



Défense  
nationale

National  
Defence



# À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION



Rapport annuel du  
Chef d'état-major de la Défense  
2002-2003

# Sources de renseignements

Le présent document et d'autres renseignements sur les Forces canadiennes figurent sur le site Web du ministère de la Défense nationale (D-NET), à l'adresse suivante : [www.forces.gc.ca](http://www.forces.gc.ca)

## Renseignements généraux

Directeur général – Affaires publiques  
Quartier général de la Défense nationale  
Édifice Mgén George R. Pearkes, 15 TN  
101, promenade du Colonel-By  
Ottawa (Ontario) K1A 0K2  
Téléphone : (613) 995-2534

*Nous vous invitons également à communiquer avec nos bureaux régionaux :*

### Région de l'Atlantique

**ndpao.atlantic@nb.aibn.com**

Bureau des affaires publiques  
de la Défense nationale  
Place Heritage Court  
95, rue Foundry, bureau 102  
Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 5H7  
Téléphone : (506) 851-0556  
Télécopieur : (506) 851-0561

### Région du Pacifique et du Yukon

**ndpao-pacific@shaw.ca**

Bureau des affaires publiques  
de la Défense nationale  
1090, rue Pender Ouest, bureau 201  
Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 2N7  
Téléphone : (604) 666-0199  
Télécopieur : (604) 666-0156

### Région des Prairies et du Nord

**ndpaocal@nucleus.com**

Bureau des affaires publiques  
de la Défense nationale  
100, 4<sup>e</sup> Avenue S.O., bureau 418  
Calgary (Alberta) T2P 3N2  
Téléphone : (403) 974-2822  
Télécopieur : (403) 974-2829

### Région de l'Ontario

**ndpao@bellnet.ca**

Bureau des affaires publiques  
de la Défense nationale  
4900, rue Yonge, 6<sup>e</sup> étage  
Toronto (Ontario) M2N 6B7  
Téléphone : (416) 635-4406  
Télécopieur : (416) 635-2795

### Région du Québec

**ndpao.mtl@videotron.ca**

Bureau des affaires publiques  
de la Défense nationale  
Complexe Guy-Favreau  
200, boul. René-Lévesque Ouest  
Tour Ouest, 9<sup>e</sup> étage, bureau 911  
Montréal (Québec) H2Z 1X4  
Téléphone : (514) 283-5286  
Télécopieur : (514) 283-5351

IDDN : A-JS-015-000/AF-004

ISBN : 0-662-67328-X

Catalogue N° : D1-15/2003

Direction artistique par DGAP Services créatifs/

Art Direction by DGPA Creative Services

CS03-0029

« Je continue d'être impressionné par la capacité des hommes et des femmes des Forces canadiennes de relever les défis auxquels ils sont confrontés. De plus, j'envisage l'avenir avec enthousiasme, fierté et un sentiment renouvelé d'espoir. »



À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION

## Message du Chef d'état-major de la Défense

C'est avec grand plaisir que je vous présente mon deuxième rapport à titre de Chef d'état-major de la Défense.

Lorsque je songe à la dernière année, je continue d'être impressionné par la capacité des hommes et des femmes des Forces canadiennes de relever les défis auxquels ils sont confrontés. De plus, j'envisage l'avenir avec enthousiasme, fierté et un sentiment renouvelé d'espoir.

Il s'agit d'une époque à la fois stimulante et exigeante pour le Chef d'état-major de la Défense.

À notre connaissance, les Forces canadiennes n'ont jamais été aussi bien placées pour faire face aux défis et pour déterminer la nouvelle voie à suivre. Il s'agit de la première fois depuis plusieurs années où notre budget est stable et suffisant pour répondre aux exigences fondamentales du programme de défense. Les parlementaires et le gouvernement ont démontré un intérêt et un soutien à l'égard des forces armées, et les questions de défense et de sécurité sont débattues couramment sur la scène politique. De plus, au cours des dernières années, nous avons été témoins d'une augmentation phénoménale de l'appui du public à l'endroit des hommes et des femmes qui défendent nos intérêts nationaux au Canada et à l'étranger.

Dans mon premier rapport annuel, j'ai affirmé très clairement que les Forces canadiennes étaient à la croisée des chemins, que le statu quo n'était pas viable et que des mesures devaient être appliquées sans tarder pour assurer à la fois l'abordabilité et la soutenabilité des Forces.

Mes préoccupations et celles des dirigeants militaires ont également été soulevées par des députés, des universitaires, des intervenants et des journalistes du domaine de la défense, ainsi que par des milliers de Canadiens qui ont appuyé nos efforts de diverses façons et qui ont joint leur voix à la nôtre pour demander que nos partenaires

militaires et nationaux en matière de sécurité reçoivent un meilleur soutien. Je tiens à profiter de l'occasion pour vous remercier de votre concours sur ce plan.



Notre ministre de la Défense, l'honorable John McCallum, nous a écoutés. Il a aussi consulté des spécialistes de la défense à l'échelle du pays, fait appel à ses collègues du Parlement et pris des mesures décisives pour convaincre le gouvernement de nous prêter main-forte de la façon la plus importante qui soit, c'est-à-dire en garantissant un financement stable et solide. Pour donner suite à ses efforts, le gouvernement a augmenté les dépenses en matière de défense de 800 millions de dollars par année dans le Budget 2003. Il s'agit de la plus forte augmentation des dépenses de défense qui ait été accordée depuis plus d'une décennie. Grâce à cette hausse, notre écart de soutenabilité est presque éliminé et nous sommes en mesure de stabiliser les Forces. Au nom des hommes et des femmes des Forces canadiennes, nous remercions le Ministre et le gouvernement de la confiance dont témoigne cette augmentation, ainsi que de leur engagement continu à l'égard des Forces canadiennes et des besoins de défense du Canada.

Je tiens également à remercier les hommes et les femmes des Forces canadiennes de leur apport durant l'année écoulée. C'est grâce à votre dévouement, à votre professionnalisme et à votre travail acharné que les citoyens constatent la pertinence des investissements dans le secteur de la défense et de la sécurité. Les activités que vous exercez dans le contexte des déploiements en Afghanistan, votre participation à la campagne menée contre le terrorisme et votre consentement à risquer et parfois même à sacrifier votre propre vie pour en sauver d'autres font voir aux Canadiens et Canadiennes que nous jouons un rôle important



et que les sommes qu'ils nous consacrent sont employées à bon escient ici même et à l'étranger. Grâce aux efforts que vous avez déployés, la population est plus nombreuse aujourd'hui qu'il y a peu à comprendre pourquoi notre apport est aussi important.

Je vous remercie donc collectivement du dévouement dont vous avez fait montre afin de soutenir le rythme des opérations que nous vous avons confiées. Vous avez aidé à sauver des vies, à protéger et à reconstruire des collectivités, ainsi qu'à instaurer et à protéger la paix. Soyez assurés que les sacrifices que vous avez faits pour défendre les intérêts et les libertés du Canada sont reconnus de par le monde entier.

En effet, en cette période de bouleversements à l'échelle internationale, les coûts de l'inertie dépassent de loin les coûts des mesures qui s'imposent. Comme le démontrent clairement les événements du 11 septembre 2001, le climat qui en a découlé, les crises en Afghanistan et en Iraq, le dossier de la défense antimissiles, de même que la modification de la politique étrangère américaine et de la politique de sécurité intérieure des États-Unis, notre cadre de défense et de sécurité a changé et continue de se transformer radicalement. Nous sommes aux prises avec une nouvelle génération de menaces et de nouveaux types d'adversaires. Nous tentons de saisir les implications de nouvelles formes de guerre et de nouvelles armes horribles afin de nous préparer à y faire face et à nous défendre.

Comme le Ministre l'a signalé dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2003-2004 qu'il a présenté au Parlement, les États-Unis entreprennent actuellement la plus vaste restructuration gouvernementale depuis le début de la guerre froide, dans le sillage des événements du 11 septembre. Les Tchèques, les Australiens, les Allemands et les Néerlandais lancent tous d'importants programmes de transformation. Dans le cas du Canada, il ne s'agit pas de déterminer si nous devons transformer les Forces canadiennes, mais plutôt de décider des meilleurs moyens à prendre pour optimiser la **transformation**.

Il n'a jamais été plus approprié d'adopter un programme progressif de transformation. À mon avis, nous devons faire preuve de dynamisme et accélérer nos efforts pour transformer les Forces canadiennes et notre appareil national de défense et de sécurité sur trois plans.

**Premièrement, nous devons transformer notre façon de voir les choses et de penser.**

Même si les nouvelles technologies sont l'un des principaux catalyseurs de la transformation, celle-ci ne concerne pas seulement la technologie. Se transformer signifie modifier les comportements humains et organisationnels et les comportements de combat. Ainsi, il faut bâtir des capacités et des processus qui se fondent sur les nouvelles technologies afin de rendre nos combattants plus efficaces. Pour ce faire, nous devons adopter une nouvelle optique. Nous passons d'un mode de pensée industriel et hiérarchique à un monde propulsé par les réseaux humains axés sur la collaboration. Il nous faut apprendre à percevoir, à penser et à agir en tant qu'élément d'un réseau de coopération qui inclut nos combattants, les trois services militaires, nos collègues civils au Ministère et au sein du vaste portefeuille de la sécurité publique, ainsi que nos alliés. Si l'ère industrielle se caractérisait par une pensée linéaire et verticale, l'ère de l'information se distingue par une pensée longitudinale et horizontale.

**Deuxièmement, nous sommes obligés de transformer nos structures de gestion et nos processus décisionnels.** Il nous faut devenir une organisation beaucoup plus souple et agile. Nous



avons tous constaté les diverses façons dont la technologie de l'information accélère les cycles décisionnels et habilite les commandants, les soldats, les marins et le personnel navigant de première ligne. Grâce à la fusion des données, nous obtenons une vision intégrée de l'espace de combat plus rapidement que cela n'a jamais été le cas dans le passé. Grâce aux reportages et au journalisme moderne, le cycle des nouvelles a été ramené à quelques minutes, et les événements tactiques qui surviennent dans le théâtre d'opérations peuvent avoir une répercussion stratégique immédiate sur les rapports politiques entre les pays. Par contre, la mise au point de nouvelles capacités et doctrines peut nous prendre plusieurs années. Pour réussir au cours des années à venir, nous devons devenir une organisation beaucoup plus agile qui est capable d'arrêter et d'appliquer des décisions plus rapidement. En résumé, nous sommes tenus d'établir des structures de gestion et des processus qui permettent aux décideurs de faire des choix en temps opportun et d'en rendre compte, et ce, depuis le soldat sur le champ de bataille jusqu'au gouvernement lorsque cela s'avère nécessaire.

**Troisièmement, nous devons transformer la structure de nos forces.** Depuis la création des armées de l'ère industrielle, les pays occidentaux considèrent que le tonnage et la « masse » constituent les éléments les plus importants d'une force armée moderne. La logique de l'ère industrielle était souvent axée sur la maximisation de la taille du matériel, ce qui a entraîné la production de canons, de pièces d'artillerie, de chars et de navires toujours plus gros et la fabrication d'avions de chasse plus rapides et plus agiles. Même si les capacités de ces plates-formes demeurent pertinentes, la logique est désuète. Nous passons d'une époque où les objectifs militaires étaient atteints au moyen de forces massives et lourdes à une ère où nous appliquons la force létale le plus précisément possible en recourant à des forces flexibles, mobiles et très intelligentes. À l'aube de l'ère de l'information, il est déjà clair que le scalpel est plus efficace que la matraque, que la qualité prime sur la quantité, que la rapidité est plus souhaitable que la lenteur et que la létalité est plus utile que le tonnage.

Les priorités que j'ai fixées aux Forces canadiennes découlent de ces défis. J'ai établi les priorités en question dans le but premier de favoriser concrètement la transformation.

Ma première priorité demeure les **gens**. La pensée transformationnelle, les réseaux de collaboration et l'application précise de la force létale exigent tous le recours à des effectifs compétents, motivés et souples. Comme je l'ai déjà dit, nos gens constituent notre fondation. Ils sont nos penseurs, nos chefs et nos visionnaires. Ils établissent le lien avec notre passé, notre présent et notre avenir. À l'ère de l'information, ce sont nos gens qui garantiront notre avantage concurrentiel.

Ma deuxième priorité consiste à continuer de **moderniser nos capacités de défense et de sécurité** au moyen d'une approche de planification et d'investissement fondée sur les capacités. Dans le cadre de nos activités de transformation, il est essentiel que nous remplacions notre pensée axée sur les plates-formes et que nous déterminions plus efficacement les coûts totaux liés à l'acquisition d'une capacité, y compris l'équipement, les ressources humaines et les compétences nécessaires à l'utilisation de cet équipement, ainsi que les systèmes d'instruction et la doctrine permettant la mise en service du matériel.

Ma troisième priorité consiste à élargir et à **renforcer nos relations**. De plus en plus d'organismes militaires et civils au Canada et à l'étranger contribueront à l'application de la force armée dans le cadre des opérations militaires actuelles et futures à l'échelle internationale. Au cours des dernières années, nous sommes parvenus à améliorer considérablement nos rapports avec les citoyens, les parlementaires et les parties intéressées, tout en améliorant nos communications entre nous et avec nos principaux intervenants. Nous devons maintenant élargir nos rapports et nos partenariats avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux, particulièrement nos partenaires chargés des portefeuilles des affaires étrangères et de la sécurité publique. En même temps, nous devons continuer de bâtir nos relations avec les États-Unis, en ce qui concerne à la fois la défense et la sécurité intérieure, par l'entremise

« Pour demeurer utiles dans le nouveau cadre de sécurité, nous devons prouver encore une fois notre capacité d'entreprendre des missions difficiles et d'optimiser le rendement des investissements des contribuables en matière de défense. »



À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION



du nouveau Groupe de planification canado-américain et grâce à une présence plus proactive à Washington.

Enfin, nous devons **exécuter nos opérations** et plus particulièrement poursuivre l'engagement du Canada à l'égard de la Force internationale d'assistance à la sécurité (FIAS) en Afghanistan, dans le cadre de l'**opération Athena**. Il s'agit d'un engagement très important pour le Canada. L'Afghanistan est un théâtre d'opérations dangereux et la mission ne sera pas facile. Il faut faire appel à des forces modernes et aptes au combat qui possèdent une expérience exceptionnelle de l'imposition et de la consolidation de la paix. L'engagement d'une durée d'un an mettra à rude épreuve nos ressources de première ligne, en particulier celles de l'Armée de terre. Cependant, nous avons jusqu'ici très bien réussi à équilibrer nos engagements dans les nombreux autres théâtres d'opérations où nous sommes présents. Grâce à cette mission, nous continuerons de contribuer à la campagne contre le terrorisme, de promouvoir les intérêts et les valeurs du Canada dans la région et d'aider la population de l'Afghanistan. De plus, nous continuerons de montrer que nous demeurons parmi les intervenants les plus compétents au monde dans ce domaine.

Compte tenu des priorités fixées, je tiens à souligner que les transformations prendront un certain temps. Nous ne terminerons pas ce processus durant mon mandat en tant que Chef d'état-major

de la Défense. Néanmoins, nous devons accélérer nos efforts, ce qui impliquera des choix difficiles. Nous devons réaffecter des ressources de priorités secondaires à des priorités essentielles. Nos décisions seront forcément sélectives, stratégiques et asymétriques. Nous aurons à déterminer les nouvelles capacités dans lesquelles nous investirons et les anciennes capacités qui seront maintenues, réduites ou éliminées. Nous ne pouvons ni ne voulons mettre en œuvre un programme de transformation tout simplement en investissant des sommes minimales dans de nouvelles capacités sans pour autant réduire ou éliminer celles qui ne sont plus pertinentes dans le contexte stratégique actuel ou futur.

Pour demeurer utiles dans le nouveau cadre de sécurité, nous devons prouver encore une fois notre capacité d'entreprendre des missions difficiles et d'optimiser le rendement des investissements des contribuables en matière de défense. Nous sommes tenus d'adopter de nouvelles façons de penser. Nous devons mettre en place des structures et des processus organisationnels plus souples et plus ingénieux. Nous avons à moderniser l'agencement de nos capacités pour favoriser les activités inter-armées et le réseautage, de manière à ce que nos systèmes et nos structures de forces servent plus efficacement nos fonctions de première ligne. Par ailleurs, nous devons demeurer résolus.

Nous avons accompli d'énormes progrès en peu de temps, particulièrement au cours de la dernière année. Or, les défis demeurent entiers. Nous ne devons pas nous reposer sur nos lauriers. Nous sommes plutôt à l'heure de la transformation. À titre de Chef d'état-major de la Défense, j'exhorte tous les membres des Forces canadiennes à entreprendre cette transformation, à respecter nos engagements opérationnels pour continuer de démontrer notre utilité aux citoyens et à réaliser des progrès en tant qu'équipe solide et dévouée durant les mois et les années à venir.

Le Chef d'état-major de la Défense,

Général R.R. Henault



## Table des matières



<b>Introduction</b> .....	2
Mission et rôles .....	2
<b>Partie 1 : Principales réalisations en 2002-2003</b> .....	4
Contribution à la sécurité publique .....	4
Exécution de nos opérations internationales .....	7
État d'avancement des priorités des FC .....	9
Accorder la priorité aux gens .....	9
Modernisation de la structure des forces .....	12
Communications .....	13
<b>Partie 2 : Transformation des Forces canadiennes</b> .....	15
Investir dans nos gens .....	16
Moderniser nos capacités de défense et de sécurité .....	22
Renforcer nos relations .....	25
Exécuter nos opérations .....	28
<b>Conclusion</b> .....	30
<b>Annexe A : Opérations des Forces canadiennes en 2002-2003</b> .....	32
<b>Annexe B : Rapport sur la qualité de vie</b> .....	35
<b>Annexe C : Acquisition d'immobilisations</b> .....	49
<b>Annexe D : Aperçu de l'enrôlement de recrues</b> .....	58
<b>Annexe E : État de la Réserve</b> .....	60
<b>Annexe F : Le Conseil des Forces armées</b> .....	63



« Les FC sont l'une des institutions les plus importantes et les plus reconnues au Canada. Elles reflètent la diversité, les valeurs et l'identité de la nation canadienne. Elles ont pour mission de défendre le Canada et les intérêts de sa population, tout en contribuant à la paix et à la sécurité internationales. »



À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION

## Introduction



**L**e Rapport annuel du Chef d'état-major de la Défense donne au Parlement et à la population canadienne un aperçu de l'état actuel des Forces canadiennes (FC).<sup>1</sup> Le rapport fait le bilan des principales réalisations au cours de la dernière année, décrit les enjeux et les problèmes auxquels l'organisation est confrontée et énonce les priorités des FC pour la prochaine année.

Le rapport de cette année est divisé en deux parties. La partie 1 fait état des réalisations clés de 2002-2003, et elle met l'accent sur la contribution des FC à la sécurité publique, sur les opérations internationales et sur les progrès accomplis au cours de la dernière année relativement aux priorités militaires. La partie 2 contient un examen des défis auxquels se heurtent les FC et décrit les mesures que nous prévoyons appliquer au fur et à mesure que nous nous adaptons aux transformations rapides du monde qui nous entoure. Les annexes fournissent des renseignements supplémentaires sur des questions particulières. Il faut préciser qu'à compter de cette année, le rapport annuel sur la qualité de vie constituera une annexe du présent rapport (annexe B).

### Mission et rôles

Les FC sont l'une des institutions les plus importantes et les plus reconnues au Canada. Elles reflètent la diversité, les valeurs et l'identité de la nation canadienne. **Elles ont pour mission de défendre le Canada et les intérêts de sa population, tout en contribuant à la paix et à la sécurité internationales.** En remplissant cette mission, les FC exécutent l'une des fonctions clés du gouvernement, contribuent directement à la sécurité publique, à la protection et à la défense de la loi et de la souveraineté canadiennes, ainsi qu'au respect de vastes priorités nationales. En fait, les FC constituent la « force de dernier recours » du Canada, c'est-à-dire l'organisation vers laquelle se tourne le pays pour faire face à des crises ici même et à l'étranger.

#### Voici les rôles clés des FC :

- **défendre le Canada;**
- **contribuer à la défense de l'Amérique du Nord en collaboration avec les États-Unis;**
- **contribuer à la paix et à la sécurité dans le monde.**

À l'échelle nationale, les tâches principales des FC comprennent notamment :

- la surveillance et le contrôle des approches et du territoire du Canada;
- le soutien d'autres ministères et organismes du gouvernement;
- la prestation de services nationaux de recherche et sauvetage;
- l'aide aux autorités civiles;
- l'aide au pouvoir civil (en vertu de l'article 275 de la *Loi sur la défense nationale*);
- l'appui de la réponse fédérale aux menaces terroristes et asymétriques;

<sup>1</sup> Le Rapport annuel du Chef d'état-major de la Défense a été instauré en réponse à la recommandation 65 du Rapport au Premier ministre sur le leadership et l'administration dans les Forces canadiennes, page 51, 25 mars 1997.





- le soutien des mesures de protection des infrastructures essentielles et de protection civile;
- le soutien d'activités d'envergure internationale organisées au Canada.

**À l'échelle continentale**, les FC contribuent à la défense de l'Amérique du Nord par les moyens suivants :

- le commandement conjoint du NORAD;
- la planification d'urgence sous les auspices du Groupe de planification militaire binational;
- plusieurs accords ayant le statut de traité et plusieurs protocoles d'entente visant la coopération dans le domaine de la défense;
- des activités d'entraînement conjointes, des échanges militaires, des activités d'expérimentation et la mise à l'essai de l'interopérabilité avec les trois services militaires.

**Sur la scène internationale**, les FC exercent notamment les rôles suivants :

- la participation à des opérations de paix menées sous l'égide de l'OTAN, des Nations Unies ou de pays partageant les mêmes idées;
- la sécurité collective avec nos alliés de l'OTAN;
- des visites de navires, des échanges militaires et des activités d'entraînement exercées à l'intention de nos alliés sur le territoire canadien;
- des missions de contrôle des armements à l'appui de divers traités et accords.



**En tant qu'institution nationale**, les FC prennent les mesures suivantes : appuyer la formation des jeunes grâce au Mouvement des cadets du Canada; offrir des possibilités aux Autochtones et aux Inuits dans le cadre des programmes des Rangers canadiens et des Rangers juniors canadiens; contribuer au bien-être de la Force en dispensant des soins aux militaires; favoriser le perfectionnement professionnel et l'éducation par l'entremise de l'Académie canadienne de la Défense et de ses unités intégrées, y compris le Collège militaire royal; jouer un rôle poussé en matière de gestion de l'environnement; appuyer l'industrie au moyen d'un certain nombre de programmes de collaboration; renforcer le partenariat entre le gouvernement et les citoyens en contribuant de façon manifeste à l'identité nationale.

Bref, les FC sont un instrument clé grâce auquel le gouvernement du Canada assure et protège la sécurité et les intérêts nationaux des Canadiens et des Canadiennes.





## Partie 1 : Principales réalisations en 2002-2003

**L**a dernière année a été un point tournant pour les FC.

L'an dernier, il était clair que nous étions à la croisée des chemins. Nous étions confrontés à des défis que de nombreuses personnes jugeaient insurmontables. Notre rythme opérationnel était élevé, vu nos engagements dans le cadre de la campagne de lutte contre le terrorisme. Il y avait un écart important entre le coût du programme de défense et les ressources disponibles. Au même moment, nous reconnaissons le besoin de poursuivre nos activités pour tenir compte du nouveau cadre de sécurité, nous adapter aux nouvelles technologies et capacités, et investir dans nos gens. Le statu quo n'était manifestement pas viable. Par surcroît, l'année elle-même s'est amorcée de façon tragique lorsque quatre membres de la famille des FC ont perdu la vie au cours du malheureux accident de tir ami survenu en Afghanistan.

Dans le but de renouveler ces défis, nous avons clairement établi des priorités pour l'année, notamment accorder la priorité aux gens, moderniser la structure de nos forces et assurer une gestion moderne grâce à des communications efficaces. Nous avons aussi souligné que nous devons faire face aux menaces asymétriques, contribuer à la sécurité publique et mettre en œuvre nos

opérations internationales dans le cadre de nos efforts d'adaptation au nouveau cadre de sécurité.

