pour des raisons de santé et de sécurité*, le Ministère a fourni à l'ALFC environ 100 millions de dollars au cours des trois derniers exercices financiers pour qu'elle mette en œuvre un programme spécial de réparation des logements familiaux pour des raisons de santé et de sécurité. L'Agence est en train d'élaborer un programme d'entretien à long terme pour garantir le respect d'une norme acceptable. **[Recommandations n^{os} 24, 25, 26]**

Dans sa politique du logement, le MDN prend en compte la nécessité de respecter la dignité, la vie privée et la sécurité des occupants des *logements pour célibataires*. Il a terminé une enquête sur les logements existants, et il dressera un programme de rationalisation et de recapitalisation à long terme. L'ALFC doit en outre intégrer ce programme au programme des logements familiaux à long terme, actuellement à l'étude. Tous les moyens de procurer l'accès à des logements convenables seront examinés, y compris une association avec le secteur privé aux termes d'ententes semblables à celles auxquelles on songe pour offrir des logements familiaux en dehors des bases. **[Recommandations n^{os} 21, 22 et 23]**

Relativement au *logement des familles militaires*, l'ALFC a évalué l'état de chaque logement familial et fait des études sur les besoins en logements. Ces travaux sont

terminés, et l'ALFC utilisera les résultats pour élaborer un programme à long terme de rationalisation et de recapitalisation des logements de la Couronne. Celui-ci servira ensuite de canevas pour la constitution d'un parc de logements modifié qui répondra mieux aux besoins des membres des FC et de leurs familles. Le gouvernement réglera la question de l'abordabilité des loyers en offrant une indemnité appropriée, et non des logements subventionnés ou de mauvaise qualité dans les bases. L'IVCA mise en vigueur le 1^{er} avril 2000 sera le moyen par lequel le Ministère versera cette indemnité; en outre, l'ALFC doit maintenant prendre en compte l'effet que l'IVCA a eu sur les besoins des militaires en logements. **[Recommandations n^{os} 27 et 29]**

Quant à un *mandat nouveau ou élargi pour l'Agence*, le Ministère examine actuellement l'ensemble des besoins des membres des FC au chapitre du logement, notamment en ce qui concerne les habitations mêmes, les services connexes, l'information ou l'aide directe. La mesure dans laquelle l'ALFC peut répondre à tous ces besoins et les conséquences financières pour le Ministère, l'Agence et les militaires canadiens font l'objet d'une étude. **[Recommandations n^{os} 29, 30, 31, 32, 33 et 37]**

III. Les blessés, les pensionnés et les anciens combattants (Soins donnés aux militaires blessés)

Les Forces canadiennes doivent être en mesure de fournir des soins appropriés aux militaires qui sont blessés dans l'exercice de leurs fonctions. Des soins doivent aussi être assurés une fois qu'un militaire blessé est libéré ou prend sa retraite. Le fait de ne pas fournir de tels soins peut avoir des répercussions négatives sur le militaire touché et sa famille, ainsi qu'un effet néfaste sur le moral d'autres membres des FC.

Le rapport : Le Comité a formulé 16 recommandations dont la plupart ont trait à des questions touchant l'invalidité et les pensions, notamment les changements à la *Loi sur les pensions*.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté le bien-fondé des recommandations formulées par le Comité dans ce domaine et il a donné suite à bon nombre d'entre elles. Afin de faire progresser les projets relatifs à ce pilier qui visent à améliorer les prestations de retraite et les soins aux militaires blessés, le Ministère affectera un montant supplémentaire de 114 millions de dollars au cours des cinq prochaines années, une somme de 36 millions de dollars renouvelable chaque année par la suite. Le ministère de la Défense nationale a terminé un examen approfondi du rapport sur les soins donnés aux militaires blessés et à leurs familles, ce qui aboutira à d'autres changements.

Plus précisément : En ce qui a trait à la *pension d'invalidité*, le projet de loi C-41 a reçu la sanction royale en octobre 2000 : il modifie la *Loi sur les pensions* et accorde des prestations aux militaires qui, après avoir été blessés au service du Canada, demeurent dans les FC; ils touchent désormais une pension dès la date de leur demande, peu importe le lieu où ils ont été blessés. **[Recommandation n^{os} 55]**

Au sujet des *soins donnés aux militaires blessés et à leurs familles*, disons que le Centre de soutien aux blessés, aux pensionnés, aux anciens combattants et à leurs familles, mis sur pied par le MDN et ACC, fonctionne depuis avril 1999. Il fournit des renseignements et une aide, des services de suivi de la clientèle, une ligne sans frais (800-883-6094), des fonds d'urgence et d'autres services essentiels aux militaires blessés et pensionnés et à leurs familles. Le Centre assure un service de surveillance, d'aiguillage et d'appui pour aider les clients à obtenir les indemnités et les soins appropriés. Il simplifie aussi la procédure d'établissement des rapports médicaux et accélère l'administration et le transfert des dossiers médicaux, tout en protégeant la confidentialité. De plus, il procure un soutien d'urgence aux militaires blessés en les aidant à répondre à leurs besoins quotidiens immédiats. **[Recommandations n^{os} 42, 50, 52 et 53]**

En ce qui concerne l'*embauche prioritaire de membres des FC blessés ou malades*, la Commission de la fonction publique fédérale l'a approuvé dans le cas de ceux blessés dans une zone déclarée de service spécial. Ces militaires peuvent faire, auprès de n'importe quel ministère fédéral, une demande d'embauche dans tout poste disponible. La CFP a rejeté cette demande des FC qui voulaient offrir ce privilège aux militaires blessés dans des opérations au pays et à ceux qui le sont dans l'exercice d'occupations de nature dangereuse. Elle a cependant accepté d'envisager de modifier le Programme d'équité en emploi du MDN pour accorder à ces personnes la priorité d'embauche dans le Ministère même. Le Centre MDN-ACC a créé un programme d'aide à la transition (PAT) afin d'épauler les militaires canadiens libérés pour des raisons médicales et se cherchant un emploi dans la vie civile. Des négociations se poursuivent avec les gouvernements provinciaux² et des organismes du secteur privé³ pour qu'ils embauchent en priorité d'anciens militaires blessés ou frappés d'une invalidité; elles ont bien progressées et ont été bien accueillies par bon nombre de ces intervenants. Quarante-quatre des 99 personnes inscrites auprès du PAT ont été embauchées pendant la première année. **[Recommandation n^o 44]**

Au chapitre de la *formation*, les Forces canadiennes améliorent les cours fournis aux officiers et aux militaires du rang sur les soins à donner aux militaires blessés et sur l'éthique des soins. La Description des exigences militaires fondamentales - Officiers a été modifiée et comprend désormais des cours à l'intention des chefs sur l'art de manifester de l'empathie, et les normes d'instruction ont été révisées en conséquence. On fait de même à l'égard des cours de leadership destinés aux militaires du rang. **[Recommandation n^o 43]**

² À l'heure actuelle, des négociations très encourageantes se poursuivent avec les gouvernements de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Ontario, du Québec, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve.

³ Le nombre des partenaires industriels augmente tous les mois. Mentionnons, entre autres, Arnold Brothers Transport, Bombardier, Calian Technologies, GM Canada, Highland Transportation, IBM Canada, IT Net (Ottawa), Manpower Technical, la Banque royale du Canada, Spar Aerospace, le groupe ADGA et Microtime INC.

IV. La famille militaire

Étant donné la nécessité d'assurer l'efficacité individuelle des membres des FC de façon qu'ils puissent être déployés rapidement dans des points chauds du globe, il est essentiel de maintenir le bien-être familial. Pour ce faire, on doit fournir un soutien continu aux familles. Il est également nécessaire de faire des rajustements afin de tenir compte des changements dans la nature des déploiements des forces armées (moins de préavis et périodes de service plus courtes que, par exemple, lors des opérations antérieures à Chypre ou en Allemagne) et dans la nature des unités familiales (davantage de chefs de famille monoparentale, de familles ayant un double revenu et de femmes qui servent au sein des FC). En outre, on doit accorder plus d'attention aux défis auxquels font face les conjoints militaires.

Le rapport : Le Comité a formulé 16 recommandations visant à améliorer les conditions des familles des militaires du cadre actif.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté toutes les recommandations concernant les conjoints et les enfants des militaires des FC et l'ensemble de la famille militaire; il mettra sur pied un plan de soutien à la famille en cas d'urgence et de déploiement. Un montant supplémentaire de 45,1 millions de dollars a été affecté à ce pilier du projet Qualité de vie; ces crédits seront dépensés en cinq ans et proviendront des ressources du niveau de référence de la Défense.

Plus précisément : En ce qui concerne les *enfants et les conjoints*, et pour reconnaître les responsabilités incombant aux parents, les Forces canadiennes ont établi, dès avril 1999, des postes pour la coordination des services de garde en cas d'urgence et de déploiement dans tous les Centres de ressources pour les familles des militaires, afin d'aider et d'appuyer ces familles. En outre, tous les membres des Forces canadiennes qui ont à leur charge des enfants ou d'autres membres de leurs familles dont ils ont la responsabilité financière (par ex., des personnes âgées ou handicapées) seront tenus de déposer un plan de soutien à la famille (PSF) qui s'appliquera pendant les déploiements et en cas d'urgence. Le PSF fait en sorte que les parents ou tuteurs réfléchissent sérieusement aux modalités appropriées à prendre à l'égard de leurs enfants (personnes âgées, etc.) et qu'ils les ont mises en place. L'application du PSF confirme non seulement aux parents mais aussi aux commandants des unités que les militaires et les membres de leurs familles ont reçu les soins appropriés au moment du déploiement. Un fonds de prévoyance a maintenant été créé pour rembourser les membres des FC qui subissent des frais de garde d'enfants en cas d'urgence; ce régime vaut pendant 72 heures au maximum, et ces militaires ont aussi droit à une aide par la suite. En outre, un Programme d'aide pour obligations familiales (PAOF) a été institué le 1^{er} avril 2000 et fournit un certain appui financier aux couples militaires mariés et aux chefs de famille monoparentale qui subissent des frais de soins familiaux supplémentaires quand ils doivent passer la nuit en dehors de leur domicile à cause d'exigences militaires. Par ailleurs, le gouvernement

continue de rembourser aux militaires les frais professionnels et les frais de voyage que leur conjoint(e) subit pour se rendre à des entrevues en vue d'un emploi au nouveau lieu d'affectation. Les FC continuent de faire connaître les compétences des conjoints afin d'améliorer leurs perspectives d'emploi et elles leur fournissent des conseils en matière d'emploi. Le gouvernement offre aussi des cours d'anglais ou de français langue seconde à la disposition des conjoint(e)s. Grâce à l'affectation de conseillers en emploi dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires au cours des deux dernières années, les services de conseils et d'aide à la recherche d'emploi s'améliorent constamment, car les militaires les apprécient. Le nouveau Projet-pilote des services de réinstallation intégrés a rendu possible le remboursement de tous les frais raisonnables des conjoints. Enfin, les CRFM disposent maintenant des pouvoirs et des fonds pour mieux soutenir les réservistes et le personnel de renfort participant aux opérations de l'ONU. **[Recommandations n^{os} 64, 65, 67, 68, 69, 71 et 72]**

En ce qui concerne la *famille dans son ensemble*, le ministère de la Défense nationale a défini des normes communes de soutien, qui seront administrées par les Groupes de soutien au déploiement (GSD), pour aider les familles quand les militaires sont déployés et faire ainsi en sorte que leurs familles bénéficient d'un soutien et de services de même qualité dans tout le pays. Il a aussi élaboré une Politique familiale des Forces canadiennes et continue d'appuyer les programmes offerts par l'intermédiaire des Centres de ressources pour les familles des militaires et d'en élargir les cadres. Le 1^{er} juin 2000, le Ministère a mis en application le Régime d'aide au transport pour raisons personnelles ou de famille, afin d'assurer un appui financier aux membres des FC et à leur conjoint(e) devant voyager en cas d'urgence familiale. Le Ministère continuera à fournir des services et des programmes bilingues, tout en reconnaissant les besoins des familles à cet égard. Afin d'aider les militaires qui ont de bonnes raisons pour demander un lieu d'affectation particulier mais qui n'ont pas droit à une affectation pour motifs personnels, le Ministère continue d'offrir une aide au titre des « frais de déménagement de contingence ». En 2000, 170 militaires ont bénéficié d'une telle aide. En outre, les FC ont presque terminé leur examen des politiques d'affectation, l'objectif étant de prendre les besoins des familles en compte dans le processus décisionnel, tout en reconnaissant que satisfaire aux exigences opérationnelles et offrir de bonnes perspectives d'avancement et de perfectionnement professionnel doivent demeurer primordiaux. Une DOAD sur les affectations pour motifs personnels en est au dernier stade de préparation, tandis qu'un examen complet de la politique sur les restrictions imposées sera terminé en 2001. Enfin, après une étude de l'ASPFC sur les besoins des jeunes, le Comité supérieur de révision de la qualité de vie (CSR QV) a approuvé en principe la prestation des services demandés. L'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC) a créé le poste de gestionnaire national des loisirs et des services aux jeunes, pour superviser l'amélioration des programmes destinés à la jeunesse. L'ASPFC s'inspirera des préoccupations exprimées par les jeunes pour formuler de meilleurs programmes à leur intention. **[Recommandations n^{os} 58, 59, 60, 61, 62, 63, 66, 70 et 73]**

V. Les transitions (Notamment la reconnaissance, les attentes professionnelles et les conditions de service)

Le milieu de travail est un élément essentiel pour attirer et maintenir en poste le personnel très compétent dont la présence est nécessaire pour relever les défis opérationnels auxquels font face les Forces canadiennes. Il est également critique de traiter tous les militaires avec dignité, honnêteté et respect et d'encourager un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, la rétroaction, l'évaluation du rendement ainsi que des récompenses et une reconnaissance appropriées.

