

Ombudsman

Défense nationale
et Forces canadiennes



National Defence
and Canadian Forces



NOS GENS

NOTRE SÉCURITÉ

NOTRE FUTUR

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	2
RECRUTEMENT.....	4
LES CADETS ET LES RANGERS JUNIORS CANADIENS	8
RÉSERVISTES	10
RANGERS CANADIENS	15
AFFECTATIONS	18
FAMILLES	19
UNIVERSALITÉ DU SERVICE	22
TRANSITION.....	24
EMPLOYÉS CIVILS DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE	30
CONCLUSION	32

INTRODUCTION

Le présent mémoire ne porte pas sur les armes de guerre, mais plutôt sur les gens à qui nous faisons appel pour les utiliser – des gens qui, comme l'ont bien décrit les Forces armées canadiennes, sont la ressource la plus précieuse de l'organisation.

Au sein de ce cadre où on met « les personnes d'abord », je discuterai de la question du personnel militaire, du recrutement jusqu'à la fin de carrière, lors de la transition vers la vie civile. Je me pencherai sur les cadets, les Rangers canadiens, les employés civils et les familles et sur ce nœud gordien de règles et règlements que des générations de dirigeants civils et militaires ont noué autour d'eux.

Peu importe la voie militaire que notre pays adoptera – ou sera obligé d'adopter – à l'avenir, nous devons d'abord nous assurer que les défauts du système sont enrayés et cessent de causer des difficultés à des milliers d'hommes et de femmes qui servent notre pays au prix de grands sacrifices personnels.

Il ne s'agit pas simplement de faire ce qui est bien. Il s'agit de notre capacité à protéger et améliorer la sécurité nationale canadienne. Il s'agit de notre capacité future à attirer les personnes dont nous avons besoin pour accomplir le travail.

De nombreux indices montrent aux Forces armées canadiennes que de moins en moins de jeunes Canadiennes s'intéressent à une carrière militaire – que nous peinons à attirer le nombre souhaité de nouveaux membres talentueux et engagés. Des sondages commandés par le ministère de la Défense nationale¹ montrent que l'atteinte d'un équilibre homme-femme et ethnique plus représentatif de la population canadienne est ralentie par certains facteurs comme la perception d'un manque de

considération pour les militaires malades et blessés, des préoccupations liées à la séparation des familles et une panoplie d'autres facteurs dissuasifs mis en lumière dans une multitude de rapports officiels et de reportages dans les médias.

Malgré leurs efforts continus, le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes ont de la difficulté à résoudre ces problèmes internes.

Lorsqu'on s'intéresse aux hommes et aux femmes en service, on parle des aspects vulnérables ou du « côté souple » de notre histoire militaire, mais le contenu du présent essai est fondé sur des preuves solides tirées de nombreux rapports parlementaires et de vrais témoignages empreints de frustration, de désespoir et d'humiliation qu'entendent chaque jour les agents d'accueil et enquêteurs de notre Bureau. Je serais ravi de pouvoir dire que le nombre de plaintes que reçoit le Bureau de l'Ombudsman est en déclin, mais le fait est que nous recevons annuellement près de 10 000 appels, et ce nombre augmente sans cesse.

L'an dernier, nous avons ouvert 1 500 dossiers. Cette année, nous prévoyons en ouvrir 2 000 – *une augmentation de 25 pour cent*. De plus, il ne faut pas oublier que les militaires ont à leur disposition plusieurs processus de résolution de conflit et de redressement de grief avant de s'adresser à l'Ombudsman. Cela veut dire que, si un commettant contacte mon Bureau, il est déjà passé par les mécanismes en place dans les Forces armées canadiennes.

Tenter de prédire la face des opérations de guerre ou de maintien de la paix dans dix ans relève de la spéculation. Cela est aussi imprévisible que l'était la guerre d'Afghanistan avant que des terroristes lancent deux avions à réaction sur le World Trade Center. Pour le Canada, il allait s'agir de sa plus longue guerre et de la mobilisation de quelque 40 000 militaires, dont 4 200 réservistes.

1 <http://www.cbc.ca/news/politics/ptsd-and-danger-among-deterrents-to-visible-minorities-joining-military-1.2849647>

CONSEILS AU MINISTRE

En mai dernier, le général Jonathan Vance, chef d'état-major de la défense, a déclaré publiquement² que les futures missions d'entraînement et de maintien de la paix auxquelles prendront part nos troupes comprendront un niveau de risque qui augmente de façon exponentielle. Peu de gens contestent cette analyse.

Peu importe le théâtre d'opération, – qu'il s'agisse de maintenir la paix, d'entraîner des troupes, de frapper à l'aide de drones ou de combattre une autre entité robotique ou une cybermenace non émergée encore – notre armée doit évoluer pour réagir à ces difficultés.

Ainsi, que faisons-nous pour nous assurer que nos futurs militaires seront correctement pris en charge s'ils subissent des blessures mentales ou physiques? Que faisons-nous pour rassurer les familles des cadets ou des plus jeunes recrues qui se demandent si l'armée saura prendre soin

de leurs jeunes, une fois qu'ils entreront dans cette vaste bureaucratie?

Le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes sont inondés d'études, dont plusieurs ne sont qu'une remouture d'études précédentes, avec les mêmes recommandations formulées autrement. Pour chaque problème émergent relevant du bien-être des militaires en service – surtout les problèmes qui suscitent l'intérêt du public à l'échelle nationale – la réaction est invariablement une autre étude ou un autre examen.

Après des années d'études et d'examens, il est temps de « faire » davantage que des analyses qui tournent en rond. Le ministère de la Défense et les Forces armées canadiennes doivent adopter une nouvelle façon de penser et se débarrasser de certains règlements dépassés et lourds qui nuisent à la définition d'une armée moderne.



² <http://www.rcinet.ca/en/2016/05/25/canadas-top-soldier-predicts-busy-uncertain-security-environment/>

RECRUTEMENT

ATTIRER LES PERSONNES LES PLUS QUALIFIÉES ET LES PLUS BRILLANTES

C'est depuis le milieu des années 2000 que notre Bureau tire la sonnette d'alarme en ce qui concerne le recrutement.

« Notre enquête révèle clairement que les Forces canadiennes doivent améliorer la qualité et la rapidité du service dispensé aux candidats. [...] Si, pour une raison ou pour une autre, cette expérience est insatisfaisante, il est fort possible qu'un candidat choisisse de mettre un terme au processus. Les Forces canadiennes perdent - et pourraient perdre - quelques-uns des Canadiens les plus qualifiés et les plus talentueux. »

- Yves Côté, ancien Ombudsman du MDN et des FC, 2007

Dans notre rapport de 2006 intitulé *Objectifs de recrutement : réalités canadiennes – Examen du système de recrutement des Forces canadiennes : de l'attraction à l'enrôlement*³, nous avons noté ce qui suit.

- Certains recruteurs n'étaient pas assez réactifs dans leurs interactions avec les postulants.
- Le processus de recrutement comprenait des délais excessifs, particulièrement à l'étape de l'évaluation médicale et des vérifications de sécurité.

³ <http://www.ombudsman.forces.gc.ca/fr/ombudsmann-rapports-statistiques-investigations-objectifs-recrutement/index.page>

- Il était difficile d'obtenir des renseignements précis sur le programme d'incitatifs au recrutement.

Le rapport était le résultat d'une enquête menée à la suite de plaintes faites à notre Bureau de 2003 à 2005. Il contenait 18 recommandations visant surtout à améliorer le service offert aux postulants.

Le vérificateur général du Canada s'est aussi exprimé sur le recrutement en 2002⁴, puis en 2006⁵ lors d'un rapport de suivi.

Je ne m'attarderai pas davantage sur ces rapports passés – ils peuvent facilement être consultés. Toutefois, même si des améliorations au système de recrutement ont eu lieu, le MND et les FAC continuent de vivre les mêmes difficultés principales identifiées dans le passé, c'est-à-dire le recrutement, la rétention et la formation.

Aujourd'hui, l'armée recrute de façon accélérée, mais le major-général Derek Joyce, ancien commandant adjoint du Commandement du personnel militaire, a affirmé en juin 2016, devant le Comité des comptes publics de la Chambre des communes, que les faibles taux de rétention gênent les efforts de recrutement.

Le Mgén Joyce a expliqué aux députés que les Forces armées canadiennes sont en train de formuler des stratégies de recrutement et de rétention pour la Force régulière et la Réserve :

⁴ http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_200204_05_f_12_378.html

⁵ http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_200605_02_f_14_959.html

CONSEILS AU MINISTRE

« [...] nous accélérons actuellement nos efforts de recrutement en vue d'atteindre nos objectifs d'ici 2018-2019. Ces objectifs se chiffrent à 68 000 pour la Force régulière et 28 500 pour la Réserve. [...] Nous devons composer avec un taux d'attrition assez élevé au sein de la Réserve.

« Environ 50 % des réservistes démissionnent au cours des cinq premières années, ce qui montre bien que nous devons apporter des correctifs. »

- Mgén Derek Joyce, ancien commandant adjoint du Commandement du personnel militaire, juin 2016.

En lien avec le rapport sur le recrutement, il y a les transferts de catégorie de service – lorsque des réservistes souhaitent passer à la Force régulière et que des membres de la Force régulière souhaitent passer à la Réserve.

On fait parfois attendre des réservistes jusqu'à deux ans avant de traiter leur demande de transfert dans la Force régulière. Ils sont nombreux à conclure qu'il est plus simple de démissionner des Forces armées canadiennes, puis de s'enrôler à titre de civils dans un centre de recrutement. Une fois acceptées dans la Force régulière, certaines recrues rejoignent les rangs du PAI – personnel en attente d'instruction – et peuvent y rester pendant des semaines, voire des mois, en fonction du métier, des besoins opérationnels et du rythme opérationnel des Forces armées canadiennes.

« La Défense nationale disposait auparavant d'un grand bassin de candidats présélectionnés pour effectuer son recrutement.

« [...] Cependant, vu la récente baisse du nombre de candidatures et la nécessité de recruter davantage, ce répertoire ne peut être comblé aussi rapidement qu'il diminue. »

- Vérificatrice générale du Canada, 2006 ⁵

Notre Bureau reçoit des plaintes de personnes qui se présentent à un bureau de recrutement, expriment leur désir de s'enrôler, puis sont laissés si longtemps à attendre une réaction officielle ou un suivi qu'elles perdent l'intérêt et passent à autre chose. Comme l'a fait remarquer le Bgén (ret) Robert Millar dans ses commentaires sur l'Examen de la politique de défense, dans certaines parties de l'Ouest canadien, on peut prendre jusqu'à 18 mois pour enrôler une recrue⁶.