Quand nous songeons à la dernière année, il est évident que nous avons atteint et même dépassé les attentes. Nous avons réussi à augmenter la contribution des FC à la sécurité publique. Nous avons honoré nos engagements internationaux dans le contexte de la campagne de lutte contre le terrorisme et des opérations de paix menées en Europe, en Afrique et au Moyen-Orient. Nous avons également poursuivi nos progrès à l'égard des priorités des FC, en déployant des efforts pour rendre la carrière militaire la plus enrichissante possible, en stabilisant les FC et en modernisant la structure de nos forces, tout en défendant notre cause auprès des citoyens et du gouvernement.

Les pages qui suivent contiennent des renseignements supplémentaires au sujet des réalisations et mettent en lumière les contributions exceptionnelles des hommes et des femmes des FC au Canada et à l'étranger.

### Contribution à la sécurité publique

Par suite des événements tragiques du 11 septembre 2001, le gouvernement a consacré, dans le budget de décembre 2001, 7,7 milliards de dollars à une stratégie pluriannuelle complète qui a pour objet de renforcer la sécurité publique. Dans le cadre de cette stratégie, le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes doivent recevoir, au cours de la période allant de 2001-2002 à 2006-2007, une somme supplémentaire de 1,2 milliard de dollars visant spécifiquement à augmenter la capacité de la Force opérationnelle interarmées 2 (FOI 2) et de l'Équipe d'intervention en cas de catastrophe (DART), à renforcer les capacités de défense nucléaire, biologique et chimique (NBC) des Forces et à améliorer





la planification d'urgence et la capacité d'appuyer les premiers intervenants en cas de catastrophe d'envergure ou d'incident terroriste.

Durant la dernière année, d'importants progrès ont été réalisés dans tous ces domaines. Voici un aperçu des réalisations clés.

- Les FC sont en voie de doubler la capacité de la **Force opérationnelle interarmées 2**. La FOI 2 est une unité de lutte contre le terrorisme et d'opérations spéciales. Elle possède des capacités uniques et spécialisées qui pourraient au besoin être déployées à l'appui des activités policières et des activités de lutte contre le terrorisme exercées au Canada. Elle peut aussi mener des opérations spéciales à l'étranger. Des mesures sont prises afin de recruter et de former de nouveaux membres pour l'unité.
- La nouvelle **Compagnie de défense nucléaire, biologique et chimique interarmées** possède une capacité opérationnelle initiale depuis décembre 2002. Cette unité est dotée de ressources qui se tiennent prêtes à intervenir en cas d'activité terroriste impliquant des armes, des agents ou des sources chimiques, biologiques, radiologiques et nucléaires (CBRN) et elle a assumé la responsabilité de l'engagement des FC à l'égard de l'équipe d'intervention nationale CBRN.
- Nous nous attendons à ce que se poursuive, au cours des deux prochaines années, la construction du **Centre des technologies de lutte contre le terrorisme**, dans les installations de Recherche et développement pour la défense Canada, à Suffield, en Alberta. Le centre servira à enseigner aux premiers intervenants de toutes les régions du Canada les mesures à prendre lorsqu'ils sont confrontés à des incidents mettant en cause des agents de guerre biologique.
- Le Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC) appuie les nouvelles acquisitions d'équipement des municipalités dans le cadre du **Programme conjoint de protection civile**, et il dirige les activités exercées à l'échelle nationale pour concerter les efforts en matière de protection des infrastructures essentielles avec les provinces, les municipalités et le secteur privé.
- Le **Centre de la sécurité des télécommunications** a continué à élargir sa capacité de lutter contre le terrorisme, de cerner les éléments vulnérables des réseaux du gouvernement et les menaces qui pèsent sur ces réseaux, ainsi que d'échanger de l'information et de coordonner ses efforts avec d'autres organismes de sécurité.
- L'**Équipe d'intervention en cas de catastrophe** (DART) a accru sa capacité d'intervenir rapidement en cas de crise humanitaire, comme les crises liées aux catastrophes naturelles, à la fois au Canada et à l'étranger. La DART a acquis du nouvel équipement, a amélioré son infrastructure, a établi des rapports avec d'autres organismes d'intervention en cas de catastrophe et a fait approuver la première phase d'un projet d'amélioration des capacités.
- Un accord visant l'établissement d'un **Groupe de planification militaire binational** dirigé par le commandant en chef adjoint du NORAD, un lieutenant-général canadien, a été conclu le 9 décembre 2002. En vertu de cet accord, le Canada et les États-Unis collaboreront pour mettre au point des plans d'urgence visant à faire face aux catastrophes naturelles et à prévenir et contrer les attaques ou les menaces terroristes éventuelles.



De plus, les FC ont continué de soutenir les opérations maritimes et les opérations de protection de la souveraineté dans l'Arctique. Durant l'opération *Narwhal*, les FC ont assuré une présence canadienne et accru la collaboration entre les organismes dans le Grand Nord du Canada. Dans le cadre de l'exercice, les équipages des navires canadiens de sa majesté (NCSM) *Summerside* et *Goose Bay* ont donné de la formation à des officiers subalternes de la Marine, travaillé en collaboration avec des Rangers canadiens et effectué avec la Garde côtière canadienne des patrouilles dans les eaux du Nord, tout en entretenant les relations communautaires lors de visites effectuées à Iqaluit et à Kimmirut, sur l'île de Baffin. Il faut aussi signaler que les Groupes de patrouilles des Rangers ont effectué 60 patrouilles et 1 200 déploiements individuels.

Les FC ont également :

- mené des opérations de **recherche et sauvetage** (SAR) pour donner suite à 8 001 incidents aéronautiques, maritimes et humanitaires par l'entremise des Centre de coordination des opérations de sauvetage des Forces canadiennes et de la Garde côtière canadienne;

- continué d'apporter un **soutien à d'autres ministères**, comme le ministère du Solliciteur général, Environnement Canada et le ministère des Pêches et des Océans, dans le but de contribuer à des opérations d'application de la loi et à des activités de protection de l'environnement et des pêches du Canada;
- aidé à la fois le **Québec** et l'**Alberta** à combattre des incendies au cours de l'été 2002;
- apporté, dans le domaine de la sécurité et de la logistique, un **soutien lors d'importants événements internationaux**, comme la visite du jubilé de la reine, la Journée internationale de la jeunesse 2002 tenue à Toronto, les Jeux autochtones de l'Amérique du Nord organisés à Winnipeg et le Sommet du G8 tenu à Kananaskis, en Alberta. Lors du sommet, il a fallu déployer plus de 5 000 militaires dotés d'armes de défense antiaérienne, des CF-18, des avions ravitailleurs CC-130 et plusieurs douzaines d'hélicoptères pour assurer la sécurité;
- continué de renforcer la sécurité aérospatiale de l'Amérique du Nord par l'entremise du NORAD et de l'**opération Noble Eagle**, tout en contribuant grandement à l'élaboration d'un plan binational et interorganismes de surveillance aérienne de l'Amérique du Nord qui augmentera la capacité des deux pays de faire face aux menaces asymétriques et qui nous permettra de mieux appuyer les activités d'application de la loi.



« Les FC ont déployé près de 10 000 militaires dans le cadre de 14 missions à l'échelle mondiale. Grâce à ces opérations, les hommes et les femmes des FC ont démontré encore une fois qu'ils comptent parmi les militaires les mieux formés et les plus professionnels au monde. »



À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION

## Exécution de nos opérations internationales

En 2002-2003, les FC ont déployé près de 10 000 militaires dans le cadre de 14 missions à l'échelle mondiale. Grâce à ces opérations, les hommes et les femmes des FC ont démontré encore une fois qu'ils comptent parmi les militaires les mieux formés et les plus professionnels au monde. Voici un bref aperçu des opérations menées au cours de la dernière année.<sup>2</sup>

En **Asie du Sud-Ouest**, les FC ont affecté depuis octobre 2001 plus de 5 600 soldats, marins et aviateurs à l'opération *Apollo*, c'est-à-dire la participation du Canada à la **campagne de lutte contre le terrorisme** dirigée par les États-Unis.

Au point le plus fort, le Canada était au quatrième rang des pays qui participaient à la coalition internationale. Même si le groupement tactique du 3<sup>e</sup> Bataillon, Princess Patricia's Canadian Light Infantry (3 PPCLI) s'est retiré de l'Afghanistan en juillet 2002, d'importantes opérations maritimes et aériennes se sont poursuivies au même rythme. Le Canada affecte en ce moment à la campagne environ 1 000 membres des Forces canadiennes, c'est-à-dire le Groupe opérationnel naval du Canada qui est déployé dans la mer d'Arabie, un détachement de transport aérien tactique, un détachement de patrouille à long rayon d'action,



une unité de soutien national et un quartier de force opérationnelle situé dans les mêmes locaux que le Commandement central des États-Unis, à Tampa, en Floride.

L'importance de cet engagement ne doit pas être sous-estimée. Des membres de la Force aérienne ont assuré une surveillance constante et livré par avion d'énormes quantités d'approvisionnements en Afghanistan et dans la région sans que l'attention du public n'en prenne véritablement connaissance. À ce jour, 15 navires au total ont été déployés dans la région. Des navires de guerre, des hélicoptères et des avions patrouilleurs à long rayon d'action du Canada ont effectué 47 p. 100 de tous les arraisonnements de la Coalition, 55 p. 100 de ses abordages et 25 p. 100 de ses missions d'escorte dans le détroit d'Ormuz. Ils ont collaboré étroitement avec des navires de guerre et des aéronefs d'une douzaine de pays pour intercepter en mer des partisans d'al-Qaïda et des talibans. Qui plus est, des navires canadiens ont participé à la Force multinationale d'interdiction chargée de veiller au respect des résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies applicables à l'Iraq. Le rôle naval du Canada a été accru encore davantage au début de 2003, lorsque le Commodore Roger Girouard a été nommé commandant de la Force opérationnelle 151, une flottille multinationale de navires de guerre qui appuient la campagne de lutte contre le terrorisme dans le golfe Arabo-Persique et dans la partie nord de la mer d'Arabie.



<sup>2</sup> Un résumé complet des missions est fourni à l'annexe A.



Le Canada a aussi annoncé qu'il affecterait un quartier général de brigade et un groupe-bataillon d'infanterie à la **Force internationale d'assistance à la sécurité (FIAS)**, à Kaboul, en Afghanistan, pendant une période d'un an à compter de l'été 2003. Quelque 1 800 militaires participeront aux deux rotations de six mois chacune. On s'attend à ce que le Canada commande la FIAS durant la deuxième moitié de son déploiement.

En **Europe**, les FC continuent de prendre part aux opérations de paix exécutées en **Bosnie-Herzégovine** dans le cadre de l'opération *Palladium*. En ce moment, 1 270 Canadiens servent auprès de la Force opérationnelle. Ils ont pour mission d'aider l'OTAN à prévenir les hostilités, d'assurer un milieu sûr et stable et de surveiller le maintien de la paix dans le cadre de la Force de stabilisation de l'OTAN.

En **Afrique**, les FC ont mené des opérations de paix en **Éthiopie et en Érythrée, en République démocratique du Congo et en Sierra Leone** dans le cadre des opérations *Addition, Crocodile et Reptile* respectivement. Il s'agit dans les trois cas de missions des Nations Unies où les FC affectent des officiers d'état-major chargés de superviser et d'observer l'application des accords de paix et d'aider les pays lors de la période de transition.

Les FC ont également contribué à promouvoir **la diplomatie et les intérêts du Canada sur la scène internationale** :

- lors du **Sommet de Prague** organisé par l'OTAN en novembre 2002, les chefs d'État et les ministres de la Défense des pays de l'OTAN ont invité sept pays (la Bulgarie, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Roumanie, la Slovaquie et la Slovénie) à se joindre à l'Alliance et ont approuvé l'Engagement de capacités de Prague visant à renforcer les capacités de défense dans des secteurs clés;
- les FC ont continué de participer à des **missions de contrôle des armements** à l'appui de divers traités et accords, y compris le Traité sur les forces armées conventionnelles en Europe, le Document de Vienne de 1999, l'Accord de paix de Dayton, la Convention sur les armes chimiques et le Traité « Ciel ouvert »;
- les FC appuient les efforts déployés pour renforcer les relations de défense du Canada avec des pays latino-américains par l'entremise de l'**Organisation interaméricaine de défense (OID)** à laquelle s'est joint le Canada en décembre 2002;
- le Lieutenant-général Ray Crabbe (à la retraite) est devenu président du comité d'orientation de la **Brigade multinationale d'intervention rapide des forces en attente** des Nations Unies (BIRFA), lorsque le Canada a assumé la présidence de la BIRFA en janvier 2003.





## État d'avancement des priorités des FC

L'an dernier, nous devons continuer d'accorder la priorité aux gens, de centrer nos efforts sur la modernisation des forces et les questions de soutenabilité et d'améliorer les communications externes et internes. Malgré le rythme opérationnel élevé, nous avons dépassé les attentes dans tous ces domaines.

## Accorder la priorité aux gens

Tout au long de 2002-2003, les FC ont continué de faire progresser l'ensemble de leurs grandes initiatives axées sur le personnel, notamment :

- la qualité de vie;
- le perfectionnement professionnel;
- Rx2000 et le renouvellement des soins de santé;
- le recrutement et le maintien de l'effectif.



## Qualité de vie

Voici les principaux progrès réalisés au chapitre de la qualité de vie<sup>3</sup> :

- élaboration de deux sondages exhaustifs visant à mesurer l'incidence du rythme opérationnel sur les membres des FC (ces sondages serviront à formuler une politique provisoire sur le PERSTEMPO en 2003 et une politique définitive d'ici 2005);
- élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action du Programme de services aux familles des militaires afin d'améliorer la prestation des services par l'entremise des Centres de ressources pour les familles des militaires;
- mise en œuvre d'une nouvelle politique des FC sur la violence familiale et d'un programme d'aide aux familles afin d'assurer des services de garde sûrs et continus pour les enfants des membres des FC;
- élaboration et mise en œuvre des programmes « Départ dans la dignité » et « Apte à la libération » pour veiller à ce que la carrière des militaires qui quittent les FC soit convenablement



<sup>3</sup> Le rapport intégral sur la qualité de vie figure à l'annexe B.



## À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION



reconnue, que leurs réalisations soient célébrées et, au besoin, que des soins continus leur soient prodigués s'ils sont malades ou blessés;

- application d'indemnités opérationnelles comme l'indemnité de réintégration après le combat, qui offre un paiement forfaitaire au lieu d'un congé au domicile (cette indemnité est importante pour les militaires qui servent dans des théâtres comme l'Afghanistan, où ils ne peuvent quitter leur poste durant la période d'affectation).



### Perfectionnement professionnel

Parmi les principaux progrès accomplis dans le secteur du perfectionnement professionnel et de l'apprentissage en 2002-2003, mentionnons les réalisations suivantes :

- en juin 2002, les premiers étudiants inscrits au programme de maîtrise en études sur la défense ont reçu leur diplôme du collège des FC;
- l'Académie canadienne de la Défense (ACD) a ouvert ses portes et commencé ses activités en septembre 2002;
- le Programme d'études militaires professionnelles pour les officiers a été créé afin d'accroître les connaissances de base du corps d'officiers dans des domaines cruciaux comme le droit, la technologie et l'histoire militaires ainsi que l'éducation civique au Canada;
- le Programme d'enrichissement personnel a été amélioré dans le but d'encourager les militaires à poursuivre des études pour parfaire leurs connaissances professionnelles ou se préparer à une deuxième carrière;
- le Réseau d'apprentissage de la Défense (RAD) a lancé sa « validation de principe », ouvrant cinq nouveaux centres d'apprentissage et de carrière au pays et mettant au point un système de gestion de l'apprentissage dans l'ensemble de l'institution afin de gérer et d'offrir des didacticiels d'apprentissage à distance;
- les progrès se sont poursuivis à l'égard d'un vaste examen des métiers militaires et des classifications d'officiers, appelé Projet d'analyse, de restructuration et d'adaptation de la structure des groupes professionnels militaires (PARA); cet examen a été entrepris pour veiller à ce que la structure des GPM soit à jour et réponde aux besoins changeants des FC et de leurs membres.



« ...les FC ont beaucoup travaillé à renforcer leur programme de publicité, à rationaliser le processus de recrutement, à accroître la capacité du système d'instruction d'accueillir de nouvelles recrues et à améliorer la qualité de vie pour favoriser le maintien de l'effectif. »



À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION

### **Rx2000 et le renouvellement des soins de santé**

Aux termes de la *Loi canadienne sur la santé*, le ministère de la Défense nationale est tenu de fournir des soins de santé qui satisfont aux besoins des militaires, que ces derniers se trouvent au Canada ou à l'étranger.

Afin de combler un certain nombre de lacunes dans leur système de soins de santé, les FC sont en train de centraliser toutes leurs ressources en santé et prennent des mesures énergiques pour s'assurer que leurs membres ont accès à des soins de santé uniformes et de grande qualité. Le programme de renouvellement des soins de santé des FC est connu sous le nom de « Rx2000 ».

Voici les principaux progrès accomplis dans le cadre de Rx2000 en 2002-2003 :

- création d'une fonction de gestion de cas dans 17 bases et escadres des FC, où les gestionnaires de cas veillent maintenant à ce que tous les militaires en congé de maladie de longue durée ou en voie d'être libérés pour raisons de santé reçoivent un traitement approprié;
- poursuite des essais de soins primaires dans quatre cliniques militaires afin d'uniformiser les effectifs, les procédures, l'équipement et l'infrastructure, et de continuer les efforts visant à agréer les cliniques de garnison des FC et à faire en sorte que les équipes de soins primaires soient appuyées par des services de diagnostic, de santé mentale et de soutien;
- mise sur pied de deux équipes entièrement déployables qui évalueront les menaces pour l'hygiène du milieu avant et pendant les déploiements opérationnels, afin de fournir aux militaires des FC déployés un soutien sans précédent en matière d'hygiène du travail et de l'environnement pour la détection, la prévention et le contrôle des maladies.

Toutes les initiatives de Rx2000 tendent à réaliser une vision, c'est-à-dire créer un système de santé universel et accessible qui est axé sur les patients et assuré par une équipe de soins de santé multidisciplinaire et entièrement déployable.

### **Recrutement et maintien de l'effectif**

Soucieuses de relever les défis croissants du marché du travail et de devenir un employeur de choix, les FC ont beaucoup travaillé à renforcer leur programme de publicité, à rationaliser le processus de recrutement, à accroître la capacité du système d'instruction d'accueillir de nouvelles recrues et à améliorer la qualité de vie pour favoriser le maintien de l'effectif. Grâce à ces efforts, elles ont réussi à dépasser temporairement le cap des 60 000 militaires de façon que l'effectif qualifié en activité atteigne le niveau visé, soit environ 54 500 personnes. Plus de 8 000 militaires sont en formation, comparativement au nombre habituel qui se situe entre 5 000 et 5 500, ce qui laisse entrevoir un retour au niveau requis d'effectif qualifié en activité dans un proche avenir.

Le recrutement dans les groupes professionnels de la santé (dentistes, médecins et pharmaciens) et dans les spécialités techniques de la Marine reste un facteur prépondérant. De son côté, la Marine a lancé sa propre campagne de recrutement en Ontario, une zone qui, traditionnellement, lui fournit relativement peu de recrues. Les premières indications montrent que cette campagne connaît du succès.

Le délai de traitement des candidats a également posé un défi en matière de recrutement. En outre, la rationalisation du processus de recrutement a constitué un élément majeur de la stratégie. Plus précisément, le Groupe du recrutement des Forces canadiennes (GRFC) collabore avec le Grand





prévôt et le Directeur – Politique de santé afin d'accélérer respectivement la consultation des fichiers électroniques pour les vérifications de sécurité/empreintes digitales et des dossiers médicaux. Par ailleurs, le Test d'aptitude des Forces canadiennes (TAFC) est presque prêt à être utilisé sous forme électronique. Une fois terminées, ces initiatives permettront de réduire considérablement le délai de traitement des candidats.

Vu le temps nécessaire pour recruter une personne, la former, puis l'affecter à un poste opérationnel, le nombre de postes vacants devrait commencer à diminuer bientôt. Néanmoins, les FC ont l'intention de poursuivre l'élaboration d'un programme énergique de recrutement, d'instruction et de maintien de l'effectif qui est décrit plus en détail dans la partie 2, consacrée aux priorités.

### Modernisation de la structure des forces

Comme nous l'avons indiqué l'an dernier, nos priorités concernant la modernisation de la structure des forces comprenaient les besoins suivants :

- accroître notre capacité de faire face aux menaces asymétriques;
- maintenir l'interopérabilité avec nos alliés clés, particulièrement les États-Unis;
- être en mesure de nous déployer n'importe où dans le monde;
- amorcer la transformation de l'Armée de terre en tant que priorité des FC;
- revitaliser et poursuivre la restructuration de nos ressources.

Par la même occasion, les dirigeants des FC ont clairement reconnu que les réalités financières et les pressions liées à la soutenabilité limitaient notre capacité d'aller de l'avant.

Fait significatif, grâce au leadership et au soutien actifs du ministre de la Défense nationale, l'honorable John McCallum, le gouvernement a assuré à la Défense et aux FC leur augmentation budgétaire la plus importante depuis plus de dix ans. En effet, le

financement de base a été accru de 800 millions de dollars par année dans le Budget 2003. Si l'on y ajoute 150 millions de dollars pour tenir compte de l'inflation et autres rajustements, le budget de la défense augmentera d'un milliard de dollars. Additionnés aux 200 millions de dollars qu'il est prévu de réaffecter à l'interne, ces crédits font presque disparaître l'écart de soutenabilité actuel des FC et stabiliseront ces dernières à court terme.

Les nouveaux crédits aideront notamment les FC à :

- continuer de financer les programmes actuels de recrutement et d'instruction;
- reconstituer les stocks de pièces de rechange et atténuer les pressions exercées sur le budget de la défense relativement au soutien opérationnel;
- soutenir et améliorer la Réserve;
- acheter du nouvel équipement et moderniser certaines capacités;
- répondre aux besoins pressants en matière d'infrastructure;
- alléger les pressions exercées sur les opérations de l'Armée de terre, de la Marine et de la Force aérienne ainsi que les opérations interarmées du Canada.

Bref, le Budget 2003 constitue une réalisation importante pour le Ministre et les FC dans leur ensemble.

Parallèlement, les FC ont accompli des progrès notables ou modérés en ce qui a trait à leurs efforts de modernisation dans d'autres domaines. Voici les principales réalisations :

- progression des engagements des FC à l'égard de la sécurité publique (mentionnés ci-dessus);
- création du Groupe de planification canado-américain pour accroître l'interopérabilité relativement aux questions de sécurité intérieure grâce à une meilleure coordination des activités canadiennes et américaines de surveillance maritime, de partage du renseignement et d'évaluation de la menace;



- poursuite des efforts visant à examiner les concepts relatifs à la mise en commun des moyens de transport stratégique, dans le cadre de l'Engagement de capacités de Prague;
- injection de 115 millions de dollars dans le budget de fonctionnement et d'infrastructure afin de stabiliser le programme de l'Armée de terre et de commencer à investir dans sa transformation;
- affectation de fonds visant à soutenir l'effectif de 15 500 membres de la Réserve de l'Armée de terre, atteint durant la phase I du projet de restructuration de la Réserve de la Force terrestre, et entamer la phase II de ce programme.

Avec l'appui du Ministère, les FC ont également<sup>4</sup> :

- terminé les essais en vol des deux premiers avions CF-18 *Hornet* pendant la phase 1 du programme de modernisation des CF-18;
- entrepris d'équiper deux appareils A-310 *Airbus* (CC-150 *Polaris*) d'une capacité de ravitaillement en vol;

- acheté 861 nouveaux véhicules utilitaires légers commerciaux, principalement pour les unités de la Réserve;
- fait l'acquisition d'un nouveau simulateur du poste de pilotage du CP-140 *Aurora* ainsi que d'un poste de pilotage d'entraînement version améliorée et apporté d'autres modifications au CP-140 *Aurora* dans le cadre du Projet de modernisation progressive de l'*Aurora*;
- livré à l'Armée de terre un nouveau système de simulation d'effets d'arme qui permettra à nos soldats de s'entraîner d'une manière se rapprochant le plus possible de la façon dont ils combattront dans les opérations; ce système contrôlera et enregistrera à distance toute l'activité sur le terrain et fournira instantanément une rétroaction détaillée;
- poursuivi la livraison d'une flotte de 15 hélicoptères de recherche et de sauvetage CH-149 *Cormorant*;
- livré le NCSM *Corner Brook*, troisième des quatre sous-marins de la classe *Victoria*, en mars 2003.