Le rapport : Le Comité a fait 14 recommandations visant à améliorer les conditions de travail de façon générale. Il a principalement mis l'accent sur la gestion des carrières, la formation avancée et la protection des membres du personnel lorsque différents modes de prestation de services sont envisagés pour certaines fonctions.

La position du gouvernement : Le gouvernement a accepté pleinement les principes fondant les recommandations et il a convenu de toutes les examiner, tout en admettant que d'autres considérations opérationnelles pourraient limiter la capacité du Ministère d'accepter et de mettre en œuvre toutes les recommandations. Au cours de l'AF 1999-2000, 171 millions de dollars provenant du niveau de référence du MDN ont été affectés à ce pilier du Projet de la QV.

Plus précisément : En ce qui a trait à la *gestion des carrières*, le Directeur général – Carrières militaires a entrepris un examen du cycle de planification et est en train d'élaborer des politiques et des méthodes en vue de donner suite aux recommandations formulées sur ce sujet. Le Système d'affectation des Forces canadiennes est conçu pour améliorer la planification et la gestion des carrières des membres des FC. Il a fait l'objet d'une validation en 2000, et les FC sont en train de remédier systématiquement aux lacunes ainsi mises au jour. À mesure que les rectifications ont lieu, les méthodes connexes de gestion des carrières sont portées à la connaissance des militaires par l'intermédiaire du site Web du Directeur général - Carrières militaires. Il s'agit par là d'exposer les méthodes et les critères appliqués par les gestionnaires de carrières, de manière à mieux faire connaître le rôle de ces derniers à l'ensemble des membres des FC et à favoriser ainsi un dialogue entre les militaires et leur gestionnaire de carrière. Les FC s'efforcent d'annoncer les affectations 90 jours d'avance en moyenne, mais les exigences opérationnelles deviennent parfois prépondérantes et empêchent de donner un aussi long préavis. **[Recommandations n^{os} 75, 76 et 77]**

Relativement au *perfectionnement professionnel*, le Service de préparation à une seconde carrière (SPSC), qui fait partie du Programme d'enrichissement du personnel (PEP), est en révision, notamment en ce qui a trait à l'accessibilité et au financement. Le programme est actuellement offert à tous les membres des FC qui ont fait une carrière militaire et à ceux qui sont libérés par suite d'une blessure subie en activité de service. Le Directeur - Politique d'instruction et d'éducation (DPIE) a étudié la question et fait plusieurs recommandations sur les préoccupations exprimées par le CPDNAC au sujet de l'accessibilité et de l'utilité du Service. Le CFA et le CSR QV ont appuyé les recommandations du DPIE en septembre et en octobre 2000, respectivement. Les

recommandations ont été présentées au Conseil de gestion du programme en février 2001. Le financement a été approuvé alors, de sorte que les prestations commenceront à être versées dès le 1^{er} avril 2001. Le DPIE a obtenu les ressources supplémentaires nécessaires et a commencé à élargir la portée des cours militaires pour lesquels des équivalences civiles sont accordées. Parallèlement, il a élaboré un nouveau programme qui définit la politique et le processus de reconnaissance des équivalences civiles aux fins de la formation militaire. Dans le cadre de ces activités, les FC sont en train de constituer une base de données sur les équivalences pour renseigner leurs membres sur les équivalences tant militaires que civiles. Le MDN continuera d'analyser les cours donnés par les FC et de chercher à obtenir la reconnaissance appropriée de la part des organismes et des établissements civils. De plus, afin d'offrir d'autres moyens de perfectionnement, le Collège militaire royal (CMR) a élargi la portée de son programme d'enseignement à distance. **[Recommandations n^{os} 81, 82, 83 et 84]**

VI. L'avenir

Le Comité a demandé des rapports de suivi sur plusieurs de ses recommandations. Le sous-ministre et le CEMD lui fourniront des comptes rendus verbaux et des rapports écrits sur les décisions prises et les progrès accomplis, selon le cas. Dans l'avenir, le CPDNAC peut s'attendre à un autre rapport annuel en 2002. Le BP QV terminera son mandat en août 2001. À partir de septembre, un nouvel organisme de 12 membres, qui s'appellera Direction- Qualité de vie, prendra la relève et rendra compte au Comité permanent. **[Recommandations n^{os} 88 et 89]**

En outre, le CEMD continuera d'aborder les questions concernant la qualité de vie dans son rapport annuel au Parlement. Tout comme le Comité, le gouvernement croit qu'un dialogue soutenu de ce genre sur les questions vitales soulevées dans le Rapport constitue le meilleur moyen d'informer le Parlement sur les mesures prises. Pareil dialogue servira aussi à rappeler à tous les Canadiens intéressés la précieuse contribution que les députés apportent aux Forces canadiennes par leur travail sur le dossier de la qualité de vie.

**Rapport annuel de 2001 au
Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants
sur
la qualité de vie dans les Forces canadiennes**

RECOMMANDATIONS DU CPDNAC

I. Rémunération et indemnités (rémunération du travail)

1. Que l'écart du salaire de base existant entre les militaires du rang et leurs homologues de la fonction publique soit comblé au plus tard le 1^{er} avril 1999.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1^{er} avril 1999, les militaires du rang ont reçu une augmentation de rattrapage de 1,13 p. 100 qui rend leur rémunération pleinement comparable à celle des membres de la fonction publique à compter de cette date.

2. Que l'écart du salaire existant entre les officiers du service général et leurs homologues de la fonction publique soit comblé au plus tard le 31 décembre 1999.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1^{er} avril 1999, les officiers du service général ont reçu une augmentation de rattrapage de 7,02 p. 100 qui rend leur rémunération pleinement comparable à celle des membres de la fonction publique à compter de cette date. Il convient de souligner que cette mesure a été prise avant l'échéance de décembre 1999 recommandée par le CPDNAC.

3. Que, à compter du 1er avril 1999, la solde des simples soldats, des sous-lieutenants et des lieutenants, qui sont pour la plupart des nouvelles recrues, soit augmentée d'au moins 10 p. 100.

La recommandation visant à augmenter la solde au niveau d'entrée a été acceptée et appliquée. En collaboration avec le Conseil du Trésor, le Ministère a défini de nouveaux points de référence qui permettent de comparer la solde des soldats, des sous-lieutenants et des lieutenants à la rémunération de leurs homologues de la fonction publique. Globalement, les augmentations moyennes de la solde et d'autres éléments de la rémunération se sont établies à environ 14,4 p. 100 dans le cas des soldats et 18,1 p. 100 dans le cas des sous-lieutenants et des lieutenants. L'augmentation de la solde au niveau d'entrée de ces deux groupes s'établit respectivement à 6,67 p. 100 et 5,4 p. 100.

Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC

4. Que, à compter du 1er avril 1999, la solde des militaires du rang soit augmentée d'environ 6 p. 100; celle des grades de capitaine à lieutenant-colonel, d'environ 3 p. 100, et celle des colonels et des officiers de grade supérieur, d'environ 2 p. 100.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1^{er} avril 1999, les augmentations moyennes totales de solde (déduction faite des augmentations de rattrapage prévues dans les recommandations 1 et 2, et compte non tenu des augmentations de solde au niveau d'entrée) se sont établies à 6,081 p. 100 dans le cas des militaires du rang et à 4,704 p. 100 dans le cas des officiers du service général (grades de capitaine à lieutenant-colonel). Grâce à l'application des nouveaux points de référence de la fonction publique, l'augmentation moyenne s'est établie à 2,01 p. 100 dans le cas des colonels et des officiers de grade supérieur.

5. Que les augmentations de salaire accordées ensuite par les Forces canadiennes reflètent les augmentations conjoncturelles consenties dans la fonction publique et soient versées sans retard.

Cette recommandation a été acceptée. Le gouvernement s'est engagé à fournir au Ministère les montants supplémentaires nécessaires pour accorder rapidement des augmentations équivalentes aux nouvelles hausses de la fonction publique. Des augmentations de salaire substantielles ont été accordées en 1999, et depuis le 1^{er} avril 2000, les officiers du service général bénéficient d'une augmentation conjoncturelle de 2,5 p. 100 et d'une majoration de 0,22 p. 100 de la rémunération provisoire, en plus d'un rajustement référentiel de 0,513 p. 100. En outre, à compter de la même date, les officiers supérieurs de grade plus élevé que celui de lieutenant-colonel ont reçu une augmentation d'environ 8 p. 100, ce qui rend leur rémunération comparable à leurs homologues de la fonction publique.

6. Que le ministère de la Défense nationale prenne les mesures nécessaires pour mettre en place un véritable régime de pension pour la Réserve et qu'il rende compte chaque année au CPDNAC des progrès réalisés.

Cette recommandation a été acceptée en principe, et sera réalisée dans le cadre du projet d'examen de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC), dont le mandat consiste à étudier les aspects de la LPRFC qui appellent à être modifiés, et à formuler des propositions à leur sujet. Le MDN a reçu du Parlement, par le biais du projet de loi C-78, le pouvoir de créer, compte tenu du cadre réglementaire, un régime de pension pour la Réserve. Le MDN a entrepris d'exercer ce pouvoir par étapes, en se penchant d'abord sur les facteurs qui concernent la faisabilité, la conception et la mise en œuvre d'un régime de pension de la Réserve. Une étude de faisabilité et une analyse des options ont déjà été menées à terme et les résultats ont été acceptés. L'élaboration d'un plan détaillé est amorcée et les résultats en seront communiqués au fur et à mesure de la mise en œuvre des différentes initiatives. Le régime de pension de la Réserve est une

Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC

priorité des FC dont la réalisation dépendra de l'approbation l'approbation du Conseil du Trésor.

7. Que, dans l'intervalle, le ministère de la Défense nationale remédie immédiatement aux problèmes que pose actuellement le régime de rémunération de la Réserve d'ici le 31 décembre 1999.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Comme l'indique la réponse à la recommandation 8, le nouveau régime intégré de rémunération s'appliquera aussi bien à la Force régulière qu'à la Réserve. Dans l'intervalle, une équipe a rattrapé les comptes de solde de la Réserve et a pris des mesures spéciales pour faire en sorte que la solde des réservistes soit exacte et versée à temps. Des commis à la rémunération d'unités de la Réserve ont suivi des cours de recyclage, et les réservistes peuvent maintenant composer un numéro 1-800 pour obtenir des renseignements ou régler des problèmes de solde.

8. Que, d'ici le 31 décembre 1999, un régime de rémunération commun soit adopté dès que possible pour la Force régulière et la Réserve.

Cette recommandation a été acceptée en principe et elle sera appliquée. Il a été nécessaire de soumettre le système de rémunération de la Force régulière à une importante reprogrammation pour qu'il puisse continuer de fonctionner après le passage à l'an 2000. Le processus visant à intégrer le système de rémunération de la Réserve dans le système de la Force régulière commencera en 2001. Toutefois, ce travail demandera sans doute plusieurs années et ne sera pas terminé avant 2004.

9. Que le ministère de la Défense nationale examine immédiatement le facteur militaire pour faire en sorte que les critères et la pondération utilisés reflètent de façon appropriée la nature spécifique du service militaire, et que le CPDNAC en examine les résultats chaque année.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le 1^{er} avril 1999, la valeur du facteur militaire des militaires du rang est passée de 4,0 p. 100 à 7,5 p. 100. Dans le cas des officiers du service général (grade de lieutenant-colonel et grades inférieurs), il a été porté de 4,0 p. 100 à 6,5 p. 100. Ces augmentations expliquent une bonne part des augmentations de solde dont il est question à la recommandation 4.

10. Que le ministère de la Défense nationale, en reconnaissance du fait que les heures supplémentaires sont une réalité du service militaire, réexamine l'évaluation des heures supplémentaires afin de refléter correctement la charge de travail du personnel des FC et en rende compte chaque année au CPDNAC. Le calcul des heures supplémentaires devrait continuer à faire partie intégrante de la formule utilisée pour déterminer la rémunération globale.

Cette recommandation a été acceptée. Le MDN a convenu de réexaminer le facteur « temps supplémentaire » de la formule de rémunération globale. Le Ministère a mené une enquête auprès d'un échantillon aléatoire stratifié de membres des FC, selon un plan

Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC

conçu par le MDN et revu par le Secrétariat du Conseil du Trésor, afin de déterminer l'importance du temps supplémentaire dans les FC. Les données recueillies font actuellement l'objet d'une étude en collaboration avec le Conseil du Trésor; cet exercice permettra de déterminer la valeur qu'il faudrait attribuer au facteur « temps supplémentaire » dans la formule de rémunération globale.

11. Que le ministère de la Défense nationale mette au point des pratiques de gestion permettant aux membres des FC de prendre des congés afin de pouvoir répondre à leurs attentes et à celles de leur famille. Sous réserve des besoins opérationnels, des périodes de congé désignées devraient être mutuellement acceptables aux commandants et aux demandeurs de congé. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée en principe et il a été établi que la réglementation actuelle comporte déjà certaines dispositions en ce sens. La Direction des pensions et programmes sociaux révisé régulièrement la politique sur les congés et se tient à l'affût des tendances à l'extérieur du Ministère pour faire en sorte que les FC demeurent un employeur convoité, en offrant à leur personnel des indemnités et des avantages sociaux concurrentiels. Les consultations faites dans l'ensemble du Ministère sur une base régulière ont pour effet d'assurer au personnel des FC des périodes de congé raisonnables auprès de leur famille ou des congés pour d'autres raisons spécifiques. De meilleurs programmes d'avantages sociaux, tels les indemnités et les congés de maternité ou les congés parentaux, ainsi que les indemnités de déplacement pour raisons de famille, ont été structurés et instaurés au cours de l'an 2000. Ces changements ont été bien reçus par les militaires. En dépit du retard attribuable à la complexité des modifications en cause, ces changements, de même que les autres modifications et directives pertinentes ont été formulés dans une série de Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD), qui devraient être complétées et entrer en vigueur en 2002. Dans l'attente des DOAD définitives, les directives provisoires seront communiquées par voie de messages, au fur et à mesure que les modifications à la politique des congés auront été établies.