Le problème de recrutement et de rétention fait l'objet d'études, d'examen et de critiques depuis au moins 15 ans. J'accueille favorablement les commentaires du Mgén Joyce, mais j'espère sincèrement que nous ne nous dirigeons pas dans la même direction.

⁶ Présentation à la Table ronde sur l'Examen de la politique de défense, Edmonton, le 4 juin 2016

« Plus il sera facile pour les réservistes qui le souhaitent de devenir membres de la Force régulière, ou inversement pour ces derniers de devenir réservistes, pour des motifs personnels ou familiaux, plus on favorisera le maintien des effectifs au sein des deux forces." Nous nous penchons sur les moyens à prendre pour rendre ces transferts plus faciles. »

- Mgén Derek Joyce, ancien commandant adjoint du Commandement du personnel militaire, juin 2016.

Afin de recruter les meilleures personnes et les plus brillantes, nous devons cesser de leur présenter une armée, et un système de soutien militaire, qui semblent aux prises à des systèmes et processus bureaucratiques dépassés. Nous causons de l'incertitude et de la confusion chez les militaires et leurs familles, alors que nous devrions leur offrir la sécurité et la paix d'esprit.

Comme je l'ai mentionné, aucun de ces problèmes liés au recrutement ne devrait être reçu comme une révélation.

Notre rapport, ainsi que celui de la vérificatrice générale, signalait que le recrutement faiblissait, que les stratégies existantes, quelles qu'elles fussent, ne fonctionnaient pas assez bien pour assurer à l'armée un bassin de postulants de premier plan.

À ce jour, notre Bureau a reçu 487 plaintes liées au recrutement, souvent au sujet des délais de traitement des demandes d'enrôlement⁷.

⁷ http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_200605_02_f_14_959.html

DIVERSITÉ

MIEUX REFLÉTER LE CANADA

Les Forces armées canadiennes ont mis sur pied leur *Stratégie d'équité en matière d'emploi* en 2006, la même année où le Bureau du vérificateur général a fait le suivi de son rapport de 2002 sur le recrutement et s'est désolé de constater que le recrutement de femmes, de minorités visibles et d'Autochtones était à la traîne.

Saut dans le temps jusqu'en 2014, huit ans après l'adoption de la stratégie d'équité en matière d'emploi des Forces armées canadiennes

Équité en matière d'emploi au sein des Forces armées canadiennes			
	Femmes	Autochtones	Minorités visibles
Proportion visée	25,1 %	3,4 %	11,8 %
Proportion réelle	14,3 %	2,5 %	5,2 %

et les sondages⁸ commandés par le ministère de la Défense nationale montrant l'intérêt en baisse pour une carrière militaire chez les femmes, intérêt encore plus faible chez les

minorités visibles.

– *Tableau 1 Source : Rapport sur l'équité en matière d'emploi des Forces armées canadiennes, 2014-2015, page 4.1*

Aujourd'hui, dix ans après l'adoption de la stratégie d'équité en matière d'emploi, les Forces armées canadiennes répètent le même message : le point clé de ces efforts pour secourir un système de recrutement en difficulté est le recrutement de davantage de femmes, de minorités visibles et d'Autochtones.

Devant le Comité permanent des comptes publics, le Mgén Joyce a dit aux députés canadiens que la diversité est un « facteur

⁸ Ipsos Reid a mené trois phases de recherche entre 2010 et 2014 pour le compte du MDN/FAC, afin d'évaluer les attitudes parmi les groupes minoritaires. On parle de la recherche ici : <http://www.journal.forces.gc.ca/vol13/no4/page25-eng.aspx>

CONSEILS AU MINISTRE

primordial ». Il a ajouté que « [...] Nous devons tendre la main aux groupes les moins bien représentés au sein de la population canadienne. Si l'on parle maintenant de recrutement, nous avons mis en place une équipe visant à diversifier nos efforts afin d'attirer dans nos rangs des gens provenant de segments de la population qui sont sous-représentés au sein des Forces armées canadiennes. »

Le lieutenant-général Christine Whitecross, commandant du Commandement du personnel militaire, a fait connaître publiquement son opinion sur le sujet, soulignant que l'armée doit, dans ses efforts pour attirer davantage de jeunes femmes, changer de paradigme et se débarrasser de son image d'une force de soldats masculins de première ligne.

Elle a dit à un journaliste⁹ que bon nombre de nos jeunes ne voient pas l'armée comme un métier de choix, que nous devons encore informer les gens sur les occasions de carrière, sur le fait qu'il n'y a pas que les armes de combat.

De plus, en 2015, l'Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes a souligné la culture sexualisée au sein de l'organisation. Comme l'a concédé le Lgén Whitecross lors de la même entrevue médiatique, cela a rendu encore plus difficile de recruter et de garder les femmes, malgré les efforts pour présenter une nouvelle image de l'armée où les possibilités de carrière dépassent le simple rôle de guerrier :

« C'est un problème. Des parents sont venus me demander si nous sommes vraiment un employeur de choix, si nous traitons nos employés avec dignité et respect. »

- Lgén Christine Whitecross, commandant du Commandement du personnel militaire, article du *Toronto Star*, mars 2016.

Cependant, si l'armée rate sa mission d'enrayer ces comportements en son sein et de convaincre le public canadien qu'elle y est parvenue, l'éducation et les relations publiques auxquelles fait référence le Lgén Whitecross auront été en vain, et la cible souvent mentionnée de 25,1 pour cent sera difficile à atteindre.

⁹ <https://www.thestar.com/news/canada/2016/03/14/looking-for-a-few-good-women-canadas-military-goes-on-a-hiring-spree.html>

LES CADETS ET LES RANGERS JUNIORS CANADIENS

LES PREMIÈRES ÉTAPES

Le 28 juillet 2015, nous avons publié un rapport très médiatisé sur l'explosion mortelle d'une grenade survenue le 30 juillet 1974, à la Base des Forces canadiennes Valcartier de Québec. Six cadets sont morts et 65 ont été blessés. Nous nous sommes concentrés sur le manque d'assistance offerte aux personnes blessées et à leurs familles, ainsi qu'aux familles des six garçons décédés.

« Je me suis dit : "Il n'y a pas à s'inquiéter, on prendra soin de moi, on prendra soin des cadets et la vie continue." Mais 34 ans plus tard, en 2008, j'ai découvert que rien n'avait été fait pour ces enfants. »

- Ancien sergent de l'armée régulière Charles Gutta, qui était responsable des activités à Valcartier en juillet 1974.

Le jour suivant l'explosion, des policiers militaires armés ont emmené les cadets dans un bunker sous-terrain, où on les a interrogés et on leur a ordonné de ne pas parler de l'incident.

Une enquête civile du coroner a déterminé que la mort des six cadets âgés de 14 et 15 ans était le résultat de négligence. Mais les jeunes survivants ont été forcés de témoigner devant une commission d'enquête militaire interne et de répondre à des questions qui les ont poussés à se sentir responsables de leur malheur.

L'ancien ministre de la Défense nationale Jason Kenney a fait la déclaration suivante au sujet de

la tragédie : « Je regrette qu'il ait fallu 41 ans pour en reconnaître officiellement les effets et pour nous pencher franchement sur eux¹⁰. » Le Ministère a accepté les recommandations de notre Bureau comme quoi il fallait offrir les soins médicaux requis et une indemnisation financière raisonnable aux personnes ayant subi des blessures psychologiques et physiques.

« ...Ils nous formaient à être de petits soldats et nous voulions être de petits soldats, alors nous voulions rester forts. Ce qui est triste, c'est que l'armée s'est montrée radine... »

¹⁰ Communiqué : <http://news.gc.ca/web/article-fr.do?nid=1008639>

CONSEILS AU MINISTRE

« ...Des parents ont dû négocier le prix du cercueil de leurs fils. Des parents ont demandé que leur fils soit enterré avec son uniforme, ce qu'on leur a refusé. Il n'y a eu aucune considération ou décence. Nous étions "juste des cadets". C'est probablement la plus grande blessure qui te suit toujours. »

- Michel Juneau-Katsuya, un cadet de 14 ans à Valcartier en 1974, en entrevue avec The Ottawa Citizen, juillet 2015¹¹

Pourquoi est-ce que je parle encore de cet événement?

Ce que je souhaite avant tout, ce à quoi je m'attends, est que l'environnement soit aussi sûr et sécuritaire que peut l'exiger un parent, mais encore aujourd'hui, les parents et tuteurs de ces jeunes adultes devraient encore naviguer dans un système d'indemnisation complexe si une autre tragédie se produisait pendant que les cadets sont sous la responsabilité des Forces armées canadiennes.



Le Bureau a lancé un examen indépendant du Programme des cadets du Canada. Notre objective est de déterminer s'il y a des situations d'iniquité et de recommander des solutions¹².

PLUS QUE DES MILITAIRES

Je discuterai davantage des Rangers canadiens plus loin dans cet article, mais comme nous nous penchons sur les plus jeunes éléments et futurs membres de nos forces armées, il est important de mentionner aussi les Rangers juniors canadiens et la possibilité pour les Forces armées canadiennes d'avoir un impact positif sur leur vie.

D'après mon expérience, nulle part au Canada tient-on l'armée en plus haute estime que dans les communautés isolées. Les Rangers juniors canadiens offrent aux jeunes Autochtones dans

¹¹ <http://ottawacitizen.com/news/national/valcartier-blast-i-remember-thinking-i-must-be-dead-too-bad-my-parents-will-be-sad>

¹² <http://www.ombudsman.forces.gc.ca/fr/ombudsm-an-rapports-statistiques-investigations-valcartier/valcartier-rapport.page#conclusions>

la tranche d'âge cruciale de 12 à 18 ans une occasion de forger leur estime d'eux-mêmes, de se respecter, d'acquérir des compétences traditionnelles et d'agir comme des leaders et des modèles positifs parmi leurs pairs.

Au sein de ces communautés éloignées, les Forces armées canadiennes ont donc une occasion rêvée d'influencer positivement nos jeunes Autochtones.

RÉSERVISTES

UN MILITAIRE EST UN MILITAIRE

J'ai toujours soutenu qu'un soldat est un soldat, un aviateur est un aviateur et un marin est un marin. Une fois qu'on met l'uniforme, on se met au service du Canada. Si on est blessé alors qu'on porte l'uniforme – en servant le Canada – on doit être traité comme tel. C'est à partir de cette croyance en la parité que j'aborde le sujet des réservistes.

On a dit à maintes reprises, et de plus en plus souvent récemment, que les réservistes constituent un élément vital de la machine que sont les Forces armées canadiennes. Ils sont aussi une partie importante des commettants de l'Ombudsman de qui et sur qui nous avons appris beaucoup au cours des dernières années.

