

AGENCE DE SOUTIEN DU PERSONNEL
DES FORCES CANADIENNES



CANADIAN FORCES
PERSONNEL SUPPORT AGENCY

Rapport annuel de l'ASPFC/des BNP 2005-2006

TABLE DES MATIÈRES

Chef de la direction	p. 3
Nos divisions	p. 4
CANEX	p. 5
PSP	p. 6
Services financiers du RARM	p. 10
Finances et informatique	p. 11
Ressources humaines	p. 11
Examen et vérification interne	p. 12
Contributions à la communauté militaire	p. 13
Conseil d'administration des Biens non publics	p. 14
Comités des Biens non publics	p. 15



Pour ma deuxième année à titre de CDir de l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes (ASPFC), j'ai une fois de plus le plaisir de souligner l'excellence des services de bien-être et de maintien du moral (BEMM) que nous offrons à la communauté militaire des Forces canadiennes (FC).

Depuis 1996, l'ASPFC ne ménage aucun effort pour fournir des produits, des programmes et des services de qualité, pertinents et facilement accessibles à tous les membres de la Force régulière et de réserve des FC actuellement en service ou retraités, aux anciens militaires, aux familles des militaires et aux employés du ministère de la Défense nationale (MDN) et du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. Malgré les modifications qui ont été apportées à l'ASPFC depuis sa création, notre priorité, la concrétisation de notre devise, À votre service, est aussi importante qu'il y a dix ans.

Au cours de la dernière année, nous avons continué à démontrer notre engagement à répondre aux besoins changeants de notre clientèle, notamment par la mise en place de différents processus mettant l'accent sur les clients. Par exemple, nous avons lancé le programme des Services bancaires pour la communauté de la Défense canadienne (SBCDN), lequel propose un large éventail de produits bancaires adaptés à la clientèle militaire; nous avons mis sur pied un programme de gestion des relations avec la clientèle (GRC) afin de centraliser le service à la clientèle et la coordination de l'information sur les services de BEMM, et nous avons élargi l'accès à des concessions de services alimentaires de marque comme Tim Hortons et Subway.

Il y a deux ans, l'ASPFC a entrepris de rapprocher son orientation et ses processus opérationnels des organisations qu'elle sert. Au début de l'année 2006, cette harmonisation était en grande partie terminée. Les lignes directrices concernant la passation de marchés dans le cadre des FNP ont été officialisées et ont pris la forme d'une politique représentative des marchés publics, notre politique relative aux voyages se rapproche davantage des lignes directrices du Conseil du Trésor (CT) et la politique et les lignes directrices des FNP sur la prévention du harcèlement ont été approuvées.

Dans l'ensemble, l'ASPFC s'est grandement améliorée pendant l'année qui vient de s'écouler et chacune de ses divisions a connu un succès sans précédent en 2005.

CANEX a élargi l'accès à des produits de marque pour les consommateurs, notamment en introduisant une collection de vêtements ROOTS Armée/Force aérienne/Marine. De plus, des négociations entreprises avec Tim Hortons pour ouvrir une concession à Kandahar ont permis d'y célébrer l'ouverture du restaurant le jour de la Fête du Canada 2006. La mise en place d'une structure organisationnelle plus forte s'est traduite par une rentabilité supérieure, ce qui a permis à CANEX de verser un montant de 3,1 M\$ pour soutenir les initiatives de BEMM locales et nationales.

Les PSP ont offert davantage de programmes de sport, de conditionnement physique, de loisirs et de promotion de la santé, conformément à la priorité que le CEMD a accordée au conditionnement physique. Les PSP ont également continué à étendre leur soutien aux militaires déployés en offrant des tournées de spectacles mettant en vedette des artistes canadiens primés et en déployant 100 employés de soutien en Afghanistan.

Les Services financiers du RARM (SF RARM) ont fourni de l'assurance vie temporaire à 2 000 nouveaux clients, des services de planification financière à 600 nouveaux clients et des services de counselling financier à plus de 9 000 membres des FC. Les SF RARM ont collaboré étroitement avec le ministère des Anciens Combattants pour élaborer un plan de transition efficace et conforme à la nouvelle Charte des anciens combattants.

Les Divisions des finances et de l'informatique, des ressources humaines, et de l'examen et de la vérification interne ont continué à fournir un soutien adapté, pointu et efficace à plus de 5 800 membres du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. Notre principal objectif pour l'année qui vient de s'écouler était d'augmenter la visibilité des services de BEMM et de l'ASPFC dans l'ensemble de la communauté militaire des FC. Nos efforts semblent avoir porté leurs fruits, car, en date de janvier 2006, notre site Web, www.aspfc.com, avait reçu plus de 80 000 visites par mois, ce qui représente une augmentation de 45 p. 100 par rapport à l'année précédente.