12. Que, quand un membre des Forces canadiennes est affecté à un poste normalement occupé par une personne d'un grade plus élevé, une rémunération provisoire correspondant à celle de ce grade plus élevé lui soit versée immédiatement.

Cette recommandation a été acceptée et elle a été appliquée en deux volets. Premièrement, les militaires bénéficient d'un régime universel de rémunération grâce à l'augmentation de l'élément « rémunération provisoire » de la rémunération globale qui est utilisée dans les comparaisons avec la fonction publique. Les militaires qui agissent comme remplaçants ou qui occupent des emplois provisoires pendant leur carrière recevront ainsi une rémunération annuelle moyenne comparable à ce qu'on offre dans la fonction publique. Cet élément de la rémunération globale a été évaluée et augmentée ce qui permettra aux FC de le maintenir à un niveau comparable à celui de la fonction publique. Grâce à des examens réguliers, on s'assurera que la rémunération est juste et que les militaires sont pleinement rétribués pour leur travail. Deuxièmement, le Ministère a instauré des politiques, des directives et des procédures administratives relatives à l'attribution d'un grade intérimaire pour les militaires qui occupent, à titre officiel, un poste établi. Il y est stipulé que le poste doit en outre exiger un grade supérieur d'au moins un niveau au grade effectif du militaire.

13. Que les Forces canadiennes examinent d'ici un an le rôle joué par les mess militaires afin d'en démontrer l'utilité, en particulier à leurs jeunes membres. Les cotisations de mess devraient être déductibles du revenu imposable. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée; toutefois, en ce qui concerne les cotisations des mess, il a été établi qu'il ne serait pas possible de les faire exonérer d'impôt en raison de la nature des mess et parce que les cotisations ne répondent pas à la définition d'une cotisation professionnelle telle que définie par Revenu Canada.

Le Ministère a examiné la structure des mess au cours de l'année. En outre, l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes a pris des mesures pour améliorer l'efficacité des services des mess. L'Agence a entrepris de superviser l'implantation de stratégies commerciales professionnelles dans cinq mess sélectionnés, dans le but de rehausser l'importance des mess militaires auprès des membres. Les résultats de cette expérience seront communiqués à tous les mess des FC par le biais d'un site Web interactif. Au cours de l'année à venir, tous les mess des FC devront évaluer leurs politiques et pratiques à la lumière des résultats obtenus dans les cinq mess témoins, en vue de continuer à accroître la pertinence des mess, particulièrement en rapport aux jeunes membres.

14. Que l'indemnité spéciale – SFC Alert soit remplacée par une indemnité semblable à l'indemnité de service à l'étranger et qu'elle soit versée à partir de la date d'arrivée à Alert.

Ces recommandations ont été acceptées en principe et appliquées en partie. Depuis le 1^{er} avril 1999, l'indemnité de service à la SFC Alert est payable dès l'arrivée à Alert. Les modalités de la nouvelle indemnité seront définies en collaboration avec le Conseil du Trésor dans le cadre de l'importante révision des indemnités militaires qui doit commencer cette automne.

15. Que le montant de la nouvelle indemnité versée pour une affectation à la SFC Alert soit haussé et qu'il soit donc fixé au niveau IV de l'indemnité différentielle de mission.

Voir la recommandation 14.

16. Que le ministère de la Défense nationale commence immédiatement à compter le congé de maternité comme période ouvrant droit à l'indemnité de départ.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée le 1^{er} avril 1999. Les Forces canadiennes ont également procédé à un examen des politiques relatives à la maternité et aux avantages parentaux pour voir si elles cadrent bien avec les normes de la société contemporaine et la nouvelle politique familiale des FC. À cette fin, le MDN a créé une nouvelle indemnité parentale qui équivaut à 93 p. 100 de la rémunération pendant une période maximale de 12 semaines et fait passer le congé parental de 10 à 26 semaines. Ces nouveaux avantages ont été approuvés par le Conseil du Trésor et sont entrés en vigueur le 1^{er} avril 2000.

17. Que le ministère de la Défense nationale commence d'ici le 31 décembre 1999 à verser la rémunération toutes les deux semaines.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Avant d'instituer un régime de rémunération aux deux semaines, il faudra étudier les répercussions d'un tel changement sur les militaires et sur le système de rémunération des FC. L'adoption d'un régime de rémunération aux deux semaines constitue une importante entreprise, tant du point de vue du régime de rémunération que de celui du système d'administration de la solde; il faudra donc l'étudier attentivement en vue d'en déterminer la demande, la faisabilité technique et les coûts. Dans la mesure où ce système s'avère pertinent et réalisable, le processus de conversion pourra commencer dès que le régime de rémunération commun aura été mis en place. Il ne sera pas terminé avant 2004.

18. Que le ministère de la Défense nationale instaure une indemnité globale de vie chère non imposable versée au personnel des FC en poste au Canada.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Le gouvernement reconnaît que les variations régionales du coût de la vie engendrent parfois des problèmes financiers pour les membres des Forces canadiennes et leurs familles. Les disparités régionales du coût de la vie sont un important sujet de préoccupation dans les Forces canadiennes. Le Ministère leur a consacré en 1999 une étude qui comportait un examen en profondeur de l'opportunité d'instituer une indemnité de vie chère ainsi qu'un examen objectif du coût de la vie dans diverses localités du pays où résident des militaires canadiens. L'étude comportait également un questionnaire sur la situation financière des familles militaires et une analyse des façons de compenser les écarts nets (après impôt) du coût de la vie. L'étude a confirmé que le coût de la vie variait sensiblement d'une région à l'autre et qu'une compensation était justifiée. Elle a aussi mené à la conclusion que la mobilité et la responsabilité illimitée qu'exigent les FC imposent aux membres des FC et à leurs familles un fardeau financier que n'ont pas à supporter les employés de la fonction publique et leur famille. Pour les membres des FC au Canada dont la résidence principale n'est pas située dans un poste isolé, l'indemnité d'aide au logement actuelle a été remplacée, à partir du 1^{er} avril 2000, par une nouvelle indemnité qui tient compte des variations du coût total de la vie d'un endroit à l'autre du pays. L'indemnité s'applique au coût de la vie en sus d'un coût de référence correspondant à peu près à la moyenne des FC. Dans les localités où le coût de la vie est le plus élevé, cette indemnité procure des avantages nettement supérieurs à l'indemnité d'aide au logement. Bien que les indemnités de vie chère soient imposables, certaines mesures de compensation fiscale ont été prévues, particulièrement à l'intention des membres au revenu moins élevé.

19. Que le ministère de la Défense nationale adopte, pour déterminer le montant des indemnités de vie chère versées aux membres des FC en poste outre-mer, une méthode analogue à celle utilisée pour l'indemnité correspondante versée au Canada. Le Ministère devrait faire rapport au CPDNAC d'ici un an.

Cette recommandation a été acceptée en principe; toutefois, les objectifs visés seront atteints par d'autres moyens. Le représentant du MDN auprès du Conseil national mixte (CNM) recommandera, dans le cadre de l'examen triennal des Directives sur le service extérieur, que le Ministère applique aux affectations à l'étranger les éléments pertinents de l'indemnité de vie chère proposée pour les affectations à l'extérieur du Canada.

20. Que le gouvernement constitue, au moins une fois tous les cinq ans, un groupe indépendant chargé d'examiner dans quelle mesure la rémunération et les avantages sociaux fournis aux Forces canadiennes sont appropriés et de présenter des recommandations à cet égard. Le groupe devrait en faire rapport au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée en principe. La rémunération et les avantages sociaux seront révisés aux trois ans à compter de 2001. On travaille actuellement à déterminer le mandat et la composition du comité qui sera chargé de la révision, selon la

Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC

méthodologie actuelle en matière de rémunération. Toutefois, en octobre 2000, le MDN a été mandaté par le Conseil du Trésor d'étudier l'ensemble de son processus de rémunération et de formuler des recommandations avant le 1^{er} septembre 2001. La composition et le mandat de l'éventuel comité de révision seront considérés dans le cadre de cette étude.

II. Le portefeuille du logement

21. Que le Ministère élabore et adopte une politique afin que le personnel dans toutes les bases et dans tous les grands établissements militaires ait accès à des logements bien entretenus pour célibataires. Un rapport d'étape annuel devrait être présenté au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée en principe, sous réserve de quelques considérations d'ordre opérationnel ou de formation.

Le Ministère de la Défense nationale a fait connaître, en juin 1999, sa politique de logement. Il s'y est notamment engagé à faire en sorte que les membres des FC disposent de logements adéquats, quelle que soit leur affectation. Les normes qui serviront à juger de la qualité des logements ont été élaborées et elles seront ajoutées à des annexes de la politique.

22. Qu'une norme commune pour la conception et l'administration des logements modernes pour célibataires dans toutes les bases et stations des Forces canadiennes soit établie et que les installations qui ne répondent pas à cette norme soient rénovées ou remplacées le plus rapidement possible. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

Cette recommandation sera appliquée par l'adoption d'un programme à long terme de rationalisation et de recapitalisation. Comme on l'indique dans la réponse à la recommandation 21, des normes relatives aux logements pour célibataires ont été définies. Les installations actuelles seront évaluées en fonction des nouvelles normes, et des programmes de rénovation seront lancés là où les priorités et les fonds le permettent. Les nouveaux logements pour célibataires construits ou obtenus autrement par le MDN devront être conformes aux nouvelles normes.

23. Que les planificateurs du Ministère et les entrepreneurs accordent une grande priorité à la protection de la dignité, de la vie privée et de la sécurité des personnes oeuvrant dans les domaines de la conception et de l'administration des logements pour célibataires. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

Ces recommandations ont été acceptées moyennant quelques mesures visant à la formation et à l'organisation.

Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC

La politique relative aux normes applicables aux logements pour célibataires contiendra des directives garantissant que les logements pour célibataires seront planifiés, construits et administrés correctement. Toutefois, comme on l'a indiqué dans les réponses aux recommandations 21 et 22, ces améliorations ne pourront prendre forme qu'à long terme et avec l'obtention du financement requis. Les directives et ordonnances administratives sont en voie d'être amendées de manière à mieux respecter la dignité, la vie privée et la sécurité des militaires dans les logements pour célibataires.

24. Que l'Agence de logement des Forces canadiennes examine ses politiques et ses ententes avec les entrepreneurs dans toutes les bases pour s'assurer que des réparations efficaces et pertinentes sont effectuées dans les logements familiaux le plus tôt possible lorsque survient une situation d'urgence.

Cette recommandation a été acceptée. Des mesures ont été prises pour améliorer les services offerts dans les situations d'urgence relatives au logement. On a ainsi augmenté le nombre d'entrepreneurs auxquels on peut faire appel dans chaque base, commencé à former le personnel et amélioré les services offerts à la clientèle.

25. Que l'Agence de logement s'assure que son personnel dans toutes les bases est suffisamment formé pour offrir un service rapide et courtois aux résidents des logements familiaux, surtout en cas d'urgence.

Cette recommandation a été acceptée. Voir la réponse à la recommandation 24.

26. Que l'Agence de logement offre des services suffisants et efficaces, notamment des réparations d'urgence, pour les logements familiaux dont il est prévu ou probable qu'ils seront abandonnés au cours des prochaines années en raison de la fermeture d'une base ou du transfert d'unités militaires, tant que d'autres logements ne sont pas disponibles.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le Ministère a fourni environ 100 millions de dollars à l'ALFC au cours des trois dernières années dans le but spécifique d'améliorer la salubrité et la sécurité des logements. On dépensera environ 20 millions de dollars aux mêmes fins durant l'année financière 2000-2001. Un programme visant la démolition des logements familiaux jugés et réparation non rentable (RNR) est en cours.

27. Qu'afin que les militaires paient les mêmes loyers, quelle que soit la base où ils sont affectés, l'indemnité d'aide au logement soit remplacée par une indemnité pour dépenses de logement qui comblera l'écart, le cas échéant, entre les coûts du logement dans une région et le loyer uniformisé déterminé à l'aide de la moyenne des coûts du logement dans un certain nombre de grandes bases.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Le logement est un important facteur des variations du coût de la vie. On l'a donc intégré à l'indemnité de vie chère qui

Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC

permettra de tenir compte des variations régionales du coût de la vie (voir la recommandation 18).

28. Que l'indemnité pour dépenses de logement ne soit pas considérée comme un revenu imposable.

Nous avons pris note de cette recommandation. L'établissement d'une indemnité pour dépenses de logement non imposable ne cadre cependant pas avec la politique actuelle du gouvernement et, par conséquent, ne constitue pas une bonne solution. L'indemnité de vie chère qui permet de tenir compte des variations régionales du coût de la vie (voir la recommandation 18), par contre, respecte le principe de la rentabilité fiscale.

29. Que l'Agence de logement détermine la meilleure façon de fournir des logements familiaux modernes et économes en énergie, de concert avec les commandants de base et le Ministère, qui devrait faire rapport chaque année au CPDNAC. L'Agence devrait se rappeler la nécessité :

- a. d'adapter le logement aux besoins particuliers de chaque base;**
- b. de choisir la solution la plus efficace par rapport aux coûts, même si cela veut dire construire ou louer des maisons à l'extérieur des bases et conclure des ententes avec des promoteurs privés;**
- c. de s'assurer que les logements continuent de répondre aux besoins et d'être abordables, quelle que soit la solution retenue.**

Cette recommandation a été acceptée en principe. Dans la politique de logement du MDN adoptée en juin 1999, le Ministère s'est engagé à faire en sorte que les membres des FC et leurs familles aient tous accès à des logements convenables, où qu'ils soient affectés. La politique prévoit aussi que les solutions retenues en matière de logement doivent être rentables et adaptées aux conditions locales et à la situation personnelle des militaires. La politique prévoit enfin de régler le problème de l'abordabilité des logements en prévoyant des indemnités suffisantes plutôt qu'en ayant recours à des logements de l'État subventionnés ou de qualité inférieure.