Le Canada attend beaucoup de sa Force de réserve, mais que doivent attendre et que méritent les réservistes en retour?

Des examens médicaux périodiques devraient être un bon départ.

Comme nous l'avons noté dans notre rapport d'octobre 2015 intitulé *Faisabilité de mener des examens médicaux périodiques pour tous les membres de la Première réserve* (une étude conjointe réalisée en collaboration avec le Bureau du médecin général), quelque 26 pour cent ou 6 883 des réservistes actuels n'ont pas d'examen médical à jour. Il arrive que nous déployions des troupes au sol en aide aux autorités civiles, en cas de catastrophes naturelles, sans que les examens médicaux soient à jour.

Le caractère attribuable au service réfère aux blessures ou maladies qui sont dues au service militaire ou sont directement liées à celui-ci. Cette signification sera également employée en tenant compte de l'aggravation de la blessure ou de la maladie (DRAS 270.72).

Et que se passe-t-il si un réserviste n'ayant pas subi un examen médical récemment est blessé ou tombe malade durant le service? Chaque fois qu'un membre de la Réserve se présente à Anciens Combattants Canada pour se prévaloir d'un avantage ou d'un service, il incombe à ce membre de prouver le caractère attribuable au service. Sans cet examen médical périodique, Anciens Combattants Canada aura du mal à faire l'évaluation nécessaire.

Au cours de l'année 2015-2016, notre Bureau a traité 193 cas liés aux réservistes, soit une augmentation de 29,5 par rapport à l'année précédente.

CONSEILS AU MINISTRE

Au cours des 14 dernières années, notre Bureau a produit cinq rapports exhaustifs sur les blessures de stress opérationnel¹³ chez nos militaires.

En 2008, nous avons recommandé aux Forces armées canadiennes que des examens médicaux périodiques soient offerts de la même façon aux membres de la Force régulière et de la Réserve. En 2011, le médecin général a décrété que cela devrait être fait. Dans notre rapport de 2015, *Faisabilité de mener des examens médicaux périodiques pour tous les membres de la Première réserve*, nous avons réitéré ce besoin. Cela n'a toujours pas été fait.

Au cours d'entrevues avec notre Bureau, les commandants ont admis que lors d'opérations urgentes au pays, ils ont pris le risque de déployer des réservistes sans savoir si leurs examens médicaux étaient à jour. De l'autre côté, nous avons reçu en entrevue un commandant qui a admis que dans le cas d'une urgence, son unité ne pouvait pas répondre à l'appel, car aucun de ses membres n'avait subi d'examen médical valide récemment¹⁴.

Les réservistes qui sont affectés avec la Force régulière sont clairement désavantagés quand ils reviennent à la maison. Les membres de la Force régulière reviennent à leur unité où des examens médicaux suivant le déploiement et de nombreux autres services leur sont offerts. Les réservistes reviennent à leur unité, puis chacun retourne à son domicile, son travail, sa famille. Il est

13 Le traumatisme lié au stress opérationnel (TSO) désigne tout problème psychologique persistant découlant de l'exercice de fonctions dans les Forces armées canadiennes ou la Gendarmerie royale du Canada. L'expression sert à décrire une vaste gamme de problèmes qui incluent des affections psychiatriques diagnostiquées comme l'anxiété, la dépression, le syndrome de stress post-traumatique (SSPT) ainsi que d'autres affections qui peuvent être moins graves, mais entravent néanmoins les activités quotidiennes.

14 Rapport de l'Ombudsman, *Une étude systématique de la Première réserve du Canada et des traumatismes liés au stress opérationnel*, http://www.ombudsman.forces.gc.ca/assets/OMBUDSMAN_Internet/docs/fr/osi_rapport_fr_14juin.pdf

possible que seulement un ou deux réservistes soient affectés à une opération internationale. Le commandant local de ces réservistes est responsable des activités suivant le déploiement et de la réintégration, y compris le suivi médical¹⁵. Toutefois, « il n'existe aucun mécanisme pour assurer l'achèvement des activités post-déploiement si les réservistes sont libérés des Forces armées canadiennes ou deviennent des effectifs en non-activité¹⁶ ».

Pour les réservistes qui rentrent au pays avec une blessure psychologique, ou un début de trouble mental, le système de soins de santé des Forces armées canadiennes, en l'état actuel des choses, peut s'avérer peu accueillant. Nous savons que de nombreux membres de la Force régulière tentent de dissimuler leur blessure psychologique par peur des répercussions possibles sur leur carrière. Les réservistes font la même chose, mais les officiers sont aux prises avec un manque de contrôle sur les activités de post-déploiement de leurs membres¹⁷, ce qui facilite la dissimulation. Les blessures psychologiques ne peuvent être gardées secrètes à jamais et tandis que la chaîne de commandement ignore peut-être que le militaire est malade, cette blessure cause des souffrances au militaire et à sa famille.

15 Directives du Commandement des opérations interarmées du Canada pour les opérations internationales, série 1 000, – « Administration du personnel », section 1.3-12., cité dans le rapport de l'Ombudsman *Une étude systématique de la Première réserve du Canada et des traumatismes liés au stress opérationnel*, p. 9,

http://www.ombudsman.forces.gc.ca/assets/OMBUDSMAN_Internet/docs/fr/osi_rapport_fr_14juin.pdf

16 Rapport de l'Ombudsman, *Une étude systématique de la Première réserve du Canada et des traumatismes liés au stress opérationnel*, mai 2016, p. 22,

<http://www.ombudsman.forces.gc.ca/fr/ombudsman-rapports-statistiques-investigations-premiere-reserve-traumatismes-stress-operationnel/premiere-reserve-traumatismes-stress-operationnel.page>

17 Rapport de l'Ombudsman, *Une étude systématique de la Première réserve du Canada et des traumatismes liés au stress opérationnel*, mai 2016, p. 22,

http://www.ombudsman.forces.gc.ca/assets/OMBUDSMAN_Internet/docs/fr/osi_rapport_fr_14juin.pdf

CONSEILS AU MINISTRE

Grâce à son site Web, notre Bureau a fourni une bonne quantité d'information aux réservistes sur les moyens d'obtenir des soins médicaux et les endroits où ils peuvent s'adresser. Cependant, cela ne suffira pas à éliminer les obstacles, la confusion et la frustration¹⁸.

Pour que des soins médicaux adéquats soient offerts aux réservistes, le leadership doit avoir des politiques claires et proactives. Le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes doivent se doter d'un mécanisme de surveillance qui documente l'historique d'emploi, ainsi qu'un système rigoureux pour faire le suivi auprès des réservistes après le déploiement. **Si les réservistes ne peuvent être joints facilement, nous avons l'obligation de les trouver – même si cela signifie que nous devons aller cogner à leur porte.**

On ne saurait trop insister sur la difficulté, pour un militaire aux prises avec une blessure psychologique, d'avoir aussi à se battre pour obtenir de l'aide financière et médicale. Une telle situation peut s'avérer intimidante, décourageante, frustrante et, parfois, insurmontable.

L'administration des indemnités de la Réserve est excessivement lourde et compliquée. Par ailleurs, les délais administratifs peuvent avoir des conséquences financières considérables sur les militaires et leurs familles. Dans notre rapport de février 2016 intitulé *Examen systémique des options d'indemnisation pour les réservistes malades et blessés*, nous avons identifié des incohérences et des iniquités dans les processus déterminant les options de fin de carrière pour les réservistes malades et blessés.

Les réservistes et leurs dirigeants ignorent souvent leurs rôles et responsabilités, les

18 <http://www.ombudsman.forces.gc.ca/fr/ombudsman-questions-plaintes-renseignements-utiles/premiere-reserve.page>;

<http://www.ombudsman.forces.gc.ca/en/ombudsman-questions-complaints-helpful-information/rfc-education-piece.page>;

<http://www.ombudsman.forces.gc.ca/fr/ombudsman-questions-plaintes-renseignements-utiles/soins-sante-reservistes.page>.

politiques ou les procédures entourant les options d'indemnisation. Cela a une incidence sur le fait qu'un réserviste présente ou non une demande d'indemnité pour des blessures, mais également sur le délai possible pour avoir accès à l'indemnisation pour les réservistes admissibles.

En plus d'avoir aidé les Canadiens frappés par des catastrophes de cause naturelle ou humaine au cours des 25 dernières années, les réservistes ont participé à des opérations internationales dans les Balkans, au Moyen-Orient, en Afrique, en Haïti et aux Philippines. En Afghanistan, environ 20 pour cent des militaires déployés étaient des réservistes.

En 2010 seulement, près de 1 900 réservistes ont été redéployés ou étaient sur le point d'être déployés en Afghanistan, aux côtés des membres de la Force régulière. Au total, 4 200 réservistes ont été déployés, souvent à plusieurs reprises, durant les 13 années de présence canadienne en Afghanistan.

MORTS AU SERVICE DU CANADA

Peu après que le caporal Nathan Cirillo, un réserviste de classe B, a été abattu pendant qu'il assurait la garde cérémonielle au Monument commémoratif de guerre du Canada, le 22 octobre 2014, on a appris que sa famille aurait droit à une indemnité largement moindre que dans le cas d'un membre de la Force régulière qui connaîtrait le même sort tragique. Une estimation¹⁹ établissait la disparité Réserve-Force régulière à 1,8 M\$ – la différence entre le montant que la famille d'un réserviste et celle d'un membre régulier auraient normalement reçu en indemnités – au moment où le militaire aurait 65 ans.

Le caporal Cirillo a été abattu mortellement deux jours après l'assassinat par un extrémiste de l'adjudant Patrice Vincent, à Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec). La famille Vincent a automatiquement reçu une indemnisation

19 <http://globalnews.ca/news/1676629/reservists-like-nathan-cirillo-are-worth-1-8m-less-to-the-feds-why/>

CONSEILS AU MINISTRE

complète parce que Patrice était dans la Force régulière.

Alors que les médias continuaient de transmettre la nouvelle et que l'opinion publique s'assombrissait devant cette iniquité, le ministre s'est proposé de rectifier la situation en faisant une exception – pour cet incident uniquement – et en accordant la même indemnité à la famille Cirillo²⁰.

En 2008, puis à nouveau en novembre 2012²¹, notre Bureau a publié des rapports dans lesquels nous recommandions que le Chef du personnel militaire résolve une injustice inhérente à l'assurance offerte aux réservistes en cas de mutilation accidentelle. Précisément, nous recommandions que le Régime d'assurance mutilation par accident (RAMA) soit modifié rétroactivement à compter du 13 février 2003, afin de s'assurer que tous les membres des Forces canadiennes reçoivent la même indemnité pour la même blessure.