Avec l'évolution et l'amélioration constantes de l'ASPFC, nous demeurons engagés à servir notre clientèle et les intervenants. En 2006, nous prévoyons renforcer le rôle des BNP dans l'ensemble de la communauté militaire; accroître la visibilité et la connaissance des initiatives de BEMM et continuer d'améliorer la viabilité des programmes et des activités.

Le chef de la direction,

Major-général Doug Langton

NOS DIVISIONS À VOTRE SERVICE

À l'ASPFC, nous servons nos groupes clients par l'intermédiaire de trois divisions opérationnelles : CANEX, les SF RARM et les PSP. Nos programmes, nos services et nos activités témoignent de notre dévouement à définir les besoins uniques et changeants de la communauté militaire et à y répondre.

En plus des services de vente au détail de CANEX et des services financiers des SF RARM, l'ASPFC, en partenariat avec les chefs d'état-major des armées et les commandants des bases et des escadres, offre des programmes de soutien du personnel (PSP) visant à rehausser le bien-être physique et émotionnel des hommes et des femmes des FC. Ce faisant, l'ASPFC contribue à l'état de préparation et à l'efficacité opérationnelles des FC.

Ces trois divisions opérationnelles conjuguent leurs efforts à ceux des trois divisions de soutien – Finances et informatique, Ressources humaines et Examen et vérification interne – pour veiller à ce que nous fournissions les bons services au bon moment, aux bonnes personnes et aux bons endroits. Nos divisions opérationnelles servent les FC en cernant les besoins particuliers de la communauté militaire et en y répondant par une diversité de programmes et de services.

NOTRE MISSION

Rehausser le moral et le bien-être de la communauté militaire et ainsi contribuer à l'état de préparation et à l'efficacité opérationnelles des Forces canadiennes.

SF RARM

- Assurance vie et invalidité
- Division de la planification financière
 - Planification financière
 - Counselling financier
 - Éducation financière
- Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes (CAPFC)
- Régime collectif d'épargne-retraite des Forces canadiennes (RCERFC)

CANEX/NATEX

- Club XTra, programme de fidélisation de la clientèle
- Concessions
- Dépanneurs et magasins de détail
- Services alimentaires
- Assurance collective pour l'habitation et l'automobile
- Programme de chauffage au mazout
- Plan de crédit sans intérêt

PROGRAMMES DE SOUTIEN DU PERSONNEL (PSP)

- Opérations de déploiement
- Services aux familles des militaires
- Conditionnement physique
- Performance humaine et promotion de la santé
- Loisirs
- Modèle national des services à la jeunesse
- Mess
- Journaux des Forces canadiennes
- Sports nationaux et internationaux
- Recherche et développement en performance humaine
- Programme de commandites et de dons

CANEX

Grâce aux services de vente au détail offerts par CANEX dans des dépanneurs, des épiceries, des magasins de détail, des services alimentaires et des concessions, l'ASPFC fournit des biens et des services adaptés aux besoins de nos clients et à leur région.

Pendant l'année 2005-2006, CANEX a connu une forte croissance et d'importantes modifications. D'un point de vue organisationnel, la structure de CANEX, qui était géographique ou régionale, s'est tournée vers un modèle de surveillance et de responsabilité opérationnelles selon les secteurs d'activités fonctionnels : vente au détail, dépanneurs et services. Les objectifs de ces importants changements visaient à faire en sorte que le QG accorde une grande attention aux opérations, à uniformiser la gestion et la surveillance de l'exploitation commerciale, établir un système clair de responsabilisation et, surtout, à fixer une orientation stratégique et des priorités communes. Ces changements ont résulté en une forte croissance des ventes et des marges de profit ainsi qu'en une meilleure surveillance et gestion des dépenses; tous ces facteurs ont permis de réaliser d'importants bénéfices nets.

CANEX a acheté deux remorques et du matériel Tim Hortons. Avec le concours des opérations de déploiement des PSP, ces équipements ont été envoyés en Afghanistan pour servir les membres des FC et des forces armées étrangères déployés sur le terrain d'aviation de Kandahar. L'ouverture officielle du premier Tim Hortons « international », un ajout important aux programmes de bien-être et de maintien du moral, a eu lieu à la fête du Canada.