Des études ont été faites sur les besoins locaux en matière de logement; on procède actuellement à l'analyse des résultats, qui permettront de mieux diriger la conception et la mise en oeuvre des futurs projets de logements familiaux. Étant donné le niveau actuel des ressources du Ministère, le délai d'exécution de ces projets pourrait se prolonger au-delà de l'an 2010.

30. Que le mandat de l'Agence de logement soit élargi afin qu'elle puisse adopter toute solution qu'elle juge la plus efficace par rapport aux coûts que représente la fourniture de logements et de services de logement aux bases militaires.

Cette recommandation a été acceptée et bien appuyée.

Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC

Le mandat actuel de l'Agence de logement des Forces canadiennes en limite les pouvoirs juridiques à la gestion et à la maintenance des logements existants. Le Ministère étudie actuellement les besoins en matière de logement de tous les militaires, y compris ceux qui résident dans le secteur privé. Selon les résultats de cette étude, il pourrait s'avérer opportun d'étendre le mandat de l'Agence pour inclure le logement qui ne relève pas de la Couronne. Le Ministère envisagera donc diverses possibilités de restructuration de l'Agence de manière à lui permettre une plus grande latitude d'action.

31. Que le ministère de la Défense nationale soit autorisé à utiliser le produit de la vente ou de la location à long terme de terrains et d'installations qui lui appartiennent ou à échanger des terrains avec des promoteurs privés surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Voir la réponse à la recommandation 30.

32. Que le Ministère soit autorisé à utiliser le produit de la vente des immobilisations surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux. En outre, nous recommandons que le Ministère conserve le produit de la vente des immobilisations en vue de répondre à d'autres besoins.

Nous appuyons entièrement les recommandations autorisant le MDN à conserver le produit de la vente ou de la location de biens immobiliers liés au logement. En vertu des nouveaux pouvoirs envisagés, l'Agence pourrait participer à toutes sortes de coentreprises et fournir notamment des terrains en échange de biens, de capitaux ou de services. Selon notre expérience, le produit de la vente des biens immobiliers arrive souvent trop tard pour permettre de financer des projets connexes, ce qui vient appuyer l'objet de la recommandation 33.

33. Que le gouvernement accorde à l'Agence de logement un prêt remboursable à taux de faveur pour l'aider à exercer ses activités. L'Agence devrait obtenir d'autres revenus en concluant des ententes de location à long terme avec des entrepreneurs.

Des capitaux devront être mis à la disposition de l'ALFC pour l'aider à remplir sa mission actuelle et ses projets futurs. Le Ministère préparera un Plan directeur d'application, visant le logement des familles et des célibataires, dans lequel figureront des prévisions de financement détaillées établies pour chaque site.

**Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale
et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC**

34. Que le Ministère de l'Agence de logement, de concert avec les autorités municipales, au besoin, coordonnent leurs efforts afin d'améliorer le plus rapidement possible la qualité de l'eau fournie dans les logements familiaux des bases, lorsque des problèmes de couleur et d'odeur ont été démontrés.

Cette recommandation a été acceptée. Des mesures ont été prises pour corriger ce problème dans les deux bases dont il a été question devant le CPDNAC : la BFC Borden et la BFC Valcartier. Des améliorations notables ont été observées jusqu'ici, et la situation devrait continuer à s'améliorer au fur et à mesure de l'application des mesures subséquentes.

35. Que le Programme de garantie de vente d'habitation se poursuive après mars 1999, pour le personnel militaire à tout le moins.

Cette recommandation est étudiée dans le cadre d'une autre initiative. Le Programme de garantie de vente d'habitation, visant en partie à protéger l'avoir des propriétaires, a été créé par le Conseil du Trésor à titre de projet pilote de trois ans à l'échelle du gouvernement. Le programme comportait des mesures relatives à la situation précaire du marché canadien de l'habitation. Le projet pilote a pris fin le 31 mars 1999 (au terme du contrat). Par la suite, le gouvernement a créé le Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI), qui tient compte de la question de l'avoir des propriétaires et d'autres aspects de la réinstallation.

36. Que le Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières soit révisé, notamment en éliminant la règle de 10 p. 100, afin que les propriétaires aient accès à une aide juste et équitable à cause d'une nouvelle affectation, lorsqu'ils doivent vendre leur maison à un moment où le marché immobilier local est léthargique.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée le 1^{er} avril 1999. En vertu du Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI), le critère d'admissibilité relatif à la baisse de 10 p. 100 du marché de revente domiciliaire a été éliminé. Le nouveau régime autorise le remboursement de 80 p.100 des pertes encourues à la vente d'une maison, jusqu'à concurrence de 15 000 \$. Les pertes qui excèdent le maximum de 80 p. 100 ou 15 000 \$ peuvent être remboursées s'il reste encore des fonds dans « l'élément personnalisé » du PPRI. Toutefois, la moitié des sommes remboursées en sus de 15 000 \$ est imposable, conformément aux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Pour aider les militaires à accroître leur avoir à long terme, le PPRI prévoit des mesures financières en vertu desquelles les militaires affectés ailleurs sont encouragés à garder leur maison (le remboursement des frais de gestion immobilière grâce à « l'élément personnalisé » du PPRI, par exemple) ainsi que des mesures financières visant à les encourager à louer leur logement à leur lieu d'affectation.

37. Qu'un programme soit mis sur pied pour faciliter la location, par l'Agence de logement, de maisons appartenant aux militaires et qui serviront de logements

familiaux lorsque les propriétaires sont affectés dans une autre région du pays ou à l'étranger. L'Agence devrait rendre compte chaque année au CPDNAC de l'état d'avancement du programme.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Sa faisabilité et son applicabilité seront examinées dans le cadre de la définition du mandat de l'ALFC, en prévision de l'approbation du mandat élargi de l'Agence, et en fonction du volet « gestion immobilière » du Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI).

38. Que les contrats avec les entreprises de déménagement soient modifiés afin de donner plus de temps à ceux qui déménagent de signaler et de démontrer les dommages à leurs biens résultant d'un déménagement. Ces contrats devraient être revus chaque année.

Cette recommandation a été acceptée et est actuellement envisagée dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation. Dans l'intervalle, le Ministère a pris des mesures pour s'assurer que les membres des FC soient bien informés de leurs droits et de leurs responsabilités en matière d'assurance.

39. Que le ministère de la Défense nationale ou un autre organisme comme l'Agence de logement des Forces canadiennes aide les membres des Forces à obtenir une indemnisation en cas de dommages causés par les déménageurs. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée et est actuellement envisagée dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation. Des dispositions ont été prises en vue d'aider les membres des FC à présenter des réclamations pour la perte ou l'endommagement de leurs biens personnels. Un *Programme d'éducation en matière de déménagement* a été conçu à cet effet et sera en vigueur pendant la période des affectations 2001. Le Ministère continue d'étudier d'autres moyens concrets d'aide aux militaires, comme par exemple la création d'un poste de conseiller en réclamations.

40. Qu'on prolonge la période de prise de possession ou de libération d'un domicile.

Cette recommandation a été acceptée et est entrée en vigueur en juin 1999. Le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) a approuvé une nouvelle indemnité de congé spécial de réinstallation afin d'accorder aux militaires et à leurs familles assez de temps libre pour s'occuper des innombrables détails d'un déménagement. Les militaires qui doivent déménager à l'intérieur du pays bénéficient d'un congé spécial de cinq jours à leur lieu de désaffectation pour préparer leur déménagement et d'un congé spécial de cinq jours à leur lieu d'affectation pour s'installer.

41. Que l'indemnité d'affectation soit remplacée par une nouvelle indemnité d'affectation non imposable qui compensera de façon adéquate tous les militaires

pour les perturbations résultant des nouvelles affectations. L'indemnité devrait être uniforme et non liée au grade.

Cette recommandation a été acceptée en principe. L'indemnité d'affectation actuelle a été intégrée au Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI). L'indemnité d'affectation entre dans le financement de « l'élément personnalisé » du PPRI et elle permet de rembourser aux militaires les frais légitimes de réinstallation qui ne leur seraient pas remboursés à même « l'élément de base ». Le besoin de créer une nouvelle indemnité d'affectation ou de modifier l'indemnité d'affectation actuelle est étudiée dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation.

III. Blessés, pensionnés et anciens combattants **(Soins aux militaires blessés)**

42. Que le Centre de soutien aux blessés, aux pensionnés, aux anciens combattants et à leurs familles soit établi le plus tôt possible, qu'il soit doté des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat, et que l'on informe tous les militaires et leurs familles de l'existence de ses services.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. En 1999, le MDN, conjointement avec ACC ont inauguré le Centre de soutien des militaires blessés ou retraités et de leurs familles. On y offre des services d'information, d'orientation et d'aide en matière de pension d'ACC à des membres actifs et à d'anciens membres de la Force régulière et de la Réserve, à leurs familles et aux survivants de militaires décédés.

43. Que les recommandations du rapport McLellan qui concernent la formation des chefs dans le domaine de la prestation de soins aux blessés soient adoptées le plus tôt possible et que l'on prenne des mesures connexes pour inculquer aux chefs que le fait de savoir manifester de l'empathie est une partie intégrante de l'art du commandement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée et mise en application. Le Ministère est en train de modifier le contenu du cours sur le leadership de façon qu'on y accorde la place voulue aux soins des blessés. De plus, le Ministère a modifié certains éléments de la description des exigences militaires fondamentales des officiers, du Programme de perfectionnement professionnel des officiers et du Programme de perfectionnement des sous-officiers pour qu'une plus grande importance soit accordée à l'empathie de la part des chefs.

44. Que l'on procède à la mise au point de programmes visant à sensibiliser les sociétés privées et les organismes publics à l'expérience et aux compétences que les personnes ayant quitté les rangs sont en mesure d'offrir, et à les aider à engager des militaires qui ont été obligés de renoncer à leur carrière prématurément par suite d'une blessure grave ou d'une maladie.

Cette recommandation a été acceptée. La Commission de la fonction publique (CFP) a déjà approuvé le principe de la priorité d'embauche des militaires blessés dans des zones de service spécial désignées. Le MDN avait demandé à la CFP d'étendre cette notion aux militaires blessés dans des opérations domestiques et à ceux qui remplissent des fonctions dangereuses comme la recherche et le sauvetage et la neutralisation d'explosifs et de munitions; cette demande a été rejetée. Par contre, la CFP a accepté de considérer une demande visant à modifier le Programme d'équité en matière d'emploi du MDN de manière à inclure ces personnes. Le Ministère a par ailleurs demandé aux commissions de la fonction publique des provinces et des territoires d'instituer une priorité d'embauche analogue, et des discussions à cet égard ont été entamées avec plusieurs provinces. Le secteur privé a également été approché à ce sujet. Un programme d'aide à la transition a été créé au Centre MDN/ACC pour offrir une aide à l'emploi aux membres des FC qui ont été libérés pour des raisons de santé. Voir à ce sujet la recommandation 84.

45. Que les cours de réadaptation au choix, offerts aux blessés appartenant aux Forces canadiennes commencent au plus tard six mois avant leur licenciement.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Le Ministère a émis une directive d'orientation en vertu de laquelle tout militaire libéré pour des raisons de santé, y compris les blessures, peut entreprendre un programme de réadaptation à temps plein six mois avant sa libération.

46. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants établissent un guichet unique d'aide, de recherche et d'information à l'intention des personnes atteintes de maladies chroniques graves depuis leur participation à la guerre du golfe Persique.

Cette recommandation a été acceptée et mise en application. Le MDN a créé des centres régionaux d'évaluation post-déploiement. En vertu d'un protocole d'entente MDN/ACC, ACC est autorisé à diriger vers ces centres d'anciens membres des FC ayant servi dans une zone de service spécial désignée, comme le golfe Persique; ils pourront y passer des examens diagnostiques en vue de la présentation d'une demande de pension d'invalidité et s'y faire recommander un plan de traitement. Les anciens membres des FC qui ont servi en Croatie peuvent aussi se présenter dans un centre régional s'ils ont des inquiétudes quant à leur état de santé général.

**Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale
et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC**

47. Que l'on formule des lignes directrices exigeant la documentation adéquate de toute opération militaire où le personnel serait exposé à des substances toxiques reconnues.

Cette recommandation a été acceptée. Les comptes rendus de pertes du MDN seront modifiés de manière à faire état de l'exposition réelle ou présumée à des substances ou à des matériaux toxiques. Le Service de santé des Forces canadiennes (SSFC) a recruté du personnel spécialisé qui a été chargé de définir des procédures et des protocoles grâce auxquels de tels cas pourront être dûment constatés et traités.

48. Que l'on réaffirme l'importance des programmes destinés au suivi des personnes qui souffrent des effets du syndrome de stress post-traumatique (SSPT) ou d'autres types de stress, et qu'on y affecte davantage de fonds.

Cette recommandation a été acceptée et mise à exécution. Voir la réponse à la recommandation 49.

49. Qu'on ne ménage aucun effort pour veiller aux besoins des réservistes, en accordant une attention spéciale à ceux qui ont participé à des opérations de maintien de la paix, qui auraient besoin d'aide pour lutter contre les effets du syndrome de stress post-traumatique.