En mars 2013, le Chef du personnel militaire a enfin convenu qu'à compter du 6 décembre 2012, les réservistes allaient avoir la même couverture que les autres militaires en cas de mutilation.

Je me préoccupe particulièrement des politiques qui n'offrent aucune souplesse. Par exemple, nous avons eu une plainte d'un réserviste ayant été grièvement blessé à la jambe. Après un certain nombre d'opérations, sa jambe a dû être amputée. Selon les politiques, afin de toucher un montant d'assurance mutilation équivalent, il fallait que la jambe soit perdue au combat ou amputée dans un délai d'un an. Les efforts pour sauver la jambe de ce soldat ont duré plus d'une année.

20 <http://www.680news.com/2015/03/13/federal-government-announces-reserve-veterans-to-get-equal-access-to-benefits/>

21 <http://www.ombudsman.forces.gc.ca/en/ombudsm-an-reports-stats-investigations-reserved-care-follow-up/reserved-care-follow-up.page>. (Constatations et état des recommandations)

Les lacunes dans la gestion des réservistes par le ministère de la Défense et les Forces armées canadiennes sont bien documentées dans le rapport du vérificateur général paru en mai 2016 et sont réitérées aux audiences de divers comités parlementaires et sénatoriaux. Dresser ici la liste de toutes les critiques du vérificateur général et les iniquités dénoncées ne ferait que répéter ce que les responsables de l'Examen de la politique de défense savent déjà et de que notre Bureau signale depuis plusieurs années.

Le gouvernement en place s'est déjà engagé à investir dans la Réserve et a reconnu que le recrutement et la rétention sont des problèmes de longue date.

Comme je l'ai dit, le rapport du vérificateur général paru en 2016 au sujet des réservistes canadiens a reçu une attention bien méritée dans les sphères journalistique et politique. Si le rapport n'est pas une révélation pour ceux parmi nous qui ont étudié de long en large la question des réservistes au fil des ans, il est très important, car il a attiré l'attention de tout le pays sur les problèmes perpétuels qui minent ce corps remarquable de Canadiens.

Beaucoup de solutions à ces problèmes sont ni complexes ni coûteuses, mais sont plutôt une question de leadership. Si des études et examens additionnels ne résoudre pas la situation, le fait d'agir et de donner suite à ceux déjà produits ferait très bien l'affaire.

CONSEILS AU MINISTRE

La situation est troublante et, franchement, vu les complexités auxquelles fait face aujourd'hui cette composante de plus en plus vitale de nos forces armées, il sera inutilement difficile, voire impossible, d'atteindre l'objectif de 5 000 réservistes supplémentaires²².

Il faut le dire : si nous ne pouvons pas prendre correctement soin des réservistes que nous avons déjà, qu'arrivera-t-il si nous en ajoutons 5 000 autres?



²² « [...] Il manque environ 5 000 soldats dans l'ensemble de la Première réserve. » Lcol (ret) John Selkirk, 19 mai 2016, Témoignages – Comités de la Chambre des communes

RANGERS CANADIENS

LES SENTINELLES

De nombreuses soumissions à l'Examen de la politique de défense ont souligné l'importance du nord et de la nécessité d'avoir une politique militaire claire et garante de l'avenir, enracinée dans des communications sophistiquées, afin de contribuer et de compléter les efforts des Forces armées canadiennes et des Rangers canadiens.

Lors de visite au 1^{er} Groupe de patrouille des Rangers canadiens (1 GPRC) à Yellowknife, en avril 2016, et au 2 GPRC à Saint-Jean-sur-Richelieu, en mai, mon personnel et moi-même avons écouté les préoccupations et les commentaires positifs des Rangers canadiens, des employés civils et des familles. Nous avons acquis une précieuse compréhension des rigueurs de leur quotidien.

Les Rangers canadiens vivent généralement de la terre au nord du 60^e parallèle ou dans des communautés isolées plus au sud. Ils sont habitués de patrouiller par les grands froids

hivernaux et, dès leur plus jeune âge, ils apprennent les techniques de survie traditionnelles dans ce qu'il convient d'appeler un environnement naturel très rude. Du point de vue militaire, ils sont les yeux et les oreilles du Canada dans les régions nordiques et côtières et d'autres régions isolées du pays, où la densité de population est faible. La devise des Rangers canadiens est *Vigilans – Les gardiens*.

Le nombre de responsabilités qui incombent au 1 GPRC (quartier général de Yellowknife), par exemple, est ahurissant : 60 patrouilles (pour un total de 1 725 Rangers) couvrent 40 pour cent de la superficie du pays et dirigent 1 548 Rangers juniors canadiens. Malgré les efforts de son personnel dévoué, le 1 GPRC peine à s'acquitter des tâches qui lui incombent. Sans parler de toute nouvelle exigence de viabilité à long terme. La proportion d'employés à temps plein et de Rangers canadiens est de 1/27 – lorsque tous les postes sont pourvus, ce qui n'est jamais garanti. Ce ratio est-il adéquat pour répondre à la demande actuelle, voire augmenter le nombre de Rangers dans le Nord?

Ratio entre employés à temps plein et Rangers canadiens²³			
Emplacement du GPRC et du QG	Nombre d'employés à temps plein par rapport au nombre de Rangers canadiens	Ratio	Nombre d'employés à temps plein par rapport au nombre de Rangers canadiens et de Rangers juniors canadiens
1 GPRC	63 pour 1 725	1/27	1/53
2 GPRC	42 pour 752	1/17	1/37
3 GPRC	39 pour 591	1/15	1/33
4 GPRC	69 pour 988	1/14	1/28
5 GPRC	50 pour 929	1/18	1/25

²³ Nombre de RC selon les chiffres confirmés de l'Armée canadienne le 9 mai 2016. Le ratio entre le personnel à temps plein et les Rangers et Rangers juniors canadiens est tiré de l'exposé du 1 GPRC daté du 12 avril 2016

Le ratio personnel/Rangers à lui seul pose des difficultés majeures, mais si on ajoute les Rangers juniors canadiens à l'équation, les difficultés deviennent encore plus grandes.

Les personnes sans expérience militaire auront de la difficulté à saisir la multitude de tâches logistiques qui relèvent des Rangers et Rangers juniors canadiens. Tout cela en même temps qu'ils luttent contre l'environnement de nos

communautés les plus éloignées.

CONSEILS AU MINISTRE

Bien qu'on ne les ait pas considérés dans le rapport du vérificateur général publié au printemps 2006, les Rangers canadiens font partie de la Réserve de l'Armée. Ils sont 5 000 membres qui vivent dans 200 communautés isolées et parlent environ 26 langues et dialectes²⁴. Officiellement, des instructeurs de la Réserve ou de la Force régulière appuient les Rangers canadiens, mais le fonctionnement est complexe et le ratio instructeurs/militaires est souvent inadéquat.

En plus de leur rôle pour la défense de notre souveraineté et de leur capacité à intervenir en cas de catastrophe de cause naturelle ou humaine, ce qui, on en convient, est important, ils jouent aussi un rôle de mentorat auprès des Rangers juniors canadiens. On n'exploite pas suffisamment leur capacité à avoir une influence positive sur leurs jeunes. Nous savons que l'armée jouit d'un grand respect dans le nord et nous connaissons les problèmes sociaux auxquels font face les jeunes Autochtones dans les communautés isolées. Mais nous savons aussi que le manque d'effectifs est un obstacle au développement de jeunes qui pourraient être un modèle à suivre auprès de leurs pairs.

« Être un Ranger a aidé beaucoup de jeunes gens. Habituellement, ils s'enrôlent, ils partent pour fonder une famille, puis il reviennent. Ma fille et mon petit-fils sont des Rangers, mais mon fils ne peut revenir au sein de la force parce que nous ne sommes plus autorisés à recruter. Je ne sais pas pourquoi. »

- Un Ranger canadien (Yukon)

Actuellement, on paie les salaires des Rangers canadiens par chèque ou dépôt direct, ce qui est un problème pour bon nombre d'entre eux, car ils n'ont pas accès à un système bancaire conventionnel. Cela mène à des erreurs sur la paie qui sont difficiles à corriger et, parfois, des

24 <http://www.army-armee.forces.gc.ca/fr/rangers-canadiens/index.page>

frais sont perçus pour l'encaissement d'un chèque du gouvernement. De façon générale, en retirant l'option du paiement en espèces, on a causé de l'incertitude en ce qui a trait aux salaires.

« ...Nous faisons beaucoup d'entraînement avec les Rangers juniors, alors leur équipement devrait être à jour. Nous campons pendant trois ou quatre jours, alors ils ont besoin d'équipement de survie hivernale adéquat, mais nous payer des tentes et d'autre matériel de notre poche. On nous donne des bottes d'été, mais pas de bottes d'hiver. Nous sommes les yeux et les oreilles du nord, mais ils s'attendent à ce qu'on fasse le travail sans équipement adéquat... »

- Un Ranger canadien vétéran (Yukon)

Les Rangers canadiens utilisent leur propre équipement lors des patrouilles et d'autres opérations, ce pour quoi ils reçoivent une indemnité appelée le taux d'utilisation de l'équipement.

« Pour les patrouilles, un instructeur vient parfois de Yellowknife, mais souvent il ne vient pas. Si un instructeur vient, il paie à l'avance pour l'essence et les vivres, etc., mais s'il n'y a pas d'instructeur, nous devons tout payer, puis demander un remboursement. Cela peut prendre de trois à six semaines, ou plus s'ils font une erreur. »

- Un Ranger canadien (Yukon)

Les Rangers doivent aussi composer avec la dure réalité de la hausse du prix de l'équipement (VTT et motoneiges) dont ils ont besoin pour vivre et travailler. Certains ne peuvent se permettre une motoneige et doivent en emprunter une quand ils patrouillent. Même s'ils se font rembourser des

CONSEILS AU MINISTRE

frais, le taux d'utilisation de l'équipement n'a pas été revu depuis 2009.

Si l'équipement personnel des Rangers canadiens se brise au cours d'une patrouille, ils doivent acheter eux-mêmes les pièces de rechange/réparations, puis soumettre la facture. Il est souvent difficile d'obtenir un remboursement. Ils doivent souvent attendre des mois pour se faire rembourser les dommages à l'équipement subis pendant le service au Canada. Cela a une incidence importante sur le Ranger, sa famille et la communauté entière. Quand une motoneige est en panne et ne peut être réparée, la capacité du Ranger canadien à aller vérifier ses pièges et pêcher est grandement affectée, voire perdue.