Pendant l'année, l'élaboration et la mise en oeuvre de nouveaux programmes ont été effectuées parallèlement à l'expansion des programmes existants. Le programme d'assurance La Personnelle a continué à offrir un très bon rendement et a joui d'un taux de rétention des clients actuels de 98 p. 100 tout en attirant 50 p. 100 des consommateurs à qui une offre avait été présentée. Ces taux ont fait en sorte que le programme a connu son année la plus profitable depuis sa création.

À la suite du programme d'essai de Roots avec la Marine effectué l'année précédente, l'année 2005-2006 a vu le lancement de la collection de vêtements Roots Armée/Force aérienne/Marine dans tout le Canada. Une nouvelle collection d'accessoires militaires portant le dessin de camouflage canadien (DCamC^{MC}) a également été créée, et ses ventes connaissent actuellement une forte croissance. Les travaux ont commencé par la création d'un nouveau concept normalisé pour la construction des futures installations de CANEX. Ce concept sera utilisé dans le cadre des travaux prévus pour l'année à venir à Comox, à Winnipeg et à Trenton.

La revitalisation de l'infrastructure est demeurée une priorité. Des projets d'envergure ont été lancés ou terminés pendant l'année; notamment : un nouveau dépanneur au Bloc A à Halifax, un nouveau Tim Hortons et un dépanneur dans le secteur sud de la base Trenton et l'agrandissement du dépanneur de Wainwright.

DIVISION DES PROGRAMMES DE SOUTIEN DU PERSONNEL

La Division des programmes de soutien du personnel (PSP), partie intégrante de la communauté des FC, est une division de l'ASPFC qui s'engage à être « À votre service ». Voici certaines des activités principales entreprises par les PSP en 2005-2006.

Construction des PSP

En prévision d'un programme faisant suite au projet de recapitalisation des PSP exécuté entre 1998 et 2002, des initiatives ont été prises avec le personnel du SMA(IE) pour évaluer l'état des installations actuelles des PSP. Les unités locales ont été consultées afin de confirmer l'inventaire actuel et de définir les besoins futurs.

Journaux des Forces canadiennes

Il y a 18 journaux des Forces canadiennes (JFC) dans les bases et les escadres au Canada et leur tirage total est de 90 000 exemplaires. Les JFC – publiés sous l'autorité du commandant – sont des activités des BNP gérées localement par l'intermédiaire des PSP, par le Personnel des FNP, FC. Les deux tiers des revenus des journaux sont générés par la vente d'espace publicitaire locale et nationale. Les revenus pour l'AF 2005-2006 se sont établis à 2 979 712 \$, dont 145 582 \$ proviennent de publicités nationales.

En avril 2005, la politique relative aux JFC a été approuvée par le conseil d'administration des BNP et a remplacé l'ancienne OAF (ordonnance administrative des Forces canadiennes). En ce qui concerne les JFC, l'ASPFC est chargée de la politique, des ventes publicitaires nationales et des séances de formation, ainsi que de l'organisation de la conférence annuelle.

Programme de commandites et de dons

En décembre 2005, la politique des BNP sur les commandites et les dons a été approuvée. Cette politique sera le fondement du futur cours d'accréditation d'agent autorisé des commandites et des dons des BNP.

Des programmes locaux de commandites et de dons des BNP existent présentement dans différentes bases, escadres et unités dans l'ensemble du Canada, sous l'autorité des commandants de base ou d'escadre. Les processus de codage financier ne sont pas uniformes – cette question sera traitée au cours de la prochaine année financière (AF) – et ne permettent pas de faire le total des revenus générés par les commandites et les dons à l'échelle nationale.

D'ici là, nous disposons de dossiers dont les estimations modérées évaluent à environ 1,4 M\$ les revenus remis au quartier général et aux bases, escadres et unités par les commanditaires et les donateurs au cours de l'AF 2005-2006. Outre ces revenus, on estime qu'une valeur équivalente a été fournie en produits en nature. Ces contributions sont directement affectées aux programmes de BEMM destinés aux membres des FC et à leurs familles.

Opérations de déploiement

En janvier 2006, un nouveau contrat a été signé pour la Radiotélévision des Forces canadiennes (RTFC). La RTFC continuera à diffuser par satellite des émissions de radio et de télévision en direct aux membres des Forces canadiennes déployés en Europe, en Afghanistan et au Moyen-Orient ainsi qu'aux navires canadiens de Sa Majesté qui se trouvent dans la région du golfe Persique.