Ces recommandations ont été acceptées et elles ont mené aux mesures suivantes :

- a) quatre autres centres de soutien pour traumatismes et stress opérationnels ont été ouverts à Halifax, Valcartier, Edmonton et Esquimalt¹;
- b) un nouveau cours d'aide aux victimes de stress causé par un événement grave sera offert tous les ans;
- c) des médecins, des professionnels de la santé et d'autres membres du personnel du SSFC recevront une formation additionnelle au sujet du SSPT;
- d) une politique de suivi post-déploiement a été définie et attend d'être approuvée; elle prévoit notamment une évaluation physique et psychologique uniforme et obligatoire de tous les membres de la Force régulière et de la Réserve;
- e) ACC entend mettre sur pied un service d'aide (anciennement appelé ligne d'écoute téléphonique) débutant en avril 2001. Ce service

¹ Les numéros de téléphones pour les Centres de soutien pour trauma et stress opérationnels sont : à Ottawa (613) 945-8062 poste 3676 ; à Halifax (902) 427-0550 poste 1851 ; à Valcartier (418) 844-5000 poste 7373 ; à Edmonton (780) 973-4011 poste 5332 ; et à Esquimalt (250) 363-4411

s'inspirera du Programme d'aide aux membres des FC (PAMFC), qui a déjà fait ses preuves ; et

f) ACC a apporté des changements quant à la gestion du SSPT et d'autres troubles psychiatriques, notamment en établissant un protocole sur les pensions et les soins de santé qui assurerait un service rapide et pertinent aux patients souffrant de ces maladies. ACC révisé également ses politiques et méthodes relatives à l'attribution d'indemnités en vue d'assurer que les circonstances physiques, personnelles et sociales entourant les victimes du SSPT sont prises en considération dans leur traitement. ACC poursuit sa collaboration avec le MDN en vue d'explorer l'intégration des processus d'évaluation et d'examen des patients psychiatriques. En outre, tous les efforts sont déployés en vue d'une coordination des processus par le biais d'échanges de connaissances et d'information sur le SSPT entre les différents ministères intéressés par cette question. ACC a éduqué son personnel en offrant des sessions de formation, d'ateliers présentés par des spécialistes du domaine et de la documentation sur le SSPT.

50. Que l'on examine le remodelage du système médical et dentaire des Forces canadiennes de façon à assurer que les besoins futurs seront satisfaits. On devrait également porter une attention particulière aux besoins médicaux des familles militaires et aux problèmes qu'elles ont avec l'assurance maladie lorsqu'elles déménagent d'une province à l'autre.

Cette recommandation a été acceptée. Le Chef du Service d'examen (CS Ex) a procédé à une évaluation interne des programmes du SSFC, et le Bureau de projet Rx 2000 a été mis sur pied pour corriger les lacunes observées. Le Ministère révisé actuellement la législation sur la protection médicale des familles des militaires dans les localités isolées et semi-isolées. Une fois cette étude terminée, les modifications nécessaires seront apportées aux règlements. Entre-temps, le MDN a prévu de verser annuellement au Centre² la somme de 51 000 \$ pour l'établissement du Fonds pour visite aux membres de la famille (FVMF). En ce qui concerne les familles résidant dans des endroits semi-éloignés, comme Gander et Cold Lake, ce fonds couvrira les indemnités de voyage qui leur permettront de visiter des membres de leur famille qui doivent être hospitalisés à l'extérieur de la région. Les demandes relatives au FVF peuvent être acheminées par leur chaîne de commandement.

² Le Centre de soutien aux blessés, aux retraités et à leur famille est un organisme conjoint de ACC et du MDN relevant de la Direction – Soutien aux blessés et administration (DSBA).

51. Que l'on procède à un examen des politiques régissant le rapport des blessures et maladies, de façon à s'assurer que les chefs et l'ensemble du personnel comprennent les procédures clairement et qu'ils les appliquent de manière uniforme.

Cette recommandation a été acceptée et mise à exécution. Le Ministère est en train de revoir ses politiques et procédures médicales et administratives. Les documents et les procédures de rapport des blessures ont été simplifiés. Par ailleurs, les Directives et ordonnances administratives de la Défense relatives aux rapports de décès ont été revues et modifiées. Les directives susceptibles d'exercer un effet sur l'admissibilité à la pension d'invalidité ont été revues par ACC, qui en a vérifié la pertinence en regard des décisions relatives aux pensions. Le Ministère a produit une version révisée de la CF 98 (Rapport en cas de blessure) qui permet d'accélérer le constat des blessures et qui devrait améliorer qualitativement et quantitativement les renseignements requis dans l'administration des pensions d'invalidité d'ACC. La nouvelle formule est utilisée depuis mai 2000. Les membres du personnel du MDN seront informés de l'importance de ces mesures (particulièrement de celles qui ont une incidence sur les pensions d'invalidité) et encouragés à suivre de près leur dossier.

52. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants travaillent de concert avec d'autres organismes pour simplifier les procédures et assurer le transfert efficace et rapide de tout dossier relatif au personnel qui quitte les Forces. Un rapport sur les progrès réalisés à ce chapitre devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. ACC a créé un formulaire uniforme de demande de dossiers médicaux qui est facilement identifiable et qui stipule un délai d'exécution bien établi. Un plan de projet visant à faciliter l'accès électronique d'ACC à des dossiers non médicaux du MDN a été approuvé par le comité directeur ACC/MDN. À titre de projet pilote, les FC ont récemment procédé à la nomination de chargés de dossiers dans les bases principales; cette initiative sera sous peu suivie par l'instauration d'un autre projet pilote d'ACC visant l'implantation de coordonnateurs de transition. Ces deux initiatives contribueront grandement à simplifier le processus en plus d'accélérer et d'améliorer l'acheminement des dossiers requis par les membres qui quittent les FC. En outre, par l'intermédiaire de divers comités d'étude et d'agents de liaison entre les deux ministères, les secteurs de problèmes réels ou potentiels sont décelés rapidement, ce qui permet de minimiser le temps d'action requis.

53. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants ainsi que les autres organismes modifient leurs procédures afin de réduire au minimum le chevauchement des visites et autres exigences afférentes au traitement des demandes de pensions d'invalidité. Un rapport à cet effet devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Ces recommandations ont été acceptées et les détails de leur mise en application sont actuellement envisagés. Un groupe de travail, formé de représentants du MDN, d'ACC, de DRHC et du RARM, est en train d'examiner des façons d'éviter la multiplication inutile des examens médicaux, en créant un dossier d'information sur les examens médicaux qui sera utilisé au moment de la libération d'un militaire. Les travaux en ce sens, menés par le comité ministériel, vont bon train.

54. Que le ministère des Anciens combattants poursuive les démarches décisives qu'il a amorcées pour réduire autant que possible les délais de traitement des demandes de pensions d'invalidité et des appels. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été appliquée. ACC maintient un délai de six mois pour le traitement des demandes initiales de pension d'invalidité. Par ailleurs, de nouvelles stratégies sont envisagées, et le processus a été modifié avec l'instauration d'un nouveau réseau de service aux clients.

55. Que la loi soit modifiée de manière que les déploiements à l'intérieur du Canada dans le contexte de situations d'urgence nationales et régionales soient désignés comme étant des zones de service spécial aux fins de la pension d'invalidité. Des mesures devraient être également prises pour faire en sorte que les personnes qui subissent des blessures graves dans l'exercice de leurs fonctions au Canada touchent une pension d'invalidité.

Cette recommandation a été acceptée en principe. ACC ne propose pas qu'on étende le principe de l'assurance pour inclure les déploiements au pays, où il est facile de savoir si une invalidité est directement liée au service militaire. Toutefois, il a été proposé, en vertu d'autres modifications de la *Loi sur les pensions*, que les membres actifs des Forces canadiennes qui ont été handicapés à la suite de blessures subies dans l'exercice de leurs fonctions puissent toucher une pension, sans égard à leur lieu de service. En vertu des modifications proposées de la réglementation, les militaires actifs et les anciens membres des FC auront accès au traitement et pourront se prévaloir des services du Programme pour l'autonomie des anciens combattants rattachés à l'état qui leur ouvre droit à la pension d'ACC, sans égard à leur lieu de service. ACC analyse également les résultats d'une étude effectuée sur les besoins de ses clients en vue de déterminer les services requis et d'établir la pertinence et le bien-fondé des programmes actuels.

56. Que les effectifs militaires qui ont prêté leurs services dans des zones de service spécial soient reconnus comme étant des anciens combattants.

La recommandation est acceptée et elle est mise en œuvre. Depuis quelques années, ACC s'efforce de régler cette question en étroite collaboration avec le ministère de la Défense nationale (MDN) et les représentants des organisations traditionnelles d'anciens combattants et des groupes d'anciens soldats de la paix. Le 29 mars 2001, le ministre des Anciens combattants a informé le CPDNAC qu'ACC et le MDN reconnaîtront comme « anciens combattants » non seulement les anciens membres des Forces canadiennes qui ont servi dans les secteurs de service spécial, mais aussi tous les anciens membres des Forces qui répondent aux exigences du MDN en matière de groupe professionnel militaire et qui ont obtenu une libération honorable des Forces canadiennes. Ces exigences s'appliquent également aux membres des Forces canadiennes qui ont servi dans la Réserve. Lorsqu'on confère le statut d'« anciens combattants » à d'anciens membres des Forces canadiennes, il faut souligner que l'admissibilité aux prestations et aux services d'ACC se fonde sur la nécessité ou sur d'autres critères précis et non sur cette reconnaissance en tant qu'« ancien combattant ».

57. Que l'on veuille à la mise au point de programmes afin de mieux informer le personnel militaire sur l'indemnité d'invalidité et d'autres prestations auxquelles ont droit les membres de la Réserve. Le CPSNAC devrait recevoir chaque année un rapport à cet effet.

Cette recommandation a été acceptée. ACC, en collaboration avec le MDN, a produit des trousseaux d'information et organise des séminaires sur les droits aux pensions et aux services à différents niveaux. ACC a aussi produit et largement diffusé une brochure intitulée « Anciens Combattants Canada : Au service des Forces canadiennes » dans laquelle sont décrits les services et les indemnités qu'offre le ministère des Anciens combattants aux membres des Forces canadiennes. De plus, une courte vidéocassette, portant le titre d'« Anciens Combattants Canada : Au service des Forces canadiennes », a été produite et distribuée aux points de service d'ACC, aux bureaux des directions provinciales de la Légion royale canadienne et aux sites des FC. En outre, ACC prend soin de bien éduquer son personnel sur cette question dans l'espoir qu'une meilleure connaissance des besoins de la clientèle des FC améliorerait la qualité des services et favoriserait une plus grande compréhension à l'égard de ces clients. Cette campagne de sensibilisation a été très bien reçue par le personnel d'ACC.

IV. Familles des militaires

58. Que l'on élabore des lignes directrices pour régir les activités des groupes arrières et d'autres groupes de soutien des unités afin d'assurer un niveau uniforme de soutien aux familles du personnel de la Force régulière et de la Réserve pendant le déploiement des unités. Ces mesures doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. On devrait porter une attention particulière aux besoins du personnel d'autres unités déployées à l'étranger avec de plus grandes unités. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée. Les Forces canadiennes ont créé le concept du « Groupe de soutien au déploiement » (GSD) pour désigner ce qu'on appelait déjà « groupe arrière » dans l'Armée de terre, « élément à terre » dans les Forces maritimes et « groupe parrain » dans la Force aérienne. Une Directive et ordonnance administrative de la Défense relative à la formation et aux activités des GSD ont été définies pour que les familles des militaires déployés puissent s'attendre à bénéficier du même niveau de soutien et des mêmes services partout au pays. Au moyen de la nouvelle banque nationale de données, le Directeur des Services aux familles des militaires continue à suivre de près les directives et les octrois aux Centres de ressources pour les familles des militaires, afin d'étendre le soutien aux réservistes et au personnel affecté à des missions de l'ONU.

59. Que l'on élabore une politique clairement définie sur les dispositions à prendre en cas de congé et de déplacement pour des raisons familiales afin que le personnel militaire et les familles puissent être assurés de pouvoir voyager de façon appropriée le plus tôt possible en cas d'urgence familiale. Lors d'une demande de congé pour raisons familiales, les aumôniers et les commandants devraient se consulter sur les meilleures dispositions à prendre. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée. En juin 2000, le Gouverneur général en conseil a approuvé l'allocation de voyage pour raisons de famille (AVRF). L'ensemble des allocations versées sera étudié par le Secrétariat du Conseil du Trésor au bout de deux ans. Le but de l'AVRF est d'apporter une aide financière aux membres des FC et à leurs familles afin de permettre les déplacements en cas d'urgence familiale. Par souci d'économie, les membres sont tenus d'exiger le tarif spécial offert par certains transporteurs aériens pour ce genre de déplacements. Dans le cadre du Projet sur la qualité de vie (QV), l'opinion de l'Agence canadienne des droits et du revenu (ACDR) avait été sondée en ce qui concerne l'assujettissement à l'impôt des AVRF; l'Agence a en effet confirmé que cette nouvelle allocation était imposable en vertu du paragraphe 6(1) de la Loi sur l'impôt. En novembre 2000, le projet QV confiait à la Direction des pensions et programmes sociaux (DPPS) la responsabilité de la dotation interne des

Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC

Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) pour les déplacements à des fins officielles ou non. En ce qui a trait aux congés pour raisons de famille, il est à noter que l'ensemble de la politique des congés des FC a été coordonné par la Direction des pensions et des programmes sociaux (DPPS). Les nouvelles politiques en matière de congés seront publiées par le biais d'une série de DOAD, d'ici le 1er avril 2002; on y trouvera notamment une interprétation uniforme des critères relatifs à l'octroi des congés pour raisons de famille.

60. Que l'on réaffirme l'engagement de soutenir les centres de ressources pour les familles des militaires et que les politiques régissant leur exploitation soient réexaminées afin de s'assurer que l'on tient compte des effets des nouvelles politiques sur le logement et de l'évolution de la composition de la communauté militaire dans les bases et à l'extérieur. Les mesures visées doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée. De nouvelles politiques ont été définies dans le cadre du Programme de soutien du personnel (PSP) des FC ; elles seront suivies de près et modifiées s'il y a lieu pour mieux répondre aux besoins des familles des militaires. Les FC ont réitéré leur appui aux centres de ressources pour les familles de militaires (CRFM) et le Chef du service d'examen étudie actuellement le Programme de soutien aux familles des militaires (PSFM) afin d'en optimiser l'efficacité. La principale observation formulée par le PSP concerne le manque de personnel affecté à ses programmes et services dans les endroits touchés par la réduction des effectifs. Selon l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC), c'est là le plus grand obstacle aux services du PSP dans ces régions. L'ASPFC et le projet QV ont présenté aux autorités responsables un certain nombre d'options pour l'amélioration de ces services. En octobre 2000, le Comité supérieur d'examen QV a donné son accord de principe au modèle de PSP proposé, et le financement requis sera puisé dans le plan des ressources humaines (PRLT) du SMA(RH-Mil).