Notre Bureau est d'avis que les politiques et règlements applicables aux Rangers canadiens pourraient être adéquats au sud du 60e parallèle, mais ils sont souvent mésadaptés aux patrouilles situées dans des communautés isolées et au nord du 60e.

Un Ranger canadien actuellement en service dans une autre patrouille du Yukon nous a dit qu'au cours de sa carrière militaire, il a été sergent et caporal-chef, et comme bien d'autres, il est frustré par le manque chronique de cohérence, les changements de dernière minute apportés aux patrouilles, sans qu'on explique pourquoi, et le manque généralisé de considération lorsqu'il s'agit d'indemnisation.

Lorsque vous vous penchez sur la capacité, je vous demande d'aussi considérer les besoins primaires des personnes qui sont les yeux et les oreilles assurant notre sécurité dans ces régions de notre pays.

Comme le lieutenant-général (ret) Roméo Dallaire l'a mentionné dans son apport à l'Examen, en plus de leurs tâches actuelles, les Rangers canadiens doivent avoir les ressources et les occasions nécessaires pour s'entraîner aux déploiements sur l'eau, afin de faire de la surveillance sur des territoires plus vastes. Vu les contraintes actuelles, on peut difficilement envisager cette possibilité.

« Il y a de la camaraderie entre les Rangers, raison pour laquelle nous restons, j'imagine. Est-ce que je me sens comme un membre de l'armée? En quelque sorte. Nous sommes des militaires, mais pas vraiment. Je crois qu'on peut dire que nous nous sentons comme une aile de l'armée. »

- Ranger canadien en service au Yukon.
-



AFFECTATIONS

DES EXPÉRIENCES ÉMOUVANTES

De nombreux rapports soumis à l'Examen de la politique de défense, et des énoncés du ministère de la Défense nationale et Forces armées canadiennes, font référence aux priorités opérationnelles, mais quand je parle aux militaires en service, ils me parlent d'autres préoccupations et problèmes, plus personnels, entourant les affectations. Au cours des quatre dernières années, notre Bureau a reçu 347 plaintes portant sur les affectations. Là-dessus, 73 plaintes portaient sur le rejet d'appels pour motifs humains.

Il y aura toujours des raisons pour maintenir le statu quo, mais même pour un employeur unique comme les Forces armées canadiennes, n'y a-t-il pas d'autres solutions plus flexibles? Ou ne serait-ce pas simplement un cas de « nous fonctionnons ainsi parce c'est ainsi que nous avons toujours fonctionné »?

En réaction aux coupes budgétaires imposées par le gouvernement dans un effort de réduction du déficit dans toutes les sphères gouvernementales, le nombre d'affectations a été réduit d'environ 16 000 à 10 000 par année²⁵. Dans certains cas, cela signifie qu'un militaire et sa famille peuvent devoir rester un an de plus à un lieu d'affectation, selon les compétences et les exigences liées au service.

Pour certains militaires, les déménagements fréquents ne sont pas un problème, ils aiment ce mode de vie. Certains officiers qui veulent grimper les échelons obtiennent une précieuse expérience de travail en étant mutés fréquemment. Cependant, nombreux sont ceux qui ont à peine le temps de défaire leurs valises avant d'être mutés à nouveau. Notre Bureau

connait un officier ayant trois enfants qui a dû déménager sept fois au cours des neuf dernières années. Ces militaires se dirigent peut-être vers les plus hauts niveaux des Forces armées canadiennes et sont des leaders à la fois essentiels et dévoués, mais pourquoi est-il nécessaire de leur faire subir, ainsi qu'à leur famille, tant de difficultés?

Les membres des Forces armées canadiennes qui sont en poste dans des régions où le coût de la vie est élevé par rapport au coût de la vie dans la région de la capitale ont droit ce qu'on appelle l'indemnité de vie chère. Cette indemnité est censée stabiliser le coût de la vie des membres des Forces canadiennes et des familles en affectation dans une région du Canada où le coût de la vie est élevé. Le but est de permettre à une famille militaire de jouir d'un niveau de vie stable où qu'elle habite au Canada. L'examen de cette indemnité est en cours depuis huit ans et, surtout, il n'y a eu aucun changement malgré la variation du coût de la vie dans l'ensemble du pays.

Il est aussi important de noter que quand un membre des Forces armées canadiennes est muté à un endroit, il n'a d'autre choix que d'accepter. Un refus engendre inévitablement des conséquences, ce qui peut vouloir dire que le choix est la libération. La négociation est possible uniquement en des circonstances exceptionnelles.

Soyons clairs. On ne parle pas de déploiement d'urgence en temps de guerre ou en cas de catastrophe naturelle. Nos hommes et femmes en uniforme comprennent très bien leurs obligations dans ces circonstances. Il s'agit d'équité et d'apparence d'inégalité lorsqu'on fait la comparaison, par exemple, avec les programmes de mutation au gouvernement fédéral.

25 Présentation de la direction de la Gestion des carrières au personnel de l'Ombudsman, colonel Grant Dame, directeur – Carrières militaires, le 25 septembre 2014

FAMILLES

LA FORCE CONJOINTE

En novembre 2013, nous avons publié un rapport intitulé *Sur le front intérieur : Évaluation du bien-être des familles des militaires canadiens en ce nouveau millénaire*²⁶.

Sur le front intérieur, qui était l'enquête la plus ambitieuse et détaillée jamais effectuée par notre Bureau, comprenait 18 recommandations. Même s'il y a eu du travail accompli au cours des quelque trois années qui ont suivi ce rapport, beaucoup reste à faire. Il est préoccupant de constater à quelle vitesse le travail est effectué.

Voici quelques-unes de nos conclusions :

- La vie militaire est inutilement difficile pour les familles. Elle est particulièrement stressante pour les enfants dont la santé et l'éducation souffrent des déménagements trop fréquents.
- Depuis 1990, les troupes canadiennes ont participé à 20 missions opérationnelles comprenant de nombreuses rotations. Les conjoints sont les laissés pour compte de ce processus. Ils luttent pour trouver un emploi significatif dans les régions entourant les bases isolées.
- Peu d'emplois ou professions exposent la grande majorité de leurs gens à des déplacements géographiques récurrents, à des séparations constantes et à des niveaux de risque élevés durant une grande partie de leur carrière.

Un militaire ne peut vivre une vie heureuse et saine si sa famille n'a pas une vie heureuse et saine. On a dit à maintes reprises que les familles sont vraiment la force derrière

l'uniforme. Au Canada, on parle de 39 000 conjoints et conjointes et de 40 000 enfants²⁷.

On comprend donc pourquoi les membres qui quittent les Forces armées canadiennes citent souvent comme raison l'incapacité de leur conjoint à trouver un emploi.

Habituellement, lorsqu'un militaire est muté, le conjoint et les enfants suivent. Et chaque déménagement amène son lot de stress. Comme les qualifications professionnelles diffèrent d'une province et d'un territoire à l'autre, le conjoint n'est aucunement assuré de retrouver le même niveau d'emploi ou de salaire. Ainsi, des conjoints de militaires qui occupent un emploi sûr et bien payé doivent déménager dans une province ou un territoire où les normes diffèrent ou les emplois ne sont pas offerts. Évidemment, cela entraîne des conséquences financières pour la famille.

Notre Bureau entend des histoires de mutations qui causent des pertes de revenus au conjoint. Les parents s'inquiètent de l'école des enfants ou de l'insuffisance de places en garderie, ainsi que des difficultés financières dues au coût de la vie variable d'une région à l'autre. On sait que lorsqu'un militaire est anxieux, cette anxiété est aussi ressentie à la maison. L'armée parle de prendre soin de l'ensemble des membres en service et des familles. Je ne suis pas certain d'adhérer à cet énoncé, car je suis d'avis que si nous prenons soin du militaire en service, il ou elle sera mieux à même de prendre soin de sa famille. J'ai parlé à des centaines de conjoints de militaires. Ils savent qu'ils devront un jour se déraciner et déménager. Ils l'acceptent, en quelque sorte, mais ils ne veulent pas du même

26 <http://www.ombudsman.forces.gc.ca/fr/ombudsm-an-rapports-statistiques-investigations-familles-militaires/familles-militaires.page>

27 Mémoire des Centres de ressources pour les familles des militaires présenté à l'Examen de la politique de défense, juin 2016

CONSEILS AU MINISTRE

coup perdre leur qualité de vie. Et on les comprend.

Deux innovations prometteuses : Calian, un entrepreneur qui soutient les Services de santé du ministère de la Défense nationale, a lancé le Réseau de médecins à l'intention des familles des militaires Calian, dont l'objectif est d'améliorer l'accès à un médecin de famille pour les familles des membres en service des Forces armées canadiennes. L'Opération médecin de famille, un partenariat avec l'Académie de médecine Ottawa et le Centre de ressources pour les familles des militaires de la région de la capitale nationale, continue de mettre en contact des médecins avec des familles de militaires²⁸.

Les soins de santé d'une province à l'autre sont une source de préoccupation majeure. Au contraire des États-Unis, où militaires en services, conjoints et enfants jouissent des mêmes services médicaux, les familles des militaires canadiens doivent trouver eux-mêmes un médecin et se procurer la carte d'assurance-maladie provinciale.

La période d'attente de 90 jours pour l'assurance-maladie provinciale a été annulée pour les familles des militaires, ce qui est une très bonne chose, mais comme de nombreuses familles pourront en témoigner, trouver un médecin au Canada au moment du déménagement est souvent impossible et en trouver un tout court n'est jamais garanti.

Le déracinement des familles dont un enfant a des besoins spéciaux peut s'avérer particulièrement stressant, tant du point de vue des soins de santé que de l'éducation.

²⁸ <https://www.cfmws.com/fr/aboutus/mfs/newsandupdates/pages/may-2016-newsletter.aspx>

Les systèmes scolaires varient d'une province à l'autre. L'accès à des écoles françaises à l'extérieur du Québec est une difficulté évidente, mais il y a d'autres différences entre les provinces, sur le plan du programme scolaire et des normes d'obtention du diplôme.

Les Forces armées canadiennes doivent communiquer avec les familles, mieux les préparer et les guider avant que le déménagement ait lieu. Elles ne peuvent simplement déménager le militaire et espérer que tout le reste tombera en place miraculeusement.

Je répète que nous avons constaté, en étant en contact direct avec les familles, que les conjoints acceptent que les mutations fassent partie de leur vie, mais devraient-ils accepter des soins de santé inférieurs et d'importantes pertes financières pour toute la famille?

« Sur le plan de la santé, les enfants de militaires en déploiement ont présenté des problèmes physiques, notamment un stress accru, des problèmes de sommeil et plus du double de cas d'autres malaises par rapport aux enfants du même âge au sein de la population civile.