Au cours de la dernière année, la Division des PSP a recruté et entraîné 80 civils pour le compte de l'ASPFC, puis elle les a affectés à la Force opérationnelle Afghanistan (FOA). Nous avons également contribué à l'activation dans le théâtre pour l'opération *Archer*, dont les activités à Kandahar ont commencé en août 2005. Les activités de l'opération *Athena* (camp Julien) ont cessé en novembre 2005 et celle de l'opération *Archer* à Kandahar ont été lancées au même moment. Pendant la fermeture du camp Julien, 20 conteneurs maritimes ont été remplis d'équipement de bien-être et de maintien du moral (BEMM) avant d'être transportés vers le terrain d'aviation de Kandahar (KAF), où l'équipement a été redéployé. Pendant l'année qui vient de s'écouler, nous avons aussi terminé la planification concernant un ajout important aux opérations de déploiement : l'ouverture d'un restaurant Tim Hortons à Kandahar. À l'heure actuelle, 55 employés de la Division des PSP de l'ASPFC offrent des programmes de BEMM au personnel militaire de la FOA.

Performance humaine et promotion de la santé

Les points saillants du programme de promotion de la santé (PS) pour 2005-2006 comprennent notamment la seconde conférence annuelle de la promotion de la santé, qui a eu lieu en mai 2005. La PS poursuit la mise en œuvre de ses programmes principaux touchant la sensibilisation aux toxicomanies et la prévention de celles-ci, la vie active et la prévention des blessures, le bien-être nutritionnel et le bien-être social.

Ces programmes sont élaborés par le Directeur général – Services de santé au ministère de la Défense nationale (MDN) (DGS San) et mis sur pied par le personnel de la PS de l'ASPFC dans les bases, les escadres et les unités. Ils sont offerts aux membres de l'Équipe de la Défense, soit les membres actifs de la Force régulière et de la Force de réserve, les membres retraités et libérés des FC, leurs familles, ainsi que les employés du MDN et des Fonds non publics (FNP).

Recherche et développement

La Section de recherche et de développement de l'Agence a perfectionné le programme de maintien de la condition physique des pompiers, notamment par des travaux de recherche et l'élaboration des normes de sélection des pompiers et par des travaux de recherche sur la capacité des femmes à satisfaire aux exigences en matière de performance physique du métier de pompier.

Cette Section continue ses travaux relatifs aux normes de conditionnement physique du niveau élite et aux programmes destinés à des opérations particulières des FC. La dernière des trois étapes des normes de maintien de la condition physique pour les plongeurs des FC est terminée et des recommandations finales seront fournies relativement aux normes de maintien de la condition physique des plongeurs des FC. La Section a entrepris l'élaboration de normes minimales de condition physique (NMCP) pour les membres des FC de 55 ans et plus, qui cadrera avec les NMCP présentement en vigueur dans les FC.

Au printemps 2005, un programme complet sur la grossesse, l'exercice et la nutrition a été fourni aux FC. La Section poursuit aussi la Recherche sur les blessures liées au service militaire, pour le compte du Directeur – Soutien aux blessés et administration, qui aidera le ministère des Anciens Combattants à comprendre le lien entre les activités militaires et les blessures chroniques dont souffrent les membres des FC.

Services des mess, d'accueil, des sports, des loisirs et de la Division des finances et de l'informatique

En janvier 2006, le logiciel de gestion des relations avec la clientèle (GRC) a été approuvé par le conseil d'administration des Biens non publics. Le GRC est un logiciel mis en œuvre conjointement par la Division des PSP et la Division des finances et de l'informatique et dont l'élaboration s'est étendue sur cinq années. Le logiciel harmonisera et intégrera les programmes et les services de bien-être et de maintien du moral dans les bases et les escadres partout au Canada.

Services aux familles des militaires

L'année qui vient de s'écouler était la première pendant laquelle les Centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM) au Canada étaient financés par l'entremise d'un protocole d'entente et ceux situés hors du Canada (CRFM/C) étaient financés par le biais d'ententes sur les niveaux de service. La Direction des services aux familles des militaires (DSFM) dispose maintenant du cadre qui, avec les comptes rendus trimestriels des dépenses et les ententes de prestation de services, nous caractérise en tant qu'entreprise responsable. De plus, le mécanisme de financement révisé de la DSFM, introduit l'an dernier et délimitant clairement les rôles et les responsabilités, est maintenant accessible sur le Web et continue à assurer que le soutien que nous offrons aux familles des membres des FC est d'une qualité inégalée.

Dans le cadre de son dévouement de tous les instants en matière d'évaluation et d'obligation de rendre des comptes, la DSFM a mis en place une nouvelle approche pour l'évaluation nationale du PSFM après avoir consulté les parties prenantes et la formation régionale des CRFM.

La Ligne d'information sur les missions continue d'apporter un soutien crucial en traitant les appels de plus en plus nombreux des familles des militaires déployés.

Loisirs

En Europe, un projet-pilote de nouveaux programmes de natation s'est ajouté aux programmes de loisirs. En partenariat avec la *Société nationale de sauvetage*, le service des loisirs des PSP a réussi à mettre en place des nouveaux programmes de natation adaptés à tous les niveaux pendant l'AF 2005-2006.

Les programmes de natation seront évalués en 2006-2007, du point de vue de la gestion des relations avec la clientèle (GRC).

Afin d'harmoniser et d'intégrer les programmes de loisirs, le service des loisirs des PSP a continué à travailler à des logiciels utiles à la gestion des activités de loisirs et la GRC.

Voici d'autres programmes des PSP

- **Sports nationaux**
- **Sports internationaux**
- **Conditionnement physique**

Modèle national des services à la jeunesse

L'année 2005-2006 a été marquante pour le Modèle national des services à la jeunesse. Dans le but d'améliorer les services offerts aux jeunes de familles de militaires canadiens, le site Web *Connexion jeunesse*, destiné aux jeunes de familles de militaires canadiens, a été lancé officiellement en septembre 2005. Ce site Web a été conçu par un groupe de 70 jeunes Canadiens de diverses régions du monde dans le cadre d'un projet novateur de participation des jeunes et financé par le programme Défense nationale en direct (DNED).

Les responsables des programmes destinés aux jeunes de la communauté militaire canadienne ont poursuivi l'élaboration du projet de prise de contact virtuel avec les jeunes. Ce service a servi à relier plus de 425 jeunes de familles de militaires qui utilisent présentement le site Web *Connexion jeunesse*.

Grâce au financement que le conseil d'administration des BNP a accordé au Modèle national des services à la jeunesse (2,3 M\$ sur trois ans), les premiers fonds destinés au Modèle national des services à la jeunesse sont versés aux bases et aux escadres par l'entremise d'un modèle conjoint de prestation de services établi entre les PSP et les Centres de ressources pour les familles des militaires/canadiens (CRFM/C). Ces fonds permettent d'améliorer les programmes, les services, les ressources, les installations, les partenariats et les initiatives d'emploi et de bénévolat locaux et nationaux destinés aux jeunes.

Une bande annonce promouvant les initiatives destinées aux jeunes de familles de militaires a été réalisée et passe dans les cinémas des différentes bases. Dans la foulée du succès du pilier du Modèle national des services à la jeunesse, *Connexion jeunesse*, le deuxième, *Choix de vie sains*, sera élaboré en 2006-2007.

Services financiers du RARM

Depuis presque 40 ans, les Services financiers du RARM (SF RARM) offrent des produits et des services financiers exclusivement aux membres actifs et libérés des FC et à leurs familles. Les SF RARM comprennent qu'une carrière dans les FC comporte des exigences et des besoins particuliers et c'est pour cette raison que leurs produits et services sont adaptés au mode de vie des militaires. De plus, les SF RARM comptent sur une équipe de professionnels dévoués répartis dans leurs 18 bureaux au Canada.

Division des services d'assurance

Les SF RARM ont offert divers types de régime d'assurance vie temporaire à presque 122 000 membres actifs et libérés des FC, ainsi qu'à leurs conjoints ou leurs partenaires. Plus de 29 millions de dollars de prestations d'assurance vie ont été versés aux bénéficiaires. De plus, les SF RARM ont lancé le nouveau régime d'assurance vie temporaire appelé *Assurance pour membres libérés (AML)*, en remplacement de la *Couverture après la libération (CAL)*. Tout en offrant des taux aussi avantageux que la CAL, l'AML est assortie d'une caractéristique qui ne figurait pas dans la CAL : une protection de mutilation accidentelle pour les enfants à charge.

Division de la planification financière

Planification financière

- Cette division a fourni des services de planification financière complets, y compris des conseils financiers et des produits de placement, à plus de 4 300 clients et gère des placements totalisant plus de 75 millions de dollars.

Counselling financier

- Des conseillers financiers ont aidé plus de 9 000 membres des FC et leurs conjoints en donnant des conseils et en aidant en temps opportun ceux qui éprouvaient des difficultés financières.

Programme d'éducation en gestion des finances personnelles

- Plus de 7 000 recrues, élèves-officiers et superviseurs subalternes et supérieurs ont suivi les différents cours de finances personnelles offerts dans le cadre des programmes de formation officiels des FC.

Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes (CAPFC)

La CAPFC a procuré de l'aide financière à quelque 5 000 membres des FC, à leurs conjoints ou leurs partenaires et aux personnes à leur charge : elle a consenti 12 M\$ en prêts et en subventions d'urgence, en prêts d'auto-amélioration et en prêts d'études.

Contribution à la communauté militaire

Les SF RARM améliorent la vie de nombreux membres de la communauté militaire en appuyant financièrement les causes suivantes :

- Subvention de l'ASPFC pour le bien-être et le maintien du moral **2,5 M\$**
- Programme des services à la jeunesse **950 000 \$**
- Programme de reconnaissance des bénévoles **100 000 \$**
- Cérémonie annuelle du mérite sportif des FC **50 000 \$**
- Opération Père Noël
- Partenaire du défi « Le 1^{er} mars, j'arrête! » (arrêt du tabagisme)

Le rendement du capital investi dans le Fonds central des Forces canadienne (FCFC) pour l'AF 2005-2006 a été de 17,1 p. 100 par rapport à son point de référence de 13,2 p. 100. Pour l'AF 2005-2006, le revenu de placement s'est établi à 18,4 millions de dollars. Pendant l'année, le comité de placements a recommandé au conseil d'administration que la gestion des investissements du FCFC soit effectuée à contrat. L'embauche d'un directeur des investissements externe devrait être réalisée au cours de l'AF 2006-2007.

Le programme des Services bancaires pour la communauté de la Défense canadienne a été lancé à l'échelle nationale en septembre 2005. Des kiosques automatisés fournissant des renseignements sur un grand nombre de programmes de BEMM locaux et nationaux ont été installés dans 12 bases et escadres, et une trentaine d'autres kiosques le seront en 2006-2007.

Cette année, la Division des finances et de l'informatique a pris en charge les systèmes de facturation centralisée et de gestion des magasins CANEX et le transfert de toutes les responsabilités relatives à la comptabilité des FNP des opérations européennes est terminé.

Le contenu et l'usage des sites Internet et Intranet de l'ASPFC continuent de connaître une croissance rapide. Le projet d'identification unique pour les applications Web est terminé, ce qui facilite grandement l'administration et la sécurité des applications Web tout en rendant leur accès plus aisé. En collaboration avec la Division des ressources humaines, d'importants progrès ont été réalisés pour rationaliser le système de rémunération.

La Division des RH contribue à l'atteinte des objectifs des divisions opérationnelles (CANEX, SF RARM et PSP) en fournissant – de manière économique – tout un éventail de services de RH. Ces services comprennent notamment le recrutement et la sélection, les négociations collectives, les relations avec les employés, le régime de retraite et les avantages sociaux, un programme d'aide aux employés (PAE) et la reconnaissance et les récompenses. De plus, cette division s'assure que tous les éléments des RH respectent la réglementation fédérale.

Cette année, les RH concentrent leurs efforts sur l'élaboration d'un plan d'action pluriannuel sur les langues officielles pour s'assurer que les membres des FC et leurs familles reçoivent des services dans la langue de leur choix. Des mesures additionnelles en matière de santé et de sécurité au travail ont été mises en place, dont l'évaluation des dangers sur les lieux de travail et la gestion de l'environnement. Ces mesures font en sorte que nos employés et nos clients jouissent de milieux de travail sécuritaires et sains. De plus, la Division des RH continue à prendre toutes les mesures nécessaires pour surmonter les difficultés croissantes liées à l'embauche et à la préparation d'employés en vue de leur affectation à des opérations de déploiement et, plus spécifiquement, pour faire face aux courts préavis donnés pour l'affectation de personnel au Tim Hortons de Kandahar. Des progrès ont également été réalisés en ce qui concerne l'harmonisation des programmes et initiatives des RH avec ceux du MDN et des FC en mettant la touche finale à un protocole d'entente commun (PEC) portant sur les langues officielles et à un PEC traitant de l'équité et de la diversité en matière d'emploi, de récompenses et de reconnaissance, ainsi que de formation et de perfectionnement.

La Commission canadienne des droits de la personne a annoncé que l'ASPFC s'est conformée aux exigences des mesures d'équité en matière d'emploi. Voilà une réalisation digne de mention.