61. Que les Forces canadiennes élaborent une politique sur les familles des militaires afin d'améliorer la coordination et la coopération entre tous les éléments du réseau familial et orienter les décisions sur les questions qui touchent la qualité de vie des familles des militaires. Que cette politique tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC

Cette recommandation a été acceptée. La politique des FC sur les familles a été définie et publiée dans la Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 5044-1 Familles, en juin 2000. La politique reconnaît l'importance des liens familiaux des militaires, réitère l'engagement des FC envers les familles et décrit les grands principes et les domaines de responsabilité de l'administration du programme. L'un des buts visés par la politique est d'établir un réseau de familles de militaires qui comprenne l'ensemble

des services et du soutien offerts aux familles. En outre, le Plan d'aide aux familles a été inclus par voie de modification de la DOAD-Familles.

62. Que les besoins particuliers tels que la santé et l'éducation des familles des militaires soient parmi les principaux facteurs pris en compte pendant la préparation des affectations du personnel. Que ces besoins tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille.

Cette modification a été acceptée. Les pratiques en matière de gestion de carrière seront définies de manière à englober les questions de santé, d'éducation et de l'accès des familles aux services dans les deux langues officielles (voir la recommandation 75), tout en respectant les besoins établis du service. La Division des carrières militaires (DGCM) a entrepris la mise en place des nouvelles procédures comportant notamment de meilleures stratégies de planification pour la sélection et l'affectation des militaires, une mise à jour du processus d'examen administratif et un mécanisme plus direct d'enquête administrative et de libération. Le processus de validation du Système d'affectation des FC a été complété en l'an 2000. Il en a résulté une plus grande transparence des pratiques en matière de gestion interne des carrières, de sélection et d'affectation dans l'ensemble des FC.

Les FC s'attendent à ce que ses membres fassent déménager leurs familles lorsqu'ils sont affectés à une autre région. Toutefois, les FC reconnaissent que dans certaines circonstances, les membres peuvent décider de se séparer provisoirement de leur famille. Un groupe de travail sur la politique d'affectation a été mis sur pied en vue d'examiner la politique des Forces canadiennes sur la Restriction imposée (RI) - Faire déménager un militaire sans sa famille. La nouvelle politique devrait accorder aux militaires plus de latitude à l'égard d'une décision qui a un caractère éminemment personnel. Le comité supérieur d'examen de la QV a demandé que les coûts liés à la RI soient compilés pendant l'exercice financier 2000 en vue de donner une meilleure idée de la dépense qu'ils représentent pour le MDN. Cet exercice d'établissement des coûts est actuellement en cours et aidera à la formulation d'une politique en matière de RI au milieu de l'année 2001.

63. Que l'on modifie les directives sur les affectations afin de donner aux coordonnateurs de carrière une plus grande souplesse pour faire accepter les affectations en cas de besoins particuliers des familles sans limiter les perspectives de carrière du personnel. Que les directives sur les affectations tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille.

Cette recommandation a été acceptée. En décembre 1999, le Comité supérieur d'examen de la QV a autorisé l'élaboration d'une directive sur les coûts imprévus lors des déménagements, dans le but d'accorder au gestionnaire de carrière l'autorité nécessaire pour changer l'affectation des membres en raison de circonstances personnelles

Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC

exceptionnelles. Dans la mesure où ces circonstances n'affectent pas son aptitude à l'emploi, sa capacité de déploiement et son habileté à remplir ses fonctions, le militaire peut faire une demande de coûts imprévus lors des déménagements. Autrement, il peut être admissible au statut particulier ou, au besoin, à une affectation pour motifs personnels. Pendant la période visée par le statut particulier, le militaire est assujéti à des restrictions de carrière. La politique des FC sur les affectations pour motifs personnels a été révisée, et une Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) a été rédigée et promulguée.

64. Que tout le personnel militaire ayant des enfants soit tenu de préparer un plan conforme à des critères prédéterminés permettant de satisfaire aux besoins en garde d'enfants à chaque déploiement.

Cette recommandation a été acceptée. D'ici le printemps 2001, tous les membres des Forces canadiennes seront dorénavant tenus de présenter un plan de soutien à la famille (PSF) en cas de déploiement et d'urgence. Grâce au PSF, on s'assurera que les membres des FC ont bien envisagé et pris les mesures voulues à l'égard des personnes qui sont à leur charge (enfants, personnes âgées, etc.). Si le militaire est consentant, une copie du PSF sera acheminée au Centre de ressources pour les familles des militaires (CRFM), afin de faciliter la prestation de soutien et d'information à la famille pendant toute période d'absence à des fins d'obligations militaires.

65. Que le Ministère élabore un plan permettant d'assurer la garde des enfants en cas d'urgence lorsque des militaires sont déployés avec moins de préavis que ce qui est prévu dans le plan de garde d'enfants présenté aux commandants. Que ce plan tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. Un rapport devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. En avril 1999, des coordonnateurs de la garde d'enfants en cas de déploiement ou d'urgence sont entrés en fonction dans tous les centres de ressources pour les familles militaires. Un fonds pour éventualités a été créé pour rembourser aux militaires des FC les frais de garde d'enfants en cas d'urgence. La mise à exécution du plan d'aide à la famille (en cas de déploiement et d'urgence) donnera aux parents et aux commandants d'unité l'assurance qu'on s'occupera bien des membres de la famille au moment du déploiement. Au moyen de la banque nationale de données d'information, le Programme de soutien aux familles des militaires (PSFM) assurera le suivi des résultats découlant de la prestation de ce service dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM). En plus des services de garde d'enfants en cas de déploiement ou d'urgence offerts par l'entremise du Centre de ressources pour les familles des militaires (CRFM), le Ministère a institué une forme d'aide à l'intention des couples militaires et des chefs de famille monoparentale qui doivent assumer des dépenses familiales additionnelles parce que des obligations militaires les amènent à passer la nuit à l'extérieur du foyer.

66. Que l'on accorde une attention particulière aux programmes visant les adolescents des familles des militaires dans l'élaboration des politiques de soutien aux familles. On doit s'efforcer de reconnaître les besoins en matière d'éducation spéciale et de favoriser l'élaboration et l'utilisation de programmes, notamment le Programme d'enseignement individuel. Que ces programmes tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles.

Cette recommandation a été acceptée. L'agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC) a étudié le rapport du sommet national sur la jeunesse et les responsables du projet de la QV sont dorénavant chargés d'élaborer un plan qui assurera des solutions viables aux besoins de la jeunesse locale et nationale en matière de services. L'ASPFC a évalué les activités existantes et les recommandations pouvant éventuellement être mises à exécution en tenant compte des ressources disponibles au niveau local et au niveau national. L'ASPFC suivra de près l'amélioration des services offerts dans les CRFM/services de loisirs communautaires, au moyen de visites consultatives effectuées auprès du personnel. En réponse à la nécessité d'un point de rassemblement destiné aux services à la jeunesse à l'échelle nationale, la Division des programmes de l'ASPFC a créé, à même ses propres ressources, un poste de gestionnaire national des loisirs et des services à la jeunesse. Le gestionnaire est en train d'établir des principes directeurs visant les services à la jeunesse et des normes nationales connexes de service minimal. L'ASPFC a produit une analyse détaillée des services nécessaires et des coûts leur étant associés. Ces services ont été homologués en principe par le CSR en octobre 2000.

67. Que l'on rembourse aux conjoints des militaires ayant des qualifications professionnelles, jusqu'à 50 p. 100 des frais d'examen ou de renouvellement de licence aux fins de recherche d'emploi, lorsqu'ils doivent déménager dans une nouvelle province ou revenir au Canada.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée en avril 1999. Les dépenses en question sont remboursées au retour au Canada, en vertu des Règlements sur le service militaire à l'étranger. Les dépenses de recherche d'emploi du conjoint (les frais de déplacement pour assister à des entrevues et les frais de préparation de curriculum vitae, par exemple) seront remboursées en vertu de « l'élément personnalisé » du Projet pilote intégré de relocalisation (PPRI). « L'élément personnalisé » pourra aussi servir à payer les frais d'obtention de licences et de qualifications professionnelles, conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Le remboursement de ces dépenses sera toutefois imposable. Le remboursement d'autres dépenses sera étudié dans le cadre du programme de restructuration du processus de réinstallation.

68. Que le Ministère élabore un programme visant à encourager les employeurs locaux et nationaux à se sensibiliser aux problèmes que connaissent les conjoints des militaires qui recherchent un emploi et à étudier les possibilités d'offrir un plus

grand nombre d'emplois. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Des conseillers en emploi sont en poste, à temps plein ou à mi-temps, dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires depuis avril 1999. D'importantes percées ont été faites, au niveau national et au niveau local, dans le secteur civil (auprès des banques et du Corps canadien des commissaires, par exemple) par un conseiller en emploi national travaillant pour la Direction des services aux familles des militaires (DSFM).

69. Que toutes les bases offrent des services de counselling par l'intermédiaire du centre de ressources pour les familles des militaires afin d'aider les conjoints à trouver un emploi. Que le service de counselling soit offert dans les deux langues officielles pour les familles des militaires.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée. Les centres de ressources pour les familles des militaires ont embauché des conseillers en emploi, en conformité avec les directives données par le Directeur des services aux familles des militaires. Au moyen de la banque nationale de données d'information, le Programme de soutien aux familles des militaires (PSFM) assurera le suivi des résultats découlant de la prestation de ce service dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM).

70. Que la période de congé attribuée au personnel militaire pour visiter une région avant l'affectation afin de trouver un logement et prendre d'autres dispositions, soit amenée à sept jours afin de donner plus de temps au conjoint pour commencer à chercher un emploi.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée en avril 1999. Le voyage de recherche d'un domicile préalable à l'affectation peut dorénavant durer plus de cinq jours, en vertu du Projet pilote intégré de relocalisation (PPRI). De plus, certaines dépenses encourues pour permettre aux enfants d'accompagner les parents dans ces voyages peuvent être remboursées au moyen de « l'élément personnalisé » du PPRI.

71. Que, dans des circonstances exceptionnelles, avant le déménagement, les conjoints des militaires soient remboursés des frais raisonnables de déplacement et d'hébergement pour aller passer dans la région les entrevues qui ne pourraient pas avoir lieu pendant le voyage destiné à trouver un logement.

Cette recommandation a été acceptée et appliquée en avril 1999. Les dépenses du conjoint peuvent être remboursées au moyen de « l'élément personnalisé » du Projet pilote intégré de relocalisation (PPRI).

72. Que l'on modifie les politiques de formation en langue seconde afin que les conjoints des militaires puissent suivre des cours de langue dans les bases, au besoin. Un rapport d'étape devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée. La réponse à l'étude menée par le Directeur – Services aux familles des militaires (DSFM) sur l'enseignement des langues secondes et les résultats préliminaires du Projet pilote renforcent le besoin d'un tel enseignement aux fins d'emploi et d'intégration communautaire. Les recommandations contenues dans le rapport du sommet national sur la jeunesse faisaient aussi ressortir ce besoin chez les jeunes recrues des FC, critère qui faciliterait leur adaptation et leur intégration à des affectations au sein de communautés où leur langue maternelle n'est pas la même que celle de la population locale.

Le Projet pilote et l'étude du DSFM ont indiqué un grand besoin ou désir d'apprendre une langue seconde. Les conclusions/recommandations clés suggéraient l'uniformisation des politiques, des procédures et de la prestation de programmes d'enseignement de langues secondes et l'établissement d'un curriculum vitae commun.

Le DSFM a rédigé les normes relatives à l'enseignement des langues secondes et les a distribuées à tous les CRFM. Une demande de fonds supplémentaires et l'approbation d'oeuvrer avec une plus grande latitude ont été obtenues auprès du CSR QV en octobre 2000.

73. Qu'à l'avenir, tous les services et tous les programmes offerts par le ministère de la Défense nationale aux militaires et à leurs familles soient disponibles dans les deux langues officielles.

Cette recommandation a été acceptée. Le Ministère ayant à fournir des services et des programmes dans les deux langues officielles, a commencé à revoir le contenu de la Directive d'orientation du QGDN P1/97 sur les services de base fournis dans les deux langues officielles aux familles des militaires. La Direction des langues officielles (DLO) a reçu les rapports annuels des bases et des unités sur la prestation des services. Selon les chiffres recueillis, 85 p. 100 des services sont offerts dans les deux langues officielles. Le personnel de la DLO continue d'étudier et d'évaluer l'efficacité des services offerts aux familles du point de vue de la langue.

**V. Transitions (notamment la reconnaissance, les attentes
professionnelles et les conditions de service)**

74. Que les Forces canadiennes réexaminent la pertinence de la politique sur l'alcool et envisagent de l'abolir complètement.

Cette recommandation a été acceptée. En ce qui concerne la *politique sur la consommation d'alcool*, il est clair que les opérations militaires et l'alcool ne vont pas ensemble; en conséquence, la consommation d'alcool par des militaires déployés doit faire l'objet d'un contrôle des plus stricts. Le besoin de fournir des occasions pour le repos et récupération (R et R) est par contre accepté comme étant essentiel à la qualité de vie de nos militaires et demeure une partie intégrante du processus de planification du commandant et du contingent. Avec ce degré de surveillance, les FC se souciant constamment du bien-être de leurs membres et des soins à leur assurer, le MDN estime à ce stade-ci que la politique sur l'alcool est équitable et justifiée.