[...] Les familles des militaires canadiens ont changé, tout comme les familles canadiennes en général ont changé. Aujourd'hui, la famille des FC est manifestement différente de celle des générations précédentes – des changements qui, à bien des égards, reflètent les normes et les attentes changeantes de la société canadienne. »

- *Sur le front intérieur*, rapport de l'Ombudsman, 2013.

CONSEILS AU MINISTRE

Pour les familles de militaires, l'Ombudsman est le seul canal officiel atteignant le ministère de la Défense et les Forces armées canadiennes. Mon rôle est notamment de prêter ma voix à leurs préoccupations et j'assume personnellement cette responsabilité.

Nous sommes d'accord avec l'opinion exprimée par le Centre de ressources pour les familles des militaires à l'occasion de l'Examen de la politique de défense. Le Centre note que huit ans après l'Engagement des Forces armées canadiennes à l'endroit des familles²⁹, cet engagement demeure un « intangible » pour les familles. Le Centre fait aussi remarquer que la Stratégie de défense Le Canada d'abord, publiée en 2013, ne fait aucune mention des familles.

Le ministère de la Défense et les Forces armées canadiennes sont inondés de rapports et examens et de mantras réconfortants sur l'importance des familles. Avec toutes ces belles intentions, ils n'ont toujours pas abordé de front les besoins de la famille militaire moderne.



²⁹Engagement des FAC à l'endroit des familles : « Nous sommes conscients de la contribution importante des familles à l'efficacité opérationnelle des Forces armées canadiennes et nous reconnaissons la nature unique du mode de vie militaire. Nous honorons la résilience des familles et rendons hommage aux sacrifices qu'elles font pour soutenir le Canada. Nous promettons de travailler en partenariat avec les familles et leurs communautés de vie. Nous nous engageons à améliorer le mode de vie militaire. » Source : Programme de services aux familles des militaires - Engagement des Forces canadiennes à l'endroit des familles, <https://www.familyforce.ca/sites/AllLocations/EN/About%20Us/Pages/Covenant.aspx>

UNIVERSALITÉ DU SERVICE

LE TEMPS DU CHANGEMENT

La puissance d'un pays était autrefois déterminée par sa puissance dure – la force militaire. De nos jours, la puissance dure ne suffit plus. Les pays doivent aussi avoir recours à la puissance souple, une puissance non coercitive qui cultive les bonnes relations et l'influence par la diplomatie et l'assistance. En affaires internationales, la puissance intelligente est une approche qui combine la puissance dure et la puissance souple. En empruntant ce concept tiré des relations internationales, je recommande que l'Examen de la politique de défense aborde le principe d'universalité du service d'un point de vue de la puissance intelligente.

Au centre de la transition de la vie militaire à la vie civile se trouve le principe d'universalité du service et ses critères minimaux d'efficacité opérationnelle. Si un militaire est en permanence incapable de partir en déploiement, il est libéré des Forces armées canadiennes – même si ce membre serait capable de continuer à contribuer à la défense du Canada.

Le principe d'universalité du service est fondé sur la prémisse que la défense du pays repose sur la capacité de chacun des membres des Forces armées canadiennes d'assumer des rôles de combat traditionnels, et sur la possibilité pour toutes les ressources militaires – humaines et matérielles – d'être déployés rapidement n'importe où dans le monde et de prendre part aux combats lorsque nécessaire. Cette approche est axée sur la puissance dure. Les déploiements militaires canadiens nécessitent aussi une puissance souple, car le combat est seulement un aspect de la mission.

PROGRÈS DE LA TECHNOLOGIE – À LA GUERRE COMME EN MÉDECINE

Le monde évolue et, avec lui, la nature des menaces touchant le Canada et ses alliés. Même si les aptitudes au combat conventionnelles sont sans contredit nécessaires et demeurent cruciales pour notre capacité de défense, il y a des rôles de combat qui reposent davantage sur les capacités technologiques que les capacités physiques. Par ailleurs, grâce aux progrès des traitements médicaux et des technologies d'adaptation, les militaires ayant des troubles médicaux particuliers peuvent maintenant accomplir des choses qui étaient impossibles à l'époque où on a élaboré les normes opérationnelles minimales de l'universalité du service.

Si, par le passé, certains troubles médicaux entraînaient inévitablement la fin de la carrière, ce n'est plus nécessairement le cas aujourd'hui si un militaire désire poursuivre son service militaire. Dans les armées américaine, britannique et canadienne, on a vu des amputés jouer des rôles de combat et de soutien. L'amputation ne doit plus nécessairement entraîner la fin de la carrière militaire.

COÛTS

Le maintien de l'état de préparation militaire est une énorme dépense. Voici la question à se poser : l'universalité du service, dans sa forme actuelle, est-elle la façon la plus intelligente de profiter de l'investissement important que représentent nos militaires. Le membre des Forces armées canadiennes moyen est âgé d'environ 35 ans et compte 15 ans

CONSEILS AU MINISTRE

d'expérience³⁰. S'il s'agit d'un militaire du rang, les contribuables canadiens ont peut-être investi plus de 2 M\$ dans ce membre au cours de sa carrière.

De plus, la conversation entourant l'Examen de la politique de défense ne peut ignorer les coûts non comptabilisés liés aux militaires malades et blessés, quand ils constatent qu'ils pourraient ne pas répondre aux critères d'universalité du service et que leur carrière pourrait prendre fin. Nous savons que les militaires choisissent parfois d'endurer en silence leur maladie ou blessure (physique ou psychologique) afin de préserver leur carrière militaire. Les coûts humains et financiers sont assumés par le membre des Forces armées canadiennes, sa famille, son unité, ainsi que par l'ensemble des Forces armées canadiennes.

Nous devons trouver une solution moderne et souple qui ne compromettra pas l'état de préparation opérationnelle et préservera la ressource la plus importante de l'armée : ses membres.



³⁰ [https://www.cfmws.com/en/AboutUs/PSP/canadianforcesnewspapers/Documents/Media %20Kit %2008-EN.pdf](https://www.cfmws.com/en/AboutUs/PSP/canadianforcesnewspapers/Documents/Media%20Kit%2008-EN.pdf)

TRANSITION

CAUCHEMAR BUREAUCRATIQUE

En septembre 2014, L'Ombudsman des vétérans et moi-même avons annoncé une enquête conjointe sur le processus de transition pour le personnel libéré des Forces armées canadiennes. Nous comptons publier nos constatations à l'automne 2016.

Juste avant le début de l'enquête, nous avons écrit au ministre de la Défense nationale de l'époque, Robert Nicholson, et au ministre des Anciens Combattants, Julian Fantino, pour motiver notre démarche :

« Les processus des Forces armées canadiennes et d'Anciens combattants Canada semblent être déconnectés, ce qui oblige les membres libérés à gérer leur départ avec un ministère avant de passer à l'autre. Nous croyons que ces processus devraient être harmonieux. Une approche plus globale à l'égard de la transition est requise, non seulement pour les militaires malades et blessés, mais aussi pour tous les militaires en voie de libération. Bon nombre de militaires en voie de libération ne se rendent pas compte des effets de leur service sur leur santé avant bien des années après leur libération. Il faudrait donc commencer à sensibiliser les militaires aux programmes disponibles tôt dans leur carrière, et cette sensibilisation doit faire partie intégrante du processus de transition³¹. »

Le processus de transition de la vie militaire à la vie civile est difficile pour la plupart des gens, mais il représente un défi inutile pour les militaires malades et blessés. Les efforts pour réduire la complexité, le chevauchement des services et la quantité de formulaires ont échoué. Il demeure difficile de naviguer dans le système et le papier – *beaucoup de papier* – est toujours

la méthode principale qu'on exige des militaires en transition, dans un système qui n'est pas axé sur le membre.

Chaque année, quelque 5 000 membres des Forces armées canadiennes font la transition vers la vie civile. Parmi ceux-là, 1 500 sont libérés pour des raisons médicales, dont 600 souffrent de problèmes médicaux causés ou aggravés par le service militaire. Ils entament le processus de transition à l'aide du *Guide sur les prestations, les programmes et les services à l'intention des membres des Forces armées canadiennes et de leur famille*. Ce document, qui fait plus de 80 pages, est la rampe de lancement vers un cauchemar bureaucratique.

Selon les circonstances du dossier, un militaire en transition pourrait devoir imprimer et remplir 21 demandes distinctes parmi les 186 formulaires disponibles sur le site Web d'Anciens Combattants Canada.

Les militaires et leurs dossiers sont constamment renvoyés du ministère de la Défense nationale à Anciens Combattants Canada, et vice-versa, pendant que le militaire attend l'octroi des avantages sociaux, ce qui prend 16 semaines ou plus. Seize semaines est la norme officielle, mais ce chiffre exclut le temps qu'il faut à Anciens Combattants Canada pour obtenir les dossiers médicaux auprès des Forces armées canadiennes ou le temps qu'il faut au membre pour obtenir et soumettre les documents pertinents.

De nombreux employés d'Anciens Combattants Canada, du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes tentent d'aider les militaires en transition, mais le problème relève d'un modèle de prestation de services élaboré au fil des ans, à l'aide de morceaux ajoutés après chaque théâtre d'opérations.

Au lieu d'implanter un modèle de prestation adapté à la réalité moderne, on a intégré de

31Lettre au ministre de la Défense nationale et au ministre des Anciens Combattants, <http://ombudsman.forces.gc.ca/en/ombudsman-news-events-media-letters/transition-investigation.page>, 17 June 2014

CONSEILS AU MINISTRE

nouveaux programmes aux modèles de prestation de services existants. Fait remarquable, au moins 24 documents législatifs et des dizaines de règlements datant parfois de 100 ans ont été amalgamés pour définir la gamme de services et avantages actuellement offerts par Anciens Combattants Canada. Le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes, pour leur part, ont aussi tout un éventail de politiques, programmes et avantages interconnectés.

Au milieu de ce processus fastidieux, il y a un humain. Parfois, il s'agit d'une personne souffrant de maladie mentale qui doit raconter son histoire à maintes reprises, pour divers fonctionnaires, tandis qu'elle se demande si elle sera en mesure de payer l'hypothèque ou de nourrir ses enfants. Imaginons ce que vit cette personne qui tente de sortir de ce labyrinthe tout en étant aux prises avec une blessure de stress opérationnel et les dépendances et autres problèmes qui l'accompagnent souvent.

Pour paraphraser Albert Einstein, nous faisons continuellement la même chose, sans jamais produire de résultats différents.