## Communications

Ces dernières années, les FC ont amélioré leurs capacités de communication externe et interne. Ces efforts ont valu l'investissement. L'institution, les chefs militaires, et surtout, les hommes et les femmes des FC sont plus ouverts, plus accessibles et plus visibles aux Canadiens.

En conséquence, depuis cinq ans, la confiance du public envers les FC, ainsi que sa connaissance et sa compréhension des questions militaires et de défense, a augmenté en moyenne de 10 à 15 points de pourcentage dans des domaines clés, selon les données tendancielle tirées du sondage de référence que la Défense mène chaque année auprès de la population canadienne.

<sup>4</sup> Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'acquisition d'immobilisations, veuillez consulter l'annexe C.



La dernière année s'est avérée particulièrement remarquable. Parmi les principales réalisations, mentionnons :

- le soutien en matière de communications pour le Bilan de la Défense entrepris par le Ministre, y compris les consultations tenues auprès de parlementaires, d'universitaires spécialistes de la défense et d'autres intervenants, ainsi que la création d'un site Web pour les consultations publiques en ligne qui a reçu plus de 17 600 réponses de Canadiens intéressés;
- l'achèvement de la session pilote du nouveau Programme parlementaire des FC, grâce auquel des députés peuvent s'entraîner et être déployés avec des unités des FC afin de voir par eux-mêmes comment fonctionnent les FC d'aujourd'hui;
- la coordination continue de visites de parlementaires, d'universitaires et de représentants des médias dans des établissements des FC au pays et des installations de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord aux États-Unis, et lors de missions à l'étranger.

En outre, les FC ont appuyé :

- des programmes de conférenciers partout au Canada, qui rejoignent des chefs d'entreprises, des universitaires, des enseignants, des médias et des associations communautaires;
- la participation des médias dans le cadre de visites d'installations et d'opérations des FC au Canada et à l'étranger, de comités de rédaction, de séances d'information générale et de la coproduction d'émissions spécialisées comme des documentaires sur les troupes en Afghanistan ou la vie à bord d'un navire de guerre;
- la participation des jeunes au Mouvement des cadets du Canada et au programme des Rangers juniors canadiens, à des projets interministériels



sur Internet, ainsi qu'à la Semaine des anciens combattants (exposés et programmes) dans les écoles d'un bout à l'autre du pays;

- la collecte et la diffusion à grande échelle d'images dynamiques représentant le personnel des FC affecté à des opérations dans le monde entier et prises par le Service de caméra de combat et les équipes de photographie des commandements;
- l'exploitation efficace de nouvelles techniques médiatiques pour atteindre un plus grand nombre de Canadiens.

Les FC ont également réalisé des progrès afin de mieux appuyer les communications internes, grâce à la création d'une équipe de soutien des communications internes qui a dirigé les efforts visant à :

- appuyer les communications internes sur des dossiers clés tels que le Budget 2003 et le Bilan de la Défense;
- élaborer des pratiques exemplaires et la formation dans le domaine des communications internes;
- mettre à jour les listes de communications internes aux fins de la diffusion de l'information.



## Partie 2 : Transformation des Forces canadiennes

**D**e mémoire récente, les Forces canadiennes n'ont pas été aussi bien placées qu'elles le sont maintenant afin de tracer une nouvelle voie pour l'avenir. De fait, les FC d'aujourd'hui se voient offrir une possibilité unique, ayant surmonté les défis des dernières années tout en jetant les assises nécessaires à leur transformation en une force combattante du XXI<sup>e</sup> siècle.

Nous ne devons pas rater cette occasion.

Après la chute du mur de Berlin en 1989 et au début des années 90, l'institution a fait face à la fin de la guerre froide, à l'aube de ce qu'on a appelé le « nouvel ordre international », à l'émergence du concept de « dividendes de la paix » et à l'élaboration de la politique de défense actuelle, qui prévoyait des forces polyvalentes, aptes au combat et capables de défendre le Canada, de participer à la défense de l'Amérique du Nord et de contribuer à la paix et à la sécurité internationales dans un monde incertain et instable.


Au milieu des années 90, l'institution a été ébranlée par les compressions budgétaires et l'affaire de la Somalie. La décision du gouvernement d'éliminer le déficit financier du Canada – priorité largement appuyée par les Canadiens – a donné lieu à des réductions importantes du programme de défense par suite des phases I et II de l'Examen des programmes. L'affaire de la Somalie a, quant à elle, nui à la confiance du public dans l'institution et ses dirigeants. Tout au long de cette période, les FC ont dû se concentrer sur leur survie et la mise en œuvre des compressions de personnel et des fermetures de bases, conjuguées aux attaques quasi constantes portées à leur crédibilité.

Dès 1998, les FC étaient entrées dans une ère de réforme et de renouveau institutionnels. Suite à l'affaire de la Somalie, plus de 314 réformes ont été instaurées pour améliorer le leadership et la



gestion dans les FC, moderniser le système de justice militaire et en accroître l'équité, favoriser la transparence et renforcer le perfectionnement professionnel et l'éthique. Parallèlement, le rythme opérationnel des FC et la compréhension du public à l'égard du maintien de la pertinence des FC dans l'après-guerre froide se sont considérablement accrus, tandis que les hommes et les femmes des FC étaient appelés à maintes reprises à appuyer des déploiements en Haïti (1994), au Manitoba (inondations de 1997), dans le centre du Canada (tempête de verglas de 1998), au Honduras (1998), au Timor-Oriental (1999), au Kosovo (1999) ainsi que dans le cadre de la planification d'urgence pour l'an 2000 (1999) et de la campagne contre le terrorisme (de 2001 à ce jour).

Cette période de renouveau a été activement appuyée. Dans ses budgets de 1999, 2000 et 2001, le gouvernement fédéral a fourni au ministère de la Défense nationale (MDN) de nouvelles ressources considérables pour répondre aux questions touchant la qualité de vie, la soutenabilité, la sécurité publique et la lutte antiterroriste. Toutefois, le Bilan de la Défense a révélé qu'un écart de soutenabilité d'environ un milliard de dollars existait toujours entre les crédits annuels alloués au ministère de la Défense nationale et les exigences financières de ses activités. Le gouvernement y a remédié dans le Budget 2003, car la Défense a vu sa base de



« Les gens demeurent notre fondement et notre avenir. Ils constituent l'élément vital de notre institution et sont prêts à mettre leur vie en jeu pour faire régner la justice et défendre les libertés, les lois et les valeurs chères aux Canadiens. »



## À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION

financement augmenter de 800 millions de dollars par année. Si l'on ajoute les 200 millions de dollars qu'il est prévu de réaffecter à l'interne, l'écart de soutenabilité d'un milliard de dollars sera pratiquement éliminé.

Grâce au Budget 2003 et à cinq années de renouveau, les FC sont désormais prêtes à affronter l'avenir.

Il nous faut cependant relever un nouveau défi. En effet, pour conserver notre pertinence et fournir les meilleures forces militaires possibles en fonction de nos ressources, nous devons nous attaquer au défi de transformation qui se présente à nous. De plus, nous devons le faire avec conviction et détermination, unis par un objectif commun.

Nous faisons face à un nouvel environnement de sécurité. Même si bon nombre des changements en cours étaient évidents avant le 11 septembre 2001, les dernières années ont maintenant concrétisé le fait que nous sommes confrontés à quelques-uns des plus profonds bouleversements que le contexte de la défense et de la sécurité ait connus depuis des décennies. Nous faisons face à de nouveaux ennemis, à une nouvelle génération de menaces. Les relations évoluent, de même que la nature des opérations militaires. Nous nous efforçons de comprendre de nouvelles formes de guerre pouvant faire appel à des armes terribles, de nous y préparer et de nous défendre contre elles.

Pour les FC, il ne s'agit plus de savoir si une transformation s'impose ou non, mais bien de déterminer la meilleure façon d'en arriver à la transformation requise.

Il ne faut pas sous-estimer ce défi. Notre programme de transformation ne visera pas à restructurer ni à rééquiper entièrement les FC, mais il exigera que nous changions notre façon de penser. La transformation nécessitera de nouvelles structures et de nouveaux processus, et il faudra réaffecter des ressources à des priorités plus élevées afin de poursuivre la modernisation de la structure des forces.

Pour permettre la transformation, les FC doivent adopter un mode de pensée et un leadership transformationnels, faire comprendre au public et aux militaires les forces stratégiques et technologiques qui dictent la transformation et unifier les objectifs en mettant l'accent sur des priorités claires. Il faudra plusieurs années pour relever le défi, mais nous devons nous engager dans cette voie dès aujourd'hui et aller de l'avant de façon plus énergique.

Dans cette optique, voici nos priorités immédiates pour l'année qui vient :

- continuer d'investir dans nos gens;
- accélérer la modernisation de la structure des forces;
- élargir et améliorer nos relations de défense et de sécurité avec nos partenaires et alliés;
- exécuter les opérations, notamment l'opération *Athena*.

### Investir dans nos gens

Les gens demeurent notre fondement et notre avenir. Ils constituent l'élément vital de notre institution et sont prêts à mettre leur vie en jeu pour faire régner la justice et défendre les libertés, les lois et les valeurs chères aux Canadiens. Ils comptent parmi les meilleurs militaires du monde et méritent notre appui et notre fidélité inébranlables. Malgré tout, nous continuerons vraisemblablement de faire face à des défis de taille au cours des prochaines années, dans le cadre de nos efforts en vue de recruter et de conserver le personnel dont nous avons besoin pour réussir.

Avec le vieillissement de la population canadienne, le marché du travail des vingt dernières années, qui était essentiellement un marché « d'acheteurs » (en ce sens que l'offre de main-d'œuvre dépassait la demande) est rapidement en train de devenir un marché « de vendeurs » (où la demande de main-d'œuvre excède l'offre). Dans le cadre de ce nouveau marché, le futur employé déterminera la dynamique qui régit le capital



humain. La concurrence pour l'obtention de compétences est déjà très vive, et elle le sera encore davantage dans les années à venir. Pour se tailler une place sur ce marché du travail, les FC doivent se positionner de façon à pouvoir offrir aux Canadiens des possibilités de carrière supérieures. En outre, même si nous ne pourrions sans doute pas rivaliser avec le secteur privé sur le plan de la rémunération, nous pouvons et devrions exceller quant à la qualité de l'expérience de travail passionnante et enrichissante que nous offrons. La contribution que nous apportons dans le monde n'a rien de comparable avec celle des autres organisations ou institutions canadiennes. C'est notre avantage concurrentiel, et il nous faut en tirer parti.

À cette fin, nous devons :

- gérer le rythme opérationnel et le rythme des affectations de notre personnel;
- soutenir les initiatives liées à la qualité de vie, notamment la qualité de vie opérationnelle;
- continuer d'appuyer le recrutement, l'instruction et le maintien de l'effectif;
- promouvoir la diversité et l'égalité;
- améliorer le leadership et le perfectionnement professionnel;
- mener à bien la réforme du système militaire de soins de santé.

### **Gérer le rythme opérationnel et le rythme des affectations du personnel**

La gestion efficace du rythme opérationnel et du rythme des affectations du personnel demeure essentielle à la santé et au bien-être des FC en tant qu'institution nationale.



Les membres des FC doivent concilier les déploiements opérationnels, la vie familiale ainsi que l'instruction individuelle et collective. En même temps, les FC doivent maintenir plusieurs unités à disponibilité opérationnelle élevée pour intervenir rapidement lors de situations d'urgence sécuritaire ou humanitaire au Canada et à l'échelle mondiale. Ces unités comprennent les unités d'intervention immédiate dans les secteurs de la Force terrestre, la Force opérationnelle interarmées 2, les navires de garde, les équipes de recherche et de sauvetage et les éléments du NORAD au Canada et aux États-Unis.

Pour conserver des forces professionnelles et aguerries à un niveau d'alerte accru, outre l'instruction et les déploiements réguliers, il faut aussi que les unités et leurs membres alternent périodiquement entre divers états de préparation. Autrement dit, pour répondre aux exigences concomitantes du déploiement, de l'instruction et du maintien d'unités à disponibilité opérationnelle élevée, les FC ont besoin d'un système de « gestion de la disponibilité opérationnelle », tant pour le personnel que pour l'équipement.

À titre d'exemple, l'Armée de terre va de l'avant avec une nouvelle initiative, appelée Cadre de l'instruction et des opérations de l'Armée de terre (CIOAT), visant à gérer le rythme opérationnel et le rythme des affectations du personnel et à faire en sorte que les troupes soient régénérées en plaçant des unités et des formations de manœuvre dans l'une des trois phases suivantes : disponibilité opérationnelle élevée, instruction ou reconstitution/soutien. Les avantages de ce système comprennent un cycle de travail plus facile à gérer et à prévoir, une réduction correspondante du stress chez le

« ...il importe de continuer à appuyer notre programme Qualité de vie, particulièrement en ce qui a trait à la nécessité de concilier les exigences du service militaire avec les besoins des membres des FC et de leurs familles. »



## À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION

personnel, ainsi qu'une augmentation de la souplesse pour reprendre des activités qui sont souvent entravées par un rythme opérationnel élevé et soutenu.

Parallèlement, les FC continuent de souscrire au principe du « têt engagé, têt parti » lors de déploiements, le cas échéant. Elles examinent aussi de nouveaux concepts, comme le modèle d'emploi des forces, afin de mieux harmoniser leurs engagements et leur capacité de les exécuter et de les soutenir.

Les pressions sont également atténuées grâce à un recours accru aux réservistes. Pendant la dernière année, une réduction du taux d'attrition annuel a aidé à porter l'effectif de la Réserve de la Force terrestre à 15 500 membres. La croissance de la Réserve de la Force terrestre se poursuivra, car son effectif connaîtra une augmentation annuelle d'environ 750 réservistes au cours des deux prochaines années et finira par atteindre 18 500 membres. Par ailleurs, le projet de la Réserve supplémentaire a été mis sur pied afin de doter la Réserve d'un sous-élément qui serait davantage axé sur les opérations et qui pourrait remplir son rôle, à savoir fournir des renforts individuels à titre volontaire pour permettre aux FC de préparer et de soutenir des opérations à toutes les étapes de la mobilisation.

### Soutenir les initiatives liées à la qualité de vie

Bien qu'il soit indispensable de gérer le rythme des affectations du personnel, il importe aussi de continuer à appuyer notre programme Qualité de vie, particulièrement en ce qui a trait à la nécessité de concilier les exigences du service militaire avec les besoins des membres des FC et de leurs familles.

Les principales initiatives en cours au chapitre de la qualité de vie (QV) comprennent les suivantes :

- mettre à jour les besoins en logements dans l'ensemble des FC selon le programme de rationalisation et de réfection nouvellement approuvé;
- simplifier l'accès à des logements convenables en ayant recours à un seul fournisseur de services;
- continuer de travailler à une définition moderne de la famille en vue de mettre à jour les politiques et programmes connexes, effectuer des recherches sur la violence familiale, intégrer les résultats à l'élaboration des programmes et déterminer une voie à suivre concernant les questions de soins de santé aux familles;
- définir l'expression « qualité de vie » conformément aux concepts opérationnels et stratégiques à tous les niveaux, et mettre au point un système pour mesurer la qualité de vie de façon plus continue afin de faciliter l'analyse des tendances;
- formuler des recommandations pour améliorer la prestation des programmes publics et non publics de bien-être et de maintien du moral qui relèvent de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes, notamment la condition physique, les sports et les loisirs communautaires, les services aux familles, la vente au détail, les services financiers, la promotion de la santé et les mess;
- élargir la portée du programme Qualité de vie pour y intégrer la qualité de vie opérationnelle, de manière à combler les besoins de doctrine, d'instruction et d'équipement des FC au XXI<sup>e</sup> siècle.

### Appuyer le recrutement, l'instruction et le maintien de l'effectif

Pour relever les défis démographiques auxquels elles font face, les FC doivent continuer d'attacher beaucoup d'importance au recrutement, à l'instruction et au maintien de l'effectif.

Dans l'immédiat, les FC doivent **continuer de mettre l'accent sur le recrutement** dans les groupes professionnels spécialisés qui sont manifestement en proie à des pressions à court terme, notamment les métiers de technicien et de spécialiste réservés aux militaires du rang ainsi que les classifications d'officiers dans les domaines de la médecine et du génie. Elles doivent aussi continuer d'intensifier leurs efforts de recrutement en réformant les processus de recrutement, en examinant



« Pour appuyer leurs efforts de recrutement et de maintien de l'effectif, les FC doivent également s'employer davantage à atteindre un plus grand nombre de Canadiens et à favoriser la diversité au sein de l'institution. »



À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION



les primes, indemnités et programmes d'enrôlement et en concentrant davantage leur action sur les collègues, les universités et les collectivités dans l'ensemble du Canada.

Étant donné qu'on prévoit des niveaux de recrutement supérieurs à la moyenne,<sup>5</sup> les pressions à court terme qui sont exercées sur les systèmes d'**instruction des FC** resteront élevées. Des efforts considérables sont donc déployés afin de remanier les programmes d'instruction pour répondre aux besoins de formation des recrues. En collaboration avec des collègues communautaires de partout au pays, des membres des FC reçoivent une formation dans des groupes professionnels techniques qui ont des équivalents civils. En outre, les écoles des FC font davantage appel à des instructeurs contractuels, ce qui permet au personnel militaire relativement restreint dans les groupes professionnels touchés d'accomplir d'autres tâches relatives à l'instruction ou aux opérations. On a également recours à des mesures d'encouragement pour attirer les personnes possédant les compétences souhaitées, ce qui réduit les besoins d'instruction et rend ces personnes disponibles plus tôt pour



occuper un emploi. Toutefois, malgré ces efforts, le personnel en attente d'instruction sera probablement de plus en plus nombreux dans les FC durant la prochaine année.

Par ailleurs, les FC font face à une perte notable de connaissances et d'expérience en raison de l'attrition. Les données démographiques démontrent que nous perdrons probablement un grand nombre de militaires expérimentés au cours des six à dix prochaines années, car une cohorte importante approche de son premier seuil de pension immédiate au terme de vingt années de service. Même si les taux d'attrition sont raisonnables dans l'ensemble des FC, il est probable que plusieurs groupes professionnels militaires subiront une attrition plus élevée que la moyenne en raison de la forte demande du secteur privé en ce qui concerne les compétences spécialisées.

Compte tenu de ces facteurs, le **maintien de l'effectif** sera sans doute plus important que jamais dans les années à venir. Les FC ont donc instauré un nouveau processus d'intervention leur permettant de déterminer, d'analyser et de proposer des mesures afin de remédier à la situation dans les groupes professionnels militaires où les taux d'attrition sont élevés ou le seront dans l'avenir. Elles sont également en voie d'élaborer de nouvelles conditions de service, notamment un programme d'engagement de courte durée (un ou deux ans) offert au personnel spécialisé, par exemple des médecins, ou aux anciens militaires qualifiés qui aimeraient reprendre du service pendant quelque temps. Une autre initiative consiste en un nouveau programme d'enrôlement prévoyant des périodes d'engagement variables. En outre, un nouvel âge de la retraite sera fixé à 60 ans, ce qui permettra aux FC de conserver pendant plus longtemps des militaires dont les compétences et l'expérience sont précieuses et donnera la possibilité à la majorité de terminer leur carrière au bout de 35 ans s'ils le désirent.

Grâce à ces efforts collectifs, l'effectif qualifié en activité des FC devrait continuer d'augmenter, pour passer de 52 209 aujourd'hui à 53 220 en 2005-2006.

<sup>5</sup> D'autres détails sur le recrutement figurent à l'annexe D.



« La transformation exigera à son tour une pensée visionnaire de même que l'aptitude à inspirer, à habiliter et à constituer des réseaux. »



## À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION



### **Promouvoir la diversité**

Pour appuyer leurs efforts de recrutement et de maintien de l'effectif, les FC doivent également s'employer davantage à atteindre un plus grand nombre de Canadiens et à favoriser la diversité au sein de l'institution. Cela devient de plus en plus important dans un pays où les minorités visibles devraient représenter plus de 30 p. 100 de la population au cours des vingt prochaines années. Bien que cette évolution démographique soit une réalité au Canada, les minorités visibles ne sont traditionnellement pas attirées dans les FC. Ce phénomène s'explique de plusieurs façons, dont notamment par le fait que bon nombre de néo-Canadiens viennent de pays où les forces armées ne sont pas perçues de façon positive dans la société. Ces néo-Canadiens doivent savoir qu'ils sont essentiels à l'avenir des Forces aussi bien qu'au futur tissu social du pays.

Ainsi, nous devons faire de la promotion de la diversité une priorité encore plus grande.

Des progrès sont réalisés dans l'intervalle. Par exemple, en 2002, plus de 75 p. 100 des membres des FC ont rempli le questionnaire du recensement d'auto-identification aux fins de l'équité en matière d'emploi dans les FC, et 84 p. 100 d'entre eux ont choisi de s'auto-identifier. Les résultats du recensement indiquent que 16 p. 100 des membres des FC sont des femmes, 3,4 p. 100 sont des Autochtones, 4,2 p. 100 sont des membres de minorités visibles et 3,1 p. 100 sont des personnes handicapées. Ce processus d'auto-identification nous permettra de mieux comprendre la situation démographique au sein des Forces et de mieux gérer nos objectifs et programmes de diversité à long terme.

Dans cet esprit, les FC ont créé quatre groupes consultatifs de la Défense, respectivement pour les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées. Ces groupes, qui sont d'ailleurs de plus en plus représentés dans les bases des FC, ont pour mandat d'aider les dirigeants des FC à cerner les obstacles à l'emploi afin de les éliminer et, par le fait même, favoriser la diversité et accroître les taux de maintien de l'effectif. Les FC continuent aussi de promouvoir le Programme d'enrôlement des Autochtones, qui offre aux membres des Premières nations, aux Métis et aux Inuits l'occasion de faire l'expérience de la vie dans les FC avant de s'engager. Enfin, on a entrepris un examen de l'ensemble des pratiques, programmes et politiques de recrutement, de promotion, d'instruction et de maintien de l'effectif en vigueur dans les FC, ainsi que l'élaboration d'un plan stratégique global régissant la gestion des ressources humaines militaires. Grâce à ces initiatives, les FC devraient mieux intégrer les objectifs de diversité et d'équité en matière d'emploi dans tout leur système de gestion des ressources humaines.

### **Améliorer le leadership et le perfectionnement professionnel**

Un leadership et un perfectionnement professionnel efficaces sont essentiels pour bâtir les Forces canadiennes de l'avenir. Les opérations militaires modernes exigent que les officiers et les militaires du rang fonctionnent efficacement dans des environnements complexes où l'information est abondante et qu'ils fassent preuve d'un jugement sûr et d'un solide sens de l'éthique. La transformation exigera à son tour une pensée visionnaire de même que l'aptitude à inspirer, à habiliter et à constituer des réseaux.



Pour soutenir nos chefs, les FC ont :

- élaboré les programmes « L'officier en 2020 » et « Corps des MR 2020 »;
- mis sur pied l'Institut de leadership des FC;
- créé la nouvelle Académie canadienne de la Défense.

L'Académie canadienne de la Défense a reçu le mandat de développer chez les chefs des FC les compétences en leadership, les connaissances professionnelles et les aptitudes à la gestion dont ils ont besoin dans le contexte de sécurité en évolution.

Dans cette optique, les prochaines étapes clés concernant le leadership et le perfectionnement professionnel sont les suivantes :

- faire en sorte que l'Académie poursuive sur la lancée de « L'officier en 2020 » et du « Corps des MR 2020 »;
- terminer une analyse de l'écart entre les visions et exigences formulées dans « L'officier en 2020 » et le « Corps des MR 2020 » et celles des programmes existants, et présenter un plan visant à combler cet écart;
- développer un bloc commun de connaissances grâce à l'introduction d'un manuel sur le métier des armes et d'un manuel sur le leadership dans les FC;



- déterminer combien de temps les membres des FC devraient consacrer au perfectionnement professionnel;
- peaufiner le Système de perfectionnement professionnel des FC.

### **Mener à bien la réforme du système militaire de soins de santé**

Des soins de santé efficaces et adaptés constituent un autre volet clé de nos efforts en vue d'investir dans nos gens et de les appuyer. En cette période où le rythme opérationnel est accru, les traumatismes liés au stress opérationnel et le syndrome de stress post-traumatique sont des phénomènes particulièrement préoccupants. Pour l'avenir immédiat de la gestion des traumatismes liés au stress opérationnel, l'une des principales priorités consiste à élaborer une base de données indiquant avec exactitude le nombre de membres des FC, réguliers et réservistes, qui souffrent de troubles attribuables au stress. L'uniformisation des protocoles d'évaluation, de traitement, d'approche et de recherche concernant les traumatismes liés au stress opérationnel et le syndrome de stress post-traumatique est en cours dans chacun des Centres de soutien pour trauma et stress opérationnels situés d'un bout à l'autre du Canada. En outre, le Groupe médical favorise l'établissement de partenariats avec le secteur civil afin de se tenir au courant des pratiques cliniques exemplaires et des nouvelles technologies de la formation et de l'éducation dans le domaine des soins de santé, notamment l'apprentissage à distance.



## Moderniser nos capacités de défense et de sécurité

Le climat de transformation nous oblige à redoubler d'efforts afin de moderniser nos capacités de défense et de sécurité. Par suite des événements du 11 septembre 2001, les États-Unis entreprennent la plus importante restructuration gouvernementale depuis le début de la guerre froide. À l'occasion du Sommet de l'OTAN tenu à Prague en novembre dernier, les chefs d'État de l'Alliance – y compris le Canada – ont appuyé l'Engagement de capacités de Prague, qui prévoit des transformations majeures. La Tchécoslovaquie, l'Australie, l'Allemagne et les Pays-Bas ont indiqué qu'ils entamaient également des mesures de transformation importantes.

Voici les priorités figurant en tête de liste de la modernisation des Forces canadiennes<sup>6</sup> :

- les systèmes de commandement, de contrôle, de communications, d'informatique, de renseignement, de surveillance et de reconnaissance (C<sup>4</sup>ISR);
- la capacité de combat interarmées et l'interopérabilité;
- la rapidité d'intervention et la capacité de déploiement;
- la recherche, le développement et l'expérimentation.

### Commandement, contrôle, communications, informatique, renseignement, surveillance et reconnaissance (C<sup>4</sup>ISR)

Les nouvelles technologies de l'information comptent parmi les plus importants moteurs de la transformation et de la révolution qui s'opère dans les affaires militaires. Ces mêmes technologies transforment les affaires commerciales et les affaires militaires. Les progrès vertigineux des

technologies de l'information nous offrent chaque année de nouveaux moyens puissants d'accroître notre efficacité opérationnelle et institutionnelle. Qu'il s'agisse d'améliorer la connaissance du champ de bataille, d'augmenter la capacité des forces armées d'appliquer la force létale de manière à éviter le plus possible les dommages collatéraux, ou de coordonner les capacités d'ordre tactique, opérationnel et stratégique, les technologies de l'information sont les plus grands facteurs d'influence de l'évolution de la guerre moderne.

Un élément prépondérant de cette transformation touche les systèmes C<sup>4</sup>ISR. Ces systèmes permettent de réunir les personnes, les procédés, les organisations et les technologies qui constituent le « cerveau » et le « système nerveux central » de la capacité des FC de commander et d'exécuter les opérations. La capacité C<sup>4</sup>ISR est aussi essentielle à l'amélioration de la connaissance du champ de bataille des combattants aux premières lignes et au réseautage opérationnel et tactique entre forces interarmées et combinées.

Le renforcement de la capacité C<sup>4</sup>ISR des FC est donc essentiel au programme de transformation entamé. Pour se doter de systèmes C<sup>4</sup>ISR cohérents, efficaces et abordables, les FC et le Ministère élaborent un « plan de campagne C<sup>4</sup>ISR » qui structurera l'investissement dans de meilleures capacités C<sup>4</sup>ISR d'ici les quinze prochaines années. Ce plan complexe à volets multiples touchera tous les aspects des C<sup>4</sup>ISR. Son incidence sur le personnel et l'organisation sera aussi importante que l'investissement au chapitre des nouvelles technologies. La première version sera achevée en 2003-2004, mais le plan continuera d'évoluer au rythme de la mise au point des technologies et des considérations stratégiques touchant les FC.

Un autre élément indispensable de la capacité C<sup>4</sup>ISR des FC est la possibilité de « fusionner » en temps opportun le flux croissant d'information et de renseignement d'ordre opérationnel sous une



<sup>6</sup> Voir une liste de projets d'acquisition d'immobilisations à l'annexe C.

« Pour tirer le meilleur parti de ces capacités dans ce contexte de réseaux riche en information, cependant, nous aurons besoin de capacités nouvelles et de processus accélérés d'information, de réseautage et de décision, aptes à maximiser les nouvelles technologies de façon à augmenter l'efficacité des unités tactiques. »



À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION



forme accessible et facile à comprendre. Dans cette optique, le Ministère vient d'accorder son approbation en principe à l'égard d'un projet de 65 millions de dollars visant une « capacité de fusion de l'information et du renseignement interarmées ». On s'attend à ce que le projet atteigne la capacité opérationnelle initiale d'ici l'automne 2004 et la capacité opérationnelle totale en 2006-2007. Cette capacité s'établit parallèlement à un examen du renseignement pour la défense visant à améliorer la coordination des fonctions du renseignement militaire tactique, opérationnel et stratégique qu'exécutent les unités déployées, les commandements régionaux et le Quartier général de la Défense nationale, respectivement.

### **Capacité de combat interarmées et interopérabilité**

Un autre élément clé de la transformation et de la modernisation des forces est l'importance croissante que prennent la capacité de combat interarmées de même que l'interopérabilité.

La concertation interarmées est l'art de réunir des éléments de deux ou plusieurs services aux fins de la réalisation d'objectifs communs. Un avion de chasse, de patrouille maritime ou de transport



qui appuie un navire ou une unité de l'Armée de terre aux fins d'une mission commune en est un bon exemple. Les opérations interarmées sont le fruit de l'interopérabilité, d'un environnement de réseaux riche en information, de même que d'un entraînement et d'une expérience conjoints. Par comparaison, les opérations combinées sont celles qui réunissent deux ou plusieurs pays.

Les opérations ainsi que « l'optique » interarmées et combinées témoignent de la nouvelle nature de la conduite de la guerre. Les opérations interarmées et combinées réunissent les capacités requises pour appliquer la force létale avec le plus de précision possible. Il ne faut toutefois pas oublier que la concertation interarmées constitue une méthode, pas nécessairement une fin. On doit pouvoir exploiter différentes capacités avec souplesse, célérité, efficacité et doigté, selon la nature de la mission ou de l'opération à réaliser.

Voilà pourquoi la transformation entamée nous oblige à changer notre façon de percevoir, de penser et de fonctionner. L'optique interarmées et combinée dans un contexte de réseaux laisse supposer de nouveaux modes de combat. Pour tirer le meilleur parti de ces capacités dans ce contexte de réseaux riche en information, cependant, nous aurons besoin de capacités nouvelles et de processus accélérés d'information, de réseautage et de décision, aptes à maximiser les nouvelles technologies de façon à augmenter l'efficacité des unités tactiques. Si l'ère industrielle se caractérisait par une pensée linéaire, séquentielle et verticale, l'ère de l'information se distingue par son optique réseautée, longitudinale et horizontale. Parallèlement, nous devons faire preuve de beaucoup plus d'ingéniosité et paver la voie à des communications latérales qui soient assurément plus transparentes et plus pertinentes, en permettant aux décideurs compétents de prendre les décisions qui s'imposent au moment opportun, cela depuis le soldat sur le terrain jusqu'au gouvernement quand il le faut.

Réaliser cette vision exige un interfonctionnement étroit à tous les niveaux – tant à l'horizontale qu'à la verticale – ainsi que des investissements en C'ISR, des travaux conjoints d'expérimentation et de recherche, l'entraînement interarmées aux nouvelles tactiques et procédures, de même que

« Il n'existe par ailleurs aucun « manuel » de transformation des forces militaires du XXI<sup>e</sup> siècle. En fait, les transformations impliquent forcément beaucoup de recherche, de créativité, d'innovation et d'expérimentation. »



## À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION



l'élaboration d'une nouvelle doctrine interarmées et combinée. Or, nous devons veiller à ne pas restreindre nos efforts et notre perception à des activités interarmées et songer à des initiatives multinationales, interorganismes et de plus grande envergure.

### **Rapidité d'intervention et capacité de déploiement**

La rapidité de réaction et la capacité de déploiement des FC là où l'on en a besoin sont d'autres considérations dont il faut tenir compte. Si les dix dernières années sont le présage de ce que l'avenir nous réserve, les FC doivent se doter de forces létales mobiles qui soient assez faciles à déployer, aptes à servir dans les théâtres opérationnels les plus hostiles et les plus exigeants, et que nous puissions soutenir.

Un facteur crucial de la mobilité et de la vitesse de réaction de l'avenir réside dans le transport aérien et maritime stratégique.

L'aérotransport stratégique coûte cependant très cher. De tous les pays membres de l'OTAN, seuls les États-Unis et la Grande-Bretagne détiennent leurs propres ressources à cet effet. Même si les FC continuent d'examiner des solutions possibles en matière d'aérotransport stratégique, le gouvernement a établi que l'acquisition unilatérale par le Canada de moyens d'aérotransport stratégique ne constitue pas une option réalisable alors qu'une vaste gamme de capacités nouvelles et améliorées s'avèrent nécessaires à la transformation. Cela dit, le Canada continue d'explorer la possibilité d'unir ses ressources avec celles d'autres pays aux fins de l'aérotransport stratégique. En fait, au Sommet de l'OTAN à Prague en novembre dernier, le Canada s'est joint à dix autres membres de l'Alliance

pour former un groupe de travail multinational et étudier les solutions possibles, sous la direction de l'Allemagne. Les représentants du Canada veillent à centrer ces pourparlers sur l'accès pratique aux capacités requises.

Le Canada s'est aussi joint à un groupe de coopération multinationale qui examine, sous la direction de la Norvège, l'établissement de « contrats en suspens » avec des sociétés de transport maritime. Si elles se concrétisent, les propositions garantiront aux huit participants de l'OTAN l'accès à des navires de ravitaillement stratégique le jour où ils devront déplacer rapidement de gros volumes d'équipement lourd comme des véhicules blindés. Les Forces maritimes explorent par ailleurs le remplacement prochain des ravitailleurs de classe *Protecteur*, qui approchent la fin de leur durée de vie.

### **Recherche, développement et expérimentation**

Un autre élément moteur de la transformation et de la modernisation des forces réside dans la recherche, le développement et l'expérimentation. La voie de l'avenir n'est pas tracée. Personne ne détient toutes les réponses. Il n'existe par ailleurs aucun « manuel » de transformation des forces militaires du XXI<sup>e</sup> siècle. En fait, les transformations impliquent forcément beaucoup de recherche, de créativité, d'innovation et d'expérimentation.



« Compte tenu du climat qui s'est installé depuis le 11 septembre 2001, les FC doivent renforcer leurs relations de défense et de sécurité, en territoire canadien autant qu'à l'étranger. »



À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION

Pour toutes ces raisons, les FC ont mis sur pied le Centre d'expérimentation des Forces canadiennes (CEFC) à Ottawa, dont le mandat est d'améliorer la planification du développement de la force axé sur les capacités grâce à l'emploi de moyens novateurs d'élaboration et d'expérimentation de concepts. Mis en service au début de 2003, le centre atteindra une capacité opérationnelle totale en 2004.

À ce jour, le CEFC a établi un réseau d'expérimentation des FC, en étroite collaboration avec les centres d'expertise propres des commandements, avec Recherche et développement pour la défense Canada et avec le réseau de laboratoires de simulation de combat dirigé par les États-Unis. Le CEFC collabore également avec les Américains et d'autres proches alliés à l'élaboration et l'expérimentation de concepts dans divers domaines, dont les « opérations reposant sur les répercussions », l'utilisation d'Internet à des fins de téléapprentissage et d'instruction de mission à distance, ainsi que l'emploi de la modélisation et de la simulation en vue d'améliorer la gestion du cycle de vie des systèmes d'armes.

Le CEFC prend aussi les devants de l'étude de l'application de technologies et de procédés de pointe, aux fins de l'amélioration des capacités C'ISR des FC. Un secteur d'intérêt particulier est la rapidité de l'évolution de la technologie des véhicules aériens télépilotes, ou UAV. Les FC continuent d'examiner la possibilité que les UAV répondent à leurs besoins en matière de renseignement, de surveillance et de reconnaissance. Au printemps 2003, le CEFC a obtenu de bons résultats lors d'un essai en vol réel à l'aide de véhicules loués dans le cadre de l'exercice *Robust Ram*, qui a fait ressortir le vaste potentiel des UAV à l'appui des opérations des groupements tactiques mécanisés. D'autres essais prévus pour l'été 2003 permettront d'examiner dans quelle mesure les UAV pourraient faciliter la surveillance des eaux du littoral canadien.

Outre les activités du CEFC, on s'attend que les trois armées continuent d'expérimenter dans leurs secteurs respectifs. D'ici deux ans, le Centre de guerre maritime des FC à Halifax sera en mesure d'élaborer et d'expérimenter des concepts maritimes. La Force aérienne établit pour sa part un



Centre de guerre aérospatiale des FC, dont la mise en service est prévue pour mars 2005. L'Armée de terre a entamé le Projet pilote d'aide au commandement, dans l'intention de définir l'organisation optimale de soutien du commandement nécessaire à son modèle intérimaire.

### Renforcer nos relations

Il nous faut également transformer la façon dont nous envisageons nos relations. De plus en plus, les opérations militaires de l'avenir intégreront une multitude d'organismes militaires et civils sur la scène nationale et internationale. Depuis quelques années, nous communiquons de manière beaucoup plus efficace avec la population canadienne, tout en améliorant les communications entre nous et avec nos principaux intervenants. Nous devons maintenant élargir la portée de nos relations de travail et de nos partenariats avec d'autres ministères, organismes et alliés.

### Consolider nos relations de défense et de sécurité

Compte tenu du climat qui s'est installé depuis le 11 septembre 2001, les FC doivent renforcer leurs relations de défense et de sécurité, en territoire canadien autant qu'à l'étranger.

Au Canada, il est indispensable de renforcer nos relations de travail avec les responsables de la sécurité publique des ministères et organismes, dans le cadre de l'initiative gouvernementale favorisant la sécurité publique. Ces ministères et organismes sont des partenaires naturels pour la campagne antiterroriste et pour les mesures que nous prenons afin de consolider les dispositifs de sécurité publique.



Voici nos principaux partenaires en matière de sécurité publique :

- le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international;
- les organismes relevant du portefeuille de la Défense (dont le BPIEPC, le CST et RDDC);
- le Solliciteur général (dont la GRC et le SCRS);
- l'Agence des douanes et du revenu du Canada;
- Transports Canada;
- Immigration Canada;
- Pêches et Océans (y compris la Garde côtière).

Dans cette optique, les membres des FC devraient profiter de toutes les occasions pour resserrer nos liens avec les administrations provinciales et municipales en coopération avec le BPIEPC. Les militaires ont toujours été actifs dans leurs collectivités, et les commandants ainsi que le personnel des bases et des escadres ont toujours entretenu des liens étroits avec les représentants municipaux et provinciaux de même qu'avec les députés. Ces liens se sont intensifiés depuis que les événements du 11 septembre 2001 ont fait ressortir la nécessité impérieuse d'améliorer la protection civile et les capacités d'intervention d'urgence à l'échelle nationale.

Parallèlement, nous devons continuer de renforcer notre relation de défense avec les États-Unis dans le cadre des mesures bilatérales prises en vue de raffermir la sécurité continentale depuis le 11 septembre. Les États-Unis sont l'allié et le partenaire de défense le plus important du Canada. Nos relations de défense remontent à plusieurs années, sont bien ancrées, sont fructueuses et procurent des avantages réciproques. Ces relations s'appuient sur plus de 80 accords de défense équivalant à des traités, quelque 250 protocoles d'entente et l'exercice du commandement binational du NORAD.

Notre relation avec les États-Unis repose également sur l'engagement envers nos amis que le Canada ne soit jamais une source d'insécurité pour les Américains. Nous partageons la plus longue frontière sans surveillance au monde. Les économies des deux nations sont fondées sur la transparence de nos rapports commerciaux. Et même

si aucun des deux pays ne souhaite réduire les échanges commerciaux, les considérations de sécurité pèsent de plus en plus lourd dans la balance des décisions que prennent les Américains depuis le 11 septembre 2001. Dans ce contexte, il est dans l'intérêt national du Canada de collaborer avec les États-Unis au renforcement de la sécurité du continent.

C'est dans cette optique que les deux gouvernements ont convenu, à juste titre, d'établir un Groupe binational de planification militaire en décembre 2002. Ce groupe a pour mandat de resserrer la coordination canado-américaine en matière de surveillance maritime, d'échange de données du renseignement et d'évaluation des menaces, dans l'intention de mieux prévenir les actes terroristes et d'améliorer la planification d'urgence en cas d'attaque éventuelle ou de catastrophe naturelle. Le Groupe de planification occupe les mêmes installations que le Quartier général du NORAD à Colorado Springs, et il est dirigé par un lieutenant-général canadien.

Par ailleurs, les deux pays ont des intérêts communs à l'égard d'un système continental de défense antimissiles. On a autorisé le ministre de la Défense nationale et le ministre des Affaires étrangères à amorcer des discussions avec les États-Unis relativement à la participation du Canada à la défense contre les missiles balistiques. Il est trop tôt pour faire des spéculations quant au partenariat que nous pourrions conclure et quant aux moyens à prendre pour y arriver, mais il est important de reconnaître que le système envisagé n'est pas le concept de la « guerre des étoiles » mis de l'avant par les États-Unis au début des années 1980. On proposait alors une vaste plate-forme spatiale pouvant intercepter une attaque nucléaire massive en provenance de l'ancienne Union soviétique. La proposition actuelle des États-Unis est beaucoup plus modeste. Il s'agit d'un système terrestre pouvant intercepter une attaque au missile limitée venant d'un groupe terroriste ou d'un régime hors-la-loi. Il est à prévoir toutefois que la décision que prendra le Canada aura une grande incidence sur l'évolution des relations de défense entre le Canada et les États-Unis, de même que sur l'évolution du Groupe de planification et du NORAD.



« Et même si nous avons fait des investissements et des progrès marqués en communications depuis quelques années, nous devons nous montrer encore plus proactifs et créatifs au cours des mois et des années à venir pour appuyer la transformation. »



À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION

Sur la scène internationale, les FC doivent continuer de renforcer leurs relations avec l'OTAN et entretenir les liens avec nos plus récents partenaires de l'OTAN, notamment dans le cadre du Programme d'aide à la formation militaire et du Programme d'entraînement en vol de l'OTAN au Canada. La diplomatie militaire est importante, car elle donne l'occasion de collaborer, d'échanger des idées, d'adopter des pratiques exemplaires et de faire valoir des intérêts communs.

Les FC doivent aussi renforcer leurs relations au sein de l'hémisphère occidental, particulièrement avec le Mexique et d'autres partenaires d'Amérique latine en tant que nouveau membre de la Commission interaméricaine de défense et de la Conférence des armées des Amériques.

#### Communications externes et internes

Les communications sont un facteur de multiplication des efforts que nous déployons pour renforcer nos relations, outre qu'elles favorisent la sensibilisation, la compréhension et l'appui du public externe et interne à l'égard des FC. Et même si nous avons fait des investissements et des progrès marqués en communications depuis quelques années, nous devons nous montrer encore plus proactifs et créatifs au cours des mois et des années à venir pour appuyer la transformation.

Les fondements sont déjà très solides.

Voici ce qui ressort, par exemple, de l'enquête annuelle de référence 2002 du ministère de la Défense nationale :

- 94 p. 100 des citoyens canadiens considèrent les Forces canadiennes comme une institution nationale importante;
- 93 p. 100 estiment qu'il est important pour le Canada de maintenir une armée moderne qui soit apte au combat – une augmentation de 12 p. 100 depuis 1998;
- 92 p. 100 des citoyens ont une impression favorable des personnes qui servent dans les Forces canadiennes;
- 87 p. 100 voient dans les Forces canadiennes un symbole de fierté pour le Canada.



De plus :

- 74 p. 100 des citoyens canadiens jugent le monde moins sécuritaire qu'il y a dix ans – ils sont de 14 p. 100 plus nombreux à le croire qu'en 1998;
- 91 p. 100 pensent que les Forces canadiennes seront appelées à intervenir plus souvent au cours des dix prochaines années – une augmentation de 8 p. 100 par rapport à 1998.

En même temps, 80 p. 100 de la population canadienne ne pense pas que les FC détiennent tout l'équipement nécessaire à leurs opérations au Canada et à l'étranger.

De toute évidence, la population canadienne continue d'appuyer majoritairement les FC, la défense et la sécurité demeurent une grande source de préoccupation depuis le 11 septembre 2001, et les capacités des FC continuent de susciter beaucoup d'intérêt.

Dans ce contexte, et vu les récentes hausses budgétaires, il est important de montrer que les FC tâchent de consolider leurs capacités dans des secteurs clés.

Parallèlement, nous devons continuer d'investir dans nos relations avec la population canadienne. Il nous faut entretenir nos liens avec les députés et avec les autres intervenants. Nous devons continuer

« Les missions opérationnelles sont notre spécialité, en fait l'expression la plus tangible et la plus importante de la contribution que nous apportons et de la raison d'être de notre service. »



## À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION

d'encourager la diversité et d'essayer de recruter de jeunes Canadiens. Facteur encore plus important, nous devons sensibiliser un plus vaste public. Pour aller de l'avant et moderniser les Forces, nous devons être prêts à investir dans l'établissement de nouveaux réseaux et à accroître la sensibilisation à l'évolution du contexte de la défense et de la sécurité.

Il nous faut aussi poursuivre sur cette lancée au sein des FC. Les communications externes et internes sont devenues indissociables. À bien des égards, la distinction entre les deux est artificielle. Ce que l'on communique à l'interne est transmis à l'externe, et vice versa. Cela dit, il est essentiel que nous prenions le temps d'expliquer les moteurs de la transformation aux membres des FC à tous les niveaux, et en particulier, que nous encourageons nos effectifs à mettre le cap sur les transformations. Nous devons aussi être prêts à encourager les pratiques novatrices, telle la nouvelle plate-forme intégrée d'information interne de l'Armée de terre, appelée 3IP, qui cherche à allier les meilleures pratiques de l'heure à de nouveaux outils médiatiques pour accélérer et accroître la circulation d'information à l'interne. Ce faisant, il appartient aux dirigeants des FC à tous les échelons de voir à réunir les énergies qui permettront de relever le défi.

Nous avons donc mis à jour notre plan de communications stratégiques pour orienter nos énergies durant l'année à venir. On incite les commandants et les membres des FC à prendre les devants en communications, dans leurs sphères de compétences respectives. Ainsi, on encourage fortement les soldats, marins et aviateurs à rendre visite à leurs communautés à leur retour de déploiement afin de relater leurs expériences. Il serait bon aussi que les commandants continuent d'appuyer le Programme parlementaire des FC, ainsi que les visites guidées de bases, d'escadres et d'installations militaires au Canada. Il faut se rappeler que chacun a un rôle à jouer en faveur des communications internes et externes.

## Exécuter nos opérations

Maintenant que nous sommes pleinement engagés dans la voie de la transformation, nous devons garder à l'esprit les contraintes que les réalités opérationnelles de l'heure imposent aux membres de l'Armée de terre, de la Marine et de la Force aérienne. Les missions opérationnelles sont notre spécialité, en fait l'expression la plus tangible et la plus importante de la contribution que nous apportons et de la raison d'être de notre service.

Il est bien évident que l'année qui vient nous réserve toutefois des défis opérationnels de taille. En plus des opérations et des missions en cours au Canada et à l'étranger – notamment dans les Balkans, au Moyen-Orient et en Afrique, nous entreprendrons au cours de l'été 2003 une mission d'envergure à l'appui de la Force internationale d'assistance à la sécurité (FIAS) en Afghanistan. À la demande de la communauté internationale, le Canada a accepté de seconder la FIAS durant une année complète, c'est-à-dire d'exécuter deux déploiements de six mois. C'est tout un défi. Non seulement la mission sera exigeante, mais elle est aussi extrêmement importante.

La Force internationale d'assistance à la sécurité a été autorisée en vertu de la Résolution 1386 du Conseil de sécurité des Nations Unies, le 20 décembre 2001. Elle a pour mandat de seconder l'Autorité de transition en Afghanistan.<sup>7</sup> Le Royaume-Uni a été



<sup>7</sup> À noter que même si le Conseil de sécurité de l'ONU a approuvé la mise sur pied de la FIAS en vertu du chapitre VII de la Charte des Nations Unies, il ne s'agit pas d'une opération de l'ONU.



le premier pays à diriger la mission, de décembre 2001 à juin 2002. À l'heure actuelle, l'Allemagne et les Pays-Bas se partagent le rôle de pays responsable conformément au mandat de l'ONU.

Le 12 février 2003, le ministre de la Défense nationale a annoncé que la communauté internationale avait demandé au Canada de participer au maintien de la paix et de la sécurité en Afghanistan par l'entremise de la FIAS. Le Canada a accepté d'y envoyer un groupement tactique et un quartier général de brigade, ainsi que d'autres éléments – dans le cadre de l'opération *Athena* (Force opérationnelle canadienne de la FIAS). L'opération *Athena* vise à soutenir la mission autorisée par l'ONU à Kaboul, en Afghanistan, durant 12 mois.

La FIAS aidera à maintenir la sécurité à Kaboul et dans sa périphérie afin que l'Autorité de transition afghane et les organismes de l'ONU puissent accomplir leur travail. Elle assurera aussi la liaison avec les dirigeants politiques, sociaux et religieux, de manière à respecter les particularités religieuses, ethniques et culturelles de l'Afghanistan. Voici quelques-unes des fonctions qui lui incombent :

- assurer la liberté de mouvement à Kaboul et en périphérie;
- protéger les forces;
- conseiller l'Autorité de transition afghane relativement aux structures et aux autres questions de sécurité;
- assurer le fonctionnement de l'aéroport international de Kaboul;
- aider à la reconstruction des forces armées nationales afghanes.

En ce moment, la FIAS réunit en Afghanistan 5 000 soldats provenant de 29 pays. Pour l'appuyer, le Canada entend déployer quelque 1 800 militaires dans la région de Kaboul à compter de l'été 2003.



Sous la direction d'un nouveau quartier général de l'OTAN qui sera établi à Kaboul au moment du déploiement de nos forces, le Canada assumera vraisemblablement les fonctions de commandant adjoint au cours du premier déploiement de six mois et de commandant de la FIAS durant la seconde moitié de notre engagement d'un an.

La mission en Afghanistan est une preuve tangible de la résolution du Canada face à la lutte au terrorisme. Il ne s'agit toutefois pas d'une mission traditionnelle de maintien de la paix. C'est une mission qui comporte des risques, car l'Afghanistan demeure un théâtre dangereux. Elle exige une force moderne, apte au combat, qui possède une expérience exceptionnelle des missions de paix et de la consolidation de la paix. Même si elle mettra à rude épreuve les FC, et tout spécialement l'Armée de terre, cette mission est importante pour la campagne antiterroriste, elle aidera à protéger le Canada et le monde contre le terrorisme et elle profitera à la population de l'Afghanistan.

L'exécution de l'opération *Athena* comptera parmi les priorités de l'année à venir.



## Conclusion

forces armées, et les questions de défense et de sécurité sont débattues couramment sur les tribunes politiques. Par ailleurs, on assiste depuis quelques années à une forte remontée de l'appui de la population envers les hommes et les femmes qui défendent les intérêts de la nation, au Canada comme à l'étranger.

Dans le cadre du Bilan de la Défense élaboré par le Ministre, nous avons confirmé le bien-fondé de notre stratégie d'adaptation au nouveau contexte de sécurité : les rôles premiers des FC demeurent pertinents; le Canada continue d'avoir besoin et de bénéficier de forces armées professionnelles, aptes au combat; et les futures forces militaires du Canada doivent pouvoir se déployer rapidement et maintenir l'interopérabilité avec nos alliés, en particulier les États-Unis.

Nous avons déjà établi de bonnes bases sur lesquelles appuyer nos transformations. Nous avons évalué les technologies émergentes, étudié les menaces asymétriques et élaboré une stratégie d'avenir, la *Stratégie 2020*. Nous avons entamé la planification axée sur les capacités, nous avons établi le Centre d'expérimentation des FC et nous nous dotons d'une capacité C'ISR. L'Armée de terre et les Forces maritimes ont chacun publié des stratégies en vue de la transformation, tandis que les stratégies de la Force aérienne et de la Force interarmées seront achevées sous peu.

Une occasion unique s'offre à nous.

Pour la première fois depuis plusieurs années, notre budget s'est stabilisé et il permet de répondre aux exigences essentielles du programme de la défense. Les députés et le gouvernement ont montré leur préoccupation et leur soutien à l'égard des

« Il y a plusieurs années que nous n'avons pas été aussi bien placés que nous le sommes aujourd'hui. Nous affrontons cependant un défi de taille, qui nous oblige à transformer les Forces canadiennes et à nous adapter aux nouvelles réalités militaires qui façonnent le contexte stratégique. »



À L'HEURE DE LA TRANSFORMATION

Nous avons raffermi nos moyens de communications internes et externes, et nous avons sensibilisé un noyau important de parlementaires, de chercheurs du secteur de la défense et d'intervenants. Nous tâchons maintenant d'élargir notre réseau d'appuis et d'établir de nouveaux partenariats à l'échelle nationale comme à l'étranger.

Il y a plusieurs années que nous n'avons pas été aussi bien placés que nous le sommes aujourd'hui.

Nous affrontons cependant un défi de taille, qui nous oblige à transformer les Forces canadiennes et à nous adapter aux nouvelles réalités militaires qui façonnent le contexte stratégique.

Nos priorités immédiates sont évidentes :

- continuer d'investir dans nos gens;
- redoubler d'efforts afin de moderniser nos capacités de défense et de sécurité;
- renforcer nos relations sur la scène nationale et internationale;
- exécuter les opérations, en particulier l'opération *Athena*.

Il ne sera pas facile de mener à bien toutes les transformations requises. Nos ressources sont encore poussées à la limite. Des décisions et des choix difficiles s'imposeront. Mais il nous faut absolument maintenir le cap afin que les forces militaires



du Canada soient dûment aptes au combat et reprennent la place qui leur revient dans le nouveau contexte de défense et de sécurité.

Nous devons aller de l'avant, et ce, de manière résolue et d'un commun accord. Il nous faut saisir l'occasion qui s'offre à nous.

C'est véritablement le moment d'agir.



## Annexe A : Opérations des Forces canadiennes en 2002-2003

### Amérique du Nord

La Force aérienne du Canada continue de participer à l'opération *Noble Eagle* dans le cadre de laquelle des unités de défense aérienne du Canada, des États-Unis et de l'OTAN ont renforcé la sécurité de l'espace aérien de l'Amérique du Nord après les attaques terroristes de 2001. Au Canada, cela a entraîné une augmentation importante du nombre de chasseurs tenus en état d'alerte, ainsi que de celui des ravitailleurs et des



aéronefs de surveillance affectés à l'opération. Ont donc pris part à l'opération le Quartier général – Région canadienne du NORAD (QG RC NORAD), à Winnipeg (Manitoba), le quartier général de Secteur à North Bay (Ontario), les chasseurs CF-18 et les unités à radar mobile de Cold Lake (Alberta) et de Bagotville (Québec), ainsi que des avions ravitailleurs basés à Winnipeg.

### Europe

#### **Force de stabilisation de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) – Opération *Palladium***

Le contingent canadien de 1 270 membres des Forces canadiennes a pour mandat de décourager les hostilités, d'établir un milieu sûr et de contrôler la paix en Bosnie-Herzégovine; il comprend des éléments nationaux de commandement et de soutien, un groupement tactique d'infanterie et un détachement d'hélicoptères. Le Canada fournit en outre plusieurs officiers d'état-major aux divers quartiers généraux installés en Bosnie-Herzégovine. En septembre 2003, il assumera le commandement de la Brigade multinationale (nord-ouest) qui vient de changer de nom. Le commandement de la Brigade, dont le Groupement tactique canadien fait partie, est assumé à tour de rôle pendant un an par le Canada, le Royaume-Uni et les Pays-Bas.

#### **Campagne aérienne de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) – Opération *Image***

Le Canada a appuyé l'opération *Image*, dont l'objet est d'assurer le commandement et le contrôle aériens dans la région des Balkans depuis la campagne aérienne du Kosovo menée en 1999. Depuis la mise sur pied du centre des opérations aériennes interalliées 5 à Poggio Renatico (Italie), en septembre 2001, le Canada a réduit sa contribution à cette opération à trois officiers d'état-major. Il demeure résolu à soutenir cette mission, et son personnel serait prêt à se déployer à 20 jours d'avis.

#### **Mission des Nations Unies au Kosovo (MINUK) – Opération *Quadrant (Kosovo)***

La MINUK avait pour mandat d'établir une présence civile au Kosovo et d'y mettre sur pied une administration civile provisoire appelée à succéder à la KFOR. Les Forces canadiennes ont fourni un officier qui a coordonné les opérations des observateurs militaires de l'ONU dans la région de Pristina. La mission a pris fin en août 2002.



### **Mission de l'OTAN dans l'ex-République yougoslave de Macédoine – Opération *Forage***

L'opération *Forage* avait pour objectif de créer un contexte où il serait possible de rassembler les armes des diverses factions qui se faisaient la lutte dans l'ERYM et en Albanie. Les Forces canadiennes ont fourni un officier qui a servi dans la mission de suivi organisée par l'OTAN, soit l'opération *Amber Fox*. Cette contribution a pris fin le 1<sup>er</sup> octobre 2002.

## **Moyen-Orient**

### **Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement – Opération *Danaca***

Le mandat de la Force de l'ONU consiste à surveiller le cessez-le-feu entre Israël et la Syrie, à superviser le redéploiement des forces israéliennes et syriennes, et à établir une zone-tampon, conformément à l'accord de désengagement. Le Canada fournit à cette mission menée sur le plateau du Golan 193 militaires, qui sont surtout des spécialistes de l'approvisionnement, du transport et de l'entretien, et des détachements de communications auprès de toutes les unités de la Force de l'ONU.

### **Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre – Opération *Snowgoose***

Le mandat de l'ONU consiste à faire respecter le cessez-le-feu et à favoriser le retour aux conditions normales. Les Forces canadiennes fournissent un officier d'état-major au quartier général de l'ONU à Chypre.

### **Force multinationale et Observateurs – Opération *Calumet***

Le mandat de la Force multinationale et Observateurs au Sinaï, qui ne relève pas de l'ONU, consiste à superviser l'application du traité de paix entre Israël et l'Égypte, conformément aux accords de Camp David. Elle a notamment pour tâche de tenir des postes d'observation et de commandement et de s'assurer que les deux parties respectent les modalités du traité. Le Canada fournit le commandant et le sergent-major de la Force, ainsi que 28 des membres du quartier général qui se trouve à El Gorah, en Égypte.

### **Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve – Opération *Jade***

La participation du Canada à cette mission, la plus longue que les Nations Unies aient jamais entreprise, a commencé en 1954. Le mandat de l'ONU consiste à observer et à faire respecter le cessez-le-feu imposé par le Conseil de sécurité de l'ONU et à aider les parties à superviser l'application et l'observation de la Convention d'armistice général établie séparément entre Israël, l'Égypte, le Liban, la Jordanie et la Syrie. L'Organisme est notamment chargé de contrôler et de superviser l'application des accords de cessez-le-feu, de les faire observer et de déployer des observateurs sur le plateau du Golan, dans le Sud du Liban et dans la région du Sinaï. Les Forces canadiennes fournissent neuf militaires à l'Organisme. Cette année a été marquée par le déploiement d'un lieutenant-colonel canadien à titre officier de liaison auprès du Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies dans les territoires occupés.

## **Golfe Arabo-Persique et Asie du Sud-Ouest**

### **Coalition multinationale contre le terrorisme – Opération *Apollo***

Depuis octobre 2001, les Forces canadiennes participent à l'élimination de la menace posée par al-Qaïda et les talibans, en fournissant des forces terrestres, navales et aériennes à la campagne dirigée par les Américains contre le terrorisme. Plus de 5 600 membres des FC ont été affectés à l'opération *Apollo*. Le Canada a mis sur pied un organisme appelé Force opérationnelle interarmées canadienne en Asie du Sud-Ouest dans le cadre de sa contribution à une coalition de plusieurs pays partageant des vues semblables, et il a établi un quartier général avancé dans les locaux du US Central Command, à Tampa (Floride). Au début, le Canada fournissait à la coalition six navires (un destroyer, quatre frégates et un navire de ravitaillement), trois avions de transport CC-130 *Hercules*, deux avions de patrouille maritime à grande autonomie CP-140 *Aurora*, un avion CC-150 *Polaris*, le Groupement tactique du 3<sup>e</sup> Bataillon du Princess



Patricia's Canadian Light Infantry (PPCLI), et une composante de la Force opérationnelle interarmées 2 (FOI 2). Depuis, la contribution navale a été ramenée à deux navires; l'avion CC-150 *Polaris* a quitté les lieux à l'été 2002, le groupement tactique d'infanterie s'est retiré en juillet 2002, et le personnel de la FOI 2 a quitté ce théâtre à l'automne 2002.

### **Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (MANUA) – Opération *Accius***

La MANUA est une mission dirigée par des civils et elle vise à planifier et à exécuter toutes les activités des Nations Unies en Afghanistan, de concert avec l'Autorité de transition. Après y avoir été invité, le Canada a fourni un lieutenant-colonel dont le rôle principal consiste à établir la liaison avec la Force internationale d'assistance à la sécurité et le personnel militaire de la coalition présent en Afghanistan, et à suivre l'évolution du processus de démobilisation, de désarmement et de réintégration.



## **Afrique**

### **Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL) – Opération *Reptile***

La MINUSIL a pour mandat de coopérer avec le gouvernement de la Sierra Leone et les autres signataires de l'accord de paix, en vue de le mettre en œuvre, et d'aider ce gouvernement à exécuter le plan de désarmement, de démobilisation et de réintégration. Les Forces canadiennes fournissent cinq observateurs militaires à la MINUSIL.

### **Équipe militaire internationale consultative en matière d'instruction en Sierra Leone – Opération *Sculpture***

L'Équipe est chargée de donner des conseils et une instruction qui aideront le gouvernement de la Sierra Leone à reconstituer, pour la République de la Sierra Leone, des forces armées efficaces qui relèveront d'un ministère de la Défense renforcé. Les Forces canadiennes fournissent sept membres à l'Équipe, qui est dirigée par le Royaume-Uni.

### **Mission d'observation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) – Opération *Crocodile***

La mission a pour mandat d'aider à stabiliser la République démocratique du Congo grâce au processus de désarmement, de démobilisation, de réintégration, de rapatriement ou de réinstallation. Les Forces canadiennes fournissent huit officiers d'état-major à la MONUC.

### **Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée (MINUEE) – Opération *Addition***

La mission a pour mandat de surveiller le cessez-le-feu intervenu entre l'Éthiopie et l'Érythrée, de superviser le redéploiement des forces éthiopiennes et érythréennes, et de déployer des observateurs militaires de l'ONU le long de la zone de sécurité temporaire. Les Forces canadiennes fournissent cinq observateurs militaires et un officier supérieur d'état-major à la MINUEE. La contribution du Canada à cette dernière prendra fin en juin 2003.





## Annexe B :

# Rapport sur la qualité de vie

## *Rapport annuel de 2003 au CPDNAC sur la qualité de vie dans les Forces canadiennes*

### Introduction

Le ministère de la Défense nationale et le ministère des Anciens Combattants demeurent tous deux résolus à améliorer les aspects sociaux et économiques de la vie dans les Forces canadiennes. En 2002, les autorités ont donné suite à trois autres des 89 recommandations du CPDNAC, pour porter à 71 le total de celles qui ont été mises en œuvre. Cette année, d'importants progrès ont aussi eu lieu à l'égard de bon nombre des autres recommandations, au point que l'on prévoit qu'une suite aura été donnée en 2003-2004 à la majorité des 18 recommandations qui restent.

En ce qui concerne la rémunération et les avantages, les autorités ont fortement mis l'accent sur l'amélioration continue des pensions, des régimes de solde, des indemnités et de la stratégie globale de rémunération. Dans tous ces domaines complexes, les choses évoluent au point que des solutions adaptées aux réalités modernes sont en bonne voie de concrétisation et que la mise en œuvre des recommandations est désormais presque achevée.

Au chapitre du logement, neuf des dix dernières recommandations seront mises en œuvre en 2003-2004. On a donné suite aux recommandations n<sup>os</sup> 26 et 29 en 2002 quand l'Agence de logement des Forces canadiennes a répondu au rapport du Chef – Service d'examen sur le Programme de réparations liées à la santé et à la sécurité et quand les autorités ont approuvé le Programme-cadre de rationalisation et de recapitalisation de l'Agence de logement des Forces canadiennes. Le Cadre de réglementation rendra officiels les changements qui ont été apportés aux politiques et aux procédures et qui influent sur tous les logements (résidences, instruction et logements provisoires). Ces politiques comprendront des normes d'acceptabilité sur les logements pour célibataires et les logements familiaux pour protéger la dignité, la vie privée et la sécurité des personnes; elles s'appliqueront dans toutes les FC à tous les genres de logement. En fait, on prévoit maintenant que, d'ici l'été 2003, le Conseil du Trésor aura approuvé de façon définitive le statut et les pouvoirs de l'Agence de logement des Forces canadiennes, ce qui débouchera sur la mise en œuvre des dernières recommandations.

La présente annexe résume les progrès que les Forces canadiennes ont accomplis vers la mise en œuvre des recommandations formulées par le Comité permanent. Le Rapport contient un condensé des progrès faits cette année et se présente sous la forme suivante :

- **Partie I** – Elle décrit les initiatives achevées en 2002.
- **Partie II** – Elle décrit les initiatives qui n'ont pas été achevées et qui font l'objet d'une action continue de la part des autorités.
- **Partie III** – Elle concerne Anciens combattants Canada et décrit les initiatives que le ministère de la Défense nationale considère comme étant terminées, mais dont Anciens combattants Canada poursuit la réalisation.
- **Partie IV** – Elle fournit des détails sur le stade où en sont les recommandations du CPDNAC dont la mise en œuvre a été achevée dans le passé, mais au sujet desquelles un rapport est exigé chaque année.



## Partie I – Initiatives achevées en 2002

**Recommandation n° 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.**

Les Directives sur le service militaire à l'étranger ont été modifiées de manière à atteindre cet objectif.

**Recommandation n° 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 notamment de la fermeture d'une base ou du transfert d'unités militaires, tant que d'autres logements de rechange ne sont pas disponibles.**

On juge maintenant qu'une suite complète a été donnée à cette recommandation même si la date estimative de la fin de la liquidation a été reportée à 2008. Les objectifs ultérieurs de liquidation, au-delà des chiffres précisés dans l'Étude des besoins en logements, seront définis pendant les validations à venir des besoins à chaque endroit. Les validations auront lieu conformément au Programme-cadre de rationalisation et de recapitalisation, qui a été approuvé en principe en janvier 2003.

**Recommandation n° 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.

Le Programme-cadre de rationalisation et de recapitalisation porte sur ces préoccupations. Il garantit l'adoption d'un régime uniforme de gestion du cycle de vie rentable et efficient du portefeuille des logements de la Couronne, à mesure qu'il évolue conformément aux objectifs du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. Des projets de logement propre aux divers sites ou endroits seront programmés et mis en œuvre dans le cadre d'une stratégie nationale et en fonction de la disponibilité des fonds.



## Partie II – Initiatives en cours

**Recommandation n° 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.**

Le Projet de régime de retraite pour les réservistes a été intégré au Projet d'examen de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* pour créer le Projet de modernisation du régime de pension des Forces canadiennes. Le nouveau régime bénéficiera aux membres à temps plein et à temps partiel des Forces canadiennes, et les détails du régime applicables à chaque catégorie seront énoncés dans les règlements. Les autorités ont commencé à évaluer les systèmes et les processus administratifs qu'il faudra pour soutenir le nouveau régime. Dans l'ensemble, le travail se poursuit conformément à l'échéancier établi, et l'on pense que les approbations législatives et réglementaires auront été obtenues d'ici la fin de 2004, de sorte que les systèmes d'administration de la pension auront été mis sur pied pour que le régime modernisé soit mis en œuvre d'ici 2006.

**Recommandation n° 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.**

Les travaux sur l'intégration du régime de rémunération de la Réserve à celui de la Force régulière ont commencé en 2001. En 2003-2004, on commencera à examiner comment les services d'administration du personnel et les services de la solde sont assurés à la Réserve. Une fois ce travail achevé et les besoins, analysés, elles fixeront des étapes et un échéancier en vue de constituer un régime intégré global de rémunération.

**Recommandation n° 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 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.**

Conformément aux directives du Conseil du Trésor, le Ministère a été prié d'entreprendre une réflexion approfondie de la stratégie de rémunération des FC. L'exercice comprendra notamment un examen du modèle de la rémunération totale, les objectifs étant de valider, de mettre à jour et de simplifier la méthodologie. Toute modification du facteur « heures supplémentaires », dans le cadre du modèle, sera étudiée parallèlement à cet examen plus vaste, et ce serait à ce stade qu'il faudrait négocier avec le Conseil du Trésor toute modification de sa valeur. L'examen de la stratégie de rémunération est censé se terminer d'ici juin 2003.

**Recommandation n° 13. Que les Forces canadiennes réexaminent 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.**

Les commandants d'armée ont élaboré leurs positions respectives en ce qui a trait à l'avenir des mess en 2002. Des recommandations sur les politiques centrales et propres aux diverses armées seront formulées et présentées aux fins d'approbation en 2003.

**Recommandation n° 15. Que le montant de la nouvelle indemnité versée pour une affectation à la Station des Forces canadiennes Alert soit haussé et qu'il soit donc fixé au niveau IV de l'indemnité différentielle de mission.**



Un examen de cette indemnité n'aura pas lieu tant que n'aura pas été terminée l'étude de toutes les indemnités d'environnement en juin 2003.

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

En 2002, les autorités ont entrepris l'analyse des besoins et celle des avantages qu'il y aurait à passer à un régime de paiement de la rémunération toutes les deux semaines. En 2003, on connaîtra les détails du coût et des conséquences des changements que l'on propose d'apporter. Une décision finale sur la mise en œuvre de l'initiative est attendue d'ici décembre 2003.

**Recommandation n° 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 faire rapport au CPDNAC.**

En 2000, les autorités ont étudié les formes que pourrait prendre un comité extérieur d'examen de la rémunération des militaires, mais elles n'ont trouvé aucune solution satisfaisante. En 2001, le Conseil du Trésor a demandé au ministère de la Défense nationale d'examiner sa méthode de rémunération de base et de formuler des recommandations en vue de l'avenir. Dans le cadre de cet examen, des discussions auront lieu avec le Conseil du Trésor au sujet d'un processus interne approprié de règlement des différends qui correspondra aux pouvoirs prévus dans la loi au chapitre de la solde et des indemnités des Forces canadiennes. Les résultats et les recommandations sont attendus en 2003. Des recommandations particulières sur la méthode de règlement des différends reposeront sur ces résultats.

**Recommandation n° 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 pour célibataires bien entretenus. Un rapport d'étape annuel devrait être présenté au CPDNAC.**

**Recommandation n° 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.**

**Recommandation n° 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 dans la conception et l'administration des logements pour célibataires. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.**

La politique du ministère de la Défense nationale en matière de logement a été promulguée en juin 1999. La vision à long terme de tous les besoins en matière de logement a été promulguée en janvier 2003. Il examine actuellement la réglementation cadre complémentaire, c'est-à-dire les ordonnances et les directives pertinentes, et cet examen devrait se terminer en septembre 2003.

Les normes de logement ont été élaborées, et elles seront prises en compte dans la réglementation cadre mise à jour par le Ministère. À l'avenir, la modernisation et le remplacement des logements existants iront de l'avant à la lumière de ces nouvelles normes à mesure que les priorités seront fixées et que les fonds seront attribués. La réglementation cadre du Ministère tiendra aussi compte des nouvelles normes élaborées aux chapitres de la dignité, de la vie privée et de la sécurité.



**Recommandation n° 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 pour fournir des logements et des services de logement aux bases militaires.**

**Recommandation n° 31. Que le ministère de la Défense nationale soit autorisé à utiliser le produit de la vente ou 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.**

Une présentation dans laquelle le Ministère demande au Conseil du Trésor (CT) d'élargir le mandat de l'Agence de logement des Forces canadienne devrait être approuvée en 2003. Elle contiendra des dispositions sur l'utilisation du produit des transferts fonciers, des ventes et des liquidations de terrains pour financer de nouveaux projets de logement.

**Recommandation n° 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. Nous recommandons même en outre que le Ministère conserve le produit de la vente des immobilisations en vue de répondre à d'autres besoins.**

La conservation des recettes issues de la vente de biens fonciers du Ministère est approuvée. La présentation au Conseil du Trésor fera état de l'utilisation de ces sommes par l'Agence de logement des Forces canadiennes pour financer des projets de logement ultérieurs.

**Recommandation n° 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.**

La présentation faite au Conseil du Trésor sur le mandat de l'Agence de logement des Forces canadiennes comprend des dispositions sur des formules novatrices de financement des projets à venir en matière de logement. Cela pourrait inclure des prêts gouvernementaux à taux de faveur et l'exploitation de biens fonciers pour générer des recettes.

**Recommandation n° 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.**

Les autorités donneront sans doute suite à cette recommandation dans le cadre des nouvelles possibilités et des nouveaux services évoqués dans la réponse donnée à la Recommandation n° 30. Cela correspond aussi à l'objectif du Ministère défini consistant à choisir un fournisseur de services qui pourra répondre à tous les besoins des membres des Forces canadiennes et de leurs familles en matière de logement.

**Recommandation n° 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.**



Du point de vue de l'assurance juridique et de l'assurance-responsabilité du déménageur, il n'est pas viable de modifier les contrats relatifs aux meubles et effets pour prolonger le délai au cours duquel on peut signaler la perte et/ou l'endommagement, une fois que les meubles et effets ne sont plus en possession du déménageur. Cependant, le DALG continuera de collaborer avec les déménageurs, au cas par cas, pour s'assurer que les réclamations raisonnables pour perte ou dommages clairement dus au déménagement ne sont pas refusées simplement parce qu'ils n'ont pas été signalés immédiatement après leur arrivée au nouveau domicile.

### Partie III – Initiatives d'Anciens combattants Canada

**Recommandation n° 43. Que les recommandations du rapport McLellan qui se rapportent à 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 savoir manifester de l'empathie est une partie intégrante de l'art du commandement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.**

Les Forces canadiennes (FC) ont élargi la portée des cours des chefs (Militaires du rang et Description des exigences militaires fondamentales – Officiers) pour y inclure des normes sur l'empathie et les normes d'instruction. La majorité des plans de cours ont été dressés, et les autres devraient l'être d'ici la fin 2004.

**Recommandation n° 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 à cause des suites d'une blessure grave ou d'une maladie.**

La Commission de la fonction publique a approuvé l'embauche prioritaire des militaires blessés dans les zones de service spécial désignées. Elle a rejeté la demande que le ministère de la Défense nationale lui avait faite de faire aussi bénéficier de ce traitement prioritaire les militaires blessés pendant des opérations menées au pays et à ceux appartenant à des professions militaires intrinsèquement dangereuses telles que la recherche et le sauvetage et la neutralisation des munitions explosives. Cependant, la Commission a accepté d'étudier une demande de modification du Programme d'équité en emploi du ministère de la Défense nationale en vue de l'appliquer à ces personnes. Les autorités fédérales ont aussi demandé aux commissions de la fonction publique provinciales d'accorder une priorité semblable à ces militaires, et des discussions ont eu lieu avec plusieurs provinces. Les représentants de l'État ont aussi prié l'industrie privée de contribuer à cette initiative.

Un programme d'aide à la transition a été mis sur pied au Centre des ministères de la Défense nationale/des Anciens combattants pour offrir une aide à l'emploi individuelle aux membres des Forces canadiennes libérés pour des motifs médicaux. Plus de 500 membres des FC qui ont été libérés pour des motifs médicaux sont inscrits au programme, et les chiffres continuent d'augmenter.

**Recommandation n° 46. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants établissent un guichet unique auquel les personnes atteintes de maladies chroniques graves depuis leur participation à la guerre du Golfe puissent facilement s'adresser pour toute consultation en matière d'aide, de recherches et d'information.**

**Recommandation n° 48. Que l'on réaffirme l'importance des programmes destinés au suivi des personnes qui souffrent des effets du syndrome de stress post-traumatique ou d'autres types de stress, et que l'on y affecte davantage de fonds.**



Dans une annonce conjointe faite le 3 juillet 2002, le ministre des Anciens combattants, l'honorable Rey Pagtakhan, et son collègue de la Défense nationale, l'honorable John McCallum, ont lancé une initiative qui vise à améliorer l'accessibilité aux services cliniques de santé mentale. L'initiative repose sur quatre éléments fondamentaux : le partenariat des réseaux; les forums éducationnels; un programme d'éducation permanente; la recherche. Ces programmes et ces services sont conçus pour répondre aux besoins des membres des Forces canadiennes, des anciens combattants et de leurs familles qui souffrent du syndrome de stress post-traumatique et d'autres stress opérationnels dus à des blessures subies dans les forces armées.

Le partenariat de réseaux regroupe les huit Centres de soutien pour trauma et stress opérationnels du ministère de la Défense nationale, le Centre Sainte-Anne d'Anciens combattants Canada et plusieurs cliniques de santé mentale mises sur pied à des établissements désignés de lits à accès prioritaire d'Anciens combattants Canada en 2003. Les réseaux fourniront des services d'évaluation, de traitement et de suivi aux membres des FC, aux anciens combattants et à leurs familles. Les cliniques offriront en outre un programme de sensibilisation qui procurera aux professionnels de la santé communautaire un soutien aux chapitres de l'évaluation des clients, des traitements et de la planification des soins.

Les forums d'éducation sur la santé mentale favoriseront la sensibilisation, l'apprentissage professionnel et la création d'occasions où les participants pourront échanger sur les pratiques exemplaires et les recherches en cours sur l'évaluation et le traitement des cas. L'Hôpital Parkwood, à London (Ontario), a présenté le premier forum en mai 2002. Le centre Sainte-Anne a tenu le deuxième forum en mai 2003.

L'initiative met aussi l'accent sur la recherche concernant les modes d'évaluation et de traitement ainsi que les causes fondamentales des traumatismes psychologiques. La Direction de la recherche des Services aux anciens combattants a accordé la priorité à la recherche sur la santé mentale, dont celle sur le syndrome de stress post-traumatique et les blessures imputables à d'autres formes de stress opérationnel. Le ministère de la Défense nationale a invité Anciens combattants Canada à siéger à son Comité de recherche et développement des services de santé à titre de membre à part entière.

Anciens combattants Canada élabore aussi un programme d'éducation permanente pour les professionnels de la santé. Le programme permettra aux professionnels qui travaillent pour Anciens combattants Canada d'accroître les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour évaluer et traiter les cas de syndrome de stress post-traumatique et de blessures attribuables à d'autres formes de stress opérationnel. Les professionnels de la santé agréés et régis par leur organisme provincial de réglementation seront admissibles au programme.

En mai 2001, le ministère de la Défense nationale a lancé, avec Anciens combattants Canada, le projet de soutien social aux victimes de stress opérationnel. Le projet a pour objet d'établir, d'élaborer et d'améliorer des programmes de soutien social à l'intention des membres des Forces canadiennes, des anciens combattants et de leurs familles touchés par des traumatismes liés au stress opérationnel. Le projet a pour objet d'élaborer un réseau de soutien par les pairs et, à long terme, de susciter un changement de culture, d'améliorer la formation préalable au déploiement et d'adopter des services pour mieux répondre aux besoins des militaires et des anciens combattants souffrant d'un traumatisme lié au stress opérationnel et de leurs familles.

**Recommandation n° 49. Que l'on ne néglige 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.**



La mise en œuvre de cette recommandation a été achevée en avril 2000. Outre les activités décrites à la Recommandation n° 48, en 2003-2004, une stratégie nationale de sensibilisation des réservistes sera adoptée pour faire en sorte que les membres actuels et anciens de la Réserve soient mis au courant des services et des avantages qu'offre Anciens combattants Canada et auxquels ils pourraient avoir droit.

**Recommandation n° 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 ayant une pertinence pour le personnel qui quitte les Forces. Un rapport sur les progrès réalisés à ce chapitre devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.**

Les Forces canadiennes ont nommé des chargés de dossiers dans la majorité des bases. Anciens Combattants Canada a mené un projet pilote d'implantation de coordonnateurs de transition en 2001. Les coordonnateurs de transition ont assuré la liaison entre le chargé de cas des FC et le bureau de district d'Anciens Combattants Canada. Vu le succès du projet, l'Initiative des services de transition a été lancée.

L'Initiative des services de transition vise à aider les membres des FC à assurer une transition en douceur de la vie militaire à la vie civile. Une analyse sera effectuée sur la possibilité d'ajouter d'autres endroits ou d'autres services. L'interface entre les deux ministères, au nom de leurs clients communs, aidera grandement à simplifier les procédures et à garantir le transfert efficace et rapide de tous les dossiers ayant une pertinence pour le personnel qui quitte les FC.

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

Un groupe de travail au sein duquel sont représentés le ministère de la Défense nationale, Anciens combattants Canada, Développement des ressources humaines Canada et le Régime d'assurance-revenu militaire continue de travailler sur cette recommandation. L'examen médical fait aux fins de la libération le sera dès que possible au cours de la procédure de libération, à un moment qui sera avantageux pour le militaire; les chargés de dossiers des Forces canadiennes et les équipes de service à la clientèle d'Anciens combattants Canada coordonneront les demandes de pension et les examens médicaux faits à la libération; les résultats des examens médicaux faits à la libération seront transmis aux autorités chargées des régimes de pension dès qu'ils seront disponibles, plutôt qu'après l'attribution de la catégorie médicale; on étudie encore la possibilité, au chapitre des améliorations éventuelles à long terme, d'adopter un examen médical normalisé, aux fins de la libération, pour répondre aux besoins de tous les programmes de gestion de l'invalidité.

**Recommandation n° 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 pension d'invalidité et des appels. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.**

Une réforme des modes de traitement des demandes de pension d'invalidité a été amorcée en juin 2001 et a entraîné une réduction des cas en retard. Depuis, le nombre de demandes de pension a augmenté d'environ 4 000 de 2000-2001 à 2001-2002.

Le projet de la Table des invalidités et des lignes directrices sur l'admissibilité à une pension est en voie de réalisation. Il vise à améliorer la qualité, l'uniformité et la rapidité des décisions sur les pensions d'invalidité et à accroître la transparence du processus décisionnel dans le Programme des pensions





d'invalidité. L'élaboration des produits livrables a pris fin en mars 2003, et le travail de la Table en vertu du « projet » est terminé. Une démarche en cinq volets permettra de graduellement mettre en œuvre la majorité des produits livrables de la Table, dont les « chapitres d'évaluation » révisés, au cours d'une période d'environ 24 mois.

En tout, 16 lignes directrices supplémentaires sur l'admissibilité à la pension sont finalisées et seront bientôt ajoutées au 35 déjà mises en application.

**Recommandation n° 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 ayant lieu dans des zones de service spécial aux fins de la pension d'invalidité. Des mesures devraient être également prises pour que les personnes qui subissent des blessures graves dans l'exercice de leurs fonctions au Canada touchent une pension d'invalidité.**

Selon la *Loi sur les pensions*, les membres des Forces canadiennes qu'une blessure subie dans l'exercice de leurs fonctions a rendus invalides ont le droit de toucher une indemnité, peu importe où la blessure a été subie. Les modifications apportées à la *Loi sur les pensions* en octobre 2000 prévoient que les membres actifs des Forces canadiennes ont droit de toucher une telle indemnité. À l'heure actuelle, Anciens combattants Canada collabore avec le ministère de la Défense nationale pour formuler des dispositions qui procureraient aux membres des Forces canadiennes une protection aux termes du paragraphe 21(1) de la *Loi sur les pensions*, lorsqu'ils participent au Canada ou à l'étranger à des opérations où ils sont exposés à des risques qui sont semblables à ceux présents dans les zones de service spécial. Quand, dans le cadre de déploiements réguliers au Canada, on peut facilement établir si une invalidité est directement attribuable ou non au service militaire, le paragraphe 21(2) de la *Loi sur les pensions* continuera de s'appliquer.

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

Anciens combattants Canada a beaucoup insisté sur l'éducation des membres des Forces canadiennes en ce qui concerne les prestations et les services qu'il offre. Des activités de sensibilisation ont lieu dans les districts, les régions et à l'administration centrale. Anciens combattants Canada et le ministère de la Défense nationale ont créé un groupe de travail conjoint sur les communications pour coordonner les communications avec les membres des Forces canadiennes. En outre, Anciens Combattants Canada est en train d'élaborer un cadre de sensibilisation des réservistes. Une brochure et une vidéo, tous deux intitulés *Au service des Forces canadiennes*, servent à informer les membres des FC et les anciens combattants des programmes et des services offerts par Anciens Combattants Canada.

Une des méthodes de communication les plus directes consiste à renseigner les membres des Forces canadiennes dans les bases mêmes de tout le pays. Anciens combattants Canada participe à la majorité des séances d'information précédant et suivant les déploiements et aux colloques du Service de préparation à une seconde carrière.

Des renseignements sur les programmes, les prestations et les services d'Anciens combattants Canada sont transmis par les moyens de communication du ministère de la Défense nationale (par exemple, *La Feuille d'érable*) et aussi par le nouveau journal d'Anciens Combattants Canada intitulé *Salut!*, par le site Web du Ministère et, plus particulièrement, par la page se rapportant aux clients membres des FC. Les nouvelles sont aussi diffusées par l'intermédiaire d'un réseau de distribution électronique aux responsables des publications s'adressant à des groupes particuliers des FC.



## Partie IV – Recommandations nécessitant la présentation d'un rapport annuel au CPDNAC

La présente partie contient toutes les recommandations du CPDNAC auxquelles les autorités ont donné une suite complète au cours des années passées, mais au sujet desquelles le CPDNAC a demandé un rapport annuel.

**Recommandation n° 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.**

La mise en œuvre de la recommandation a été achevée en avril 1999. Les autorités ont examiné et mis à jour les composantes du facteur et leur valeur relative et réelle. L'application et les taux pour le facteur militaire continuent d'être réévalués dans le cadre d'examen réguliers portant sur la rémunération des Forces canadiennes.

**Recommandation n° 39. 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.**

La mise en œuvre de la recommandation a été achevée en avril 2001. Voir la Recommandation n° 38 pour lire d'autres détails sur les initiatives poursuivies dans ce contexte.

**Recommandation n° 58. Que l'on élabore des lignes directrices pour régir les activités des groupes arrière et d'autres groupes de soutien des unités afin d'assurer un niveau uniforme de soutien aux familles du personnel de la 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.**

La mise en œuvre complète de la recommandation a eu lieu en février 2001. Le MDN a élaboré une directive et ordonnance administrative (DOAD) qui décrit les normes applicables à la formation et aux activités des groupes de soutien aux déploiements; le Ministère veut par là faire en sorte que les familles de tous les militaires déployés reçoivent un soutien et des services identiques dans tout le pays. Selon les rapports officiels par les intervenants, les centres de ressources pour les familles des militaires ont fourni une gamme complète de services de soutien et ils l'ont fait particulièrement bien à l'égard des militaires ayant participé à l'opération *Apollo*. Il demeure difficile de joindre les réservistes et leurs familles, et les centres de ressources pour les familles des militaires travaillent à l'élaboration de solutions novatrices pour remédier à ce problème.

**Recommandation n° 59. Que l'on élabore une politique clairement définie sur les dispositions à prendre en cas de congé et de déplacement pour 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.**



En vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2000, les déplacements pour raisons personnelles ou familiales aux frais de l'État sont autorisés en cas de décès ou de maladie grave d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du militaire. Le programme est offert à tous les membres de la Force régulière des FC et à leur conjoint(e) et aux membres de la Réserve en service de classe B ou C et à leur conjoint(e) qui y avait droit ainsi qu'aux autres membres de la Réserve qui servent en dehors de leur unité d'appartenance.

**Recommandation n° 60. Que l'on réaffirme l'engagement de soutenir les centres de ressources pour les familles des militaires et que l'on réexamine les politiques régissant leur exploitation pour tenir 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.**

Les Forces canadiennes ont réaffirmé leur appui en faveur des centres de ressources pour les familles des militaires et elles ont examiné le Programme de soutien aux familles des militaires en vue d'en maximiser l'efficacité. Les 175 recommandations qui en découlent ont un ordre de priorité, et les FC y donneront suite au cours des trois prochaines années. Vingt-huit des quarante-quatre centres de ressources pour les familles des militaires offrent actuellement tous leurs services dans les deux langues officielles. La prestation des services dans les deux langues officielles constituera un critère non négociable dans le protocole d'entente que concluront le Ministère et les centres de ressources pour les familles des militaires devant ouvrir leurs portes en 2004-2005.

**Recommandation n° 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 leurs familles. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.**

La recommandation a été mise en œuvre en février 2001. Une politique familiale des Forces canadiennes a été élaborée et publiée sous la forme de la Directive et ordonnance administrative de la Défense 5044-1 intitulée *Les familles*. Dans la politique, les FC reconnaissent les rapports existant dans la famille d'un militaire, elles réitèrent leur engagement en faveur de la famille, et elles décrivent les principes fondamentaux et les domaines de responsabilité qui font l'objet du programme. Dans le cadre de l'examen après action relatif à l'opération *Apollo*, les FC examinent toutes leurs politiques dans la mesure où elles se rapportent aux familles, y compris la DOAD 5044-1, afin de les modifier s'il y a lieu.

**Recommandation n° 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 davantage d'emplois. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.**

La recommandation a été mise en œuvre en octobre 1999. En avril 1999, des postes à temps plein et, dans certains cas, à temps partiel de coordonnateurs de services d'emploi ont été créés dans les centres de ressources pour les familles des militaires. Au cours de l'exercice financier 2001-2002, ces coordonnateurs ont accordé plus de 5 000 entrevues à des clients et plus de 8 000 entrevues de suivi aux conjoint(e)s qui cherchaient un travail et/ou des façons de poursuivre des études. Plus de 2 500 conjoint(e)s ont reçu une aide pour rédiger et mettre à jour leur curriculum vitæ. Les conjoint(e)s qui ont profité des services des coordonnateurs ont formulé des propos très élogieux à l'égard du programme.



**Recommandation n° 72. Que l'on modifie les politiques de formation en langue seconde pour que les conjoints des militaires puissent suivre des cours de langue dans les bases, au besoin. Un rapport des progrès devrait être présenté chaque année au CPDNAC.**

La recommandation a été mise en œuvre en février 2001. Depuis qu'elle est offerte, plus de 6 000 personnes ont suivi plus de 1 000 cours de formation en langue seconde. Plus de 13 000 heures de soins de garde d'enfants en un an ont permis aux conjoint(e)s de suivre les cours de langues. Tout porte à croire que les centres de ressources pour les familles des militaires ont réussi à répondre aux besoins de leurs clients en cette matière.

**Recommandation n° 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.**

La recommandation a été mise en œuvre en septembre 2000. Le Directeur général – Carrières militaires continue d'examiner les méthodes d'affectation, pour que les cycles et les avis d'affectation s'améliorent toujours. Le Directeur-général – Carrières militaires s'efforce de trouver le meilleur équilibre possible entre les besoins des militaires et de leurs familles et ceux des Forces canadiennes lorsqu'il s'agit des déplacements du personnel.

**Recommandation n° 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.**

La recommandation a été mise en œuvre en octobre 2000. Les autorités ont amélioré le Service de préparation à une seconde carrière (SPSC), dans le cadre du Programme d'enrichissement personnel, afin d'offrir l'aide plus tôt et de remédier aux problèmes de financement, comme le préconise la recommandation. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2001, des fonds et des ressources renouvelables supplémentaires considérables ont été affectés au SPSC, ce qui a entraîné un accroissement du nombre de colloques et la présentation de nouveaux ateliers de planification à long terme chaque année dans les bases et les escadres. Ces ateliers ont pour but de sensibiliser les membres des Forces canadiennes ayant moins de cinq ans de service à faire aux questions auxquelles ils doivent réfléchir pour se préparer à passer à la vie civile. On a amélioré l'accès au contenu des colloques du SPSC en créant des vidéos et des cédéroms portant sur les divers thèmes abordés pendant les colloques. Ces produits ont été distribués à chacune des 17 bases ou escadres où le SPSC a des bureaux. En outre, ce dernier a produit une brochure détaillant tous les renseignements pertinents essentiels mentionnés dans les colloques; la brochure a été distribuée aux bases et aux escadres. Les vidéos, les cédéroms et la brochure seront un jour diffusés en ligne. Enfin, les autorités sont en train d'élaborer la politique cadre nécessaire pour favoriser les changements susmentionnés.

**Recommandation n° 82. Que les Forces canadiennes envisagent d'augmenter le nombre des postes dans le cadre du Programme de formation universitaire – Officiers 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.**



La recommandation a été mise en œuvre en octobre 2000. Le Programme de formation universitaire – Officiers demeure un des moyens dont les officiers disposent pour obtenir un diplôme de premier cycle. Le Ministère a aussi adopté d'autres mesures pour améliorer l'accès des officiers aux études universitaires. Par exemple, la gamme des prestations offertes pour le perfectionnement des études a été élargie dans le cas des officiers de la Force régulière, de sorte que ceux qui ont commencé et terminé des études aboutissant à un diplôme de premier cycle (baccalauréat) après septembre 1999 ont le droit de réclamer le remboursement complet des frais de scolarité et d'autres frais obligatoires. En outre, chaque commandant d'armée a lancé des programmes distincts pour envoyer des officiers poursuivre à temps plein des études universitaires menant à un diplôme de premier cycle.

La Division des études permanentes du Collège militaire royal du Canada offre à tous les membres des Forces canadiennes (Force régulière, Réserve, personnel civil et conjoint(e)s des membres des FC) des cours menant à un diplôme. Le Comité de surveillance des changements au sein du MDN a précisé que le travail entrepris au CMR est remarquable et il a dit vouloir souligner le dévouement, l'ardeur au travail et le souci sincère manifestés pour le corps des officiers des FC par le personnel du Collège.

**Recommandation n° 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 à ce qu'est le harcèlement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.**

**Recommandation n° 86. Que les Forces canadiennes continuent d'insister auprès de tous ses 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 deux recommandations ont été mises en œuvre en juin 2000. Le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes ont adopté la Politique harmonisée sur la prévention et la résolution du harcèlement et les lignes directrices connexes en décembre 2000. Depuis, ils ont mis divers projets en œuvre pour faciliter la concrétisation de la politique. La formation connexe a été révisée en fonction des changements apportés à la politique, et des cours supplémentaires ont été conçus. En outre, on a créé le Système de suivi des plaintes de harcèlement afin de réunir sous forme électronique les renseignements statistiques sur le harcèlement. Ce système permettra en outre de suivre l'évolution des plaintes et de mettre en exergue les tendances dans les unités et l'ensemble du MDN et des FC.

Dès janvier 2003, un examen de toutes les politiques, de toutes les méthodes et de tous les programmes relatifs aux systèmes d'emploi sera amorcé pour établir s'il y a des obstacles à l'emploi équitable et non restrictif des membres de tous les groupes désignés dans les FC. Celles-ci publieront un plan révisé d'équité en emploi qui prendra en compte les recommandations issues de cet examen et permettra de remédier à toutes les lacunes repérées en matière de représentation grâce à l'analyse des données sur les effectifs. Ce plan continuera de garantir le traitement équitable de toutes les personnes en fonction du mérite et des capacités, tout en encourageant le travail d'équipe, la cohésion des unités et, en fin de compte, l'efficacité opérationnelle.



**Recommandation n° 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, tels que les bottes pour équipage de char, doivent être adaptés au travail et à l'entraînement et être livrés au besoin. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.**

La recommandation a été mise en œuvre en août 2000. Les Forces canadiennes continuent d'améliorer leur capacité d'approvisionnement. La Force aérienne a lancé un nouveau projet omnibus intitulé *Norme du millénaire en matière d'habillement et d'équipement*, qui procurera des vêtements, des gants et des chaussures opérationnels à tous ses 24 000 membres (ceux de la Force régulière, de la Réserve, y compris le personnel employé dans les escadres mais ne relevant pas de la Force aérienne). On coordonnera le projet avec le programme *Habillez le soldat* de l'Armée de terre, pour garantir l'uniformité dans toutes les Forces canadiennes, partout où ce sera possible. En outre, les FC ont adopté un système de scannage du corps qui aide à prendre les mensurations des personnes et à garantir ainsi la confection de vêtements qui leur font mieux. Ce système réduira le taux élevé de retour d'uniformes mal ajustés et créera une base de données anthropométriques qui facilitera la mise au point et l'acquisition de vêtements et d'équipement personnels.



## Annexe C : Acquisition d'immobilisations

### Modernisation du CF-18

Le programme de modernisation du CF-18 comprend plusieurs projets de modernisation de l'électronique de bord, des moyens de commandement, de contrôle et de communication, des capteurs et des systèmes d'entraînement et d'armes d'une flotte de 80 avions. La modernisation du CF-18 permettra aux Forces canadiennes de conserver la capacité de mener des opérations de contrôle aérospatial et des opérations de contingence jusqu'à la fin de la durée de vie prévue du CF-18 (2017-2020). Neuf des 17 projets que prévoit le programme sont déjà en cours d'exécution. Les premiers éléments du programme devraient être opérationnels à l'automne de 2003. Deux appareils prototypes ont été modernisés avec succès, la première phase des travaux de modification et de production se faisant chez Bombardier, à Mirabel (Québec). Les projets de modernisation du CF-18 en cours progressent tous conformément au calendrier et aux prévisions budgétaires.

### Capacité stratégique de ravitaillement en vol

Un projet conjoint réalisé avec les Forces aériennes allemandes permettra de modifier deux appareils CC-150 *Airbus* pour les transformer en ravitailleurs en vol. Les faits à signaler en 2002-2003 sont la signature de contrats en octobre et l'achèvement de l'examen critique des travaux de conception par les FC en décembre. La conversion du ravitailleur prototype des Forces aériennes allemandes a commencé en novembre 2002, et les travaux avancent bien, chez EFW, à Dresde. Les deux ravitailleurs modifiés des FC vont entrer en service en août 2004 et en février 2005.

### Projet d'hélicoptère canadien de recherche et de sauvetage

Le nouvel hélicoptère de recherche et de sauvetage qui remplace la flotte de CH-113 *Labrador* a été livré en juillet 2002 et il est entré en service à Comox et à Gander en août 2002 et en novembre 2002 respectivement. La formation initiale des équipages – 55 pilotes et 32 mécaniciens de bord – s'est terminée en mars 2003. Le marché de soutien des appareils en service a été attribué; il prévoit un soutien logistique intégré de toute la flotte de *Cormorant* comportant des services de maintenance et d'ingénierie. Un marché a été conclu pour le simulateur de pilotage. Sept appareils ont été livrés en 2002-2003, ce qui en a porté le total à 12; les trois derniers seront livrés d'ici juillet 2003.





### Modernisation graduelle de l'*Aurora*

L'aéronef de patrouille à long rayon d'action *Aurora* fournit aux Forces canadiennes des moyens essentiels de patrouille maritime et de surveillance à longue distance; il appuie également d'autres ministères dans le domaine de la surveillance et de la collecte de renseignements. Le projet général comprend plusieurs volets qui permettront de remettre à neuf et de remplacer des systèmes pour accroître la capacité de l'*Aurora*, particulièrement

en ce qui concerne son rôle de plate-forme de renseignement, de surveillance et de reconnaissance. Le projet de modernisation s'étendra sur 10 ans et il sera réalisé en quatre phases. Les cinq premiers appareils sont en cours de modernisation (phase I) à Halifax, et le premier appareil doit rentrer en service au début de mai 2003. La phase II de modernisation (modernisation des instruments de navigation et de vol) de l'appareil prototype a commencé en octobre 2002, et les essais en vol doivent débuter en septembre 2003. Cet appareil devrait rentrer en service au début de 2004. Les études de conception et de rentabilité en prévision de la phase III sont en cours, et le Bureau de gestion du projet prévoit que la modernisation de l'appareil prototype pourra commencer à l'automne de 2004.

### Projet d'hélicoptère maritime

Ce projet porte sur l'acquisition d'une flotte d'hélicoptères maritimes suffisante pour appuyer les besoins opérationnels actuels et prévus. Le gouvernement a annoncé qu'il approuvait l'achat des hélicoptères en août 2000. En décembre 2002, le Ministre a annoncé une nouvelle stratégie d'acquisition qui consiste à faire une seule demande de propositions portant sur la livraison d'hélicoptères maritimes entièrement équipés et leur soutien en service à long terme. Cette stratégie d'acquisition révisée est fortement appuyée par le Chef d'état-major de la Défense, car elle pourrait générer les ressources de remplacement plus rapidement et à moindre coût qu'un contrat réparti. Tout projet d'hélicoptère que l'industrie de l'aviation a proposé pour le remplacement des hélicoptères maritimes et qui satisfait à l'énoncé de besoins pourra être accepté par les Forces canadiennes.

### Projet d'automatisation du système militaire de circulation aérienne (MAATS)

Les FC vont réunir sept unités militaires de contrôle de la circulation aérienne pour former les nouveaux centres militaires de contrôle terminal qui partageront les installations de NAV CANADA à Edmonton et Montréal. Ce partage des installations de NAV CANADA, qui fournit les services civils de circulation aérienne au Canada, nous permettra de contribuer au fonctionnement et au soutien d'un système national automatisé de circulation aérienne. Des essais de fonctionnement concluants ont récemment montré à Comox (Colombie-Britannique) qu'on pouvait procéder à l'installation du système militaire automatisé avant que NAV CANADA n'ait pleinement déployé le CAATS (système canadien automatisé de circulation aérienne). Des améliorations sont en train d'être apportées aux logiciels du MAATS, et la préparation finale des locaux avance. Selon les prévisions, la consolidation et le passage au MAATS devraient se faire en 2004.







## Projet de modernisation du Centre des opérations aériennes de secteur et de région

Ce projet vise à moderniser le système de traitement et d'affichage de défense aérienne du secteur canadien de défense aérienne, à la 22<sup>e</sup> Escadre, à North Bay (Ontario). Le projet de modernisation mettra à la disposition des opérateurs et des techniciens de défense aérienne de l'équipement facile à utiliser, ultramoderne, automatisé et susceptible d'être augmenté. Le système de remplacement sera installé dans un nouveau complexe en surface, et les actuelles installations souterraines seront désaffectées. Les travaux de développement sont terminés, et l'on a commencé à soumettre à des essais les modifications des logiciels nécessaires pour garantir l'interopérabilité du système avec les autres secteurs du NORAD et avec le Quartier général du NORAD. De plus, un banc d'essai appelé « installation virtuelle en surface » a été aménagé à North Bay. Il s'agit en fait d'une version réduite du système final qui réunit des données de 54 radars disséminés au Canada pour en tirer une image de la situation aérienne qui est affichée à sept postes de travail.

## Arme antiblindés à courte portée (lourde) (AABCP(L))

Le projet AABCP(L) a permis d'acquérir les systèmes d'armes *Eryx* (postes de tir, imageurs thermiques et simulateurs), les munitions, les simulateurs intérieurs et extérieurs et le soutien logistique correspondant. Ce projet a pour but de rétablir la capacité antiblindés à courte portée de 50 à 600 mètres afin de contrer l'apparition de blindage réactif, stratifié et composite. Le projet s'est terminé le 31 mars 2003, à un coût sensiblement inférieur au budget prévu.

## Simulation d'effets d'armes

Le projet de simulation d'effets d'armes vise à fournir un système de simulation réelle qui permet aux soldats de simuler des tirs d'une manière précise, avec des lasers et des radiosignaux, pendant des exercices d'entraînement force contre force. Des mini-ordinateurs intégrés à l'équipement de chaque soldat et aux véhicules vont donner aux soldats et à leurs commandants des renseignements immédiats sur les résultats de chaque engagement. Le système permettra de saisir et d'enregistrer automatiquement les résultats des engagements en vue de les soumettre ensuite à une évaluation objective. Des observateurs et des analystes se chargeront de préparer et de présenter des comptes rendus après action détaillés sur les points forts et les points faibles de l'engagement. Le système permettra aussi aux commandants supérieurs de confirmer que leurs troupes ont atteint le niveau de préparation maximal nécessaire à leur déploiement dans un théâtre d'opérations. Les livraisons se feront d'ici 2006; elles comprendront un ensemble principal entièrement instrumenté pouvant équiper un groupement tactique et destiné au Centre canadien d'entraînement aux manœuvres de Wainwright (Alberta), un ensemble de combat non instrumenté qui sera utilisé dans l'instruction individuelle, au Centre d'instruction au combat de Gagetown (Nouveau-Brunswick), quatre ensembles d'infanterie à pied non instrumentés pour l'entraînement de base en garnison, et le soutien logistique d'un entrepreneur pendant 10 ans. Le SEA est la grande priorité du Commandant de l'Armée de terre en matière d'instruction.

Les principaux événements qui ont marqué l'année financière ont été la diffusion des documents de la demande de propositions, l'évaluation des soumissions et, enfin, l'attribution du marché le 28 février 2003, suivant l'approbation par le Conseil du Trésor. La stratégie d'acquisition a donné de bons résultats et permis une juste concurrence, six propositions ayant été reçues du secteur privé. Ce projet complexe s'appuyait sur le concept de l'acquisition globale (équipement et soutien à vie) et sur de nombreux autres concepts novateurs comme le choix du meilleur rapport qualité-prix, l'acquisition



d'équipement disponible dans le commerce, un soutien axée sur le rendement (disponibilité d'au moins 90 p. 100), un programme de mesures incitatives et dissuasives, l'évaluation des antécédents relatifs au service à la clientèle et l'utilisation de nouveaux moyens d'évaluation informatiques qui ont permis au Ministère et à l'Armée de terre d'obtenir la meilleure valeur possible.

### **Projet de remplacement des transports de troupes blindés (TTB)**

Le projet de remplacement des TTB consiste à mettre en service une flotte moderne de transports de troupes blindés à roues pour répondre aux besoins opérationnels de l'Armée de terre. Au total, 651 véhicules seront achetés : 494 transports de section d'infanterie, 47 véhicules pour officiers observateurs avancés/contrôleurs de tir de mortiers, 39 véhicules du génie et 71 véhicules « TOW sous blindage ». Un simulateur informatisé d'instruction de tir d'équipage sera également acheté. Jusqu'ici, les transports de section d'infanterie et les véhicules pour officiers observateurs avancés (OOA) ont tous été livrés; 11 véhicules OOA ont été livrés en 2002-2003. La livraison des versions « TOW sous blindage » et « génie » commencera en 2004-2005.

### **Système de commandement de la Force terrestre (SCFT)**

Le projet du SCFT consiste actuellement à doter l'Armée de terre de moyens modernes de commandement et de contrôle. Il s'agira notamment d'équiper des véhicules de poste de commandement d'ordinateurs renforcés à écran plat, de RL de 100 Mo et d'un logiciel de commandement et de contrôle. La version actuelle du logiciel utilise Windows NT, et l'on est en train de la faire passer à Windows 2000. Le SCFT fera appel au système de communications tactiques IRIS (Système intégré de liaisons radio) et, en garnison, il sera pleinement interoperable avec d'autres applications. Le projet permettra aux commandants et aux officiers d'état-major des QG de brigade et d'unités subalternes d'avoir à leur disposition un système d'aide au commandement ultramoderne. Le système a été livré au 2 GBMC en mai 2002; la mise en service devrait en être terminée en décembre 2003.

### **Capacité de renseignement, de surveillance, d'acquisition d'objectif et de reconnaissance de la Force terrestre (ISTAR FT)**

Les capteurs et les moyens de renseignement et de commandement dont dispose actuellement la Force terrestre ne sont pas intégrés. Une capacité ISTAR intégrée comprenant des capteurs modernisés, de nouveaux capteurs ainsi que des outils robustes de communication de données et de fusionnement de renseignements permettra de donner aux commandants de tout niveau une meilleure connaissance de la situation tactique et d'appuyer les soldats. Le projet général ISTAR fournira aux commandants et à leurs états-majors des outils pour mieux analyser et comprendre les renseignements qui leur sont présentés et les aidera à prendre des décisions. Le projet permettra aussi de moderniser l'équipement de guerre électronique, d'acquérir des capteurs de véhicules aériens télépilotés et des systèmes d'acquisition d'objectifs de contre-bombardement, et d'intégrer les capteurs actuels au système de communication et d'information de la Force terrestre, auquel viendront s'ajouter de nouvelles installations de communication de données. Le projet est entré dans sa phase de définition en 2003; la phase d'exécution devrait commencer en 2005-2006.

### **Projet de prolongation de la durée de vie du M113**

Ce projet vise à prolonger la durée de vie et à modifier le rôle de 289 transports de troupes blindés à chenilles. Les nouveaux véhicules pourront remplir une foule de rôles d'appui au combat et de soutien logistique du combat; ils seront produits en différentes versions : poste de commandement, génie, maintenance, récupération, personnel et chargements tactiques. L'ajout de tourelles ou de systèmes



d'armes télécommandés permettra l'utilisation d'armes collectives sous blindage. Les principales améliorations sur le plan de la capacité, de la mobilité et de la protection et l'utilisation d'un châssis en alliage d'aluminium « résistant au vieillissement » vont accroître d'au moins 20 ans la durée de vie des véhicules M113 LE. La mise en service des véhicules modernisés se fera de 2002 à 2006. Trente-six véhicules ont été modernisés en 2002-2003.

### Projet de prolongement de la durée de vie du véhicule blindé léger à roues

Ce projet permettra de prolonger la durée de vie et de modifier le rôle de 473 véhicules blindés à roues. Utilisés surtout actuellement comme transports de section d'infanterie, les véhicules modernisés pourront être affectés à un large éventail de fonctions : ambulances, postes de commandement, guerre électronique, tracteurs d'artillerie, porte-mortiers, retransmission radio, réparation, maintenance et récupération de véhicules et défense aérienne à très courte portée. L'installation dans quelques véhicules d'un système d'armes télécommandé moderne permettra aux équipages d'utiliser des armes collectives sous blindage. Un marché a été attribué en janvier 2002 à la DEW Engineering d'Ottawa, qui produira des versions ambulance et porte-mortiers des *Bison*. Des négociations sont en cours pour ajouter au marché la version « maintenance et récupération » du véhicule.

### Véhicule utilitaire léger à roues (VULR)

Le projet du VULR a pour but de remplacer la flotte actuelle de véhicules *Illis* par deux achats de véhicules distincts : 802 véhicules de modèle militaire normalisé (MMN) – et leur soutien logistique intégré – qui seront utilisés par les unités de campagne, et 861 véhicules de type commercial militarisés qui seront principalement utilisés par la Réserve. Mercedes Benz Canada a été le seul soumissionnaire pour le véhicule MMN et a proposé son VUS de Classe G. Les essais de conformité devraient être terminés en juin 2003; s'ils sont concluants, un marché de production sera accordé en décembre 2003. Évalué à 49,7 millions de dollars, le marché de véhicules de type commercial militarisés a été attribué à la division des camions militaires de la General Motors, en octobre 2002. Le véhicule retenu est un véhicule de transport tous usages de type commercial, le Silverado de GM, qui sera militarisé pour répondre aux besoins du MDN. Les premiers véhicules seront livrés en septembre 2003; les dernières livraisons devraient se faire en juillet 2004.

### Projet Habillez le soldat (HLS)

Ce projet vise à fournir un ensemble de 24 articles compatibles d'habillement et d'équipement de protection individuelle adaptés et tactiques : nouveaux vêtements de combat portant le dessin de camouflage canadien (DCamC), gants, chaussettes, bottes, sous-vêtements, lunettes de protection balistique, outil polyvalent, sac à dos, casque et veste pare-éclats, pour n'en nommer que quelques-uns. En 2002-2003, on a poursuivi la livraison de cinq articles (sous-vêtements thermiques légers, système de chaussettes de combat, bottes pour climat humide, ensemble de vêtements intégrés et soutien-gorge pour climat tempéré), commencé la livraison de deux nouveaux articles (gants pour équipage de véhicule de combat et veste tactique), attribué des marchés pour cinq autres





articles (outil polyvalent du soldat, vêtements et équipement pour combat en région aride, coiffure isolante légère, plaques pare-balles et casque modulaire pour équipage de véhicule de combat) et demandé des propositions pour quatre articles (veste pare-éclats, lunettes de protection balistique, réexamen des gants pour temps froid et pluvieux et système de chaussettes de combat/chaussettes pour temps froid). La livraison de tous les articles doit être terminée en 2007.

### **Système (intégral) de tir indirect de groupement tactique**

Ce projet général vise à fournir des capacités modernes de tir direct et indirect suffisamment précises pour réduire autant que possible les dommages collatéraux et répondre aux besoins futurs des bataillons d'infanterie. Le sous-projet « Arme d'interdiction de zone de compagnie » va entrer dans sa phase de définition pendant l'année financière 2003-2004, et les premières livraisons devraient se faire pendant l'année financière 2006-2007.

### **Système d'armes antiblindés perfectionné et léger (ALAWS)**

Ce projet permettra d'acquérir un système d'armes antiblindés perfectionné et léger ainsi que les munitions nécessaires, les simulateurs d'entraînement et d'autres éléments de soutien logistique intégré. Environ 140 systèmes portables devraient être acquis. L'approbation préliminaire du projet s'est faite en 2002-2003. Les livraisons devraient commencer en 2005 et se terminer à la fin de 2007.

### **Système tactique de commandement, de contrôle et de communications (STCCC)**

Le projet STCCC vise à fournir un moyen de communications intégré, sûr, viable et adaptable pour remplir tous les engagements tactiques de la Force terrestre. Le projet a permis jusqu'ici de fournir des postes radio tactiques, des communications longue portée, du matériel de QG et d'intégration de données ainsi que des services de gestion et de soutien de systèmes. Le projet est réalisé dans une proportion de 98 p. 100; la livraison du système intégré de liaisons radio (IRIS) à toutes les unités de l'Armée de terre, aux unités de la Réserve des communications, aux escadrons tactiques d'hélicoptères (mais non aux hélicoptères proprement dits) ainsi qu'aux navires et aux écoles navales devrait être terminée en mars 2004. Le STCCC deviendra le réseau de base des applications de soutien du Commandement de la Force terrestre.

### **Remplacement du système mondial de localisation (GPS) de l'Armée de terre**

Ce projet fournira à la Force terrestre un GPS convivial, robuste et viable qui fournira des renseignements de position fiables et exacts aux forces amies seulement. Le système pourra appuyer des soldats débarqués, des systèmes de commandement et de contrôle, des véhicules et des plates-formes d'armes. Le GPS actuel est vieillissant et il va donc être remplacé entre 2005 et 2008. Le projet a reçu son approbation préliminaire en 2002-2003.

### **Véhicule polyvalent du génie (VPG)**

L'équipement d'excavation actuel n'offre pas la rapidité, la mobilité et la protection voulues pour répondre aux besoins d'une armée moderne, il a atteint sa durée de vie prévue et il sera remplacé par un tracteur moderne, rapide et très mobile. Le marché a été attribué à ARVA Industries en vertu d'une offre permanente à long terme. Les livraisons devraient commencer à la fin de l'année financière 2003-2004 et se poursuivre jusqu'à la fin de l'année financière 2006-2007. La mise en service du VPG sera assurée par les régiments du Génie et par le Régiment d'appui du génie.



## Préservation de la capacité sous-marine

Ce projet vise à préserver la capacité sous-marine du Canada par l'acquisition de quatre sous-marins de construction britannique de la classe *Upholder* rebaptisée classe *Victoria*. Quand ils seront opérationnels, ils permettront au Canada de mieux assurer la surveillance et le contrôle de ses secteurs de compétence maritimes et de participer à des opérations bilatérales et multilatérales. À l'heure actuelle, trois sous-marins ont été livrés à Halifax; le quatrième et dernier devrait être livré au milieu de 2004. Le premier sous-marin, le NCSM *Victoria* a terminé sa période de travaux de canadianisation (PTC) et il a quitté le quai le 4 novembre 2002. Le NCSM *Victoria* sera prêt à mener des opérations restreintes plus tard en 2003. Le NCSM *Windsor* a commencé sa PTC le 1<sup>er</sup> avril 2003 et il doit rentrer en service en janvier 2004. Le NCSM *Corner Brook* a été accepté par le Canada le 21 février 2003 et il est arrivé à Halifax le 10 mars 2003. Le NCSM *Corner Brook* devrait être utilisé localement en 2003 dans sa configuration de la Marine royale britannique pour servir à l'instruction du personnel des sous-marins. Sa PTC doit commencer à la fin de l'automne 2003.

## Capteur électro-optique perfectionné (SIRIUS)

Les capteurs de lutte antiaérienne que l'on trouve actuellement sur les navires canadiens dépendent beaucoup des radars et de mesures de soutien électronique pour détecter rapidement et suivre des cibles aériennes, et ce, uniquement dans la bande de fréquence radar. Il n'y a pas actuellement de capteurs électro-optiques dans les navires canadiens. Pour corriger cette lacune, on a lancé un projet de développement conjoint entre les Pays-Bas et le Canada en vue de concevoir, de développer et de produire un capteur détecteur de menaces électro-optique perfectionné. Ce projet de développement est presque terminé; il permettra aux navires de détecter et de suivre des cibles aériennes dans le spectre infrarouge. Il fournira également une capacité de détection et de poursuite de nuit qui aidera à détecter en surface des éléments dangereux de petite taille.

## Missile de défense ponctuelle amélioré (ESSM)

Ce projet fait partie d'une initiative de 10 pays visant à développer un missile de défense ponctuelle en mesure de faire échec aux missiles antinavires modernes. L'arme repose sur le système de missile *Sea Sparrow* qui équipe actuellement les frégates de la classe *Halifax* et il est appelé missile *Sea Sparrow* évolué. La première livraison d'environ 70 missiles doit se faire en 2003; le reste des livraisons se fera régulièrement jusqu'en 2008. Le premier navire de la classe *Halifax* sera converti en vue des essais en 2004 et il sera opérationnel en 2005. Les autres navires suivront à un rythme de deux par an.

## Modernisation du système de commandement et de contrôle des navires de la classe *Halifax*

Ce projet doit mener à la création d'un programme de modifications techniques qui permettront d'améliorer le système actuel de commandement et de contrôle des navires de la classe *Halifax*, le vieux système étant remplacé par une architecture ouverte faisant appel à un langage de programmation moderne et à du matériel informatique commercial renforcé. Ce changement permettra l'intégration de futurs systèmes d'armes, il garantira la permanence du soutien technique et





il permettra d'accroître la vitesse de traitement et d'améliorer la fusion des données et la prise de décisions tactiques. Cette modernisation du système permettra de préserver la capacité de combat des navires de la classe *Halifax* jusqu'en 2025. La phase d'analyse des options s'est terminée récemment.

### **Modernisation des radars des navires de la classe *Halifax***

Les systèmes radar actuels des frégates de la classe *Halifax* doivent être modernisés ou remplacés si l'on veut en préserver la capacité opérationnelle et la soutenabilité pendant la durée de vie restante des navires de la classe. Le projet permettra d'améliorer ou de remplacer le matériel informatique et les logiciels de tous les radars des 12 frégates de la classe *Halifax*. Le projet en est actuellement à la phase d'analyse des options; les résultats seront connus à la fin de 2003.

### **Projet de défense sous-marine**

Le système actuel de guerre sous-marine des navires de la classe *Halifax* doit être modernisé si l'on veut que les frégates de la classe *Halifax* puissent manœuvrer sans danger en milieu littoral. Le système de défense par torpilles, le système de détection des mines, le système antimines et les systèmes de détection sous-marine et d'affichage présentent des faiblesses. Le projet en est actuellement à la phase d'analyse des options, et celle-ci devrait se terminer à la fin de 2003.

### **Prolongation de la vie de l'équipement des frégates (FELEX)**

En 2007, le premier navire de la classe *Halifax* aura 15 ans. Comme la majorité des systèmes embarqués ont été conçus il y a presque 20 ans, il faudra peut-être les moderniser ou les remplacer. Le projet FELEX permettra de remettre en état les systèmes de coque et de plate-forme de base, de moderniser les systèmes et les équipements pour lesquels il n'existe plus de pièces de rechange et de gérer la conception, l'intégration, l'ordonnancement et l'installation des systèmes et des équipements fournis dans le cadre des projets d'équipement décrits ci-dessus. Le FELEX permettra aux frégates de la classe *Halifax* de mener efficacement des opérations tactiques jusqu'en 2025. Il en est actuellement à la phase d'analyse des options.

### **Remplacement des YAG 300 (navires-écoles)**

L'instruction navale élémentaire en mer se fait à bord de navires-écoles à coque de bois qui ont été construits de 1954 à 1958, les YAG 300. Les YAG 300 sont de moins en moins fiables, et leur coût de maintenance et de radoub ne cesse d'augmenter. Ce projet permettra de remplacer les navires-écoles actuels par six à huit bâtiments en mesure de répondre aux besoins actuels et prévus en matière d'instruction.

### **Remplacement de la capacité de commandement, de contrôle et de lutte antiaérienne (CADRE)**

Le projet CADRE vise à remplacer la capacité de commandement et de contrôle et la capacité de défense aérienne de zone d'un groupe opérationnel qui sont actuellement fournies par des destroyers vieillissants de la classe *Iroquois*. Le MDN en est encore à l'étape préliminaire de l'examen des options.



### **Programme de soutien contractuel canadien (CANCAP)**

Le marché du CANCAP a été attribué en décembre 2002 à SNC-Lavalin/PAE. Cette équipe fournira des services à des opérations déployées des Forces canadiennes : logistique, alimentation et logement, communications, génie et services de santé. D'une durée de 10 ans, le marché pourrait atteindre une valeur de 400 millions de dollars. Le programme a comme objectif d'accroître la souplesse opérationnelle des FC par une amélioration de la capacité de soutien, de libérer des militaires qui pourront être employés là où leurs compétences militaires seront le plus utiles et d'aider les FC à se concentrer sur la préservation des compétences tactiques des membres des services de soutien au combat.

### **Programme d'entraînement en vol de l'OTAN au Canada (NFTC)**

Le Programme NFTC est l'un des meilleurs du monde dans le domaine de l'entraînement des pilotes militaires. Il a commencé ses activités à Moose Jaw (Saskatchewan) et à Cold Lake (Alberta) en 2000-2001 et il continue de se développer chaque année. Les autres pays qui participent au NFTC sont le Danemark, la Hongrie, l'Italie, Singapour et le Royaume-Uni. La Hongrie s'est jointe au programme en avril 2002. La Finlande et l'Allemagne ont également commencé cette année; ils fournissent des instructeurs-pilotes. Plus de 100 pilotes canadiens et 50 pilotes étrangers ont commencé leur entraînement cette année, et le programme continue à croître.



### **Projet de rationalisation du transport aérien et de la recherche et du sauvetage (SAR)**

Les FC doivent examiner leurs besoins de déplacement aérien. Dans cette optique, on a entamé l'étude d'un aspect de la mobilité aérienne globale. Comme l'appareil CC-130 est relativement peu efficace pour les fonctions de recherche et sauvetage, et compte tenu de l'âge des CC-115 et CC-130E affectés à ces missions, les FC examinent diverses solutions en vue de déterminer le moyen le plus rentable d'assurer les services de recherche et de sauvetage qui leur incombent.



## Annexe D : Aperçu de l'enrôlement de recrues

Les Forces canadiennes font face à un défi considérable en matière de recrutement et de maintien en poste. Cette situation tient à de nombreux facteurs, et notamment à la croissance soutenue de l'économie canadienne, à la réduction du taux de chômage qui en résulte et à la demande accrue de jeunes Canadiens qualifiés. Dans le cadre d'une stratégie à long terme visant à faire des Forces canadiennes un employeur de choix, nous continuons d'énoncer et d'adopter des mesures novatrices comme la rationalisation du recrutement, d'adopter de nouveaux concepts publicitaires et d'améliorer la formation des recrues. Nous étudions également des façons de moderniser les conditions de service des membres des Forces canadiennes.

Les **groupes professionnels des officiers** de la Force régulière qui sont en demande sont par exemple :

- Officiers du génie : tous les groupes professionnels
- Services de santé : médecins et dentistes militaires

Les **groupes professionnels des militaires du rang** de la Force régulière qui sont en demande sont par exemple :

### **Marine :**

Opérateur de détecteurs acoustiques tactiques, Électronicien naval (Acoustique), Électronicien naval (Communications), Électronicien naval (Tactique), Mécanicien de marine.

### **Armée de terre/Force aérienne :**

Opérateur des transmissions, Technicien de systèmes d'information et de télécommunications aérospatiales, Technicien de véhicules, Technicien d'armement (Terre), Technicien en systèmes de conduite du tir.







**Groupes professionnels militaires (GPM) particuliers :**

Technicien en construction (Technicien en réfrigération, Technicien en distribution électrique, Technicien de groupe électrogène, Technicien en plomberie et chauffage, Technicien en eau, produits pétroliers et environnement, Technicien en construction).



**Aperçu de l'enrôlement de recrues (Force régulière)**

<b>1999-2000</b>	Chiffres réels	2 918
<b>2000-2001</b>	Chiffres réels	3 220
<b>2001-2002</b>	Chiffres réels	5 404
<b>2002-2003</b>	Chiffres réels	5 629
<b>2003-2004</b>	Projections	4 440

**Aperçu de l'enrôlement de recrues (Réserve)**

<b>1999-2000</b>	Chiffres réels	4 766
<b>2000-2001</b>	Chiffres réels	4 096
<b>2001-2002</b>	Chiffres réels	5 713
<b>2002-2003</b>	Chiffres réels	4 940
<b>2003-2004</b>	Projections	5 681



## Annexe E : État de la Réserve

### Rôle

Selon le *Livre blanc sur la défense* de 1994, le rôle premier de la Réserve est d'apporter renforts, durabilité et soutien aux forces déployées. La Réserve fournit les capacités supplémentaires et complémentaires requises à chaque stade de mobilisation. Dans certains cas comme celui de la Réserve navale, toutefois, les réservistes remplissent des tâches qui ne sont pas confiées à la Force régulière. Ce phénomène va vraisemblablement s'étendre, puisque la Réserve de l'Armée de terre est en train de définir des rôles et des missions propres.

L'effectif de la Force régulière diminue depuis dix ans, et la Réserve a fourni aussi bien des renforts que des capacités complémentaires. La plupart des réservistes travaillent à temps partiel. De plus en plus de réservistes servent toutefois à plein temps dans des opérations et à l'appui des activités courantes de temps de paix des FC.

### Description

La Réserve est formée de militaires qui ne font pas un service continu à plein temps. Elle comprend quatre éléments :

- la Première réserve;
- la Réserve supplémentaire;
- le Cadre des instructeurs de cadets;
- les Rangers canadiens.

### Première réserve

Les membres de la Première réserve font partie intégrante de la force totale des FC et ils jouent un rôle important dans le soutien des opérations des FC. L'objectif de participation de la Réserve aux opérations a été fixé par l'actuel Sous-chef d'état-major de la Défense de 10 à 20 p. 100 des forces déployées. Pendant l'année financière 2001-2002, environ 10 à 15 p. 100 des membres des FC affectés à des opérations étaient des réservistes. Les réservistes de l'Armée de terre continuent de fournir le gros des renforts aux opérations de maintien de la paix outre-mer. La Réserve aérienne affecte aussi un nombre important de réservistes à des missions opérationnelles.



La Première réserve comprend la Réserve navale, la Réserve de l'Armée de terre (Milice), la Réserve aérienne et la Réserve des communications. Les chefs d'état-major des armées (Forces maritimes, Armée de terre et Force aérienne) commandent leur élément de réserve respectif, et le Sous-ministre adjoint



(Gestion de l'information) dirige la Réserve des communications. Le personnel des Services de santé de la Réserve est encore en période de transition; il est en train de passer de l'Armée de terre, des Forces maritimes et de la Force aérienne à la Réserve des Services de santé, sous la direction du Directeur général – Services de santé.

## Projets et initiatives de la Réserve

Quatre projets ou initiatives en cours de la Réserve visent à améliorer le recrutement et le maintien de l'effectif.

- **Projet de modernisation de la pension de retraite des FC (PMPRFC)** – Le PMPRFC vise à moderniser les mécanismes de pension des membres des Forces canadiennes. Les nouveaux mécanismes de pension correspondront à la structure de la force totale des FC et ils dépendront davantage de la forme d'emploi – emploi à plein temps et emploi à temps partiel – que de l'enrôlement dans la Force régulière ou la Réserve. Cela permettra d'améliorer le recrutement et le maintien de l'effectif, de faciliter les transferts de catégorie de service et de fournir aux membres des FC une protection pour toute période de service pendant toute leur carrière dans les FC. Le projet en est actuellement à la troisième phase, soit la phase de la conception et du développement. Un régime prototype a été approuvé, et le travail se poursuit en vue d'obtenir l'approbation du Parlement à la fin de 2004. La mise en œuvre du régime suivra en 2005.
- **Projet d'emploi de la Force de réserve (PEFR)** – La phase d'évaluation et d'étude de ce projet s'est terminée en juillet 2002. L'élaboration et la mise en œuvre de la politique se sont poursuivies jusqu'en mars 2003. Les grands objectifs du projet sont les suivants :
  - étudier les politiques d'emploi actuelles et les différences entre la Force régulière et la Réserve et examiner les variations entre la Première réserve et les autres éléments de la Réserve;
  - apporter aux politiques d'emploi de la Réserve les modifications voulues pour aider la force totale à remplir ses missions futures, en s'assurant néanmoins qu'elles demeurent axées sur la Réserve dans son ensemble;
  - intégrer les modifications approuvées aux politiques, aux ordonnances et aux règlements en vigueur;
  - revoir le Cadre des instructeurs de cadets et faire, au besoin, des recommandations et des modifications pour attirer et maintenir des chefs dans le Mouvement des cadets du Canada;
  - suivre la mise en œuvre de la politique pour s'assurer que les modifications envisagées s'appliquent à la Réserve dans son ensemble.
- **Restructuration de la Réserve de la Force terrestre (RRFT)** – Le Bureau de gestion du projet de la RRFT a été formé en octobre 2000 et chargé de « créer une Réserve de l'Armée de terre efficace et crédible, qui offre à la fois des capacités complémentaires et supplémentaires à la Force régulière et qui répond aux besoins du pays ». La restructuration de la Réserve de la Force terrestre doit se faire en deux phases. La première est maintenant terminée; elle portait sur des questions d'organisation et de structure. La seconde phase, entamée en avril 2003, vient cerner les questions et mettre en œuvre les mécanismes qui ont une incidence directe sur la qualité de vie des réservistes dans des domaines comme les indemnités, l'instruction, l'administration et le soutien. Durant la phase I de la RRFT, l'effectif de la Réserve de l'Armée de terre a été porté et stabilisé à 15 500, ce qui a servi de fondement à l'annonce d'un ajout de 1 500 réservistes au cours des deux prochaines années (phase II). L'objectif ultime de la seconde phase est de porter la Réserve de l'Armée de terre à 18 500 personnes.



- Application du Système de gestion des ressources humaines (SGRH) à la Réserve – L'application du SGRH à la Réserve a commencé en mai 2002. La saisie et la conversion des données de la Première réserve, des Rangers canadiens et du Cadre des instructeurs de cadets avancent; 44 p. 100 du travail à faire est terminé. Parmi les éléments nouveaux à signaler, il convient de noter que la prochaine version du système prendra la forme d'une application Web. Il est prévu que le système permettra un jour aux réservistes d'avoir accès à certains éléments qui les concernent et de les tenir à jour.
- Réintégration dans les emplois civils – Un projet de loi a été préparé pendant l'année pour protéger l'emploi civil des réservistes qui seraient mobilisés dans une situation d'urgence.

### Réserve supplémentaire

La Réserve supplémentaire est formée d'anciens militaires qui pourraient être rappelés en situation d'urgence. Les membres de la Réserve supplémentaire ne sont pas tenus de servir ni de suivre d'instruction quand ils ne sont pas en service actif. Des spécialistes civils peuvent aussi être enrôlés pour répondre à des besoins précis. Des directives sur la structure des forces ont été émises en vue de réaligner la Réserve supplémentaire, d'en définir le rôle et l'objet, d'en confirmer la politique, la gestion et les pouvoirs de commandement, et d'expliquer les principes qui devraient en guider la restructuration. La restructuration va aboutir à une Réserve supplémentaire plus souple et plus utile aux commandants des armées et aux chefs de groupe, et mieux adaptée aux conditions opérationnelles actuelles et futures. La mise en œuvre du nouveau cadre devrait se faire en décembre 2003.

### Cadre des instructeurs de cadets

Le Cadre des instructeurs de cadets (CIC) est formé d'officiers qui se sont engagés à remplir des fonctions militaires et à suivre l'instruction requise, mais dont la tâche principale consiste à assurer la supervision, l'administration et l'instruction des cadets, et à veiller à la sécurité et au bien-être des cadets en développant leur leadership, leur civisme, leur aptitude physique et leur intérêt pour les Forces canadiennes. La politique, les procédures et les pratiques du CIC feront l'objet d'un examen et d'un réaménagement qui coïncideront avec l'étude du Plan de mise en œuvre de la structure des groupes professionnels militaires (PMOSGPM) du CIC qui doit se terminer en 2003-2004. La définition des exigences d'emploi (description de GPM) du CIC avance bien, et l'examen des autres politiques et procédures que prévoit le PMOSGPM se fera quand la DGPM sera terminée.



### Rangers canadiens

Les Rangers canadiens servent principalement comme volontaires non rémunérés, mais ils sont rétribués quand ils sont affectés à des tâches. Ils doivent obligatoirement suivre un cours de base de dix jours à l'enrôlement; l'instruction annuelle et l'instruction continue sont cependant facultatives. Les Rangers canadiens doivent être en bonne santé et en mesure d'assurer leur subsistance dans la nature. Ils assurent une présence militaire dans des régions nordiques et côtières et des régions isolées et peu peuplées du Canada dont les

autres éléments des Forces canadiennes ne pourraient pas s'occuper facilement ou de façon rentable. Suite à une étude approfondie du rôle des Rangers canadiens, on a décidé d'en augmenter le nombre partout au pays.



## Annexe F : Le Conseil des Forces armées

**L**e Conseil des Forces armées est l'organe militaire supérieur des Forces canadiennes. Il se réunit régulièrement pour conseiller le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) sur des questions militaires générales ayant trait au commandement, au contrôle et à l'administration des Forces canadiennes et pour l'aider à prendre des décisions. Le Conseil des Forces armées comprenait en 2002-2003 les officiers suivants.

### **Général Raymond Henault, CMM, CD Chef d'état-major de la Défense**

Le Général Raymond Henault est né en 1949 à Winnipeg, au Manitoba. Il s'est enrôlé dans les Forces canadiennes en 1968. Après sa formation, il a commencé sa carrière au sein du 425<sup>e</sup> Escadron, pilotant des CF-101 *Voodoo*. Plus tard, il est devenu pilote d'hélicoptères tactiques. Il détient un baccalauréat de l'Université du Manitoba.

Au cours de sa brillante carrière, le Général Henault a servi comme commandant de la Base des Forces canadiennes Portage-La-Prairie; commandant du 10<sup>e</sup> Groupement aérien tactique (10 GAT); Chef d'état-major – Opérations, au Quartier général du Commandement aérien; Chef de l'état-major interarmées – Opérations au Quartier général de la Défense nationale; Chef d'état-major adjoint de la Force aérienne; et Sous-chef d'état-major de la Défense. Il a également servi à Lahr, en Allemagne, de juin 1987 à juin 1989, en qualité de commandant du 444<sup>e</sup> (CA) Escadron tactique d'hélicoptères.

Le Général Henault a été nommé Chef d'état-major de la Défense le 28 juin 2001.

### **Lieutenant-général G.E.C. Macdonald, CMM, MVO, CD Vice-chef d'état-major de la Défense**

Le Lieutenant-général George Macdonald vient de Red Deer, en Alberta, et il s'est enrôlé dans l'Aviation royale du Canada en 1966 afin de devenir pilote de chasse, après avoir obtenu un baccalauréat en génie mécanique à l'Université de Calgary.

Au cours de sa carrière, le Lieutenant-général Macdonald a occupé de nombreux postes d'état-major. Il a aussi été commandant du 434<sup>e</sup> Escadron Bagotville, commandant de la Base des Forces canadiennes Lahr et de la 3<sup>e</sup> Escadre de chasse, en Allemagne, commandant de la 1<sup>re</sup> Division aérienne du Canada/Région canadienne du NORAD et commandant en chef adjoint du NORAD.

Le Lieutenant-général Macdonald a été nommé Vice-chef d'état-major de la Défense le 6 septembre 2001.



### **Vice-amiral Greg Maddison, CMM, MSC, CD** **Sous-chef d'état-major de la Défense**

Le Vice-amiral Greg Maddison est né en Nouvelle-Écosse en août 1949. Il a reçu son brevet d'officier en 1972 après avoir obtenu un baccalauréat en génie et gestion du Collège militaire royal du Canada, à Kingston, en Ontario.

Le Vice-amiral Maddison a servi à bord des NCSM *Assiniboine*, *Terra Nova*, *Iroquois* et *Athabaskan*. Au cours de sa carrière, il a occupé divers postes, dont ceux d'officier navigateur, commandant de la 1<sup>re</sup> Escadre de destroyers du Canada, commandant de la Force navale permanente de l'Atlantique de l'OTAN, commandant des Forces maritimes de l'Atlantique et Chef d'état-major des Forces maritimes.

Le Vice-amiral Maddison a été nommé Sous-chef d'état-major de la Défense le 22 juin 2001.

### **Vice amiral R.D. Buck, CMM, CD** **Chef d'état-major des Forces maritimes**

Le Vice-amiral Ron Buck est né et a grandi à Montréal. Il s'est enrôlé dans la Marine royale du Canada en 1967, dans le cadre du Programme de formation des officiers de la Force régulière, et il a obtenu un baccalauréat en sciences de l'Université McGill en 1971.

Au cours de sa carrière, le Vice-amiral Buck a notamment commandé la Flotte canadienne du Pacifique et la 5<sup>e</sup> Escadre de destroyers du Canada, qui comprenait sept frégates de patrouille de la classe *Halifax* et deux destroyers de la classe *Iroquois*. Auparavant, le Vice-amiral Buck a commandé le destroyer d'escorte NCSM *Restigouche* et il a été commandant en second du destroyer NCSM *Athabaskan*.

Le Vice-amiral Buck a été nommé Chef d'état-major des Forces maritimes le 21 juin 2001.

### **Lieutenant-général Mike Jeffery, CMM, CD** **Chef d'état-major de l'Armée de terre**

Le Lieutenant-général Mike Jeffery est né à Londres, en Angleterre. En 1964, il joint les rangs du Régiment royal de l'Artillerie canadienne, dans le cadre du Programme d'apprenti-soldat de l'Armée canadienne.

Le Lieutenant-général Jeffery a occupé divers postes de commandement et d'état-major, dont les suivants : Directeur – Besoins en ressources terrestres, Directeur – Artillerie, Directeur général – Coordination du programme, commandant du Collège de commandement et d'état-major de la Force terrestre canadienne, et commandant de la 1<sup>re</sup> Division du Canada et de l'Autorité d'instruction de l'Armée de terre. En 1990, il a fréquenté le Collège de la Défense nationale. En 1999, il a été nommé Commandant de la Force opérationnelle interarmées pour l'opération *Abacus*. Le Lieutenant-général Jeffery a été promu à son grade actuel le 1<sup>er</sup> mai 2000 quand il s'est vu confier le poste d'adjoint spécial du CEMD pour la Restructuration de la Réserve.

Le Lieutenant-général Jeffery a été nommé Chef d'état-major de l'Armée de terre le 8 août 2000.



## **Lieutenant-général Lloyd Campbell, CMM, CD** **Chef d'état-major de la Force aérienne**

Né dans le nord-ouest de l'Ontario, le Lieutenant-général Lloyd Campbell s'est enrôlé dans l'Aviation royale du Canada en 1965. Il a d'abord servi comme navigateur aérien à bord d'aéronefs *Yukon*. En 1969, il a été choisi pour suivre une formation de pilote ; il a piloté par la suite des CF-104 *Starfighter* et des CF-5 *Freedom Fighter*. Il a étudié au Collège de commandement et d'état-major des Forces canadiennes à Toronto. Plus tard, il a poursuivi ses études au Collège de la Défense nationale (CDN) à Kingston, en Ontario.

Au cours de sa carrière, le Lieutenant-général Campbell a occupé divers postes de commandement et d'état-major au Canada et à l'étranger. Il a également occupé divers postes au Quartier général de la Défense nationale, servant notamment comme Directeur général – Développement de la force, Directeur général – Planification stratégique, et Vice-chef d'état-major de la Défense par intérim. En avril 1998, le Lieutenant-général Campbell a été nommé commandant de la 1<sup>re</sup> Division aérienne du Canada et de la Région canadienne du NORAD.

En juillet 2000, le Lieutenant-général Campbell a été promu à son grade actuel et nommé commandant du Commandement aérien et Chef d'état-major de la Force aérienne.

## **Lieutenant-général Christian Couture, CMM, CD** **Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)**

Le Lieutenant-général Christian Couture est originaire de Saint-Gédéon, au Québec. Il s'est enrôlé dans les Forces canadiennes en 1971 et s'est joint au Royal 22<sup>e</sup> Régiment en 1972. En mai 1994, il termine le cours de commandement supérieur et d'état-major à Camberley, au Royaume-Uni.

Au cours de sa carrière, le Lieutenant-général Couture a occupé divers postes au Canada et à l'étranger, et servi en Allemagne, à Chypre et en ex-Yougoslavie. Il a occupé de nombreux postes d'état-major et de commandement, servant notamment comme commandant au sein du 2<sup>e</sup> Bataillon du Royal 22<sup>e</sup> Régiment; commandant de la 5<sup>e</sup> Brigade multinationale canadienne au sein de la Force internationale de l'OTAN en Bosnie; et Chef d'état-major du Groupe du Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires). En septembre 1998, le Lieutenant-général Couture a été nommé Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) par intérim.

Le Lieutenant-général Couture a été promu à son grade actuel le 15 juin 2000 et il a été nommé à son poste de Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) le 1<sup>er</sup> juillet 2000.



### **Contre-amiral Raymond A. Zuliani, CD Chef – Réserves et cadets**

Le Contre-amiral Zuliani est né à Port Arthur en Ontario, en 1948. Il s'est joint à la Réserve de la marine royale du Canada comme matelot de 3<sup>e</sup> classe au NCSM *Griffon* en 1965 et il a obtenu son brevet d'officier en 1970.

Le Contre-amiral Zuliani a commandé plusieurs petits navires de guerre sur les deux côtes et dans les Grands Lacs. Il a agi comme aide de camp du gouverneur général du Canada. Il a aussi servi comme commandant de la Réserve navale, assumant la responsabilité de 24 divisions de la Réserve navale disséminées dans le pays. De septembre 1993 à juin 1994, il a étudié au Collège de la Défense nationale à Kingston, en Ontario.

Le Contre-amiral Zuliani a été promu à son grade actuel le 15 juillet 2000 et nommé Chef – Réserves et cadets au Quartier général de la Défense nationale à Ottawa.

### **Major-général Jerry S.T. Pitzul, CMM, CD Juge-avocat général**

Le Major-général Pitzul a obtenu un baccalauréat en administration en 1975 du Collège militaire royal à Saint-Jean, au Québec. Il a ensuite obtenu un diplôme d'études supérieures en administration des affaires en 1976 et un baccalauréat en droit en 1979 à l'Université Dalhousie, à Halifax, en Nouvelle-Écosse.

Il a occupé plusieurs postes au Cabinet du Juge-avocat général, servant notamment comme Directeur juridique – poursuites et appels et Juge militaire en chef adjoint. En 1995, le Major-général Pitzul a accepté une nomination au poste de Directeur des poursuites publiques et d'Adjoint au Procureur général de la province de la Nouvelle-Écosse. Il a réintégré les Forces canadiennes en 1998 comme Juge-avocat général, au grade de brigadier-général.

En avril 2002, le Major-général Pitzul a été promu et nommé de nouveau Juge-avocat général des Forces canadiennes pour un mandat de quatre ans au Quartier général de la Défense nationale, à Ottawa.

### **Premier maître de première classe R.M. Lupien, MMM, CD Adjudant-chef des Forces canadiennes**

Le Premier maître de 1<sup>re</sup> classe (Pm 1) Lupien est né à Sainte-Séraphine, au Québec. Il s'est enrôlé dans les Forces canadiennes à Montréal en mars 1970. Le Pm 1 Lupien a servi à bord de plusieurs navires canadiens de Sa Majesté, y compris le *Gatineau*, le *Ste-Croix*, le *Terra Nova*, le *Saskatchewan*, le *Mackenzie* et enfin le *Kootenay*, où il a exercé les fonctions de capitaine d'armes. Il a effectué trois périodes de service à l'École navale des Forces canadiennes à Esquimalt, son dernier poste étant celui de Premier maître de 1<sup>re</sup> classe de l'École.

Le Pm 1 Lupien a occupé les postes d'Adjudant-chef de l'École de leadership et des recrues des Forces canadiennes à Saint-Jean-sur-Richelieu et de Premier maître du Commandement maritime avant d'être nommé Adjudant-chef des Forces canadiennes en juin 2001.