75. Que le ministère de la Défense nationale examine la possibilité d'adopter un cycle de planification plus long permettant aux membres d'être avertis plus longtemps à l'avance de leur prochaine affectation. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée. La Division des carrières militaires (DGCM) a commencé à revoir le cycle de planification et elle est en train d'énoncer des politiques et des procédures pour donner suite à cette recommandation. Le Système d'affectation des Forces canadiennes a fait l'objet d'une évaluation en l'an 2000. Les faiblesses déterminées dans le cadre de l'évaluation sont systématiquement corrigées. À mesure que les corrections sont effectuées, les pratiques de gestion de carrière leur étant associées sont rendues accessibles aux militaires au moyen du site Web de la Division des carrières militaires. L'intention est de partager les procédures et critères utilisés par les gestionnaires de carrière afin de mieux transmettre la fonction de gestion de carrière à l'ensemble des membres des FC, et de ce fait, faciliter le dialogue entre les membres des FC et les gestionnaires de leurs carrières.

76. Que le personnel des FC ait un accès raisonnable aux coordonnateurs et qu'il puisse les consulter directement et en privé. Que cette mesure tienne compte de la nécessité pour les militaires d'avoir accès à un service offert dans la langue officielle de leur choix.

Cette recommandation a été acceptée. Le Ministère a toujours agi de la sorte et il continuera de le faire. À l'occasion, la présence d'un supérieur s'avère opportune; un militaire peut néanmoins demander de s'entretenir en privé avec le gestionnaire de carrières pendant une entrevue. Si un supérieur est présent, le militaire aura connaissance des questions soulevées et discutées entre le gestionnaire de carrière et son supérieur.

77. Que les Forces canadiennes maintiennent suffisamment de postes de coordonnateurs de carrières capables de répondre aux besoins opérationnels aussi bien qu'aux besoins en ressources humaines.

78. Que dès que l'on envisage la diversification des modes de prestation des services (DMPS), les personnes touchées en soient informées et consultées.

79. Que l'on accorde à ceux qui désirent présenter une soumission interne suffisamment de temps et de ressources pour que leur soumission soit faite de façon professionnelle et concurrentielle. On devrait donner aux employés une chance réaliste de préparer les soumissions.

80. Que lorsque des suppressions de postes ou des mutations obligatoires sont une conséquence inévitable de l'adoption de la DMPS, les personnes touchées reçoivent une rémunération et des prestations équitables.

Ces recommandations ont été acceptées. De bonnes communications internes doivent être prévues pour chaque projet de DMPS ; on s'assurera ainsi que le personnel local est tenu au courant de l'avancement du projet.

Le Ministère a la responsabilité de fournir les ressources nécessaires à l'établissement de soumissions internes émanant de la direction et il a pris des engagements en ce sens.

Le Ministère a adopté un cadre d'optimisation des possibilités d'emploi pour les personnes touchées par la DMPS. Dans le cas des employés civils, le cadre vise à optimiser le maintien des emplois chez les nouveaux fournisseurs de services. Pour ce qui est des militaires, des outils analogues de gestion des RH sont appliqués au traitement des excédents d'effectif qui résultent de projets de DMPS.

81. Que le Service de préparation à une seconde carrière soit mis à la disposition du personnel des FC plus tôt dans le cours de la carrière et que le financement soit maintenu pour en assurer l'efficacité. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée. Le Service de préparation à une seconde carrière (SPSC), qui fait partie du Programme d'enrichissement du personnel, fait en ce moment l'objet d'un examen qui porte notamment sur son accessibilité et son financement. Le programme s'adresse actuellement aux militaires de carrière et à tous les membres des FC qui sont libérés parce qu'ils ont été blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

Le Directeur – Politique d'instruction et d'éducation (DPEI) s'est penché sur la question et il a formulé plusieurs recommandations visant à traiter les problèmes d'accessibilité et de pertinence exprimés par le CPDNAC. Le DPEI a reçu les appuis du CFA et du CRS QV en octobre 2000. Les recommandations ont été présentées au Conseil de

Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC

gestion des programmes en février 2001. L'application des avantages proposés débutera en 2001.

Depuis le 1^{er} janvier 2000, tel que stipulé dans la publication DAOD 5031-3 – Remboursement en vertu du programme de perfectionnement personnel des Forces canadiennes, des militaires des FC se sont vus octroyer un compte unique de 5 000\$ auquel ils ont accès à 50 p. 100. Le militaire décide du genre de cours qu'il veut suivre. Le Programme de perfectionnement personnel (PPP) vise à corriger quelques-unes des irrégularités trouvées dans l'ancienne publication OAFC 9-2 - Remboursement des frais applicables aux cours de perfectionnement et programmes de formation en vertu du SPSC. La nouvelle politique offre aux militaires une plus grande souplesse quant au choix de cours qu'ils désirent prendre conformément exigences du SPSC/PPP. Il se peut que quelques-uns des avantages liés au remboursement de cours s'étendent aux conjoints, si les résultats d'une étude menée par le DGPPRHM/DRET déterminent que c'est possible.

82. Que les Forces canadiennes envisagent d'augmenter le nombre des postes dans le cadre du PFUO offerts chaque année et d'élargir le Programme d'enseignement à distance du Collège militaire royal. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Le Programme de formation universitaire – Officiers (PFUO) demeure l'un des moyens dont disposent les officiers pour obtenir un diplôme de premier cycle. Le Ministère a pris d'autres mesures pour rendre la formation universitaire plus accessible aux officiers. Par exemple, les officiers actifs de la Force régulière ont maintenant accès à de meilleures indemnités de perfectionnement en vertu des dispositions de l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes (OAFC) 9-2. Ainsi, les officiers qui ont commencé à suivre, après septembre 1999, le cours universitaire avec crédits dans le cadre d'un programme de premier cycle (baccalauréat) et qui l'ont mené à terme pourront se faire rembourser la totalité des frais de scolarité et diverses autres dépenses obligatoires. Par ailleurs, les commandants des trois éléments ont élaboré des programmes distincts en vue de permettre à certains officiers de faire des études universitaires à plein temps menant à un diplôme de premier cycle.

De plus, l'OAFC 9-2 est en voie de refonte pour devenir la DOAD (Directives et ordonnances administratives de la Défense) 5031-3. La refonte vise à offrir un soutien financier limité à des militaires admissibles, en vue de les aider à atteindre des objectifs d'apprentissage personnels ou à se préparer à réintégrer la vie civile. La DOAD améliorera l'OAFC 9-2 à plusieurs égards. Parmi les principales améliorations figurent une nouvelle orientation qui prévoit la consolidation dans un seul compte des remboursements de frais de scolarité et d'instruction d'un militaire, le remboursement d'un plus grand nombre de dépenses accessoires obligatoires et l'adoption d'une politique claire en ce qui concerne la Réserve. Pour garantir l'équité d'accès aux fonds

Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC

disponibles, les militaires admissibles pourront tous avoir accès, à compter de janvier 2000, à un compte d'un montant fixe de 5 000 \$ pendant la durée de leur carrière militaire, le taux de remboursement des cours/qualifications étant de 50 p. 100.

Créé en 1996, le Bureau des études permanentes du Collège militaire royal du Canada offre des programmes menant à des diplômes à tous les membres des FC (Force régulière et Réserve). Le Comité de surveillance du Ministre a déclaré que le CMR faisait un travail remarquable et il a félicité les membres de cet établissement pour leur dévouement, leur zèle et l'intérêt qu'ils portent aux corps des officiers des FC.

83. Que les Forces canadiennes facilitent l'accès aux études universitaires pour les militaires du rang afin de répondre à leurs exigences personnelles autant que militaires.

En vertu du Programme de perfectionnement personnel, les membres de la Force de régulière et les membres de la Réserve en poste à temps plein pendant trois années consécutives, ou ayant cumulé quatre années de service à temps plein (Classe « B » ou « C ») ont droit à un taux de remboursement de 50 p. 100 pour les frais de scolarité et les dépenses obligatoires liées à des cours visant à améliorer ou élargir leurs initiatives personnelles en matière d'éducation. Il n'y a pas de limites d'accès à ce programme fondé sur le grade. En octobre 2000, le Conseil des Forces armées et le CSR QV ont appuyé, parmi d'autres recommandations connexes, une recommandation visant à porter le montant des remboursements à 75 p. 100 et à faire passer le montant maximum attribué pour le perfectionnement de carrière, du plafond actuel de 5 000 \$ à 20 000 \$ (en se fondant sur un montant de 1 000 \$ pour chaque année de service). Si le financement est approuvé, on estime que l'application des avantages proposés débutera en 2001.

En ce qui concerne les militaires du rang (MR) de la Première réserve en service à temps partiel et n'étant pas admissibles au Programme de perfectionnement personnel, le Conseil des Forces armées a appuyé, sous réserve de la disponibilité de fonds, le remboursement de 50 p. 100 des frais de scolarité ou 2 000 \$ annuellement pour les diplômes de premier cycle ou d'autres cours postsecondaires officiellement reconnus comme étant une équivalence menant à l'emploi dans un groupe professionnel militaire. On recommande un essai de quatre ans.

Le Programme de formation universitaire – Militaires du rang (PFUMR) continuera à offrir aux MR la possibilité d'obtenir un diplôme universitaire. Ce programme vise à répondre à des besoins militaires en permettant à des MR de terminer leurs études et de devenir des officiers. La division des études permanentes du Collège royal militaire offre des programmes de diplômes à tous les militaires qualifiés pour un groupe professionnel des Forces canadiennes, dans la Force régulière aussi bien que dans la Réserve. Il existe aussi des programmes d'éducation permanente offerts dans le cadre du Programme d'éducation permanente des Forces canadiennes (PEPFC), peu importe le grade. Le PEPFC comprend des services de soutien offerts par l'Université du Manitoba, Télé-Université du Québec, le Collège Ahuntsic et le Réseau des collèges communautaires.

84. Que le ministère de la Défense nationale fasse davantage d'efforts pour que le secteur civil reconnaisse dûment la formation militaire du personnel, ainsi que sa formation civile.

Cette recommandation a été acceptée en principe. La Direction – Politique d'instruction et d'éducation (DPIE) a obtenu les ressources supplémentaires nécessaires et elle a commencé à augmenter le nombre de cours militaires pour lesquels des équivalences civiles sont accordées. D'autre part, elle a élaboré un nouveau programme visant à établir une politique et une méthode de reconnaissance des qualifications de formation civile pour l'obtention de crédits militaires. Pour appuyer ces activités, la Direction est en train de constituer une nouvelle banque de données sur les équivalences des Forces canadiennes dans laquelle les militaires pourront trouver des renseignements sur des équivalences militaires et civiles.

85. Que les Forces canadiennes intensifient leurs efforts pour que tous les militaires soient sensibilisés à ce que constitue un environnement de travail empoisonné pour les femmes et les minorités visibles et en quoi consiste le harcèlement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

86. Que les Forces canadiennes continuent d'insister auprès de tous leurs membres sur la gravité et les conséquences de ne pas respecter les politiques sur le harcèlement et la discrimination. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Ces recommandations ont été acceptées. Le premier plan d'équité en matière d'emploi des Forces canadiennes a été adopté en décembre 1999. Il s'agit d'un effort concerté visant à maximiser le potentiel humain. Il vise à faire en sorte que chacun soit traité équitablement, compte tenu de son mérite et de ses capacités, dans le but de favoriser le travail en équipe, la cohésion des unités et, en fin de compte, l'efficacité opérationnelle.

Même si les FC n'étaient pas assujetties à la législation sur l'équité en matière d'emploi (EE), elles ont pris les devants et elles ont adopté des programmes et des mesures favorables à l'EE et à l'intégration des hommes et des femmes. Le plan s'appuie sur des renseignements ayant été recueillis par les FC en 1995. L'enquête a permis de recueillir des données statistiques sur les femmes, les autochtones et les minorités visibles en service dans les FC. Comme les personnes handicapées n'étaient pas visées par l'enquête, il n'y a pas de données comparatives susceptibles de faciliter la planification d'activités pour ce groupe désigné. Cette lacune sera corrigée dans la prochaine enquête qui doit être menée pendant la présente année financière.

Le plan sera révisé en conformité avec les exigences du règlement sur l'EE des FC, dont la version finale est en cours de rédaction. Quand le règlement aura reçu l'approbation des autorités du Ministère, un décret assujettira les FC aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC

Dans le message CANFORGEN 053/98 de mai 1998 portant sur l'établissement du service des plaintes d'agression ou de harcèlement sexuels, le CEMD a déclaré :

Je tiens à rappeler à tous les membres des FC qu'ils ont la responsabilité personnelle et professionnelle de demeurer vigilants et de prendre les mesures nécessaires lorsqu'ils observent des comportements inacceptables. Fermer les yeux et espérer que le problème disparaîtra de lui-même ne constitue pas une réaction acceptable, et les membres du personnel à tous les échelons seront tenus responsables de leurs actes. L'agression et le harcèlement sexuels ne sont pas des comportements acceptables dans les FC.

En plus de la formation initiale offerte aux membres des FC dans le cadre du programme de sensibilisation au Code de prévention du harcèlement et du racisme (CPHR), la chaîne de commandement continue d'insister sur les conséquences du non-respect des politiques établies.

87. Que le ministère de la Défense nationale fasse son possible pour qu'à l'avenir, il n'y ait plus de problème d'approvisionnement concernant l'ajustement et l'attribution des vêtements et des uniformes appropriés. Les uniformes, les vêtements et l'équipement spécialisé, telles les bottes pour équipage de char, doivent être adaptés au travail et à l'instruction, et être livrés au besoin. Un rapport devrait être présenté à chaque année au CPDNAC.

Des fonds additionnels ont été injectés en 1998 dans le programme d'approvisionnement national afin de répondre aux besoins les plus pressants en matière d'habillement. L'Armée de terre continue à adopter de nouveaux vêtements dans le cadre du Programme d'habillement du soldat. La Force aérienne et les Forces maritimes continuent également à adopter de nouveaux articles d'habillement ou modifient les barèmes de distribution en vue de répondre aux besoins. En 1998, la Force aérienne a adopté une nouvelle tenue d'hiver pour corriger des lacunes de longue date; les membres de toutes les escadres l'ont depuis reçue. Les Forces maritimes viennent d'adopter une tenue de combat.