Le modèle actuel de prestation de services doit être remplacé par une entente coopérative entre les Forces armées canadiennes et Anciens Combattants Canada, dans laquelle seules les Forces armées canadiennes répondent à la question fondamentale : la blessure ou la maladie a-t-elle été causée ou aggravée par le service militaire? Cela réduirait grandement les délais pour avoir accès aux indemnités, tout en réduisant le stress sur le militaire et sa famille.

L'honorable Justin Trudeau, premier ministre du Canada, a dit dans ses lettres de mandat au ministre de la Défense nationale, l'honorable Harjit Sajjan³², et au ministre associé de la Défense nationale, l'honorable Kent Hehr³³,

32 <http://pm.gc.ca/fra/lettre-de-mandat-du-ministre-de-la-defense-nationale>

33 <http://pm.gc.ca/fra/lettre-de-mandat-du-ministre-des-anciens-combattants-et-ministre-associe-de-la-defense-nationale>

qu'ils devaient réduire la complexité, remanier la prestation de services et renforcer le partenariat avec Anciens Combattants Canada.

Les deux ministres et le chef d'état-major de la défense conviennent que le système doit être revu. De nombreux rapports d'ombudsmans, des comités parlementaires, le vérificateur général et des groupes de défense des anciens combattants ont dit la même chose. Pourtant, les obstacles à une transition sans embûches demeurent en place.

Voici où commence la complexité du processus de transition : comme le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes ont toute l'information nécessaire sur un membre en transition, Anciens Combattants Canada n'a pas à intervenir dans le processus. Il nous faut un système simplifié qui permet au ministère de la Défense nationale et aux Forces armées canadiennes d'envoyer à Anciens Combattants Canada les renseignements relatifs au caractère attribuable au service et ainsi éliminer l'étape où les agents d'Anciens Combattants Canada doivent vérifier l'information que le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes ont déjà vérifiée.

Comme je l'ai souvent répété sur diverses tribunes, quand le membre porte l'uniforme, il doit être sous la responsabilité des Forces armées canadiennes.

Comme nous le détaillons dans notre *Examen du modèle de prestation de services pour les membres des Forces armées canadiennes libérés pour raisons médicales*, voici ma proposition – fondée sur le fait qu'aucune nouvelle législation n'est requise et que les Forces armées canadiennes détermineront si une blessure ou maladie a été causée ou aggravée par le service militaire :

1. Que les Forces armées canadiennes gardent parmi leurs rangs les membres libérés pour causes médicales jusqu'à ce que tous les avantages octroyés par les Forces armées canadiennes, Anciens Combattants Canada et le Régime d'assurance-revenu militaire aient été finalisés et mis en place. Cela éliminera l'attente et l'incertitude qui sont la source de tant d'anxiété.

CONSEILS AU MINISTRE

2. Que soit établi un service de concierge pour tous les militaires libérés pour causes médicales. Il s'agira de l'unique point focal – idéalement une seule personne – chargé de défendre et d'aider les membres en transition, ainsi que leur famille, pour toute question d'ordre administratif.
3. Que les Forces armées canadiennes, par une approche par étapes, développent ou dirigent le développement d'un portail Web sécurisé et intégré, capable de charger les renseignements d'un militaire et de calculer les avantages et leur provenance. Les Canadiens qui remplissent une déclaration de revenus dans un logiciel qui calcule le montant dû ou à payer en fonction des renseignements fournis pourraient raisonnablement comparer cela au portail Web que nous proposons.

Nous estimons le coût d'un service de concierge pour 1 500 militaires à 4,73 M\$³⁴. Les coûts d'un site Web intégré seraient amortis dans les années qui suivent grâce à un processus plus efficace. Aucune addition aux budgets ministériels ne devrait être nécessaire.

Le travail d'Anciens Combattants Canada est important, mais ses efforts seraient mieux investis s'il utilisait l'information du ministère de la Défense nationale pour déterminer les avantages, la pension et les services offerts. Les seuls cas où il doit porter un jugement quant à la source d'une blessure sont ceux où une blessure (ex. : BSO) se manifeste plus tard dans la vie d'un ancien combattant, ce qui se produit souvent.

En 2012, le Bureau du vérificateur général a fait 15 recommandations, l'ensemble desquelles ont été acceptées tant par le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes que par Anciens Combattants Canada.

Toutefois, comme nous l'avons appris : l'acceptation ne se traduit pas toujours par la mise en œuvre, et ce, même lorsque le premier

34 Selon la norme d'ACC d'avoir un ratio gestionnaire de cas/client de 25.1 et le poste administratif civil moyen (AS-05).

ministre, le ministre de la Défense nationale, le ministre des Anciens Combattants et le chef d'état-major de la défense s'entendent pour dire que le système actuel est défaillant et doit impérativement être revu.

SOINS DE SANTÉ

La transition de la vie militaire à la vie civile est difficile psychologiquement pour la plupart des gens, surtout pour les personnes dont la carrière est stoppée par une maladie ou blessure survenue pendant le service envers le Canada.

Dans notre rapport de janvier 2016 intitulé *Soutien aux familles des militaires en transition : un examen* et produit en partenariat avec le Bureau de l'Ombudsman des vétérans, nous soulevons les points suivants :

- De 2008 à 2013, 1 000 membres de la Force régulière par année, en moyenne, ont été libérés parce qu'ils ne satisfaisaient plus aux critères d'universalité du service³⁵. Aujourd'hui, dans l'ensemble du pays, environ 1 500 membres par année sont libérés des Forces armées canadiennes pour causes médicales. Toutefois, la plupart des militaires libérés pour causes médicales ne souffrent pas d'une maladie ou blessure débilante.
- Au cours de la période allant de 2011 à 2014, seulement 15 pour cent des quelque 4 000 membres de la Force régulière libérés pour des raisons médicales étaient réputés avoir des cas complexes nécessitant un plan de transition intégré.
- Par ailleurs, selon l'*Étude sur la vie après le service militaire* menée en 2013 par Anciens Combattants Canada et le ministère de la Défense nationale, 25 pour cent des répondants, qui étaient des vétérans ayant servi dans la Force régulière, ont signalé qu'ils avaient eu une période de transition

35 <http://www.ombudsman-veterans.gc.ca/fra/rapports/rapports-examens/soutien-famille-examen>

CONSEILS AU MINISTRE

allant de très difficile à moyennement difficile³⁶.

Dans les conclusions de cette étude, nous nous préoccupons du fait que malgré les progrès réalisés dans le soutien aux familles, les familles de membres et de vétérans des Forces armées canadiennes libérés pour des raisons médicales continuent de se heurter à des obstacles au moment de la transition vers la vie civile, dont voici des exemples.

- Il y a un manque de communication directe et proactive avec les familles au sujet des programmes et des services disponibles.
- Il y a un manque de sensibilisation et de suivi faits auprès des familles pour déterminer si on répond à leurs besoins et pour repérer les familles qui sont en situation de crise et qui ont peut-être besoin d'une intervention.
- À part le nombre accru de séances du service d'aide d'Anciens Combattants Canada, les initiatives actuelles ne prévoient pas de programmes de traitement conçus expressément pour les familles³⁷.
- L'indemnisation salariale offerte aux aidants naturels qui quittent leur travail pour s'occuper de leur époux est inadéquate.
- Les vétérans et leur famille dont l'admissibilité au Régime de services dentaires pour les pensionnés du Conseil du Trésor n'est pas prévue dans leurs conditions de service n'y ont pas accès du tout.
- En juillet 2015, les Forces armées canadiennes et Anciens Combattants

36 Santé et bien-être des vétérans des Forces canadiennes : Conclusions de l'Enquête sur la vie après le service militaire de 2013,

<http://www.veterans.gc.ca/fra/about-us/research-directorate/publications/reports#a2014>

37 « Expressément » désigne les avantages auxquels un membre de la famille d'un militaire ou d'un ancien militaire, indépendamment de ce militaire. Il s'agit d'un nouveau concept issu de l'intérêt accru envers les familles des militaires.

Canada ont lancé le projet *Vétérans 20/20* en vue de réduire l'écart entre les deux ministères et de réduire les obstacles à une transition réussie. Cette initiative a trois grands objectifs : une transition sans embûches, une démarche centrée sur les vétérans et un service excellent. *Vétérans 20/20* a été renommé *Bienveillance, compassion, respect 20/20*.

Nous continuons de surveiller les progrès découlant de cette initiative.

Le Dr Ibolja Cernak, détentrice de la chaire de recherche sur la réhabilitation clinique des militaires et vétérans à l'Université de l'Alberta, a tenu des propos éloquentes devant les experts de l'Examen quant à l'absence d'une stratégie de soins de santé efficace et proactive à l'endroit des membres et service et des vétérans. Le Dr Cernak note que le système de soins de santé civil n'est pas équipé pour traiter les traumatismes psychologiques, car les médecins, infirmières et autres prestataires civils ne comprennent pas bien la vie militaire.

Selon elle, le dicton « soldat un jour, soldat toujours » est profondément ancré dans chaque personne qui a servi dans l'armée. La libération et la transition du service actif vers la communauté des vétérans, c'est-à-dire la vie civile, ne changent rien à l'identité de notre personnel militaire. C'est pourtant exactement ce que notre système de soins de santé tente de faire : briser le fil psychologique d'une personne qui a servi dans l'armée et passe du service actif à la vie civile.

CONSEILS AU MINISTRE

Une planification adéquate exige la quantification exacte d'un problème : même si cela paraît incroyable, nous ne possédons pas de base de données qui recense tous nos vétérans, leur qualité de vie, leurs maladies, leur statut économique, etc. La base de données d'Anciens Combattants Canada recense uniquement les vétérans qui reçoivent une indemnité financière. Elle n'inclut même pas les personnes malades dont la demande d'indemnisation a été rejetée.

- Dr Ibolja Cernak, chaire de recherche sur la réhabilitation clinique des militaires et vétérans à l'Université de l'Alberta.

EMPLOIS

En vertu de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2015, les membres libérés pour causes médicales ont la priorité quand ils postulent un emploi au gouvernement fédéral. Encore une fois, cela pourrait être atteint plus rapidement et efficacement si les Forces armées canadiennes, qui possèdent l'information justifiant la libération, étaient chargées de déterminer le caractère attribuable au service. Même si de nombreux militaires libérés sont des experts de leur domaine, ils se disputent les postes avec des candidats qui connaissent mieux la fonction publique. Ainsi, nous disons à une personne que la loi lui donne priorité en matière d'embauche, mais comment un soldat des armes de combat ou un officier d'infanterie transfère-t-il son expérience à un poste d'administrateur de bureau? En théorie, voilà une belle occasion, *mais combien de personnes en profitent?*

J'ai des inquiétudes quant aux résultats de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants* et ces inquiétudes ne se dissiperont que lorsque j'aurai des preuves que la loi donne les résultats escomptés.

Selon la loi, un militaire libéré en raison d'une maladie ou blessure survenue pendant qu'il servait le Canada est inscrit sur la liste des embauches prioritaires en vertu de la loi. Un militaire libéré pour des raisons médicales non attribuables au service obtient un statut réglementaire sur cette liste. Il est absolument crucial d'être inscrit à cette liste au bon moment.

Une occasion en or a peut-être été ratée l'an dernier, au moment de l'adoption de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*. En bref, la loi confie à Anciens Combattants Canada la responsabilité de déterminer si une blessure ou une maladie est attribuable au service envers le Canada. J'ai insisté auprès du Comité permanent des anciens combattants à la Chambre des communes pour qu'on confie cette responsabilité au ministère de la Défense nationale.

Si nous l'avions fait, la détermination du caractère attribuable au service et l'accès aux services et avantages se feraient plus rapidement. Une fois qu'on inscrit le nom du militaire libéré sur la liste prioritaire, si ce dernier demande des avantages et services additionnels, un autre niveau décisionnel est requis.

Nous continuons d'augmenter la complexité et d'ajouter des couches là où ce n'est pas nécessaire. Quand j'ai discuté avec le président par intérim de la Commission de la fonction publique, il m'a déclaré: « il nous importe peu qui nous donne le nom, en autant que la personne soit autorisée à le faire. »

CONSEILS AU MINISTRE

« Quand le membre est libéré, pour des raisons réglementaires ou médicales, attribuables au service, le dossier est transmis au ministère des Anciens Combattants aux fins de prise de décisions. [...] Je ne sais pas quel est le délai. J'ai perdu de vue cet élément. Nous avons consenti

beaucoup d'efforts pour obtenir ces renseignements, et c'est presque impossible d'y arriver. »

- Gary Walbourne, Ombudsman du MDN et des FC, devant le Comité permanent des anciens combattants à la Chambre des communes, juin 2016.



EMPLOYÉS CIVILS DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

UNE PARTIE INTÉGRANTE DE L'ÉQUIPE

La communauté de la défense est composée de civils, de familles et d'employés des fonds non publics. Le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes sont une organisation où des militaires relèvent de civils, et vice-versa, et où les entités civile et militaire fonctionnent essentiellement comme une seule entité.

D'ailleurs, on considère que les civils sont si importants pour la mission de défense du Canada qu'en 1994, on a présenté le concept d'*Équipe de la défense* afin de créer un esprit d'équipe entre les employés civils et les militaires.

Puisque plus de 24 000³⁸ employés civils sont intégrés à tous les aspects des Forces armées canadiennes, tout examen de notre armée serait incomplet si on ne regardait pas de près la façon dont ces civils sont traités et dont ils pourraient contribuer encore davantage à la communauté de la défense.

Les civils soutiennent fièrement notre armée depuis longtemps. À l'ère moderne, ils contribuent de façon importante depuis la Deuxième Guerre mondiale.

Les civils sont une partie intégrante de la structure militaire et sont répartis à de nombreux endroits au pays, mais ils constituent une entité administrative distincte, avec ses enjeux distincts. Un des principaux enjeux qui

38 Comprend environ 4 000 employés des Fonds non publics

concernent les employés civils est l'examen et le renouvellement des postes.

La politique du Conseil du Trésor stipule que les postes civils doivent être revus tous les cinq ans. Aujourd'hui, plus de la moitié (59 p. cent) des postes civils n'ont pas fait l'objet d'un examen en plus de cinq ans et, dans certains cas, depuis quinze ans.

Nous recevons régulièrement des plaintes d'employés civils qui disent que leur description d'emploi est désuète et ne reflète pas le travail qu'ils accomplissent. En plus de constituer une frustration en elle-même, cette situation peut avoir des conséquences financières importantes sur un employé qui effectue un travail de niveau supérieur, mais est payé en fonction d'une description d'emploi désuète.

Ce problème touche de près les employés civils depuis au moins cinq ans et, bien que nous ayons vu des améliorations récemment, il semble y avoir un problème systémique qui doit être résolu.

**Notre Bureau lancera prochainement
une enquête sur l'examen et le
renouvellement des postes civils.**

CENTRE D'INTERVENTION SUR L'INCONDUITE SEXUELLE

Le Bureau de l'Ombudsman du ministère de la Défense nationale et des Canadian Forces a été mis sur pied dans la foulée de l'affaire somalienne, lorsqu'on a révélé qu'il y avait, au

CONSEILS AU MINISTRE

sein de l'armée canadienne, des problèmes de leadership et de moral, un processus de grief défectueux, une augmentation des signalements de harcèlement sexuel et une culture où on ne s'intéressait pas assez à la qualité de vie des militaires.

Le Bureau de l'Ombudsman du ministère de la Défense nationale et des Canadian Forces a été mis sur pied dans la foulée de l'affaire somalienne, lorsqu'on a révélé qu'il y avait, au sein de l'armée canadienne, des problèmes de leadership et de moral, un processus de grief défectueux, une augmentation des signalements de harcèlement sexuel et une culture où on ne s'intéressait pas assez à la qualité de vie des militaires³⁹. Pour ce qui est du harcèlement sexuel, nous pouvons, avec la permission de la personne qui porte plainte, mobiliser la chaîne de commandement et lui indiquer que nous suivrons, au nom de la personne, la façon dont le dossier sera traité par les mécanismes ministériels et militaires. Il s'agit d'un suivi important pour garantir l'équité procédurale à la victime présumée.

Je continue de penser que toute solution holistique doit inclure tous les membres de la communauté de défense. Cela dit, les civils sont confus et inquiets de constater qu'ils sont exclus du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle. Franchement, dans une organisation où des militaires relèvent de civils, et vice-versa, – et où les entités civile et militaire fonctionnent essentiellement comme une seule – cela est illogique.

Dans son Rapport de la responsable de l'examen externe (20 mars 2015), Marie Deschamps fait référence directement aux employés civils.

« Plus particulièrement, l'importante réforme qui s'impose passe par la mise sur pied d'un centre de responsabilisation en matière de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle, qui servirait non seulement de plaque tournante pour la prestation de services aux victimes et la formation des membres des FAC, des employés civils et des dirigeants supérieurs, mais aussi de point de rencontre pour les intervenants. »

- Rapport de la responsable de l'examen externe, 20 mars 2015

39 <http://www.ombudsman.forces.gc.ca/fr/ombudsman-rapports-statistiques-investigations-remaniement-surveillance/lettre-sommaire.page>

CONCLUSION

Le Bureau de l'Ombudsman est une ressource pour ceux et celles qui sont frustrés par les échecs du système. Quand nous signalons ces lacunes et qu'elles sont résolues, le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes deviennent meilleurs et, de ce fait, sont de meilleurs employeurs. Cependant, comme je l'ai fait remarquer tout au long du présent mémoire, on omet trop souvent de corriger les lacunes systémiques.

En gardant cela à l'esprit, je veux souligner que tous les exemples de ce mémoire sont fondés sur des appels, plaintes et témoignages de frustration et de colère que reçoit notre Bureau de façon régulière.

Je ne suggère aucunement qu'il y a des personnes malicieuses et insensibles au ministère de la Défense nationale et dans les Forces armées canadiennes – bien au contraire. Je dis qu'il faut absolument adopter un mode de pensée moderne et innovateur, qui inversera le paradigme selon lequel les règles et règlements contrôlent les gens. Ce devrait plutôt être les gens qui contrôlent les règles et règlements. Il est facile de trouver une règle ou un règlement qui justifie l'inaction. Il est toujours plus facile d'examiner ou d'étudier un enjeu que de prendre des mesures pour réparer une injustice.

Dans ce mémoire, j'ai volontairement évité de mentionner comme pistes de solution études, examens et la myriade d'autres mots et expressions qui sont devenus des euphémismes pour dire « annonçons une étude et espérons que le problème s'effacera » quand le public, la classe politique ou les journalistes exigent des réponses quant à une injustice.

Oui, les médias, les politiciens et le public vont inévitablement passer à un autre sujet et l'absence d'un examen du public peut soulager temporairement certaines personnes. Toutefois, les problèmes balayés sous le tapis persistent et continuent d'accumuler la poussière.

- Les militaires souffrant de maladie mentale qui sont incapables d'obtenir de l'aide continueront de prendre des moyens drastiques et de léguer une vie de chagrin à leur famille.
- Les jeunes Autochtones en mal de modèles continueront de rater des occasions.
- Nos réservistes continueront d'attendre la parité avec les membres de la Force régulière et les indemnités, les soins et le respect qui accompagnent la parité.
- Les personnes en fin de carrière coincées dans un labyrinthe bureaucratique ne recevront rien de bon d'une étude supplémentaire quand ils savent que l'expression « transition sans embûche » est complètement à l'opposé de la réalité.
- De nombreux conjoints et enfants de militaires ne seront pas apaisés par des expressions comme "prendre soin de nos familles" alors qu'elles savent d'expérience que, peu importe les bonnes intentions, il s'agit d'un slogan vide.

Aucun des enjeux soulevés dans ce mémoire ne requiert une autre étude ou un autre examen exhaustif et aucun ne requiert qu'on dépense des sommes faramineuses. **Ce dont nous avons besoin est un leadership ayant la volonté de réparer les injustices avant que la crédibilité et l'image de cette grande institution s'érodent davantage.** Peu importe notre position au pays ou à l'étranger, une force militaire bien soutenue sera le facteur déterminant de nos succès.

Je vais donc conclure sur la même note que j'ai débuté : il s'agit de notre avenir. Il s'agit de notre sécurité nationale et de notre capacité à attirer

CONSEILS AU MINISTRE

les futures générations de fiers soldats, marins et aviateurs. Il s'agit de revenir à une époque où l'armée canadienne avait des bassins de candidats motivés et talentueux qui se

présentaient au bureau de recrutement. De nos jours, un trop grand nombre de ces Canadiens talentueux écartent cette option sans même hésiter ou y réfléchir plus longuement.

CONSEILS AU MINISTRE

BUREAU DE L'OMBUDSMAN DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE ET DES FORCES CANADIENNES

POUR NOUS JOINDRE

En ligne : www.ombudsman.forces.gc.ca

Formulaire de
plainte en ligne : www3.ombudsman.forces.gc.ca/ocf_e.php

Téléphone : 1-888-828-3626

Télécopieur : 1-877-471-4447

Courrier : Bureau de l'Ombudsman du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes 100, rue Metcalfe, 12e étage Ottawa (Ontario) Canada K1P 5M1

Courriel : ombudsman-communications@forces.gc.ca (renseignements non confidentiels seulement)

Twitter : @MDNFC_Ombudsman