EXAMEN ET VÉRIFICATION INTERNE

L'équipe de professionnels de la Division de l'examen et de la vérification interne (Div EVI) travaille en coulisse pour renforcer la gouvernance de l'organisation. Durant la présente année financière, la Division a offert des services de certification objectifs et indépendants, des conseils et des services de consultation afin d'appuyer le conseil d'administration des BNP, les chefs d'état-major des armées, les commandants des bases et escadres et l'ASPFC dans le cadre de 37 projets, examens et vérifications internes.

En plus de fournir des services de certification et de consultation, le vice-président de la Div EVI est chargé de la mise en œuvre de la politique en matière d'éthique des BNP. Cette politique comprend un mécanisme de communication destiné aux employés des FNP afin qu'ils dénoncent toute infraction possible aux règles d'éthique sans crainte de représailles. La Div EVI enquête et examine tous les cas signalés et prend les mesures appropriées. Des travaux visant à faire connaître les règles d'éthique de manière plus efficace que par la simple distribution de cette politique sont en cours.

La Charte de la Division de l'examen et de la vérification interne de l'ASPFC régit les fonctions assurées par les vérificateurs de la Div EVI. Il s'agit du document faisant autorité et décrivant la mission, la portée, l'autorisation et les responsabilités relatives au champ d'investigation accordé aux services d'examen et de vérification interne à l'appui du conseil d'administration des BNP. L'an dernier, le document a été complètement revu, ce qui fait en sorte qu'il continue à respecter toutes les normes de vérification interne élaborées par l'Institut des vérificateurs internes.

La Division a produit 25 rapports proposant des solutions qui contribuent à l'efficacité, à l'efficacité et à l'économie d'une diversité d'activités des BNP à l'échelle locale et nationale.

La Division a appuyé les opérations de déploiement, les fonds des bases, les clubs d'intérêts particuliers, la gestion des RH et les finances et l'administration en plus de créer et de mettre sur pied une application de la gestion des risques d'entreprise pour les cadres supérieurs de l'ASPFC.

CONTRIBUTIONS À LA COMMUNAUTÉ MILITAIRE

Les membres actifs des FC, tant de la Force régulière que de la Force de réserve, constituent le plus grand groupe client de l'ASPFC. À la retraite ou même après avoir mis fin à leur carrière dans les FC, les membres continuent de profiter d'une large gamme de services. En tant que « clients autorisés », les membres retraités et libérés des FC peuvent toujours bénéficier des services, activités et programmes offerts par l'ASPFC.

L'ASPFC : une entité des BNP qui investit dans la communauté des FC. En 2005-2006, nous avons contribué les montants suivants pour appuyer les programmes et services dans les bases et escadres.

CONTRIBUTIONS DE CANEX AUX BASES ET ESCADRES EN 2005-2006 (\$)

Bagotville	60 949
Borden	269 402
Cold Lake	138 874
Comox	44 061
CS USFC(O)	6 357
Edmonton	166 583
Esquimalt	177 403
Gagetown	153 082
Gander	1 779
Goose Bay	96 064
Greenwood	49 938
Halifax	189 935
Kingston	134 514
Kingston (CMR)	32 372
Leitrim	8 953
Montréal	115 500
Moose Jaw	17 136
North Bay	44 415
Ottawa	160 741
Petawawa	343 730
Shilo	123 989
St. John's	3 533
Suffield	262 208
Trenton	80 754
Valcartier	281 221
Wainwright	104 867
Winnipeg	37 669
Yellowknife	1 557
TOTAL	3 107 588

CONTRIBUTIONS DES SF RARM À LA SUBVENTION POUR LE BIEN-ÊTRE ET LE MAINTIEN DU MORAL SELON LES EFFECTIFS EN 2005-2006 (\$)

Alert	6 920
Bagotville	63 150
Borden	127 930
Cold Lake	85 005
Comox	57 040
Dundurn	9 000
Edmonton	146 960
Esquimalt	143 560
États-Unis	59 310
Europe	41 620
Gagetown	148 110
Gander	11 920
Goose Bay	6 480
Greenwood	78 900
Halifax	203 634
Kingston (CMR)	56 568
Kingston	102 475
Leitrim	32 175
Meaford	18 055
Montréal	108 860
Moose Jaw	34 450
North Bay	32 650
Ottawa	200 669
Petawawa	149 530
Petites unités au	
Canada	150 650
Royaume-Uni	11 290
Shilo	64 575
St. John's	20 850
Suffield	16 025
Trenton	100 440
Valcartier	181 310
Wainwright	36 025
Winnipeg	80 155
Yellowknife	9 870
Autres	1 750
TOTAL	2 597 911

CONSEIL D'ADMINISTRATION DES BNP

Président :

Chef d'état-major de la Défense
Général Rick Hillier

Président intérimaire :

Chef – Personnel militaire
Vice-amiral G.E. Jarvis

Membres :

Vice-chef d'état-major de la Défense
Vice-amiral R.D. Buck

Sous-chef d'état-major de la Défense
Vice-amiral G. Maddison
suivi du Lieutenant-général M.J. Dumais

Chef d'état-major de la Force maritime
Vice-amiral M.B. MacLean
suivi du Vice-amiral D.W. Robertson

Chef d'état-major de l'Armée de terre
Lieutenant-général J.H.P.M. Caron

Chef d'état-major de la Force aérienne
Lieutenant-général K. Pennie
suivi du Lieutenant-général J.S. Lucas

Sous-ministre adjoint
(Finances et services du Ministère)
M. R. Monette

Juge-avocat général
Major-général J.S.T. Pitzul
suivi du Colonel D. McAlea

Conseillère juridique du MDN/des FC
M^{me} L. Holland

Chef – Réserves et cadets
Major-général H. Petras

Chef de la direction de l'ASPFC
Major-général D.W. Langton

Adjudant-chef des FC
Adjudant-chef J.L.D. Gilbert

*Adjudant-chef du groupe du sous-chef
d'état-major de la Défense*
Adjudant-chef V.P. Rioux

Adjudant-chef du Chef – Personnel militaire
Adjudant-chef M. Nassif

Premier Maître du Commandement maritime
Premier Maître de 1^{re} classe K.E. Davis

Adjudant-chef du Commandement aérien
Adjudant-chef R. Bouchard

*Adjudant-chef du Commandement
de la Force terrestre*
Adjudant-chef G.R. Lacroix

Secrétaires :

Colonel S.R. Fash, Sec QGDN

Capitaine de corvette C.J. Learn
Sec QGDN

COMITÉS DES BNP

Comité de la vérification et de la responsabilisation

Président :

Lieutenant-général M. Caron, chef d'état-major de l'Armée de terre

Membres :

Brigadier-général Leclerc, chef par intérim – Service d'examen
Adjudant-chef J.L.D. Gilbert, adjudant-chef des Forces canadiennes
M. K. Dye

Major-général D.W. Langton, chef de la direction de l'ASPFC
M. Terry P. Payan, vice-président de l'examen et de la vérification interne de l'ASPFC
M. Rattray
M. Peter Martin

Secrétaires :

Major J.G.G. Thibault, contrôleur – chef d'état-major de l'Armée de terre
Lieutenant-colonel Josée Robidoux
chef d'état-major de l'Armée de terre – Directeur – Gestion de la Réserve terrestre

Comité de la rémunération et des ressources humaines

Président :

Vice-amiral G.E. Jarvis, sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)

Membres :

Contre-amiral D.W. Robertson, chef d'état-major de la Force maritime
M^{me} L. Holland, conseillère juridique du MDN/des FC
Adjudant-chef J.L.D. Gilbert, adjudant-chef des Forces canadiennes
Adjudant-chef M. Nassif, Adjudant-chef du Commandement
Major-général D.W. Langton, chef de la direction de l'ASPFC
M^{me} S. Siegel, sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils)
Colonel J.D. Guérin, conseiller principal du sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)
M. Jim Millar, vice-président, Planification stratégique, Gestion des risques et Communications à la Société
canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)
M. R. Verdon, membre externe (cadre supérieur retraité)

Secrétaire :

Major Liliane Walker, officier d'état-major du sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)

Comité de placements

Président :

Vice-amiral Ron Buck, vice-chef d'état-major de la Défense

Membres :

Lieutenant-général J.S. Lucas, chef d'état-major de la Force aérienne
Commodore Bryn Weadon, Directeur général – Gestion financière
M. Rod Monette, sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)
Adjudant-chef G.R. Lacroix, adjudant-chef du Commandement de la Force terrestre
Adjudant-chef J.L.D. Gilbert, adjudant-chef des Forces canadiennes
Major-général D.W. Langton, chef de la direction de l'ASPFC
M. Bob Smith, chef des Finances de l'ASPFC
M. Jim Frank, membre externe
M. Carl Otto, membre externe

À votre service
www.aspfc.com