VI. L'avenir

88. Que le Chef d'état-major de la Défense présente au CPDNAC un rapport provisoire d'ici un an et un rapport complet d'ici deux ans sur les progrès réalisés en ce qui concerne les questions de qualité de vie dans les Forces canadiennes.

Cette recommandation a été acceptée. Le Comité a demandé des rapports de suivi sur plusieurs de ses recommandations. Un rapport provisoire a été présenté au Comité en décembre 1999. Le rapport 2000 constitue le premier rapport annuel. Le sous-ministre et

Annexe du rapport annuel de 2001 du ministre de la Défense nationale et du ministre des Anciens combattants au CPDNAC

le CEMD continueront à breffer verbalement le comité et à lui soumettre des rapports écrits sur les décisions qui ont été prises et sur les progrès réalisés, comme il conviendra. Un sondage sera effectué en 2001 pour recueillir les points de vue du personnel des bases; de plus, à l'avenir, on procédera régulièrement à des sondages de mesure du rendement pour faire en sorte que les problèmes en matière de qualité de vie soient relevés et corrigés dès que possible.

De plus, le CEMD continuera d'aborder les questions de qualité de vie dans son rapport annuel. Tel que recommandé par le comité, le gouvernement est toujours convaincu que ce genre de dialogue permanent sur les questions essentielles soulevées dans le rapport est la meilleure façon d'informer le Parlement des projets qui sont entrepris. Ce dialogue sert également à rappeler à tous les Canadiens intéressés la contribution précieuse apportée par les députés fédéraux aux Forces canadiennes, grâce à leurs efforts dans le dossier de la qualité de vie.

89. Que le CPDNAC soit habilité, lorsqu'il le jugera approprié, à se rendre dans des bases choisies pour se renseigner sur l'efficacité des réformes entreprises en rapport avec la qualité de vie dans les Forces canadiennes.

Voir le texte qui suit la recommandation 88.

1. Les tableaux suivants sont représentatifs des répercussions financières positives qui ont été réalisées en ce qui concerne la solde et l'indemnité de vie chère versées aux membres des FC d'un bout à l'autre du pays. Les tableaux présentent les augmentations de la solde brute mensuelle minimale des caporaux au cours de leur première année de service dans le grade, entre le 1^{er} avril 1997 et le 1^{er} avril 2001, avec ou sans le total brut de l'indemnité de vie chère, selon le cas. Ces totaux peuvent alors être comparés au total des hausses de loyer au cours de la même période pour les mêmes caporaux occupant un logement familial à deux chambres ou à trois chambres. Le grade de caporal a été retenu parce qu'il s'agit du grade le plus commun dans les FC (17 997 des 57 263 occupants au 3 mai 2001) et parmi les occupants de LF (5 258 des 12 881 occupants au 30 avril 2001) et parce qu'il s'agit du grade représentatif aux fins du calcul de l'IVC.
2. Dans la mesure du possible, les taux de location actuels ont été présentés. Lorsqu'un occupant à long terme n'a pu être identifié, un occupant récent ayant le même grade a été utilisé, les données les plus récentes sur les loyers ont été présentées et extrapolées jusqu'en 1997. Lorsqu'il n'y avait pas un nombre suffisant d'occupants du grade approprié pour constituer une base de statistique, nous avons inscrit S/O. Le profil d'un occupant continu a été choisi dans le but d'offrir un repère constant à des fins de comparaison.
3. Nous avons parcouru les dossiers sur les logements familiaux et retenu tous les logements familiaux à deux chambres dont la surface de plancher se situe entre 700 et 899 pieds carrés. Quant aux logements familiaux à trois chambres, nous avons retenu ceux ayant une surface de plancher n'excédant pas 1 200 pieds carrés. Les taux de location présentés sont des moyennes pour tous les types de logements familiaux, ce qui comprend les appartements (à Kingston seulement), les maisons en rangée, les maisons de ville, les maisons jumelées et les maisons individuelles.
4. Les logements familiaux situés dans les BFC manitobaines et ontariennes sont assujettis aux lois provinciales sur le contrôle des loyers s'appliquant aux personnes occupant un logement d'une année à l'autre. Il se peut que les hausses de loyer soient supérieures à l'effet cumulatif du contrôle des loyers si les occupants payaient un loyer inférieur à la valeur de base du gîte au moment d'occuper le logement pour la première fois.
5. Les données sur les loyers en 2001 à Chilliwack sont celles qui étaient en vigueur le 1^{er} décembre 2000, date à laquelle l'administration des logements familiaux a été cédée officiellement par l'Agence de logement des Forces canadiennes (ALFC) à la Société immobilière du Canada.
6. En examinant les loyers des LF exprimés en pourcentage de la solde brute ajoutée à toute autre indemnité offerte aux membres des FC, il importe de noter que, pour qu'un logement soit considéré comme étant abordable dans la société canadienne, son coût doit être inférieur à 25 pour 100 du revenu familial brut, que ce coût soit payé sous forme de loyer, dans le cas des locataires, ou sous forme de capital, d'intérêt et de taxes foncières, dans le cas des propriétaires (sans compter les frais des services publics). Les tableaux ne tiennent compte que de la solde brute du militaire et de l'IVC, le cas échéant, et font abstraction du revenu du conjoint.

Liste des emplacements des FC ayant des logements familiaux où
les membres des FC reçoivent une indemnité de vie chère

| Endroits | Caporal Solde brute mensuelle minimale En vigueur le 1 ^{er} avril | | | | | L'indem- nité de vie chère mensuelle En vigueur le 1 ^{er} avril 2000 | Loyer mensuel d'un LF à 2 ch. Pour le même occupant En vigueur le 1 ^{er} septembre | | | | | Loyer mensuel d'un LF à 3 ch. Pour le même occupant En vigueur le 1 ^{er} septembre | | | | |
|-----------------------|--|----------|--|----------|--|---|---|--------|---|--|--------|---|--------|---|--|------|
| | 1997 | 1999 | Augmen- tation totale après 3 ans (Sans l'IVC) | 2001 | Augmen- tation totale après 5 ans (Avec l'IVC) | | 1997 | 2001 | Augmen- tation totale sur 5 ans | Loyer exprimé en % de la solde+IVC | | 1997 | 2001 | Augmen- tation totale sur 5 ans | Loyer exprimé en % de la solde+IVC | |
| | | | | | | | | | | 1997 | 2001 | | | | 1997 | 2001 |
| Toronto | 2 833 \$ | 3 203 \$ | 370 \$ | 3 497 \$ | 1 612 \$ | 948 \$ | 561 \$ | 645 \$ | 84 \$ | 20% | 15% | 538 \$ | 646 \$ | 108 \$ | 19% | 15% |
| Vancouver | 2 833 \$ | 3 203 \$ | | 3 497 \$ | 1 414 \$ | 750 \$ | S/O | S/O | S/O | S/O | S/O | 730 \$ | 920 \$ | 190 \$ | 26% | 22% |
| Victoria | 2 833 \$ | 3 203 \$ | | 3 497 \$ | 1 162 \$ | 498 \$ | 505 \$ | 695 \$ | 190 \$ | 18% | 17% | 635 \$ | 825 \$ | 190 \$ | 22% | 21% |
| Montréal | 2 833 \$ | 3 203 \$ | | 3 497 \$ | 1 110 \$ | 446 \$ | 340 \$ | 445 \$ | 105 \$ | 12% | 11% | 440 \$ | 550 \$ | 110 \$ | 16% | 14% |
| Aldergrove | 2 833 \$ | 3 203 \$ | | 3 497 \$ | 1 051 \$ | 387 \$ | S/O | S/O | S/O | S/O | S/O | 645 \$ | 625 \$ | -20 \$ | 23% | 16% |
| St. John's | 2 833 \$ | 3 203 \$ | | 3 497 \$ | 857 \$ | 193 \$ | 388 \$ | 520 \$ | 132 \$ | 14% | 14% | 348 \$ | 548 \$ | 200 \$ | 12% | 15% |
| Calgary | 2 833 \$ | 3 203 \$ | | 3 497 \$ | 841 \$ | 177 \$ | S/O | S/O | S/O | S/O | S/O | 480 \$ | 670 \$ | 190 \$ | 17% | 18% |
| Winnipeg | 2 833 \$ | 3 203 \$ | | 3 497 \$ | 787 \$ | 123 \$ | 255 \$ | 350 \$ | 95 \$ | 9% | 10% | 392 \$ | 427 \$ | 35 \$ | 14% | 12% |
| Ottawa-Hull | 2 833 \$ | 3 203 \$ | | 3 497 \$ | 778 \$ | 114 \$ | 487 \$ | 594 \$ | 107 \$ | 17% | 16% | 661 \$ | 778 \$ | 117 \$ | 23% | 22% |
| Borden | 2 833 \$ | 3 203 \$ | | 3 497 \$ | 770 \$ | 106 \$ | 212 \$ | 311 \$ | 99 \$ | 7% | 9% | 258 \$ | 358 \$ | 100 \$ | 9% | 10% |
| Québec/ Valcartier | 2 833 \$ | 3 203 \$ | | 3 497 \$ | 762 \$ | 98 \$ | 310 \$ | 400 \$ | 90 \$ | 11% | 11% | 580 \$ | 550 \$ | -30 \$ | 20% | 15% |
| North Bay | 2 833 \$ | 3 203 \$ | | 3 497 \$ | 750 \$ | 86 \$ | 309 \$ | 411 \$ | 102 \$ | 11% | 11% | 399 \$ | 447 \$ | 48 \$ | 14% | 12% |
| Chilliwack | 2 833 \$ | 3 203 \$ | | 3 497 \$ | 733 \$ | 69 \$ | S/O | S/O | S/O | S/O | S/O | 460 \$ | 470 \$ | 10 \$ | 16% | 13% |
| Shilo | 2 833 \$ | 3 203 \$ | | 3 497 \$ | 721 \$ | 57 \$ | 220 \$ | 314 \$ | 94 \$ | 8% | 9% | 343 \$ | 407 \$ | 64 \$ | 12% | 11% |
| Dundurn | 2 833 \$ | 3 203 \$ | | 3 497 \$ | 686 \$ | 22 \$ | 205 \$ | 320 \$ | 115 \$ | 7% | 9% | 330 \$ | 380 \$ | 50 \$ | 12% | 11% |
| Edmonton | 2 833 \$ | 3 203 \$ | 3 497 \$ | 675 \$ | 11 \$ | 317 \$ | 515 \$ | 198 \$ | 11% | 15% | 424 \$ | 575 \$ | 151 \$ | 15% | 16% | |

Appendice au Rapport annuel 2001 du ministre de la Défense nationale
et du ministre des Anciens combattants

**Liste des emplacements des FC ayant des logements familiaux et où
les membres des FC ne reçoivent pas une indemnité de vie chère**

Appendice au Rapport annuel 2001 du ministre de la Défense nationale
et du ministre des Anciens combattants

| Endroit | Caporal Solde brute mensuelle minimale En vigueur le 1 ^{er} avril | | | Loyer mensuel d'un LF à 2 ch. Pour le même occupant En vigueur le 1 ^{er} septembre | | | | | Loyer mensuel d'un LF à 3 ch. Pour le même occupant En vigueur le 1 ^{er} septembre | | | | |
|------------|--|----------|-------------------------------------|---|--------|---|--------------------------------------|------|---|--------|---|--------------------------------------|------|
| | 1997 | 2001 | Augmentation totale sur 5 ans | 1997 | 2001 | Augmen- tation totale sur 5 ans | Loyer exprimé en % de la solde | | 1997 | 2001 | Augmen- tation totale sur 5 ans | Loyer exprimé en % de la solde | |
| | | | | | | | 1997 | 2001 | | | | 1997 | 2001 |
| Cold Lake | 2 833 \$ | 3 497 \$ | 664 \$ | 260 \$ | 355 \$ | 95 \$ | 9% | 10% | 471 \$ | 560 \$ | 89 \$ | 17% | 16% |
| Comox | 2 833 \$ | 3 497 \$ | | 415 \$ | 515 \$ | 100 \$ | 15% | 15% | 515 \$ | 580 \$ | 65 \$ | 18% | 17% |
| Gagetown | 2 833 \$ | 3 497 \$ | | 290 \$ | 390 \$ | 100 \$ | 10% | 11% | 390 \$ | 455 \$ | 65 \$ | 14% | 13% |
| Gander | 2 833 \$ | 3 497 \$ | | 370 \$ | 475 \$ | 105 \$ | 13% | 14% | 391 \$ | 480 \$ | 89 \$ | 14% | 14% |
| Goose Bay | 2 833 \$ | 3 497 \$ | | S/O | S/O | S/O | S/O | S/O | 300 \$ | 395 \$ | 95 \$ | 11% | 11% |
| Greenwood | 2 833 \$ | 3 497 \$ | | 210 \$ | 300 \$ | 90 \$ | 7% | 9% | 350 \$ | 390 \$ | 40 \$ | 12% | 11% |
| Halifax | 2 833 \$ | 3 497 \$ | | 316 \$ | 465 \$ | 149 \$ | 11% | 13% | 450 \$ | 565 \$ | 115 \$ | 16% | 16% |
| Kingston | 2 833 \$ | 3 497 \$ | | 308 \$ | 458 \$ | 150 \$ | 11% | 13% | 548 \$ | 613 \$ | 65 \$ | 19% | 18% |
| Petawawa | 2 833 \$ | 3 497 \$ | | 231 \$ | 330 \$ | 99 \$ | 8% | 9% | 395 \$ | 442 \$ | 47 \$ | 14% | 13% |
| Trenton | 2 833 \$ | 3 497 \$ | | 345 \$ | 448 \$ | 103 \$ | 12% | 13% | 454 \$ | 508 \$ | 54 \$ | 16% | 15% |
| Bagotville | 2 833 \$ | 3 497 \$ | | 229 \$ | 235 \$ | 6 \$ | 8% | 7% | 329 \$ | 332 \$ | 3 \$ | 12% | 9% |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |